

Secretaria Geral

**Ministério
do Ambiente, do Ordenamento
do Território e do Desenvolvimento Regional**

Balço Social

2008

Análise sintética

De acordo com o artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, o Balanço Social passa a integrar o Relatório de Actividades.

Conjugando uma caracterização minuciosa dos recursos humanos com alguns factores orçamentais associados à sua actividade, o Balanço Social é uma fotografia panorâmica que apresenta o estado dos efectivos dos serviços a par das condições financeiras que lhes estão alocadas.

O Balanço Social constitui um importante instrumento de apoio à gestão de recursos humanos, na medida em que fornece informações essenciais ao bom planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, tendo em vista o seu aperfeiçoamento progressivo.

Antes de se passar à análise sintética do Balanço Social da Secretaria-Geral, importa fazer uma breve análise da conjuntura que se viveu no ano de 2008 quer ao nível de Administração Pública quer ao nível da Secretaria-Geral.

O ano de 2008 foi um ano de mudança de paradigma na Administração Pública, no qual foi produzida muita matéria legislativa no âmbito do novo regime da função pública, nomeadamente, no que respeita:

- À avaliação do desempenho – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, tendo introduzido o conceito de Avaliação dos Serviços, a qual passará a ser feita aplicando-lhe o SIADAP I (QUAR);
- Ao regime de carreiras, vínculos e remunerações – Lei n.º 12-A/2008, de 28 de Fevereiro, que altera a estrutura de carreiras e prevê uma tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, prevendo a transição da maioria dos funcionários públicos para a qualidade de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas e ainda, altera a figura de quadro de pessoal estanque pela figura de Mapa de Pessoal, este mais dinâmico, em que se tem por base os objectivos do serviço e os postos de trabalhos necessários para desenvolvimento das respectivas actividades inerentes ao mesmo, identificando as suas actividades e competências técnicas;
- Ao recrutamento e selecção de pessoal, adaptado à mudança atrás referida;
- Ao regime de mobilidade, que faz desaparecer as figuras de requisição/destacamento e transferência do ordenamento jurídico, passando a existir a figura de mobilidade interna, no próprio serviço e entre serviços e na mesma categoria ou em carreiras/categorias diferentes, sendo esta mobilidade, agora possível apenas por um ano. Considerando-se, então, o procedimento concursal como figura primordial de recrutamento e selecção.

A par desta conjuntura, o ano de 2008, foi para a Secretaria-Geral um ano de consolidação da nova estrutura orgânica, consequência da Lei Orgânica publicada em 2007 e a qual altera por completo a sua estrutura que contava apenas com 1 direcção de serviços e 4 divisões e com a nova estrutura passa a contemplar 5 direcções de serviço e 9 divisões.



Passando então, agora, à análise dos dados apresentados através dos quadros e gráficos e numa perspectiva comparativa e de evolução com os últimos três anos, verifica-se o seguinte:

Caracterização dos Recursos Humanos

- **Efectivos**

| Anos | Total Efectivos | Pessoal Dirigente | Pessoal Técnico Superior |
|------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 2006 | 76 | 6 | 23 |
| 2007 | 80 | 10 | 20 |
| 2008 | 79 | 14 | 17 |

- ❖ O número de efectivos em 31 de Dezembro de 2008 era de 79, verificando-se uma progressiva diminuição do quadro técnico, não obstante o aumento das atribuições e competências de cariz técnico;
- ❖ No ano de 2006 os efectivos do quadro de pessoal da Secretaria-Geral eram de 81,58%, sendo os restantes 17% efectivos de quadros de outros serviços, já em 2008, podemos verificar que a maioria dos efectivos são do próprio serviço (91,14%) existindo ainda uma percentagem de efectivos em regime de mobilidade interna, cerca de 7,66%.

