



Ministério da Agricultura,
Mar, Ambiente e
Ordenamento do Território

DRAP Centro
Direcção Regional
de Agricultura e Pescas
do Centro



Van Gogh

BALANÇO SOCIAL 2010



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
1 - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
ORGANOGRAMA	6
1.1 – Distribuição por género	7
1.2 – Estrutura Etária	8
1.3 – Estrutura de antiguidades	10
1.4 – Estrutura de grupos profissionais	11
1.5 – Estrutura habilitacional	12
1.6 – Trabalhadores portadores de deficiência	13
1.7 – Horários de trabalho praticados	14
2 - MOVIMENTO DE PESSOAL	15
2.1 – Admissões e regressos	15
2.2 – Saídas	16
2.3 – Postos de trabalho previstos e não ocupados	17
3 - ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	18



4 - PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	19
4.1 – Modalidades de horário de trabalho praticadas	19
4.2 – Trabalho extraordinário	20
4.3 – Absentismo	21
5 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL	22
6 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	24
6.1 – Estrutura remuneratória	24
6.2 – Encargos com pessoal	25
6.3 – Encargos com suplementos remuneratórios	26
6.4 – Encargos com prestações sociais	27
6.5 – Encargos com benefícios sociais	27
7 - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	28
8 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	29
8.1 - Relações profissionais	29
8.2 – Disciplina	29



INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um relevante instrumento de gestão das Organizações.

Tornado obrigatório pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, para todos os organismos da Administração Pública Central, Regional e Local que tenham um mínimo de 50 trabalhadores, visa não só tornar públicas e transparentes as actividades desenvolvidas, como também fornecer informações, tanto qualitativas como quantitativas, através das quais é possível avaliar o formato de gestão prosseguido ao longo do ano em análise.

Apresenta assim indicadores de desempenho e de desenvolvimento social em vários âmbitos como sejam:

- o Indicadores humanos;
- o Indicadores financeiros;
- o Indicadores sociais.

O Balanço Social da DRAPCentro, consubstanciado no documento que aqui se apresenta, elaborado com referência a 31 de Dezembro de 2010, propõe-se caracterizar os postos de trabalho existentes nesse mesmo ano, bem como a identificação dos recursos humanos existentes.

Nestes termos, e sendo impossível dissociar os indicadores humanos dos indicadores sociais, disponibiliza-se aqui um conjunto de informação diversa sobre o capital humano da DRAPCentro, caracterizando a sua realidade social e evidenciando os aspectos mais importantes da gestão de recursos humanos ao longo do ano de 2010.



Incluem-se ainda um conjunto de dados e indicadores financeiros, que objectivam a utilização desses recursos, retratando os seus custos.

Assim, quantificaram-se determinados indicadores, tendo por base a estrutura apontada pelo formulário anexo ao Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, omitindo os indicadores respeitantes a realidades sem expressão, no período, na DRAPCentro, e adicionando-se outros que possam ter alguma relevância.

É intenção deste Balanço Social contribuir para uma melhor gestão dos recursos humanos existentes na DRAPCentro, proporcionando uma leitura dos pontos fortes e pontos fracos, existentes em matéria de gestão de pessoal, disponibilizando indicadores melhor direccionados para um investimento em capital humano mais eficiente, que possam ser o suporte de futuras tomadas de decisão nesta área, possibilitando assim, um planeamento assente numa melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.



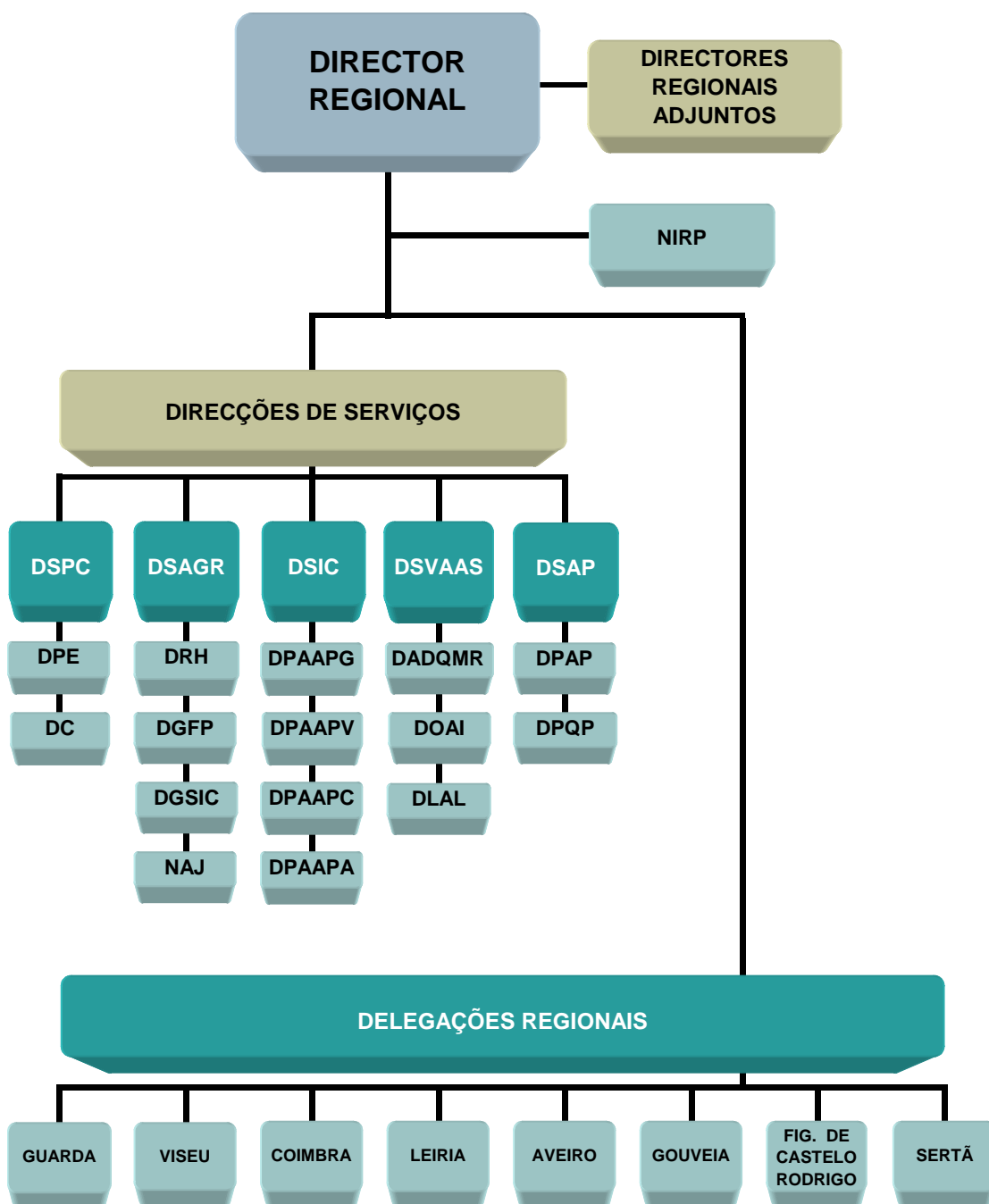
1 - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Centro contava em 31 de Dezembro de 2010, com 576 trabalhadores no seu mapa de pessoal.

Desses trabalhadores, 546 encontravam-se com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e 30 em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR.

Do número total de lugares no mapa da DRAPCentro a 31 de Dezembro de 2010, 30 são de pessoal dirigente, de entre os quais 1 Director, 2 Directores Adjuntos e 27 Dirigentes Intermédios.

