

2019

# Balanço Social



Agência para o Desenvolvimento e  
Coesão, I.P.

## **FICHA TÉCNICA**

### **BALANÇO SOCIAL 2019**

**AGÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO E COESÃO, I.P.**  
**AVENIDA 5 DE OUTUBRO,**  
**1050-053 LISBOA**

**UNIDADE DE GESTÃO INSTITUCIONAL**  
**NÚCLEO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**MARÇO 2020**

**Aviso:** no âmbito da leitura do presente documento o termo “trabalhadores” e outros em que predomine um dos géneros na grafia, designa em qualquer dos casos os géneros masculino e feminino.

## Índice

<b>Nota Introdutória .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Caracterização da Agência, I.P.....</b>	<b>5</b>
1.1. Identificação.....	5
1.2. Missão, Visão e Valores.....	5
1.3. Estrutura Orgânica .....	6
<b>2. Caracterização dos Recursos Humanos da Agência, I.P. ....</b>	<b>7</b>
2.1. Relação Jurídica de Emprego .....	8
2.2. Grupo de Pessoal .....	8
2.3. Estrutura Etária dos Trabalhadores .....	10
2.4. Antiguidade dos Trabalhadores.....	11
2.5. Nível Habilitacional dos Trabalhadores.....	11
2.6. Movimentação dos Trabalhadores .....	12
2.7 Prestação do trabalho .....	14
2.8. Absentismo laboral.....	15
2.9. Encargos Remuneratórios .....	16
2.10. Segurança e Saúde no Trabalho.....	17
2.11. Formação Profissional.....	18
2.12. Relações Profissionais e de Disciplina .....	18
<b>3. Conclusões .....</b>	<b>19</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>20</b>

## Nota Introdutória

O Balanço Social configura um instrumento privilegiado de planeamento e de apoio à gestão, incluído no ciclo anual de gestão, disponibilizando informação e indicadores sobre a situação social das organizações.

Uma das suas finalidades é a de conferir maior transparência e visibilidade à realidade existente e aos aspetos mais expressivos das instituições públicas, assumindo-se como um instrumento essencial para a tomada de decisão e para uma melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis (humanos e financeiros).

O Balanço Social de 2019 da Agência para o Desenvolvimento e Coesão I.P. reúne dados sobre o contexto organizacional e social do organismo no período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2019. Esses dados foram extraídos da aplicação informática de recursos humanos e estruturados conforme o modelo definido pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP) e de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública.

Com o intuito de melhorar a qualidade informativa e permitir uma análise mais desenvolvida e pormenorizada sobre a caracterização dos recursos humanos e financeiros da AD&C, incluíram-se quadros e gráficos, assim como indicadores e taxas, construídos de acordo com a lei vigente.

As reflexões fundamentadas na análise dos dados do ano de 2019 e, em alguns casos, as comparações com o ano anterior, visam possibilitar a reflexão sobre a estratégia de gestão de recursos humanos da AD&C, tendo em vista o desenvolvimento do seu capital humano bem como a definição de linhas orientadoras e a adoção de metodologias que possibilitem o incremento de uma estratégia para a qualidade global dos serviços prestados.

Este exercício não contempla os recursos humanos afetos ao Programa Operacional de Assistência Técnica do Portugal 2020 assim como os da Estrutura de Missão Portugal e Inovação Social, a quem a Agência presta apoio logístico e administrativo mas que são entidades autónomas, não integradas no mapa de pessoal da AD&C.

## 1. Caracterização da Agência, I.P.

### 1.1. Identificação

A Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. tem por missão coordenar a Política de Desenvolvimento Regional e assegurar a coordenação geral dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI) e foi criada pelo Decreto-Lei n.º 140/2013, de 18 de outubro.

Dotada de autonomia administrativa e financeira e património próprio, é um instituto público de regime especial, com capacidade jurídica de intervenção sobre todo o território nacional.

Situando-se na esfera da administração indireta do Estado, integra o Ministério do Planeamento sob superintendência e tutela do Senhor Ministro.

A Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. foi criada com o objetivo de favorecer a coordenação da Política Estrutural e de Desenvolvimento Regional cofinanciada pelos fundos europeus, garantir uma maior coordenação das opções de macroprogramação financeira e reforçar a racionalidade económica e a sustentabilidade financeira dos investimentos cofinanciados.

### 1.2. Missão, Visão e Valores

#### Missão

Coordenar a política de desenvolvimento regional e assegurar a coordenação geral dos fundos europeus estruturais e de investimento.

#### Visão

Ser o centro de competências na Política de Desenvolvimento Regional e de Coesão e na aplicação de Fundos Europeus.