Esta percentagem foi reduzida pela integração dos trabalhadores de outros organismos nesta Secretaria-Geral, em virtude da aplicação do anterior regime de mobilidade, isto é, ao abrigo do artigo 6.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, ora revogado, e consequente reclassificação profissional e pela integração de elementos da Auditoria Jurídica do MAOTDR afectos ao quadro de pessoal da Secretaria-Geral, na sequência da integração daquela Auditoria na Secretaria-Geral, decorrente da novo diploma orgânico.

- ❖ De 2006 para 2008, verificou-se, ainda, um decréscimo de 6 trabalhadores na carreira técnica superior, devido ao facto de alguns terem sido nomeados em cargos dirigentes e outros terem saído através da figura de mobilidade para outros serviços, lugares que não foram repostos;

- ❖ Vem exercendo funções na Secretaria-Geral um avençado altamente especializado em matérias estratégicas deste Ministério (ambiente, ordenamento do território, habitação e desenvolvimento regional) na área do contencioso, encontrando-se em curso os procedimentos tendentes à ocupação definitiva do respectivo posto de trabalho.

- **Nível Médio Etário**

| Anos | Nível Médio Etário |
|------|--------------------|
| 2006 | 47,5 |
| 2007 | ≈ 48 |
| 2008 | 47,9 |

- ❖ Quanto ao nível médio etário tem-se verificado ao longo destes três anos, um equilíbrio, mantendo-se, deste modo, nos 48 anos.
- ❖ O pico deste indicador encontra-se no grupo etário compreendido entre os 50 e os 59 anos;

- **Nível Médio de Antiguidade**

| Anos | Nível Médio de Antiguidade |
|------|----------------------------|
| 2006 | 22,3 |
| 2007 | ≈ 22 |
| 2008 | 22,49 |

- ❖ Relativamente ao nível médio de antiguidade na função pública e à semelhança do indicador atrás referido, o mesmo tem-se mantido nos 22 anos.

- **Nível Habilitacional**

| Anos | Habilitação Superior | Habilitação Média (10.º - 12.º Anos) | Habilitação Escolaridade obrigatória(9.ºano) |
|------|----------------------|--------------------------------------|--|
| 2006 | 31 | 28 | 7 |
| 2007 | 29 | 28 | 13 |
| 2008 | 35 | 23 | 10 |

- ❖ Relativamente aos anos anteriores verifica-se que o nível habilitacional superior subiu em 2008, traduzindo um aumento de 4%;

Esta alteração deve-se, essencialmente ao facto de existirem colaboradores que concluíram o grau de licenciatura e devido às entradas que ocorreram para o grupo de pessoal dirigente.

- ❖ Prevê-se que, em 2009, os níveis habilitacionais mais baixos venham a aumentar pelo facto de a Secretaria-Geral se encontrar a desenvolver um projecto no âmbito das Novas Oportunidades, com vista a aumentar o grau habilitacional dos seus colaboradores em conjunto com os colaboradores dos restantes serviços do MAOTDR.

Comportamento Organizacional

- **Absentismo (dias)**

| Anos | Total de ausências ao trabalho |
|------|--------------------------------|
| 2006 | 1802,5 |
| 2007 | 1452,5 |
| 2008 | 1232 |

- ❖ No que respeita ao absentismo, verifica-se que, de 2006 a 2008, o absentismo tem vindo a diminuir significativamente (menos 340 dias por ano);

O motivo que origina maior ausência ao trabalho continua a ser a Doença/Doença prolongada – 57,04%, acentuado pela ausência de uma trabalhadora durante todo o ano de 2008, seguida, pela assistência a familiares – 10,70% e pela Maternidade - 6,42%.

O grupo de pessoal onde se verifica maior absentismo é do Técnico Superior, situação que se justifica em parte, pela permanência de doença prolongada do trabalhador atrás referido.

