



Relatório – Balanço Social

<p>A Administradora</p> <p><i>[Handwritten Signature]</i> Aprovo</p> <hr/> <p>(Elsa Justino)</p> <p><u>23/05/2016</u></p>	<p>O Reitor</p> <p><i>[Handwritten Signature]</i> Homologo</p> <hr/> <p>(A. Fontainhas Fernandes)</p> <p><u>23/05/2016</u></p>
--	---



Edifício sede dos SASUTAD e residência de Estudantes

Relatório – Balanço Social

Índice Geral

Índice Quadros	3
Índice Gráficos	3
1. Introdução	4
2. Caracterização dos Recursos Humanos dos SASUTAD.....	4
2.1 Género	5
2.2 Grupos Profissionais.....	6
2.3 Estrutura Etária	7
2.4 Nível de Escolaridade	8
2.5 Antiguidade	9
3. Trabalho Extraordinário e Absentismo.....	10
3.1 Trabalho Extraordinário	10
3.2 Absentismo	11
4. Remunerações e Encargos com Recursos Humanos	12
4.1 Despesa Total com o Pessoal	12
4.2 Despesa com Suplementos Remuneratórios	13

Relatório – Balanço Social

Índice Quadros

Quadro 1 – Número de Efetivos por Carreira	4
Quadro 2 – Número de Efetivos por Divisão	5
Quadro 3 – Evolução dos trabalhadores/Taxa de variação anual	5
Quadro 4 – Trabalhadores por género	5
Quadro 5 – Trabalhadores por grupo profissional e género	6
Quadro 6 – Trabalhadores por escalões etários e género	7
Quadro 7 – Trabalhadores por nível de escolaridade e género	8
Quadro 8 – Trabalhadores por nível de antiguidade e género	9
Quadro 9 – Horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação do trabalho e género	10
Quadro 10 – Distribuição dos encargos anuais com o pessoal	12
Quadro 11 – Distribuição dos encargos anuais com suplementos remuneratórios	13

Índice Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por género	6
Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional	7
Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por escalões etários	8
Gráfico 4 – Trabalhadores por nível de escolaridade	9
Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade	10
Gráfico 6 – Distribuição das horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação do trabalho	11
Gráfico 7 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho por motivos	11
Gráfico 8 – Distribuição dos encargos anuais com o pessoal	12
Gráfico 9 – Distribuição dos encargos anuais com suplementos remuneratórios	13

Relatório – Balanço Social

1. Introdução

O Balanço Social, estabelecido pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, representa um instrumento privilegiado de planeamento e de apoio à gestão, incluído no ciclo anual de gestão, que disponibiliza informação e indicadores sobre a situação social das organizações.

A análise das informações disponibilizadas por este instrumento de gestão deverá permitir a ponderação sobre a estratégia a adotar quanto à gestão de recursos humanos dos SASUTAD, visando o desenvolvimento do seu capital humano, bem como a determinação de linhas orientadoras e a adoção de metodologias que permitam o desenvolvimento de uma estratégia para a qualidade global dos serviços prestados.

2. Caracterização dos Recursos Humanos dos SASUTAD

Em 31 de dezembro de 2015 a estrutura orgânica dos SASUTAD integrava 116 trabalhadores, distribuídos pelas carreiras que se apresentam no quadro 1.