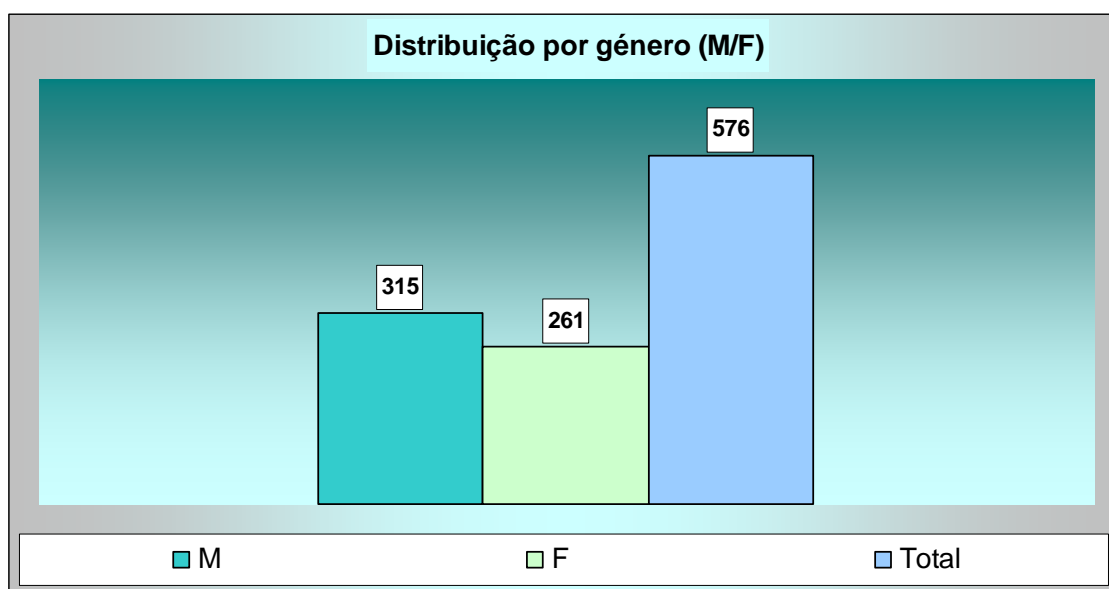
A distribuição desses 576 trabalhadores é feita pela Direcção, por 5 Direcções de Serviços e por 8 Delegações Regionais de acordo com o Organigrama seguinte.





1.1 - Distribuição por género

Relativamente aos efectivos da DRAPCentro a 31 de Dezembro de 2010, os existentes eram 576 trabalhadores, sendo que o género masculino é maioritário, com uma percentagem de cerca de 55% dos efectivos (com 315 trabalhadores) e o género feminino com uma percentagem de 45% dos efectivos (com 261 trabalhadoras).





1. 2 - Estrutura Etária

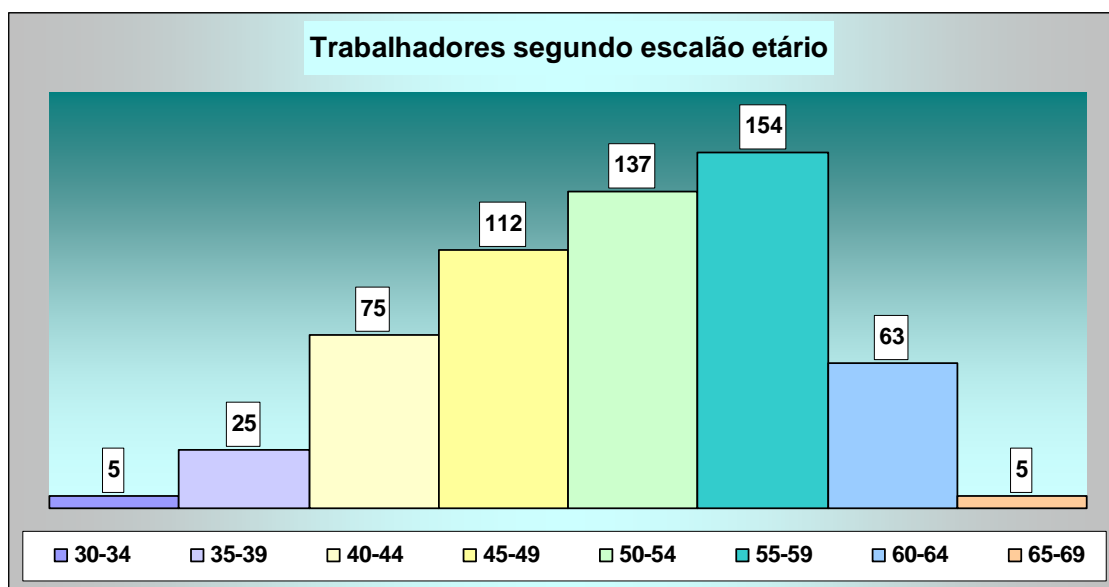
Conforme demonstração gráfica que se segue, é de referir que mais de 81% dos trabalhadores efectivos a 31 de Dezembro de 2010, se encontravam num escalão etário acima dos 45 anos de idade, distribuídos da seguinte forma:

- o Escalão etário dos 45 aos 49 anos – 112 trabalhadores;
- o Escalão etário dos 50 aos 54 anos – 137 trabalhadores;
- o Escalão etário dos 55 aos 59 anos – 154 trabalhadores;
- o Escalão etário dos 60 aos 64 anos – 63 trabalhadores;
- o Escalão etário dos 65 aos 69 anos – 5 trabalhadores.

Sendo portanto o escalão etário compreendido entre os 55 e os 59 anos aquele que apresenta um maior número de efectivos (com 154 trabalhadores) em 31 de Dezembro de 2010, o que corresponde a uma percentagem superior a 26% de todos os efectivos.

Abaixo dos 45 anos de idade a percentagem de trabalhadores existentes era de pouco mais de 18% dos efectivos, e abaixo dos 40 anos de idade essa percentagem é de pouco mais de 5% do total de efectivos, não havendo a 31 de Dezembro de 2010 na DRAPCentro nenhum trabalhador com idade inferior a 30 anos de idade, sendo a distribuição dos trabalhadores com idades inferiores a 45 anos a seguinte:

- o Escalão etário dos 30 aos 34 anos – 5 trabalhadores;
- o Escalão etário dos 35 aos 39 anos – 25 trabalhadores;
- o Escalão etário dos 40 aos 44 anos – 75 trabalhadores.



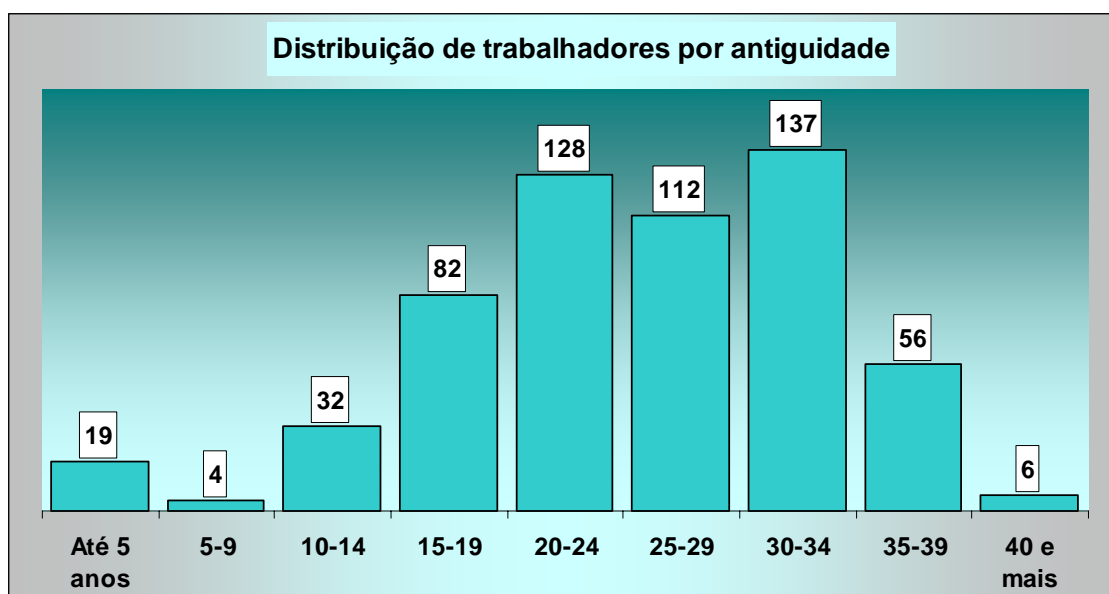
De referir ainda, como representado graficamente que existia a 31 de Dezembro de 2010, uma percentagem de trabalhadores próxima dos 12%, no escalão etário superior aos 60 anos de idade.



1.3 - Estrutura de antiguidades

A distribuição dos trabalhadores da DRAPCentro por antiguidade, mostra que existem 439 trabalhadores com mais de 20 anos de serviço, o que corresponde a uma percentagem superior a 75% dos trabalhadores. O escalão de antiguidade em que existe maior número de trabalhadores é o compreendido entre os 30 e os 34 anos de serviço, com 137 trabalhadores (a que corresponde uma percentagem próxima dos 24%), seguido do escalão compreendido entre os 20 e os 24 anos de serviço, com 128 trabalhadores (a que corresponde uma percentagem de cerca de 22%).