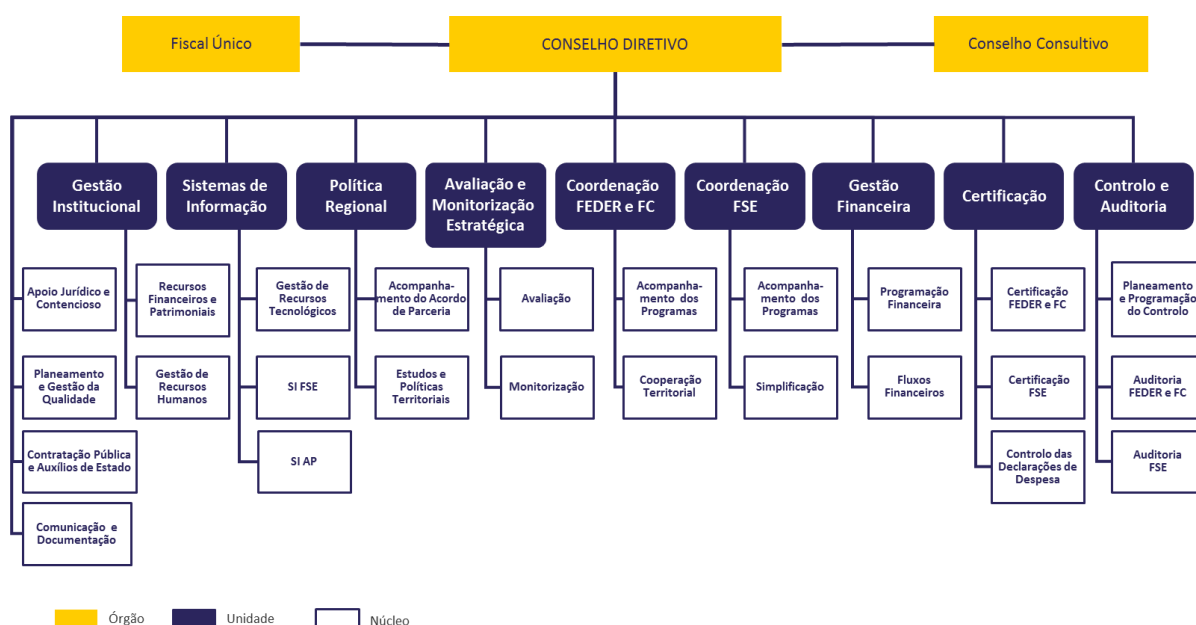
#### Valores



VALORES	DESCRIÇÃO
Inovação	Desenhar e implementar soluções inovadoras que respondam às necessidades dos <i>stakeholders</i> , adotando as melhores práticas de gestão com vista a transformar oportunidades em soluções.
Transparência	Garantir a prestação pública de contas da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. e da gestão dos Fundos Europeus e promover o acesso fácil e permanente à informação, através de processos simplificados e comunicação clara, relevante, precisa e atualizada.
Cooperação	Promover alianças em que o benefício global é superior ao da ação individual. A cooperação sustenta-se no desenvolvimento de parcerias ativas, nacionais e transnacionais, que acrescentam valor ao país e à Europa, e na construção de um sólido espírito de equipa, com base em práticas de igualdade, respeito mútuo e ética profissional.
Qualidade	Promover a melhoria contínua tendo em vista uma prestação de serviços de excelência, assegurando a fiabilidade e uma elevada qualidade técnica de execução, no sentido de consolidar a confiança nos resultados do trabalho da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.

### 1.3. Estrutura Orgânica

A 31 de dezembro de 2019, a estrutura orgânica da AD&C, aprovada pela Portaria nº 351/2013 e por deliberação interna do Conselho Diretivo, divide-se em sete áreas operacionais e seis áreas de suporte, conforme evidencia o organograma seguinte.

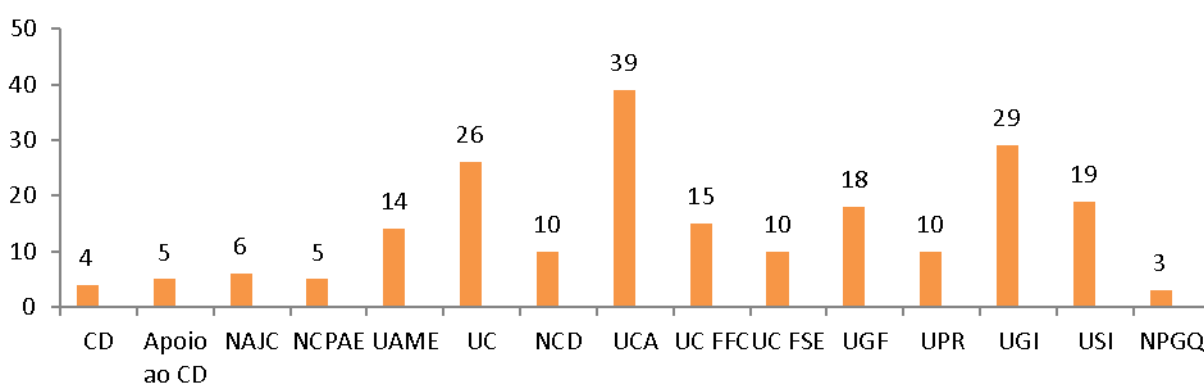


## 2. Caracterização dos Recursos Humanos da Agência, I.P.

Em 31 de dezembro de 2019, a AD&C contava com 213 colaboradores em exercício de funções, com dois trabalhadores a menos face a 2018, ano em que a Agência contava com 215 trabalhadores.

Dos 213 trabalhadores da Agência, 146 são do sexo feminino, sendo que a **taxa de feminização**<sup>1</sup> é de 69%, tendo aumentado face ao ano passado, e a **taxa de feminização dirigente**<sup>2</sup> de 65%.

O gráfico 1 indica a distribuição do total de efetivos a 31 de dezembro pelas várias unidades orgânicas<sup>3</sup>.



**Gráfico 1 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica**

As áreas técnicas representam mais de 60% dos efetivos da AD&C e, de entre estas, destaca-se a área de auditoria com 39 trabalhadores.

Importa referir que do total dos 213 trabalhadores, quatro são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de emprego<sup>4</sup> de 2% de trabalhadores deficientes.