Quadro 1 – Número de Efetivos por Carreira

Carreira	Efetivos	Vínculo	Área Funcional
Técnico de Informática	1	CTTI	Administração
Técnico de Informática	1	CTTI	Divisão Alimentar
Técnico Superior	1	CTTI	Divisão Alimentar
Técnico Superior	1	CTTI	Gabinete da Qualidade
Técnico Superior	4	CTTI	Divisão de Apoio ao Estudante - Bolsas
Técnico Superior	3	CTTI	Núcleo Administrativo e Financeiro
Técnico Superior	3	CTTI	Núcleo de Aprovisionamento e Património
Assistente Técnico	3	CTTI	Divisão Alimentar
Assistente Técnico	1	CTTI	Divisão de Apoio ao Estudante - Alojamento
Assistente Técnico	1	CTTI	Divisão de Apoio ao Estudante - Bolsas
Assistente Técnico	5	CTTI	Núcleo Administrativo e Financeiro
Assistente Técnico	2	CTTI	Núcleo de Aprovisionamento e Património
Assistente Técnico	1	CTTI	Gabinete de Manutenção, otimização energética e ambiental
Assistente Operacional	64	CTTI	Divisão alimentar
Assistente Operacional	17	CTTI	Divisão de Apoio ao Estudante - Alojamento
Assistente Operacional	1	CTTI	Divisão de Apoio ao Estudante - Bolsas
Assistente Operacional	3	CTTI	Núcleo de Aprovisionamento e Património
Assistente Operacional	4	CTTI	Gabinete de Manutenção, otimização energética e ambiental

Relatório – Balanço Social

A divisão que apresentava maior número de trabalhadores era a Divisão Alimentar, com 70 trabalhadores, correspondendo a 60,3% dos efetivos.

Quadro 2 – Número de Efetivos por Divisão

Unidades Funcionais	2014		2015	
	N.º	%	N.º	%
Administração	7	5,8	6	5,2
Divisão de Recursos Humanos, Físicos e Financeiros	18	15	17	14,7
Divisão de Apoio ao Estudante	25	20,8	23	19,8
Divisão Alimentar	70	58,3	70	60,3

Entre 2014 e 2015 houve uma diminuição de recursos humanos na organização, que se cifrou numa variação negativa de 3,33% (menos 4 trabalhadores).

Quadro 3 – Evolução dos trabalhadores/Taxa de variação anual

2014	2015
120	116
	-3,33%

2.1 Género

A distribuição dos recursos humanos por género revelou a predominância do género feminino, já anteriormente verificada no ano de 2014: 89 mulheres e 27 homens.

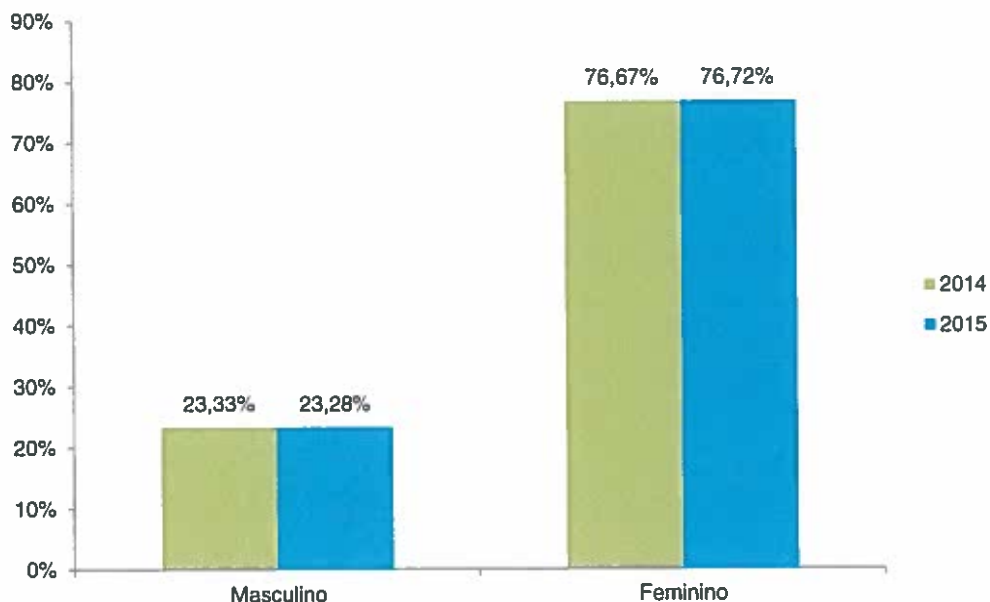
Quadro 4 – Trabalhadores por género

Género	2014	2015
	N.º	N.º
Masculino	28	27
Feminino	92	89
Total	120	116

Tal como representado no gráfico 1, esta realidade traduziu-se numa taxa de feminização de 76,7% e, conseqüentemente, numa taxa de masculinização de 23,3%.