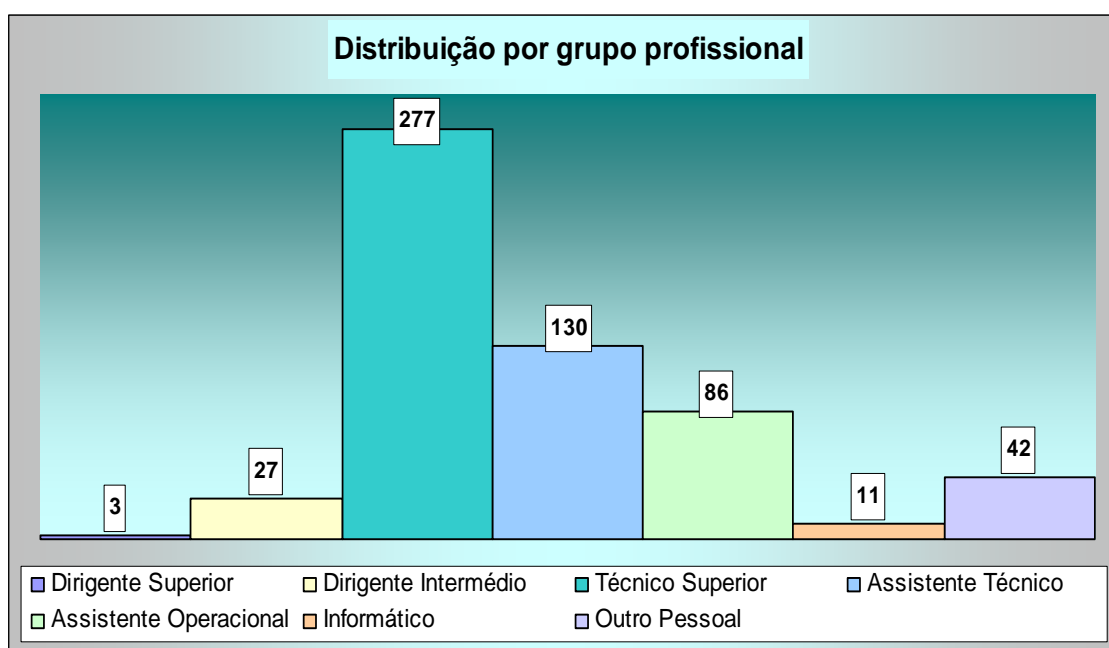
De referir ainda que existem 62 trabalhadores com mais de 35 anos de serviço e apenas 19 com menos de 5 anos de serviço.





1.4 - Estrutura de grupos profissionais

Como demonstrado na representação gráfica que se segue, podemos constatar que o grupo profissional que apresenta maior número de efectivos, a 31 de Dezembro de 2010, é o relativo à carreira de Técnico Superior, com 277 trabalhadores (o que representa uma percentagem de 48% do número total de efectivos), seguido da carreira de Assistente Técnico, com 130 trabalhadores (que corresponde a uma percentagem de cerca de 23% do número total de efectivos).





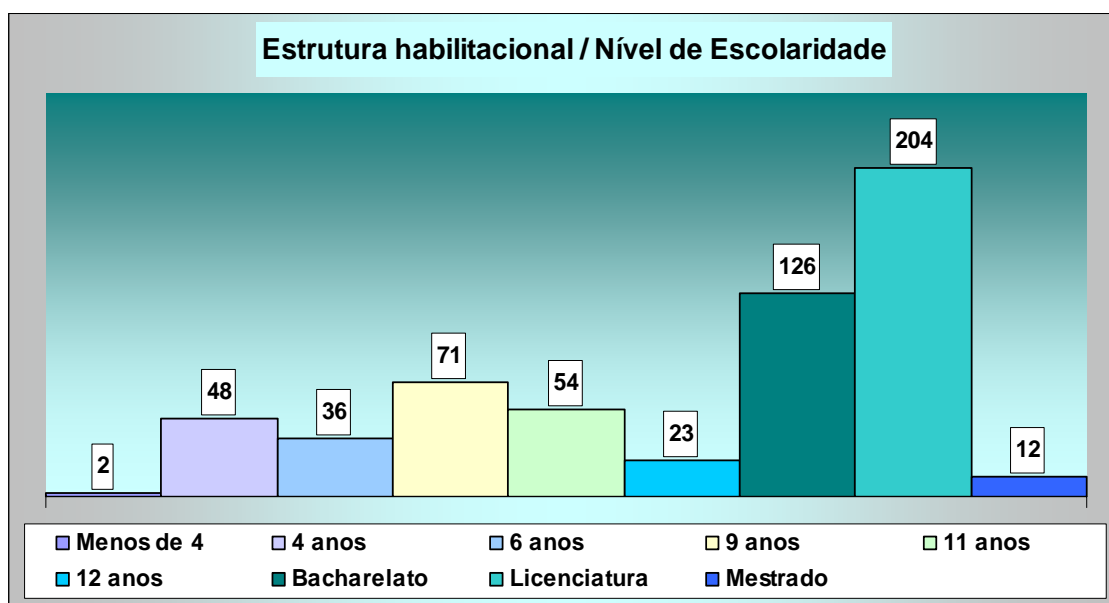
1.5 - Estrutura habilitacional

Relativamente à estrutura habilitacional dos trabalhadores da DRAPCentro a 31 de Dezembro de 2010 é de salientar que mais de metade dos efectivos são possuidores de habilitações de nível superior (cerca de 59%), assim distribuídos:

- o Trabalhadores possuidores do grau de Mestrado – 12;
- o Trabalhadores possuidores do grau de Licenciatura – 204;
- o Trabalhadores possuidores do grau de Bacharelato – 126.

Os efectivos com habilitação ao nível dos 11 e 12 anos de escolaridade, representam no seu conjunto cerca de 13%. Existem ainda 157 trabalhadores com habilitações abaixo dos 11 anos de escolaridade, o que representa uma percentagem de 27%, distribuídos da seguinte forma:

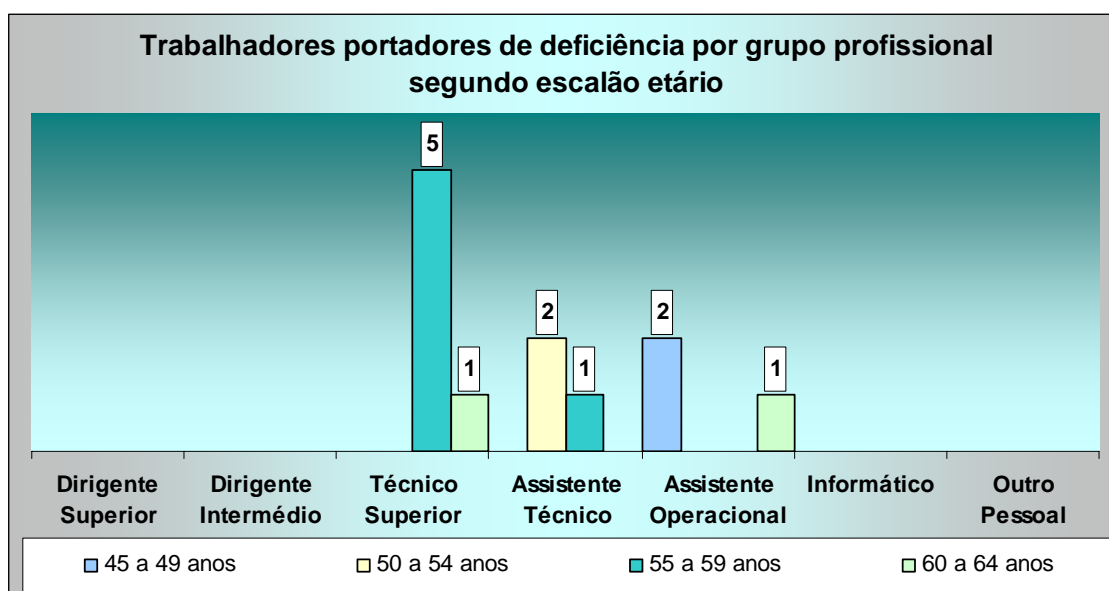
- o Trabalhadores com menos de 4 anos de escolaridade – 2;
- o Trabalhadores com 4 anos de escolaridade – 48;
- o Trabalhadores com 6 anos de escolaridade – 36;
- o Trabalhadores com 9 anos de escolaridade – 71;
- o Trabalhadores com 11 anos de escolaridade – 54;
- o Trabalhadores com 12 anos de escolaridade – 23;
- o Trabalhadores com Bacharelato – 126;
- o Trabalhadores com Licenciatura – 204;
- o Trabalhadores com Mestrado – 12.





1.6 – Trabalhadores portadores de deficiência

No ano de 2010, existiam a 31 de Dezembro 12 trabalhadores portadores de deficiência, sendo o escalão etário com mais trabalhadores nesta situação o compreendido entre os 55 e os 59 anos (com 6 trabalhadores), e a carreira com mais trabalhadores nesta situação a de Técnico Superior (com 6 trabalhadores).