Em termos de empregabilidade de trabalhadores deficientes, verifica-se que os quatro identificados são do género masculino.

<sup>1</sup> Total de efetivos femininos (146) / Total de efetivos (213).

<sup>2</sup> Total de dirigentes femininos (24) / Total de dirigentes (37)

<sup>3</sup> Unidades Orgânicas: Conselho Diretivo (CD); Núcleo de Apoio Jurídico e Contencioso (NAJC); Núcleo de Contratação Pública e auxílios de Estado (NCPAE); Unidade de Avaliação e Monitorização Estratégica (UAME); Unidade de Certificação (UC); Núcleo de Comunicação e Documentação (NCD); Unidade de Controlo e Auditoria (UCA); Unidade de Coordenação FEDER e Fundo de Coesão (UC FFC); Unidade de Coordenação FSE (UC FSE); Unidade de Gestão Financeira (UGF); Unidade de Política Regional (UPR); Unidade de Gestão Institucional (UGI); Unidade de Sistemas de Informação (USI) e Núcleo de Planeamento e Gestão da Qualidade (NPGQ).

<sup>4</sup> Total de trabalhadores deficientes (4) / Total de efetivos (213)

## 2.1. Relação Jurídica de Emprego

A 31 de dezembro de 2019, os trabalhadores da AD&C que possuem uma relação jurídica de emprego assente no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (118 colaboradores), representam 55% do total dos efetivos.

Outra modalidade de vinculação com alguma expressão no resultado final é a da nomeação definitiva que abarca todo o grupo de inspetores superiores (58 trabalhadores, 27% do total). O total destas duas modalidades de vinculação (contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e nomeação definitiva), corresponde, na data de referência, a 83% do total dos efetivos.

A outra relação jurídica de emprego existente na data de referência, diz respeito a comissões de serviço (37 dirigentes superiores e intermédios).

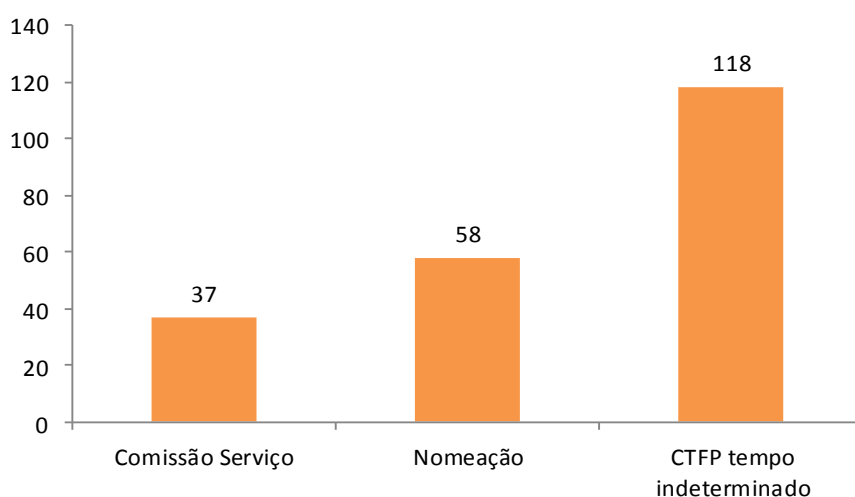


Gráfico 2 – Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego

## 2.2. Grupo de Pessoal

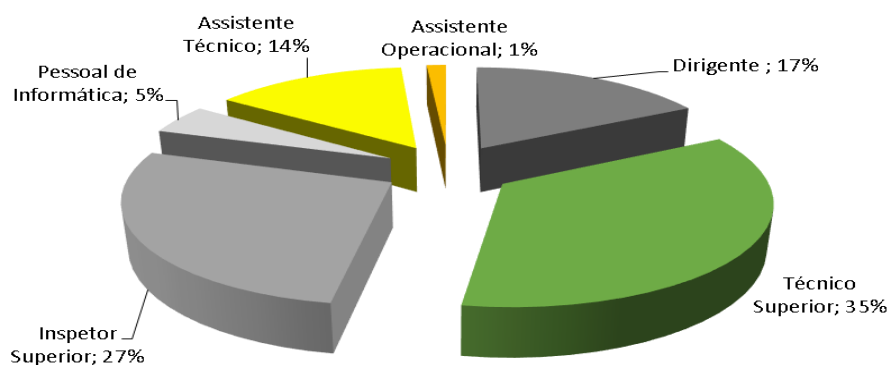
O grupo de pessoal mais representativo é o de técnico superior, com 75 trabalhadores, o que significa que a **taxa de emprego**<sup>5</sup> do grupo profissional de técnico superior é de 35% do total de efetivos.

Com 27% surge o grupo dos inspetores superiores, constituído por 58 trabalhadores. Seguido pelo grupo de dirigentes superiores e intermédios com 17%.