- **Mobilidade**

| Anos | Mobilidade | |
|------|------------|--------|
| | Entradas | Saídas |
| 2006 | 18 | 13 |
| 2007 | 6 | 4 |
| 2008 | 8 | 3 |

- ❖ Quanto à mobilidade e no mesmo período de referência, verifica-se também nos últimos dois anos, uma diminuição de mobilidade dos trabalhadores, quer em entradas, quer em saídas do serviço, o que poderá justificar-se, eventualmente por os trabalhadores terem receio de vir a cair em situação de mobilidade especial não voluntária;

Os motivos de saída dos trabalhadores são, maioritariamente, a aposentação ou regresso à sua situação de origem, no caso de mobilidade;

No que se refere às entradas, verifica-se que o grosso do recrutamento foi efectuado mediante a figura de mobilidade geral, no caso, requisição, destacamento e até a transferência.

As carreiras onde se verificou maior mobilidade foram a técnica superior e a técnico-profissional.

Desenvolvimento dos Recursos Humanos

- **Formação Profissional – Total de Acções Realizadas**

| Ano | N.º De Acções Realizadas | Público Alvo | | N.º de Formandos | Horas de Formação | Valor Gasto (euros) |
|------|--------------------------|------------------|-----------------|------------------|-------------------|---------------------|
| | | Secretaria-Geral | Serviços MAOTDR | | | |
| 2006 | 88 | 43 | 0 | 43 | 2.236 | 24.336,93 |
| 2007 | 96 | 48 | 44 | 92 | 2.873 | 18.464,00 |
| 2008 | 148 | 123 | 154 | 277 | 5.345 | 13.896,52 |

- ❖ A Secretaria-Geral tem vindo nos últimos 3 anos a apostar no aperfeiçoamento e valorização profissional dos seus colaboradores.

Comparando o número de acções de formação realizadas no período em referência, verificamos que desde 2006 a formação profissional tem vindo a aumentar, respectivamente, de 88 acções para 96 e para 148, sendo que o custo relativo às mesmas tem vindo a diminuir;

A diferença de encargos com a formação profissional, prende-se com o facto de a Secretaria-Geral ter vindo a recorrer cada vez mais à formação participada no âmbito do POAP (em 2007) e no âmbito do POPH (em 2008), com empresas que, para além de deterem um leque de formação gratuita virada para a Administração Pública, realizam conjuntamente com este serviço, formação à medida, conforme as necessidades sentidas.

No ano de 2008 foram feitas, ainda, parcerias com os serviços do Ministério e até com serviços de outros Ministérios que, no âmbito do POPH, realizaram formação profissional e cederam vagas à Secretaria-Geral.

- **Formação Profissional Externa/Interna**

| Anos | Formação Profissional | |
|------|-----------------------|---------|
| | Externa | Interna |
| 2006 | 88 | 0 |
| 2007 | 93 | 3 |
| 2008 | 100 | 48 |

- ❖ No ano de 2008, a Secretaria-Geral apostou também em formação interna, recorrendo aos formadores existentes no serviço, para desenvolver competências em áreas como a qualidade, no âmbito da implementação da CAF na Secretaria-Geral (59 trabalhadores, ou seja, 74,68% dos trabalhadores da SG), e nas áreas dos sistemas de informação, por ex. no âmbito do sistema de gestão documental-SMARTDOCS.
- ❖ O maior número de acções de formação ocorreu no grupo de pessoal dirigente (49 acções), tratando-se, maioritariamente de formação especializada, como o CADAP; Diploma de Especialização em Compras; Gestão de Desempenho Organizacional e SIADAP, seguido pelo grupo de pessoal administrativo (45 acções) e em terceiro o grupo de pessoal técnico superior (31 acções).

Segurança, Saúde e Higiene no trabalho

- ❖ Trata-se de uma área que nunca foi desenvolvida pela Secretaria-Geral devido à precariedade da sua estrutura para a incrementar, estando previstas, para 2009, diversas actividades/projectos neste âmbito.