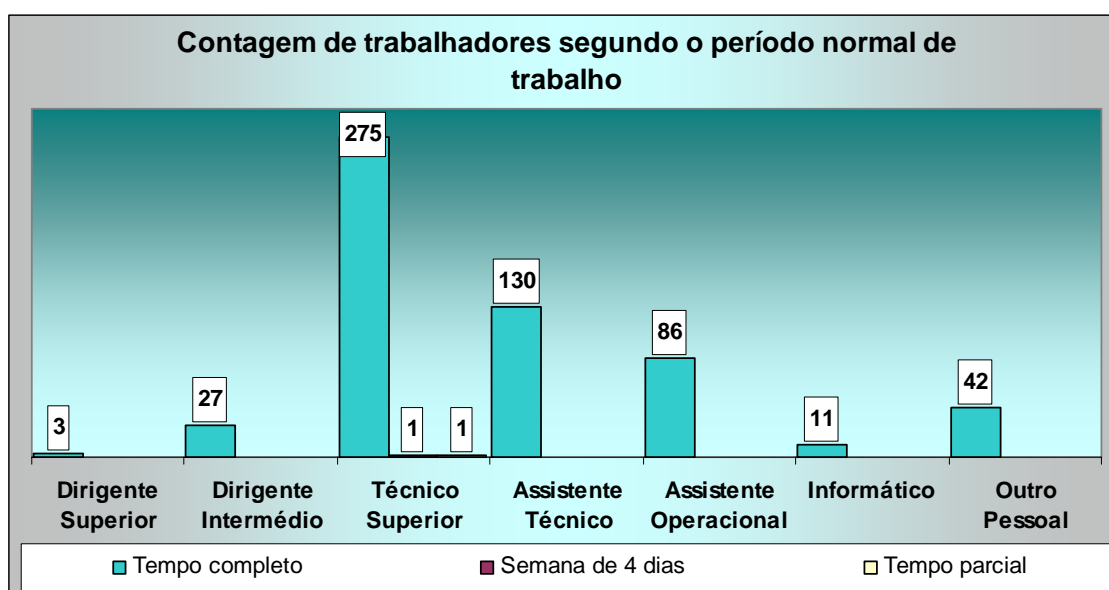




1.7 – Horários de trabalho praticados.

A 31 de Dezembro de 2010, os horários praticados na DRAPCentro eram maioritariamente a tempo completo com 574 trabalhadores nesse regime de horário, com uma duração de 35 horas semanais.

Apenas dois trabalhadores praticavam um horário inferior ao período normal de trabalho, sendo que um deles praticava o horário de semana de 4 dias (Decreto-Lei nº 325/99 de 18 de Agosto) e o outro um horário a tempo parcial, ambos com a duração de 28 horas semanais.





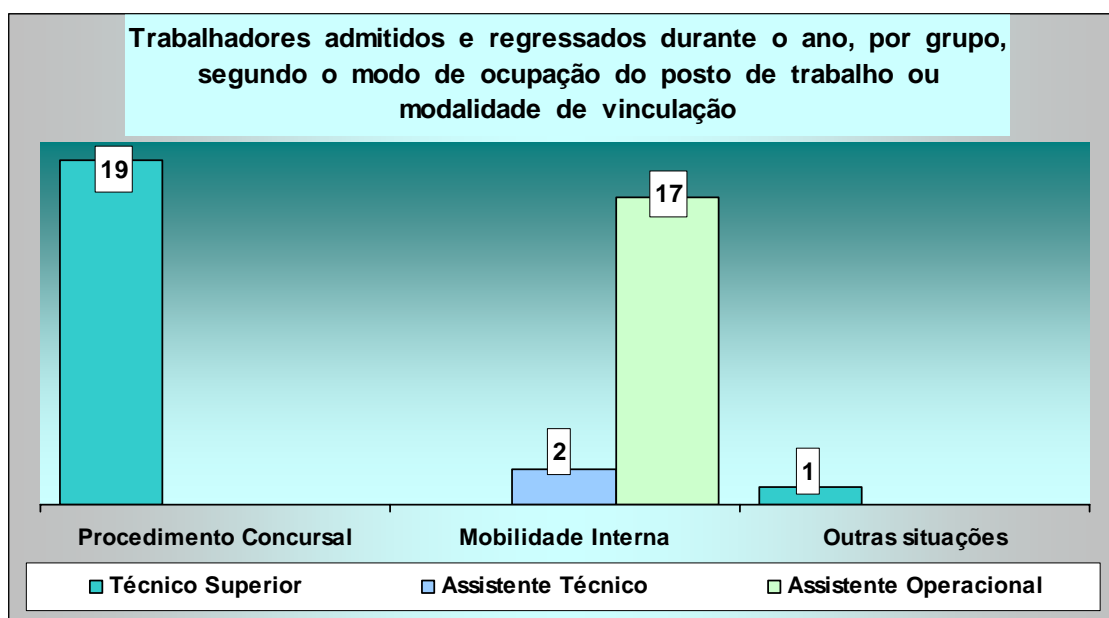
2 – MOVIMENTO DE PESSOAL

2.1 – Admissões e regressos

No ano de 2010 verificou-se a admissão/regresso de 39 trabalhadores, sendo que o maior número de trabalhadores admitidos/regressados o foi através de procedimento concursal e de mobilidade interna, com 19 trabalhadores entrados em cada uma das modalidades.

Através de procedimento concursal foram admitidos na DRAPCentro 19 trabalhadores, todos eles pertencentes à carreira de Técnico Superior (10 do género masculino e 9 do género feminino).

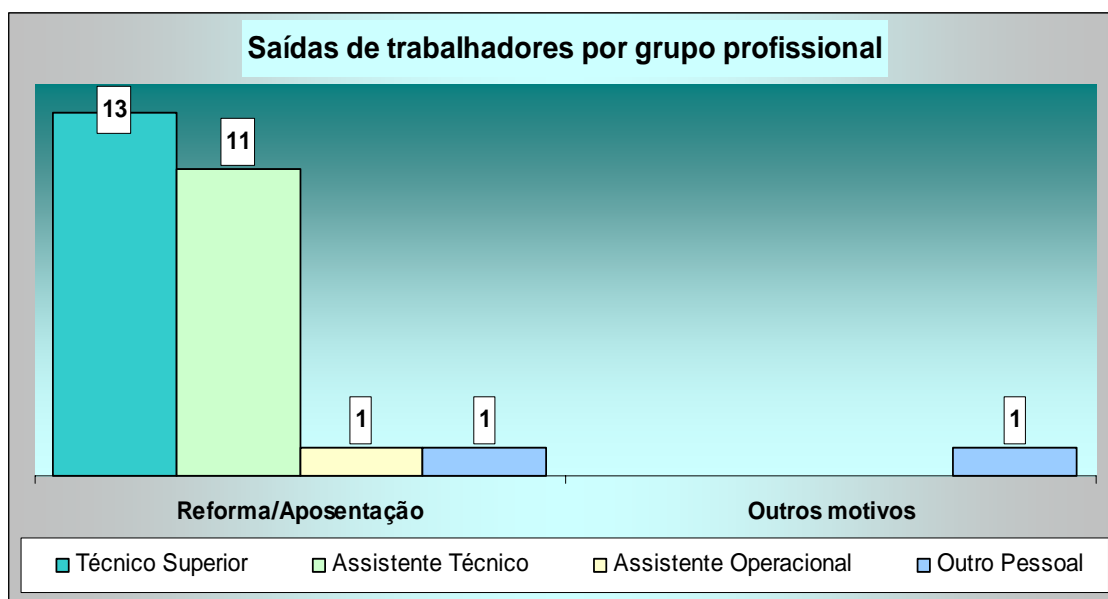
Através de mobilidade interna há a registar a entrada de 19 trabalhadores, dos quais 17 pertencentes à carreira de Assistente Operacional e 2 pertencentes à carreira de Assistente Técnico.