Relatório – Balanço Social

Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por género



2.2 Grupos Profissionais

Em 2015, os trabalhadores dos SASUTAD pertenciam predominantemente ao grupo profissional de Assistente Operacional, com um total de 89 efetivos, o que corresponde a 76,7% do total de recursos humanos.

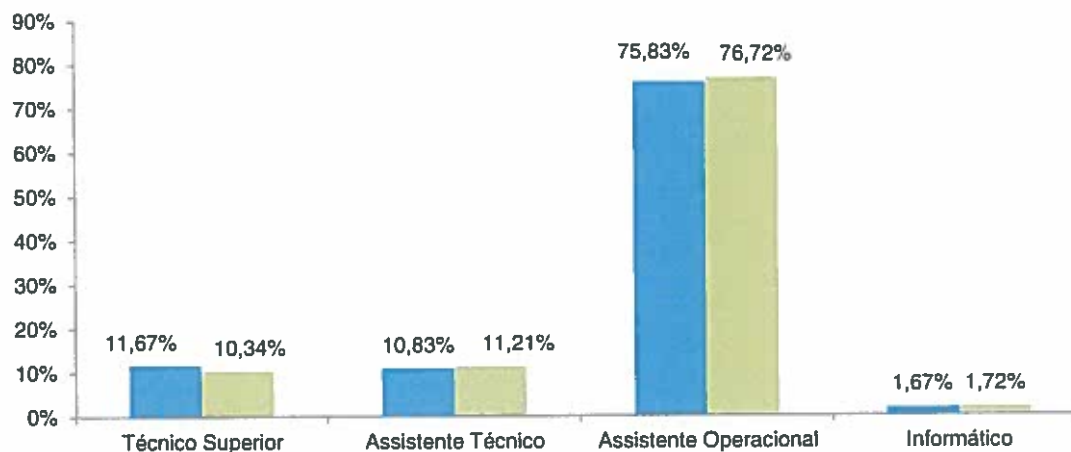
Quadro 5 – Trabalhadores por grupo profissional e género

Grupo/cargo/carreira/Modalidades de vinculação	2014			2015			Total N.º	Total % 2014	Total % 2015
	M	F	Total	M	F	Total			
Técnico Superior	3	11	14	3	9	12	11,6	10,3	
Assistente Técnico	4	9	13	4	9	13	10,8	11,2	
Assistente Operacional	19	72	91	18	71	89	75,8	76,7	
Informático	2	0	2	2	0	2	1,6	1,7	

Nesse período, o grupo profissional menos representado foram os Informáticos, com um peso de 1,72% (2 trabalhadores).

Relatório – Balanço Social

Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por grupo profissional



2.3 Estrutura Etária

Em 2015 as idades dos trabalhadores dos SASUTAD situaram-se no intervalo compreendido entre os 25 e os 69 anos.

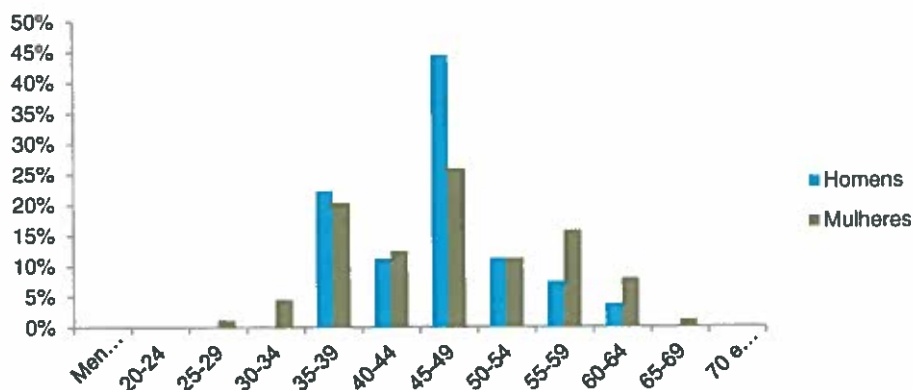
Quadro 6 – Trabalhadores por escalões etários e género