<sup>5</sup> Total de técnicos superiores (75) / Total de efetivos (213)

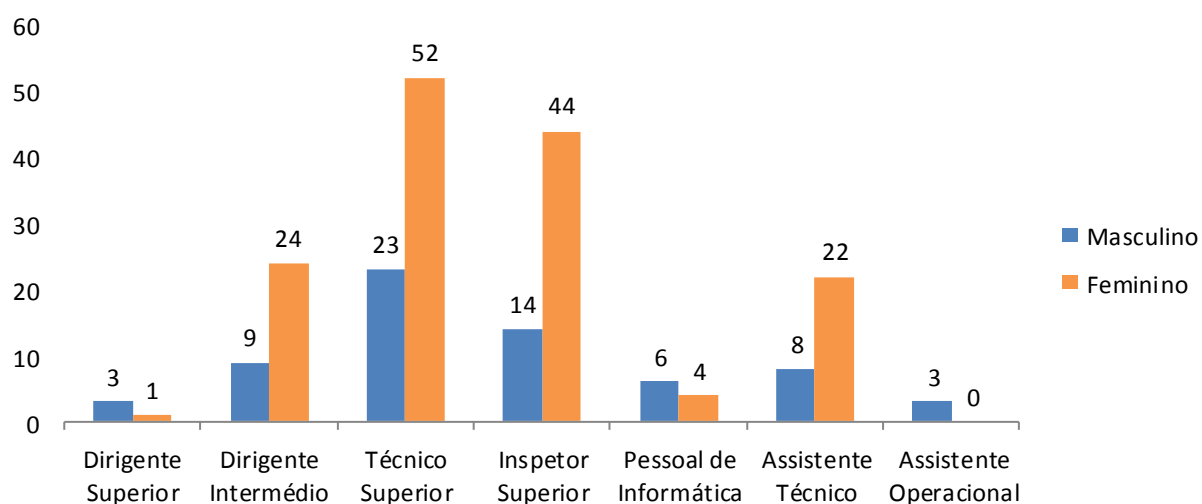


O grupo profissional dos assistentes técnicos representam 14% do total de trabalhadores, sendo que os grupos menos representados são os que pertencem ao pessoal de informática com 5% e os assistentes operacionais com apenas 1%, constituído pelos três motoristas em funções.



**Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal**

Em termos de distribuição dos trabalhadores por grupo profissional e por género pode verificar-se pelo gráfico abaixo, que o género feminino está maioritariamente representado, com exceção nas carreiras de informática, dirigentes superiores e assistente operacional.



**Gráfico 4 – Distribuição de trabalhadores por grupo profissional e por género**

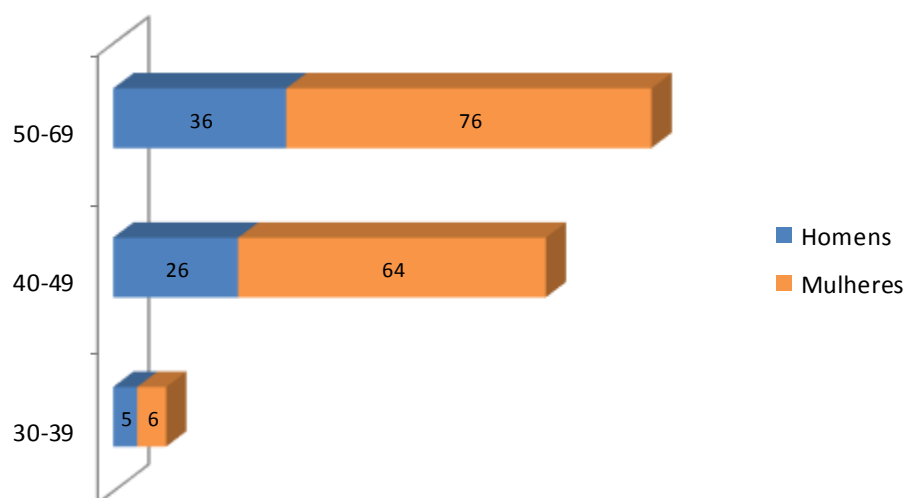
Em 2019, o **índice de tecnicidade**<sup>6</sup> (grupo constituído pelo pessoal técnico superior, pelos inspetores superiores e pelos especialistas de informática) foi de 64%, dois pontos percentuais a menos que o registado no ano 2018 que contou com 66%.

O **índice de enquadramento**<sup>7</sup> foi de 17%, com 37 dirigentes. Neste grupo de pessoal estão incluídos os dirigentes superiores e intermédios de 1º e 2º grau.

## 2.3. Estrutura Etária dos Trabalhadores

Da análise da estrutura etária, refletida no gráfico 5, podemos concluir que o nível médio de idade dos funcionários está distribuído da seguinte forma: 5% dos 213 trabalhadores têm idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos, 43% entre os 40 e 49 anos e 53% entre os 50 e os 69 anos.

O grupo etário mais representado é o dos 45-49 anos (28% do total), logo seguido do escalão etário 50-54 com 25%, e dos escalões 40-44 e 55-59 ambos com 15%. A média geral de idades (**nível etário**)<sup>8</sup> situa-se nos 50 anos.



**Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género**

O **leque etário**<sup>9</sup> situa-se entre os 30 e os 69 anos e o **índice de envelhecimento**<sup>10</sup> é de 27%, considerando a existência de 58 trabalhadores com idades superiores a 55 anos.

<sup>6</sup> Número de técnicos superiores, inspetores e especialistas de informática (137) x Total de efetivos (213)

<sup>7</sup> Número de dirigentes (37) x Total de efetivos (213)

<sup>8</sup> Soma das idades (10.737) / Total de efetivos (213)

<sup>9</sup> Trabalhador(a) mais velho(a) (69) / Trabalhador(a) mais jovem (30)

<sup>10</sup> Número de recursos humanos com idade > 55 anos (58) / Total de efetivos (213)

Se considerarmos a média de idades por grupo de trabalhadores, verifica-se que o pessoal de informática apresentam a média etária mais alta (54 anos), seguindo-se os assistente técnicos com uma média de 53 anos, logo seguido dos inspetores superiores (52 anos).