2.2 – Saídas

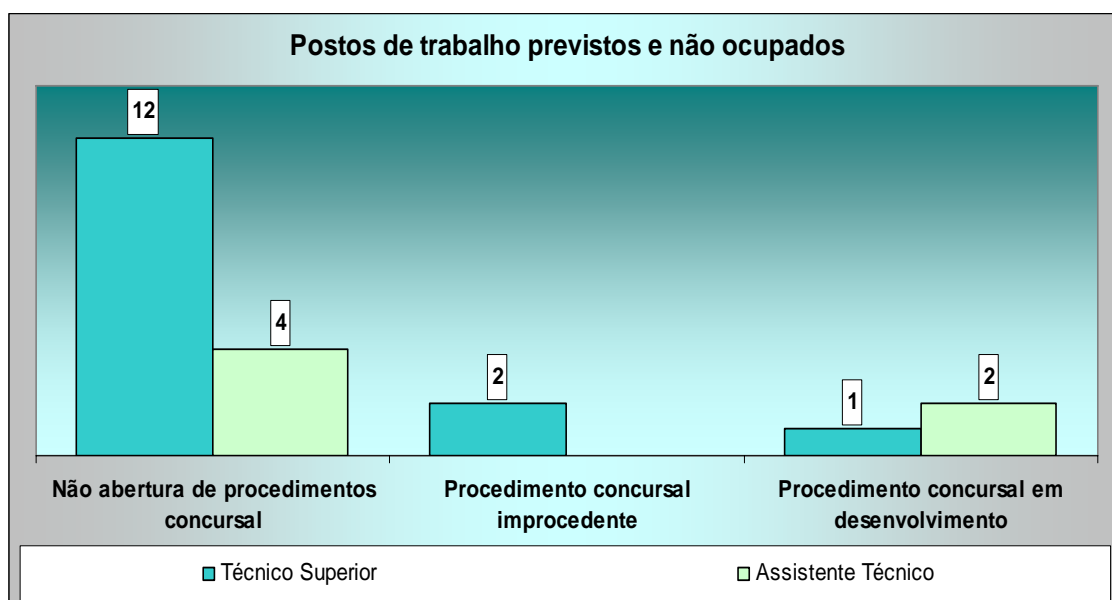
Na DRAPCentro, no ano de 2010, houve a registar a saída de 27 trabalhadores, 26 dos quais por motivo de Reforma/Aposentação e 1 por outros motivos.





2.3 – Postos de trabalho previstos e não ocupados.

No ano de 2010 não foram ocupados 21 dos postos de trabalho previstos, por motivo de não abertura de procedimento concursal, por procedimento concursal improcedente ou por procedimento concursal em desenvolvimento, conforme representação gráfica que se segue, por grupo profissional.

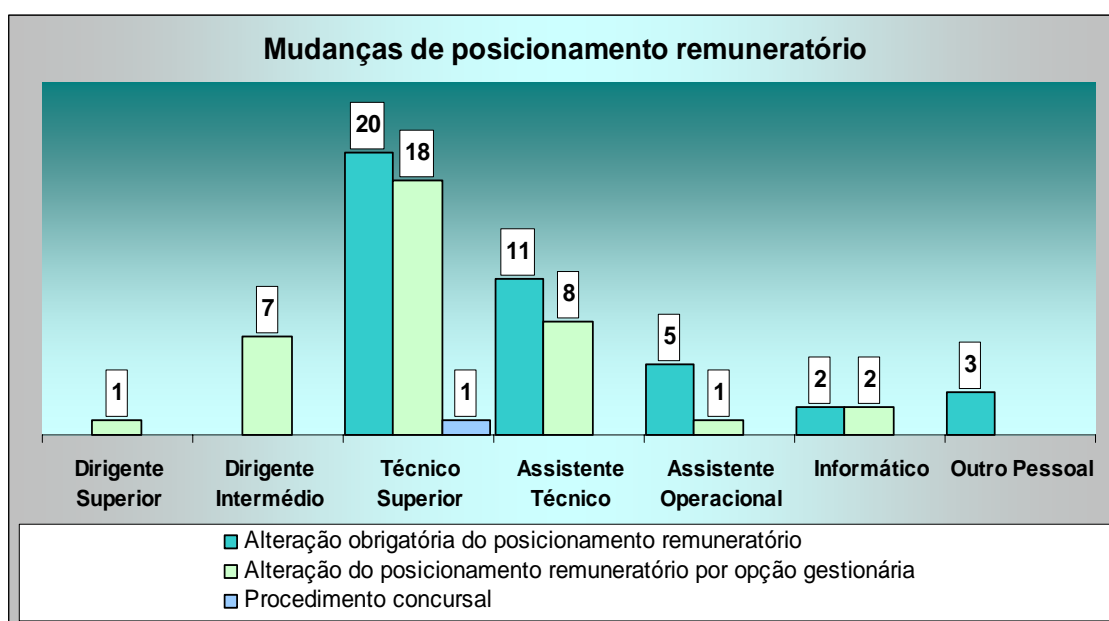




3 – ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2010, na DRAPCentro, verificou-se uma mudança de posição remuneratória relativamente a 79 trabalhadores, sendo 78 por Alteração da Posição Remuneratória (de acordo com os artigos 46º e 47º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro), e 1 por Procedimento Concursal.

Dos 78 casos de Alteração da Posição Remuneratória, 41 deles deveram-se a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, e os restantes 37 a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária – Regra.





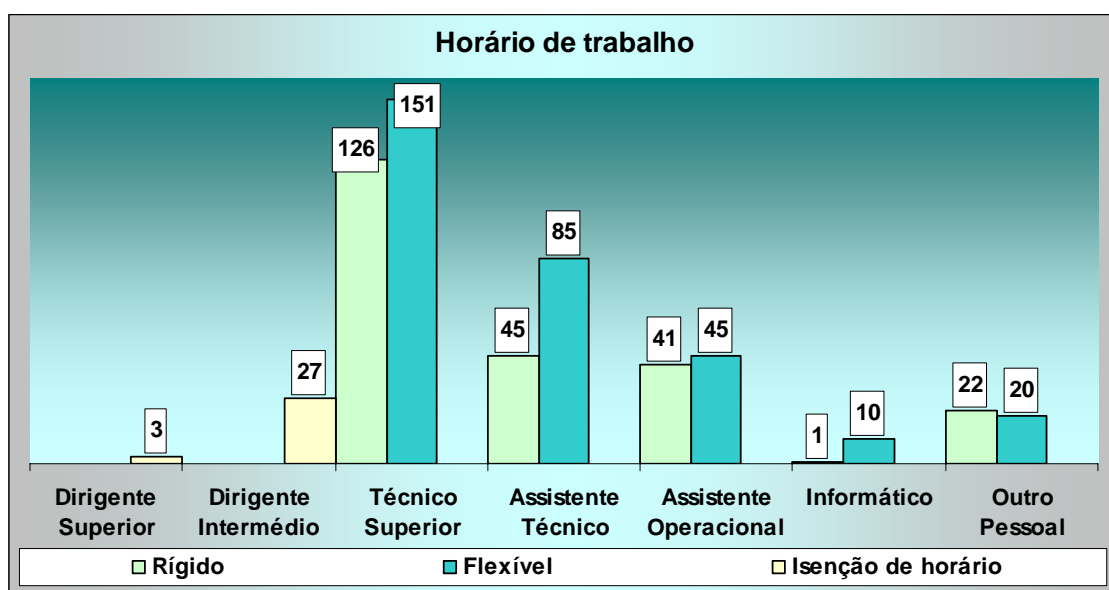
4 – PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

4.1 – Modalidades de horário de trabalho praticadas

No ano de 2010, as modalidades de horário de trabalho praticadas na DRAPCentro foram 3, distribuídas da seguinte forma:

- o 235 trabalhadores com horário rígido;
- o 311 trabalhadores com horário flexível;
- o 30 trabalhadores com isenção de horário.

Constata-se assim que a modalidade de horário de trabalho mais praticada no ano de 2010 foi a de horário flexível, com uma percentagem de cerca de 54% dos trabalhadores, seguida da modalidade de horário rígido, com uma percentagem de 41% dos trabalhadores, distribuídas como demonstra a representação gráfica seguinte.





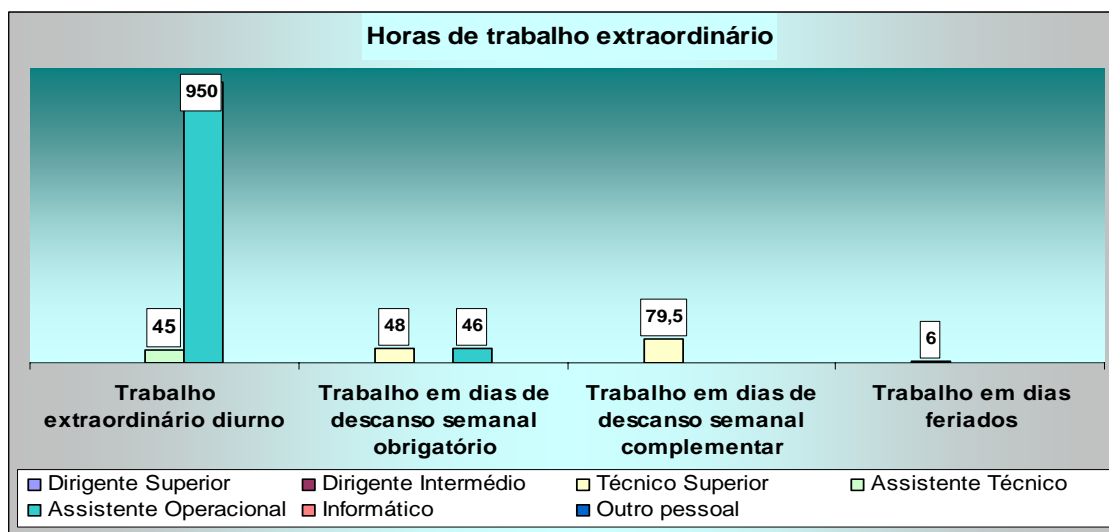
4.2 – Trabalho extraordinário

No ano de 2010, foram prestadas 1174,5 horas de trabalho extraordinário, distribuídas da seguinte forma:

- o Trabalho extraordinário diurno – 995 horas;
- o Trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório – 94 horas;
- o Trabalho extraordinário em dias de descanso semanal complementar – 79,5 horas;
- o Trabalho extraordinário em dias feriados – 6 horas.