Estrutura Etária	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Menos de 20	0	0	0	0	0	0
20-24	0	0	0	0	0	0
25-29	0	0	1	1,1	1	0,8
30-34	0	0	4	4,4	4	3,4
35-39	6	22,2	18	20,2	24	20,6
40-44	3	11,1	11	12,3	14	12,0
45-49	12	44,4	23	25,8	35	30,1
50-54	3	11,	10	11,2	13	11,2
55-59	2	7,4	14	15,7	16	13,7
60-64	1	3,7	7	7,8	8	6,8
65-69	0	0	1	1,1	1	0,8
70 e mais	0	0	0	0	0	0
Total	27	100	89	100	116	100

Relatório – Balanço Social

A comparação dos dados relativos à variável idade, espelhada no gráfico 3, demonstra a tendência de envelhecimento nos trabalhadores dos SASUTAD com 62,93% dos trabalhadores acima dos 45 anos.

Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por escalões etários



2.4 Nível de Escolaridade

Da análise da estrutura habilitacional (quadro 7) constata-se que o nível de formação mais representado no ano de 2015 foi o equivalente ao 9.º ano de escolaridade, abrangendo 43% dos trabalhadores.

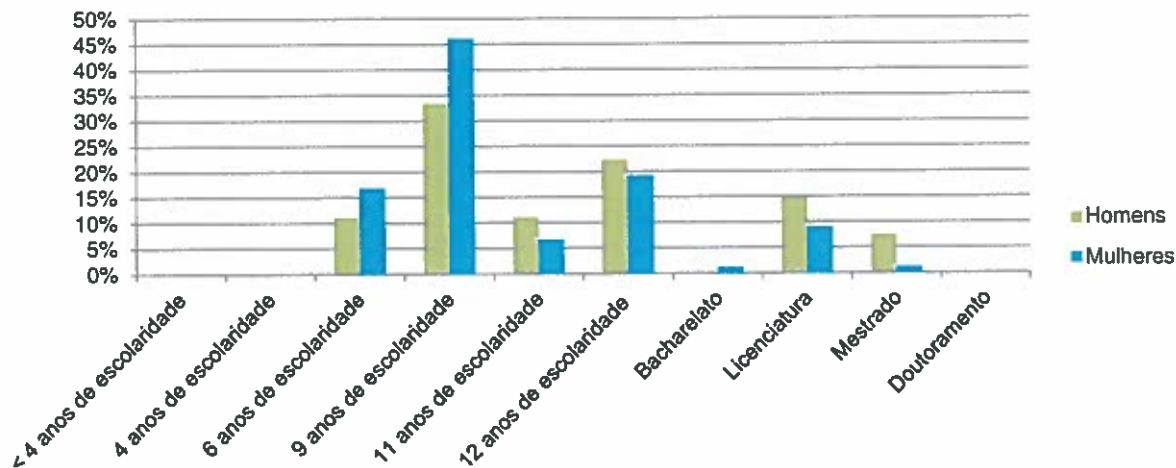
Quadro 7 – Trabalhadores por nível de escolaridade e género