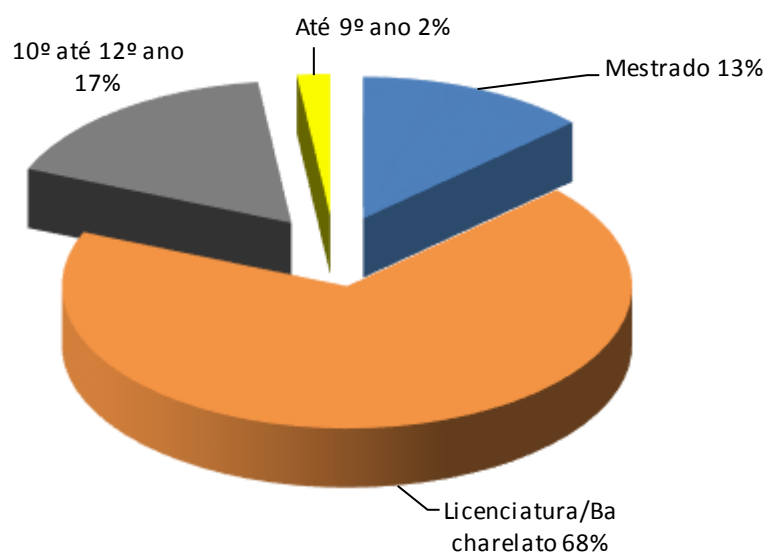
Os dirigentes superiores e intermédios têm, em média, 51 anos de idade, enquanto os assistentes operacionais possuem uma média mais baixa (42 anos).

## 2.4. Antiguidade dos Trabalhadores

A **antiguidade média**<sup>11</sup> (na administração pública) dos efetivos em 2019 foi de 22 anos. De realçar a elevada antiguidade média do grupo dos informáticos e assistentes técnicos (30 e 25 anos, respetivamente) e, em oposição, a média do grupo de trabalhadores técnicos superiores (19 anos) e assistentes operacionais (14 anos).

## 2.5. Nível Habilitacional dos Trabalhadores

A estrutura habilitacional dos recursos humanos da AD&C caracteriza-se pelos seguintes níveis de escolaridade: até ao 9º ano, do 10º ao 12º ano e habilitações de nível superior. No ano em análise os efetivos apresentam uma **taxa de habilitações superiores**<sup>12</sup> de 81% que corresponde à percentagem de efetivos que possuem habilitações de nível superior (bacharelato, licenciatura e mestrado).



**Gráfico 6 - Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional**

<sup>11</sup> Soma das antiguidades na administração pública (4.615 anos) / Total de efetivos (213)

<sup>12</sup> Total Bacharelato + Licenciatura + Mestrado (173) / Total de efetivos (213)

## 2.6. Movimentação dos Trabalhadores

### 2.6.1. Admissões e saídas

A Agência para o Desenvolvimento e Coesão I.P. é um instituto com seis anos de existência, onde se registam ainda alguns movimentos expressivos de entradas e saídas de trabalhadores. No final de 2018, a AD&C contava com 215 trabalhadores e a 31 de dezembro de 2019 contava com 213. O quadro seguinte apresenta a evolução dos efetivos, por cargo/carreira.

	31 de dezembro 2018	31 de dezembro 2019
<b>Dirigente Superior</b>	4	4
<b>Dirigente Intermédio</b>	32	33
<b>Técnico Superior</b>	79	75
<b>Inspetor Superior</b>	58	58
<b>Pessoal de Informática</b>	11	10
<b>Assistente Técnico</b>	29	30
<b>Assistente Operacional</b>	2	3
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>213</b>

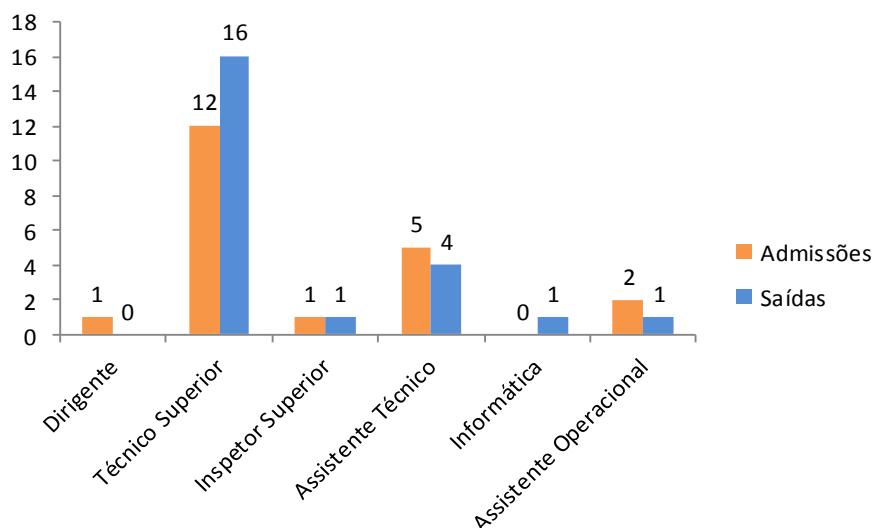
No entanto, alguns considerandos são de ter em conta, dada a movimentação de trabalhadores nas entradas e saídas da AD&C.