De referir ainda que as 1174,5 horas extraordinárias realizadas, o foram de acordo com a seguinte distribuição por carreiras:

- o 996 horas por Assistente Operacional (o que corresponde a uma percentagem próxima dos 85%);
- o 45 horas por Assistente Técnico (o que corresponde a uma percentagem de cerca de 4%);
- o 133,5 horas por Técnico Superior (o que corresponde a uma percentagem de cerca de 11%).



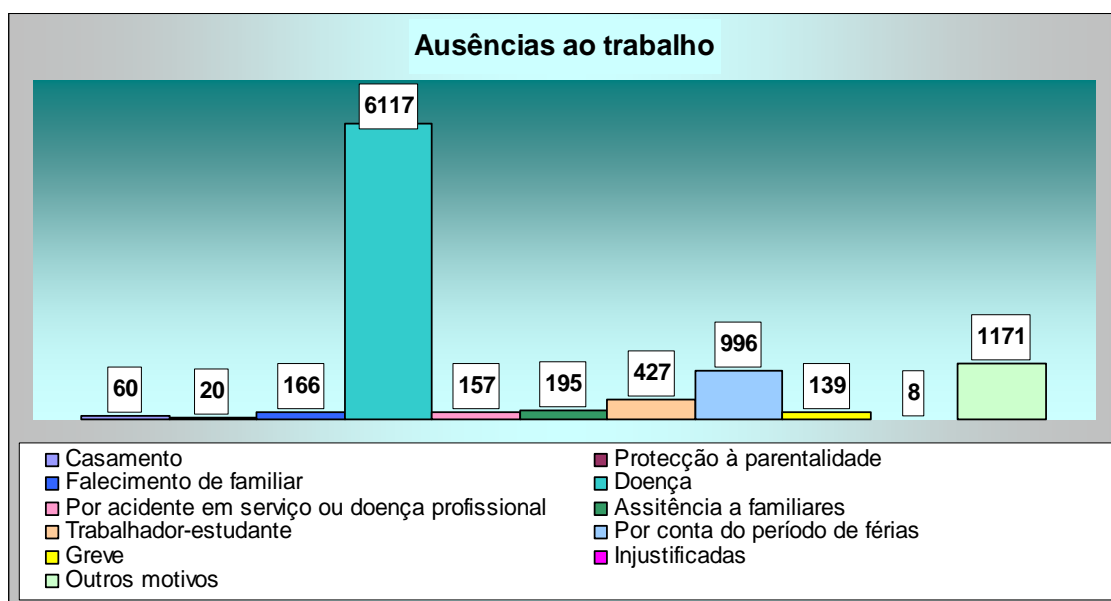


4.3 – Absentismo

No ano de 2010, o número de dias de ausência ao trabalho totalizaram 9456, sendo a “Doença” o motivo mais expressivo, que representa uma percentagem superior a 64% das ausências ao serviço (num total de 6117 dias).

O segundo motivo identificado como razão de ausência ao trabalho foi o de “Por conta do Período de férias” (com um total de 996 dias de ausência ao trabalho, o que corresponde a uma percentagem de cerca de 11%), seguido pelos motivos “Trabalhador-estudante” (que representa uma percentagem de cerca de 5% dos dias de ausência verificados, num total de 427 dias) e “Assistência a familiares” (que representa uma percentagem de cerca de 2% dos dias de ausência verificados, num total de 195 dias).

Constata-se que relativamente a cada um dos restantes motivos identificados existe uma percentagem inferior a 2% do total de dias de ausência ao trabalho contabilizados na DRAPCentro no ano de 2010.

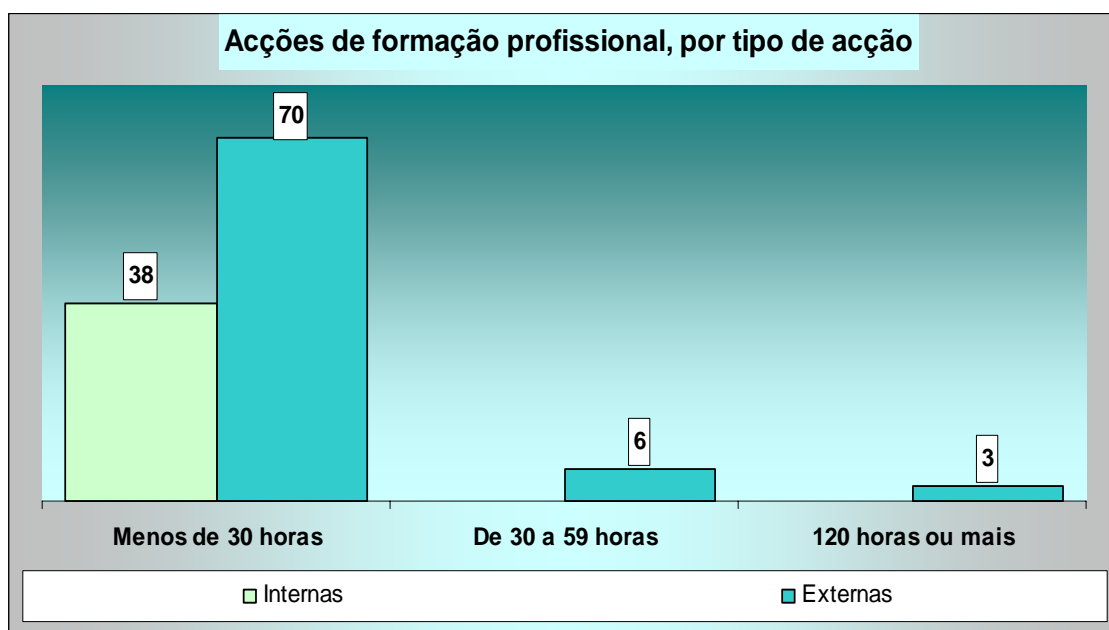




5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em 2010, as acções de formação realizadas na DRAPCentro foram 117, das quais 38 foram acções de formação internas e 79 foram acções de formação externas.