Nível de escolaridade	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0
4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0
6 anos de escolaridade	3	11,1	15	16,8	18	15,5
9 anos de escolaridade	9	33,3	41	46,0	50	43,1
11 anos de escolaridade	3	11,1	6	6,7	9	7,7
12 anos de escolaridade	6	22,2	17	19,1	23	19,8
Bacharelato	0	0	1	1,1	1	0,8
Licenciatura	4	14,8	8	8,9	12	10,3
Mestrado	2	7,4	1	1,1	3	2,5
Doutoramento	0	0	0	0	0	0
Total	27	100	89	100	116	100



Relatório – Balanço Social

Gráfico 4 – Trabalhadores por nível de escolaridade



2.5 Antiguidade

A distribuição segundo a antiguidade (quadro 8) demonstra que 63,8% dos trabalhadores tem mais de 20 anos de experiência.

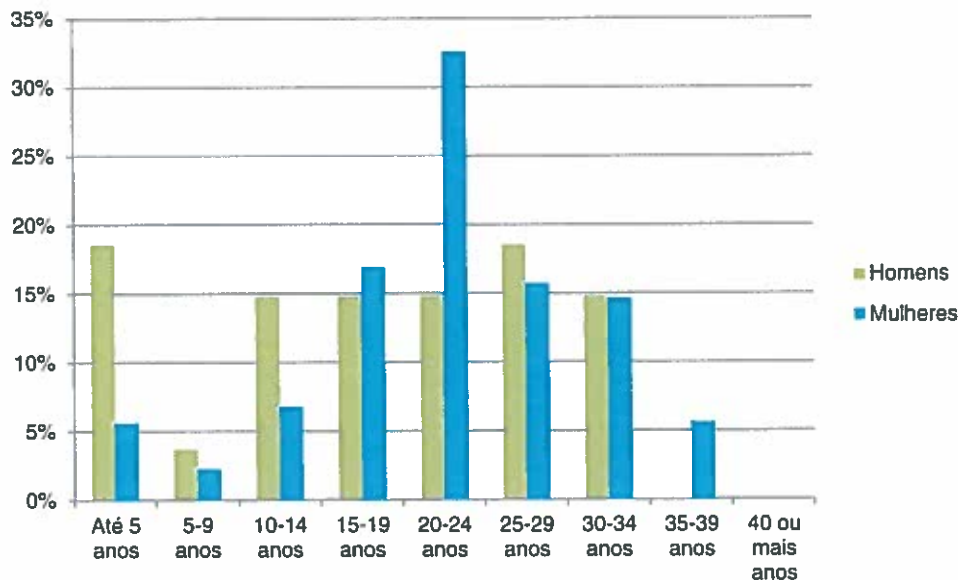
Quadro 8 – Trabalhadores por nível de antiguidade e género

Nível de antiguidade	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Até 5 anos	5	18,5	5	5,6	10	8,6
5-9 anos	1	3,7	2	2,2	3	2,6
10-14 anos	4	14,8	6	6,7	10	8,6
15-19 anos	4	14,8	15	16,9	19	16,4
20-24 anos	4	14,8	29	32,6	33	28,4
25-29 anos	5	18,5	14	15,7	19	16,4
30-34 anos	4	14,8	13	14,6	17	14,7
35-39 anos	0	0	5	5,6	5	4,3
40 ou mais anos	0	0	0	0	0	0
Total	27	100	89	100	116	100

Os dados apresentados no gráfico 4 demonstram o envelhecimento do mapa de pessoal e ao mesmo tempo perspetivam a tendência de saída de cerca de 21% de trabalhadores, a curto e médio prazo, por efeitos de aposentação.