De 31 de dezembro de 2018 até 31 de dezembro de 2019 as saídas de trabalhadores perfazem um total de 23, dos quais 16 são técnicos superiores, 4 são assistentes técnicos, 1 da carreira de inspetor superior, 1 da carreira informática e 1 assistente operacional.

Tal como no ano anterior, estas saídas resultaram de situações diversas, nomeadamente de procedimentos concursais para outros serviços da administração pública, exercício de cargos dirigentes, exercício de funções em gabinetes ministeriais, licenças sem vencimento e mobilidades internas (após a insistência dos seis meses entre dois pedidos e/ou para fora da área metropolitana de Lisboa).

Para colmatar esta redução de trabalhadores foram paralelamente desenvolvidas, tanto em 2018 como em 2019, diversas iniciativas de recrutamento, quer por via de mobilidade interna, quer através de procedimentos concursais. Desta forma, foi possível reforçar o mapa de pessoal com 21 trabalhadores que ingressaram na AD&C através de procedimentos concursais, mobilidades internas e regressos ao mapa de pessoal.

O gráfico 7 apresenta o fluxo de entradas e saídas de trabalhadores, durante o ano de 2019.



**Gráfico 7 - Número de trabalhadores admitidos e saídos**

A taxa de rotação é de 21% que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2019.

Face ao ano anterior a taxa de rotação aumentou cinco pontos percentuais, confirmando-se a tendência de uma grande rotatividade de pessoas, com o recrutamento de novos trabalhadores contrabalançado com as saídas de outros.

### **2.6.2. Mudança de situação profissional**

Em 2019 ficaram por ocupar 59 postos de trabalho, o que significa que o mapa de pessoal da AD&C tem uma ocupação de 78%, tendo em conta que a sua ocupação máxima é de 272 postos de trabalho.

No entanto, é de referir que existe um elevado número de trabalhadores que pertencem ao mapa de pessoal, mas que se encontram em comissão de serviço e em regime de nomeação em gabinetes ministeriais.

No ano em análise, 14 trabalhadores viram a sua situação profissional regularizada tendo ingressado nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico através dos procedimentos concursais de regularização de precários na Administração Pública (PREVPAP). Por consolidação de mobilidade interna intercarreiras, uma trabalhadora viu a sua situação alterada.

As alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório foram aplicadas a 37 trabalhadores: quatro dos quais são assistentes técnicos, dois informáticos, 12 técnicos superiores e 13 são inspetores superiores. Seis dirigentes intermédios alteraram posições remuneratórias nas suas carreiras de origem.

## **2.7 Prestação do trabalho**

A prestação de trabalho na AD&C está regulada pela Lei Geral do Trabalhadores em Funções Públicas, Lei 35/2014, de 20 de junho e engloba todos trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente do vínculo jurídico detido.

À data, apenas um trabalhador está em regime de teletrabalho, e exerce as suas funções a partir do seu domicílio, atendendo à sua reduzida mobilidade.

### **2.7.1. Modalidade de Horário de Trabalho**

Em 2019, coexistem três modalidades de horário: flexível, jornada contínua e isenção de horário. A modalidade prevalecente é o horário flexível, com 149 trabalhadores representando 70% dos efetivos.

Para além deste, também se pratica o horário de trabalho em regime de jornada contínua, contemplando 25 trabalhadores, maioritariamente praticada pelo género feminino (22 trabalhadoras).

Contribuindo indiscutivelmente para uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, considera-se a autorização para a modalidade de jornada contínua como uma das medidas de responsabilidade social adotadas na AD&C.

Na modalidade de isenção de horário de trabalho estão incluídos os dirigentes superiores e intermédios e dois chefes de equipa de projeto, num total de 39 trabalhadores.

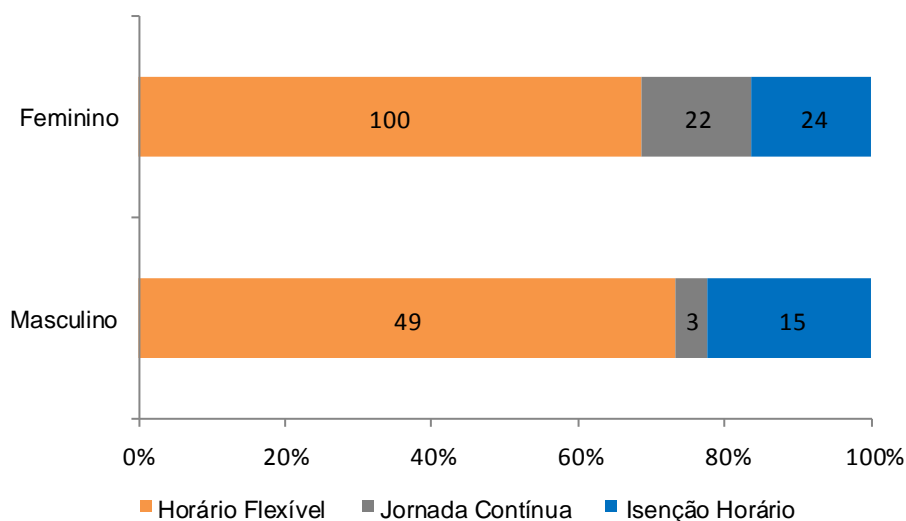


Gráfico 8 – Modalidade de horário de trabalho

### 2.7.2. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2019 os trabalhadores da AD&C efetuaram 3.159,5 horas de trabalho suplementar.