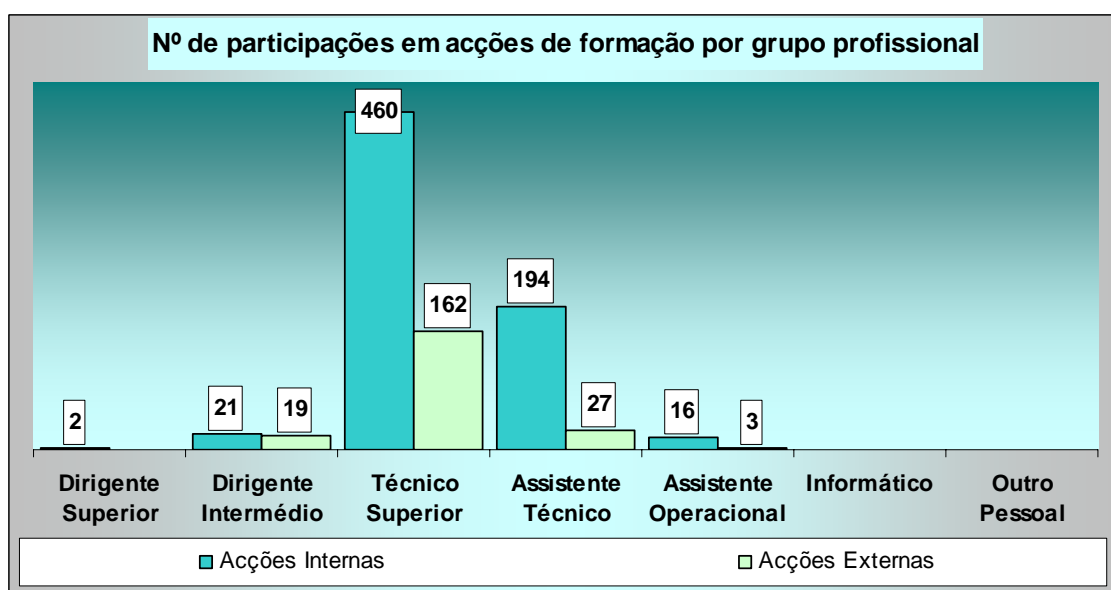
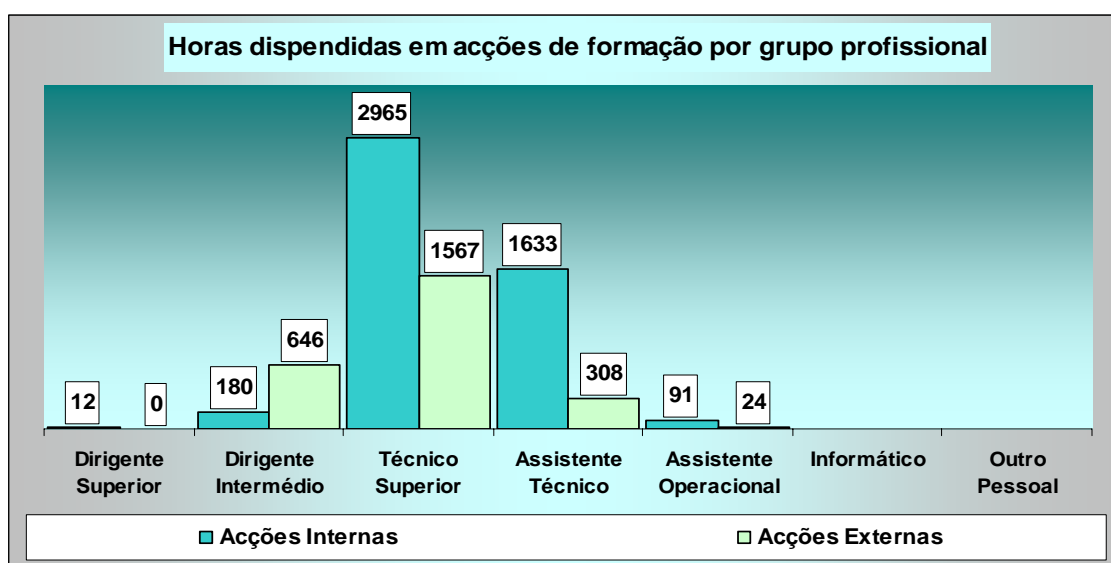
Quanto à sua duração, 108 tiveram uma duração inferior a 30 horas, 6 uma duração entre 30 e 59 horas e 3 uma duração superior a 120 horas.



Quanto à participação nas referidas acções houve 693 em acções internas e 211 em acções externas. O grupo com um maior número de participações foi o de Técnico Superior, com 622 (que corresponde a cerca de 69% do total de participações), a que se seguiu o de Assistente Técnico com 221 participações (que corresponde a 24% do total de participações).



As horas dispendidas com acções de formação profissional foram no total de 7426, das quais 4881 em acções de formação interna e 2545 em acções de formação externa. No que respeita a horas dispendidas em acções de formação há a referir que o grupo mais participativo foi o de Técnico Superior, com uma participação de 4532 horas (que corresponde a 61% do número total de horas dispendidas em acções de formação).





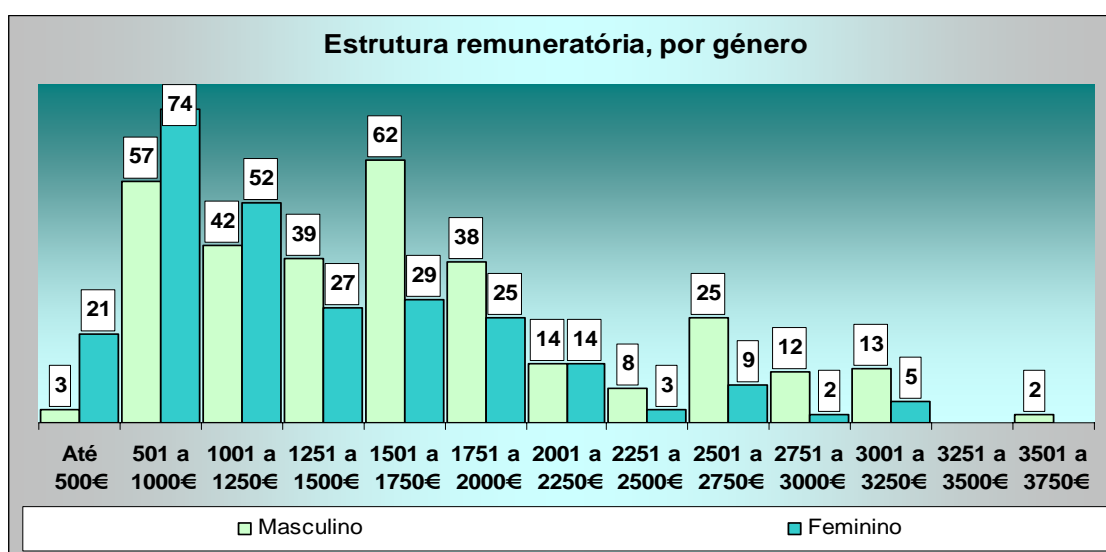
6. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

6.1 – Estrutura remuneratória

A estrutura remuneratória da DRAPCentro é a que a seguir se representa graficamente, e que apresenta como remunerações mensais (líquidas mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais de natureza permanente) diferentes escalões remuneratórios, sendo o escalão maioritário o que se encontra no intervalo de 501€ a 1.000€ com mais de 22% do total dos trabalhadores, seguido dos escalões de 1001€ a 1250€ e de 1.501€ a 1.750€, ambos com uma percentagem próxima dos 16% do total dos trabalhadores.

O leque salarial existente, de acordo com o género, apresenta como remunerações máximas e mínimas auferidas pelos trabalhadores os seguintes valores:

- o A remuneração mínima auferida é de 485,00€ para o género masculino e 475,00€ para o género feminino;
- o A remuneração máxima é de 3.734,06€ para o género masculino e 3.209,67€ para o género feminino.

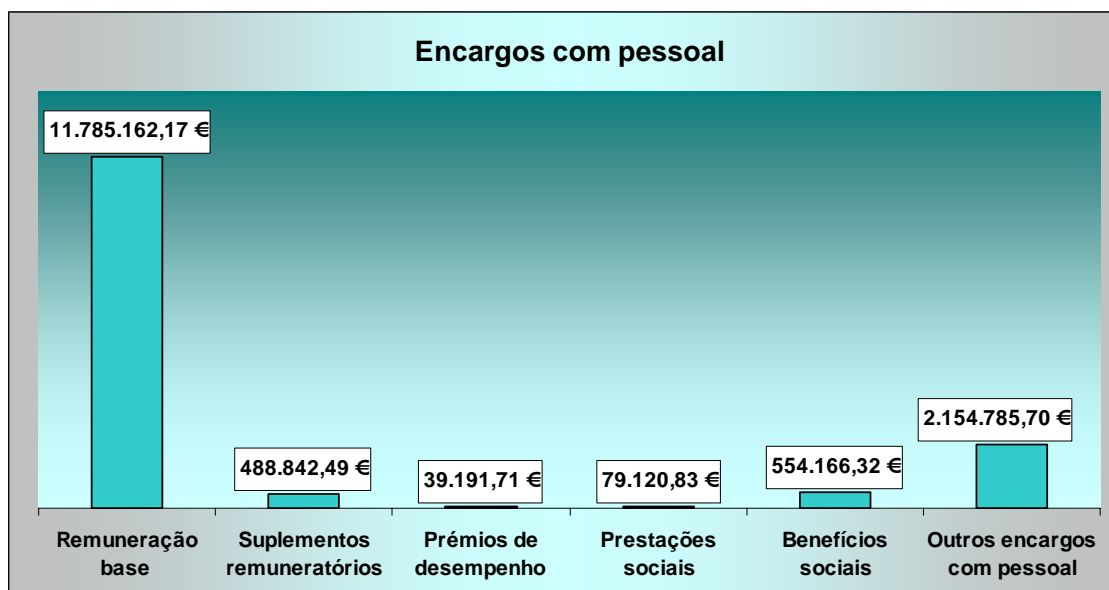




6.2 – Encargos com pessoal

No ano de 2010, os encargos com pessoal foram no valor de 15.101.269,22 € distribuído pelas seguintes rubricas:

- o Remuneração base – 11.785.162,17€
- o Suplementos remuneratórios – 488.842,49€
- o Prémios de desempenho – 39.191,71€
- o Prestações sociais - 79.120,83€
- o Benefícios sociais – 554.166,32€
- o Outros encargos – 2.154.785,70€