Relatório – Balanço Social

Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade



3. Trabalho Extraordinário e Absentismo

3.1 Trabalho Extraordinário

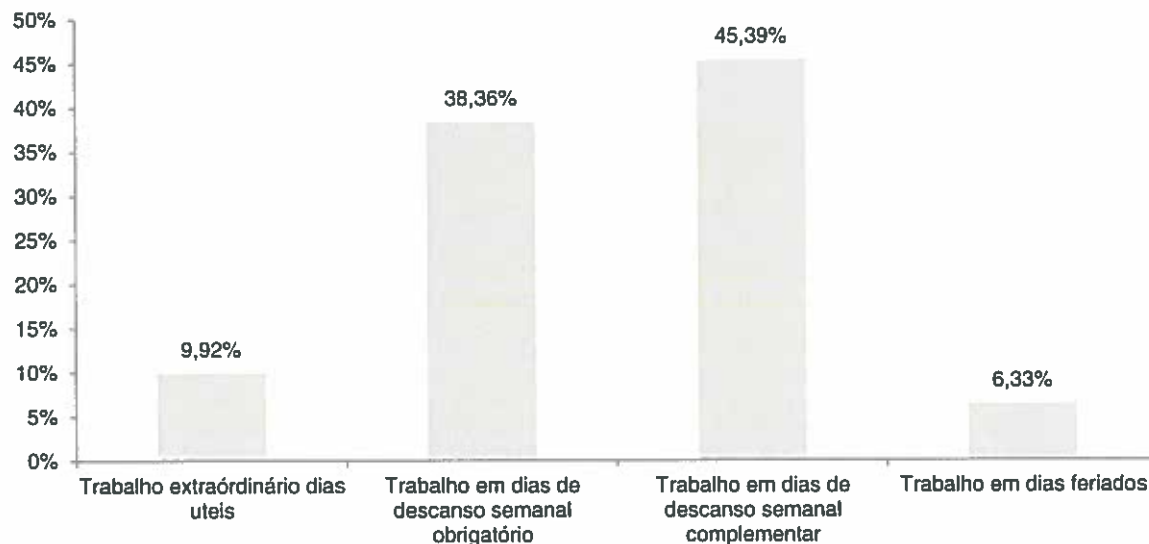
O trabalho extraordinário realizado nos SASUTAD no ano de 2015 atingiu 6.323:50 horas.

Quadro 9 – Horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação do trabalho e género

Modalidade de prestação de serviço	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Trabalho extraordinário dias uteis	175,5	3,3	452	42,6	627,5	9,9
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	2265,5	43,1	160	15,1	2425,5	38,4
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	2450,5	46,6	420	39,5	2870,5	45,4
Trabalho em dias feriados	370	7	30	2,8	400	6,3
Total	5261,5	100	1062	100	6323,5	100

Relatório – Balanço Social

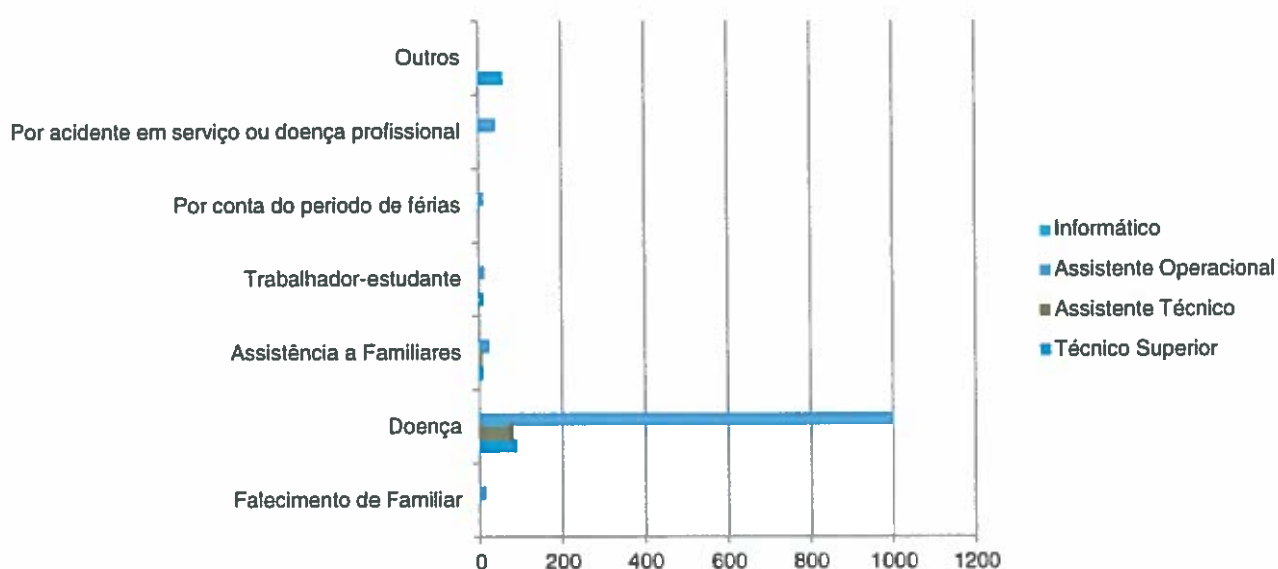
Gráfico 6 – Distribuição das horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação do trabalho