Estas horas foram realizadas maioritariamente como trabalho suplementar diurno (3.050,5 horas).

De realçar que o peso do total de trabalho suplementar efetuado durante o ano de 2019, comparado com o total de horas de trabalho esperadas para os efetivos a 31 de dezembro de 2019, foi superior em 0,95%.<sup>13</sup>

O défice de recursos humanos face às competências atribuídas à AD&C, assim como a obrigatoriedade de manutenção das infraestruturas informáticas, quer da Agência, quer de apoio ao sistema de informação do Portugal 2020, fora do horário normal de trabalho, justificam a necessidade de recurso ao trabalho suplementar, de forma a garantir a continuidade ininterrupta dos serviços.

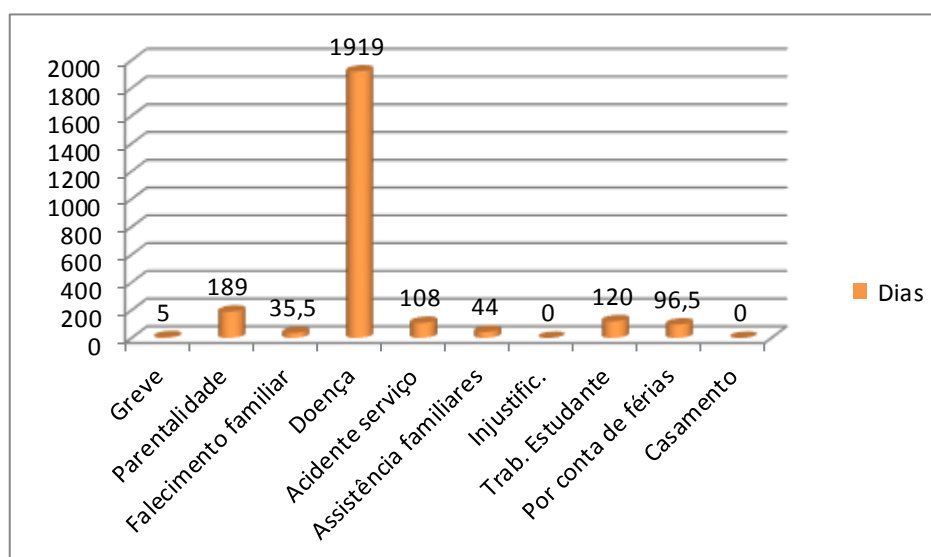
### 2.8. Absentismo laboral

Em 2019 as ausências ao trabalho traduziram-se numa **taxa de absentismo**<sup>14</sup> de 5%, com 2.519 dias de ausência dos trabalhadores distribuídos pelos motivos apresentados pelo gráfico seguinte.

<sup>13</sup> Número total de horas de trabalho suplementar efetuadas (3.159) / Número total de horas esperadas (332.782)

<sup>14</sup> Número de dias de faltas (2519 dias) / Número médio anual de dias trabalháveis (227 dias) \* Total de efetivos (213)

O absentismo assinalado, designadamente o associado ao motivo de doença prolongada, tem uma expressão mais significativa nas carreiras de assistente técnico, de técnico superior e de inspetor superior, sendo que este motivo abrange 1919 dias da totalidade de faltas. O número de dias por ausência no âmbito da parentalidade (189 dias) englobam os dias por nascimento de filhos, assim como a assistência a filhos menores e maiores de 12 anos.



**Gráfico 9 – Número de dias de ausência de trabalhadores por motivo**

## 2.9. Encargos Remuneratórios

Os encargos com pessoal atingiram em 2019 a importância de **9.109.459,86€**, sendo a rubrica “remuneração base” aquela que maior impacto tem no total de encargos desta natureza, seguido da rubrica “outros encargos com pessoal”. De referir que a rubrica “suplementos remuneratórios” inclui também as despesas referentes ao trabalho suplementar assim como ajudas de custo, que na Agência tem uma expressão significativa face às funções que lhe estão acometidas, designadamente de auditoria aos beneficiários.



Encargos com pessoal	Valores (em euros)
Remuneração base (*)	6.435.530,57 €
Suplementos remuneratórios	657.146,17€
Prémios de desempenho	0€
Prestações sociais	345.571,25€
Benefícios sociais	23.529,36€
Outros encargos com pessoal (**)	1.647.682,51€
<b>Total</b>	<b>9.109.459,86€</b>

(\*) Inclui subsídio de férias e de natal

(\*\*) Inclui indemnizações por férias não gozadas

## 2.10. Segurança e Saúde no Trabalho

Os serviços de segurança e saúde no local de trabalho foram assegurados por uma empresa externa especializada que, para além da realização de exames de admissão e periódicos, assegurou a medicina curativa, através de consultas médicas semanais realizadas em gabinete médico nas instalações da AD&C.

Também no âmbito da segurança e saúde no trabalho, e como medida de combate ao absentismo por doença, foi ainda proporcionado aos trabalhadores que se mostraram interessados, a vacina da gripe sazonal, ministrada nas instalações da AD&C.

No que respeita aos encargos com as atividades de medicina do trabalho, foram gastos no ano em análise 14.525,16€.

Durante o ano de 2019 existiram dois acidentes de trabalho, com dois trabalhadores do sexo feminino, o que significa uma **taxa de incidência**<sup>15</sup> de acidentes no local de trabalho de 0,9%, inferior à de 2018 (2%).