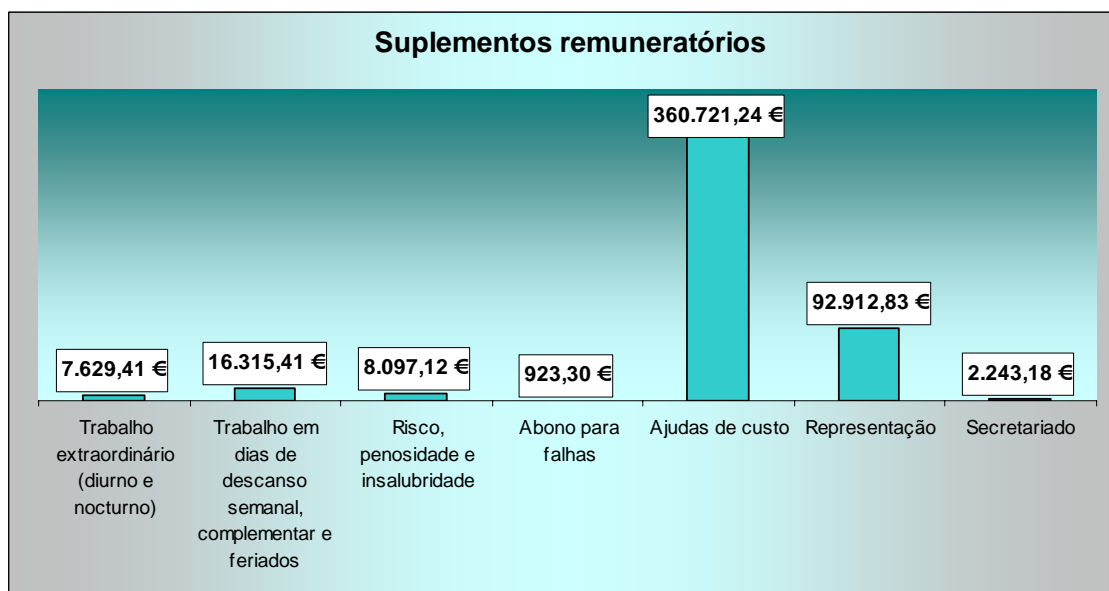




6.3 – Encargos com suplementos remuneratórios

Em 2010 os encargos totais no que respeita a suplementos remuneratórios totalizaram 488.842,49 euros.

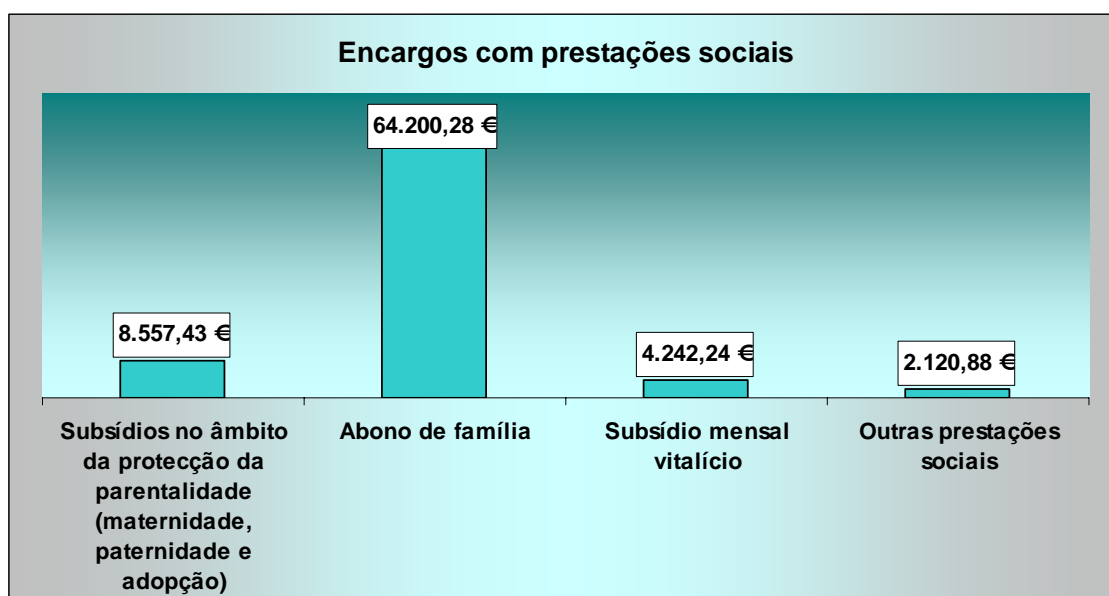
Deste montante, o valor que assume maior expressão é o que se refere a ajudas de custo, com uma percentagem de cerca de 74% do total de encargos com suplementos remuneratórios.





6.4 – Encargos com prestações sociais

No que respeita à distribuição dos encargos com prestações sociais, que totalizaram no ano de 2010 um montante de 79.120,83 euros, pode observar-se através do gráfico seguinte que as contribuições para abono de família foram as que tiveram maior peso, representando uma percentagem superior a 81% do total de encargos nesta rubrica.



6.5 – Encargos com benefícios sociais

Os encargos com benefícios sociais, ao longo do ano de 2010, totalizaram um montante de 554.166,32€, sendo este montante na sua totalidade relativo a subsídio de refeição.



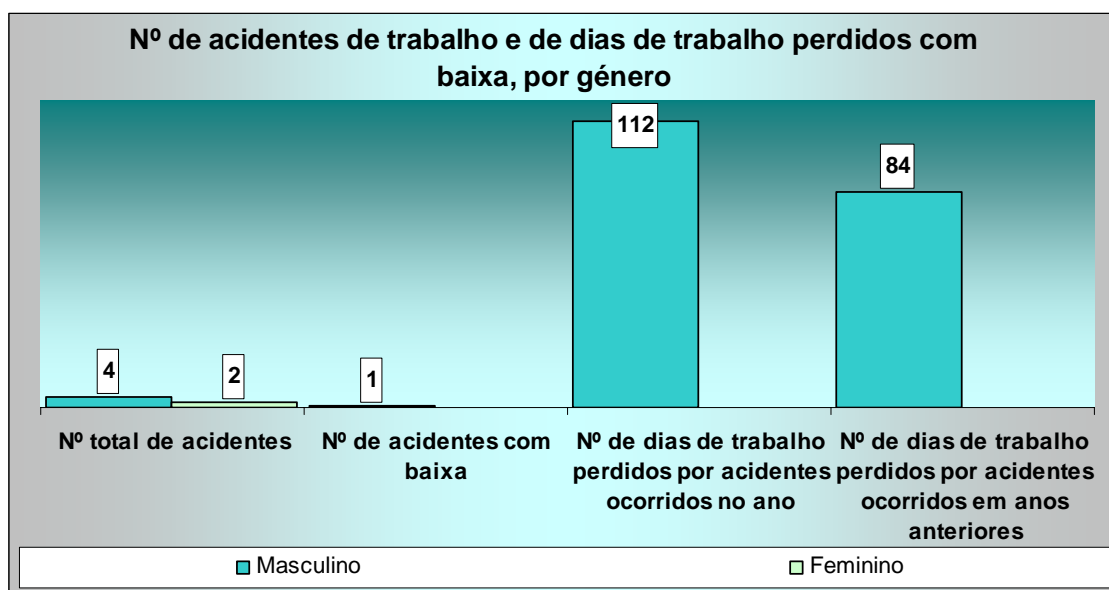
7 – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Em 2010 registaram-se na DRAPCentro um total de 6 acidentes de trabalho, todos eles ocorridos no local de trabalho. Destes 6, 1 deles originou uma baixa superior a 30 dias. Registaram-se também 112 dias de ausência ao trabalho por acidentes ocorridos no ano, e 84 dias imputáveis a acidentes de trabalho ocorridos em anos anteriores.

No ano de 2010 não foi declarado qualquer caso de incapacidade imputável a acidentes de trabalho, bem como não existiram quaisquer situações participadas ou confirmadas de doença profissional.

Foi feita 1 acção de formação no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

Os encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridos durante o ano de 2010 ascenderam a 1.045,00€, relativos a exames médicos periódicos.





8 – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

8.1 – Relações profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados na DRAPCentro é de 127, o que corresponde a uma percentagem de 22% do total de trabalhadores.

8.2 – Disciplina

Em 2010 foram instaurados 2 processos disciplinares na DRAPCentro, havendo a considerar também 7 processos transitados do ano anterior. O número de processos a transitar para 2011 foi de 2.

Os processos disciplinares decididos no ano de 2010 foram 7, tendo-se aplicado a um deles a pena de multa e aos restantes 6 a pena de suspensão.