3.2 Absentismo

No período considerado, as ausências ao trabalho nos SASUTAD traduziram-se num total de 1.364 dias de trabalho não prestado, o que correspondeu a um índice de absentismo de 7,05% (cálculo efetuado através do n.º de horas de ausência pelo n.º de horas previstas).

Gráfico 7 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho por motivos



Relatório – Balanço Social

4. Remunerações e Encargos com Recursos Humanos

4.1 Despesa Total com o Pessoal

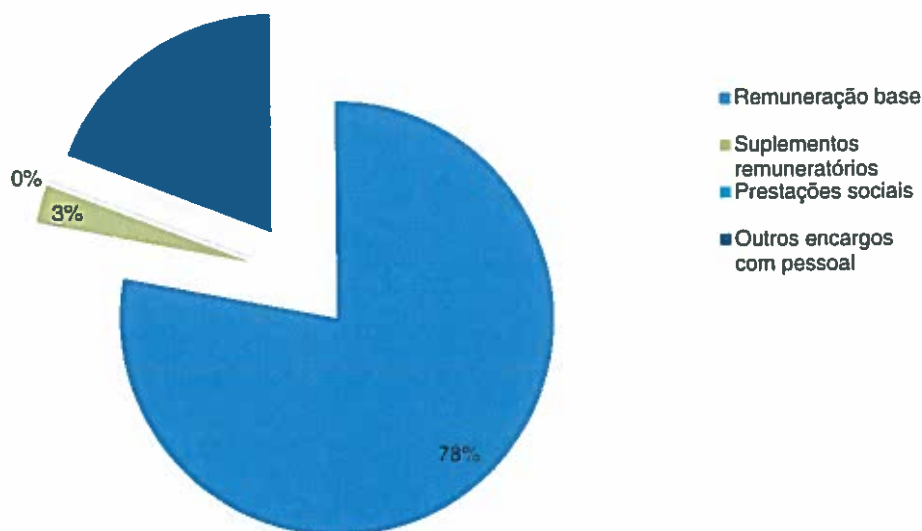
Os encargos totais dos SASUTAD com o pessoal em 2015 foram de 1.755.264,15€.

Quadro 10 – Distribuição dos encargos anuais com o pessoal

Encargos anuais	2015	%
Remuneração base	1.369.189,00€	78,0
Suplementos remuneratórios	49.583,90€	2,8
Prestações sociais	0,00€	0
Outros encargos com pessoal	336.491,25€	19,2
Total	1.755.264,15€	100

Analisando o valor global distribuído por tipo de encargos, espelhado no gráfico 7, verifica-se que a despesa com as remunerações base absorveu a maioria desses gastos correspondendo a 78%.