A formação profissional na área da segurança e saúde no trabalho tem sido contemplada de uma forma consistente, seja com ações genéricas que pretenderam chegar ao maior número de trabalhadores, bem como com ações mais específicas direcionadas para a equipa de segurança.

<sup>15</sup> Nº de acidentes de trabalho (2) / nº total de efetivos (213)

## 2.11. Formação Profissional

Foram desenvolvidas na Agência, durante o ano, 79 ações de formação profissional, que englobam 73 ações planeadas e executadas e 3 ações extraplano. Três ações foram realizadas em regime de autoformação.

A **taxa de execução do plano de formação**<sup>16</sup> foi de 83%, correspondendo o total de formação ministrada na Agência a 8.667 horas. O aumento de 30% na execução do plano face a 2018 deve-se, em grande parte, ao dinamismo que reveste este instrumento de gestão de recursos humanos. Através da monitorização regular foi possível ajustar o plano de formação às reais necessidades dos trabalhadores, embora tenham sido preponderantes fatores negativos externos, como a reorganização da gestão da formação do INA – Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, bem como à oferta muito limitada para adjudicação de serviços de formação especializada para a área das Tecnologias de Informação (TIC's).

Salienta-se que 63 destas ações têm uma carga horária inferior a 30 horas, maioritariamente em formato de *workshops*, seminários, colóquios, congressos, cursos de curta duração – regra geral com uma duração horária que varia entre as 2,5 horas e as 28 horas – tipologia preferencial dos trabalhadores em detrimento de cursos com uma carga horária mais prolongada.

Descrição	2019
Número total de ações de formação realizadas	79
Número total de horas de formação realizadas	8.667h
Trabalhadores abrangidos (*)	194
Média/hora de formação <sup>17</sup>	41h

(\*) Total de trabalhadores que participaram em pelo menos 1 ação.

## 2.12. Relações Profissionais e de Disciplina

Através de débito no vencimento, conclui-se que são 14 os trabalhadores sindicalizados, não existindo comissão de trabalhadores. Em termos disciplinares, não ocorreram quaisquer incidentes ou participações durante o ano 2019.

<sup>16</sup> Número de ações de formação realizadas (79) / Total de ações de formação planeadas (95).

<sup>17</sup> Total de horas de formação (8.667) / N.º total de trabalhadores (213)

### 3. Conclusões

Importa aqui ressaltar algumas reflexões sobre o balanço do ano, quer no que respeita ao movimento de entradas e saídas de efetivos, quer no investimento na formação profissional, quer ainda na conciliação da vida pessoal e familiar dos trabalhadores, a par das medidas de segurança e saúde no trabalho.

A AD&C encontra-se em fase de maturação do seu ciclo de vida. Assim, e apesar das inúmeras iniciativas de recrutamento de trabalhadores, seja através de procedimento concursal ou por mobilidade interna, não foi ainda possível colmatar o défice de recursos humanos nas diversas áreas.

Nem sempre se tem conseguido concretizar com sucesso o recrutamento de novos trabalhadores, não obstante o enorme esforço no lançamento de procedimentos concursais, porquanto a maioria das áreas carenciadas são áreas de grande especificidade técnica e que revelam alguma dificuldade na angariação de recursos compatíveis com os perfis definidos.

A par da necessidade de novos recrutamentos, a estratégia de recursos humanos da AD&C assenta ainda em reter os atuais trabalhadores concedendo-lhes melhores condições de trabalho e investindo na sua formação profissional.

Desta forma, a formação profissional continua a ser considerada como uma área de grande investimento, tendo em vista a qualificação e especialização dos trabalhadores. Como tal, investiu-se na *elaboração de procedimentos e instrumentos*, como o Plano de Formação, na sua *execução*, por forma a dotar de competências e conhecimentos nas mais diversas áreas, transversais ou de negócio, na sua *monitorização*, com vista a ajustar a formação às reais necessidades dos trabalhadores, e na *avaliação* da satisfação da formação, tendo sido implementado, no 2º semestre de 2019, um sistema de avaliação da eficácia da formação executada.

No âmbito da responsabilidade social, entre outras iniciativas, a promoção da conciliação da vida pessoal e familiar, consubstanciada na prática de uma modalidade de horário de trabalho, a jornada contínua, é uma concessão compreendida pela gestão de topo e concedida aos 25 trabalhadores que a requereram.

Por último, durante o ano, foram ainda prosseguidas várias medidas de segurança e saúde no trabalho, iniciadas em anos anteriores, de entre as quais se destacam a medicina curativa (com a presença semanal de um médico nas instalações da AD&C), a vacinação da gripe sazonal para todos os trabalhadores interessados e a realização de ações de sensibilização nas matérias relacionadas com a segurança no trabalho.

Em 2019, a tendência de um elevado movimento de entradas e saídas da organização manteve-se. Envidando esforços para a retenção de talentos, espera-se que durante o ano de 2020, seja possível manter a mesma estratégia de gestão de recursos humanos, elaborando e promovendo medidas e projetos que contribuam para a concretização deste objetivo.

# ANEXOS

## Índice dos Anexos

### Recursos Humanos

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

### Remunerações e Encargos

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

### **Saúde e Segurança**

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Quadro 22: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Quadro 25: Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

### **Formação Profissional**

Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante ano, por grupo / cargo / carreira, segundo o tipo de ação

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo / cargo / carreira, segundo o tipo de ação

Quadro 30: Despesas anuais com formação

### **Relações Profissionais**

Quadro 31: Relações profissionais

Quadro 32: Disciplina