Gráfico 8 – Distribuição dos encargos anuais com o pessoal



Relatório – Balanço Social

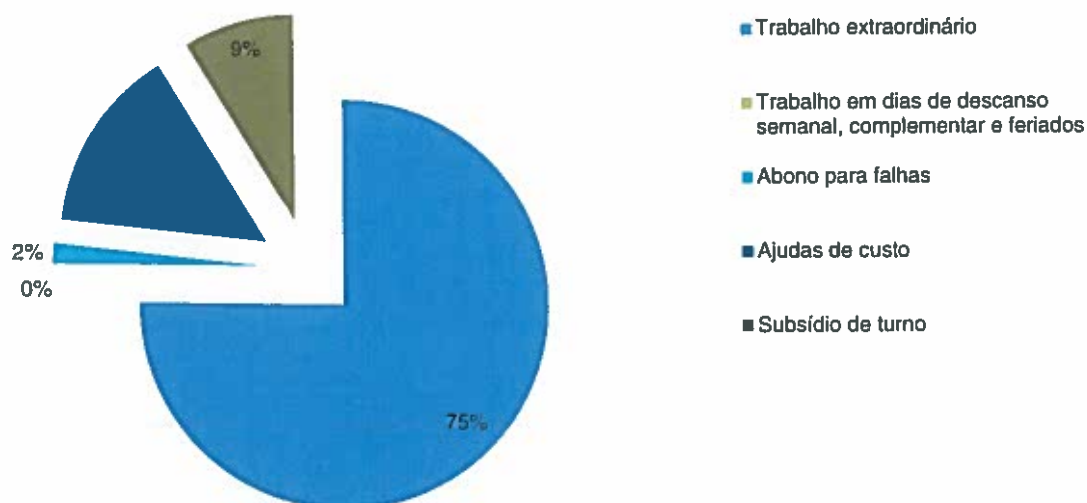
4.2 Despesa com Suplementos Remuneratórios

O quadro 11 traduz a distribuição dos encargos anuais dos SASUTAD com suplementos remuneratórios

Quadro 11 – Distribuição dos encargos anuais com suplementos remuneratórios

Suplementos Remuneratórios	2015	%
Trabalho extraordinário	37.320,65€	75,3
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	0,00€	0,00
Abono para falhas	776,61€	1,6
Ajudas de custo	7.188,96€	14,5
Subsídio de turno	4.297,68€	8,7
Total	49.583,90€	100

Gráfico 9 – Distribuição dos encargos anuais com suplementos remuneratórios





Relatório – Balanço Social

Análise:

Os SASUTAD não tinham em 2015 trabalhadores portadores de deficiência e trabalhadores estrangeiros. Saíram quatro trabalhadores: 3 por motivo de aposentação e 1 por mobilidade interna. Não houve admissões e houve três alterações de situação profissional.

Ações a Desenvolver:

A análise global do Balanço Social dos SASUTAD, reportado a 2015, e comparando com o exercício do ano anterior, permite retirar as seguintes conclusões:

- Diminuição do número de trabalhadores entre 2014 e 2015, que se refletiu numa variação negativa de 3,33% (menos 4 trabalhadores), em resultado da aposentação de trabalhadores. Este resultado é mais significativo tendo em conta que houve um aumento dos serviços prestados em 2015;
- Manutenção do predomínio do género feminino no todo dos trabalhadores dos SASUTAD, com uma taxa de feminização de 76,7%;
- Tendência de envelhecimento nos trabalhadores dos SASUTAD com 62,93% dos trabalhadores acima dos 45 anos;
- Aumento ligeiro da representatividade de trabalhadores da categoria profissional de Assistente Operacional (de 75,8% para 76,7%);
- Aumento da habilitação relativa ao 12º ano de escolaridade e superior (de 30,3% para 33,6%);
- 63,8% dos trabalhadores tem mais de 20 anos de experiência.

Conclusões:

É necessário continuar a desenvolver um plano de formação dos recursos humanos, que desenvolva competências e dê maior visibilidade ao trabalho desenvolvido.

O Coordenador da DRHFF

(Paulo Rodrigues)

Em ____/____/____