

# REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES SECRETARIA REGIONAL DOS TRANSPORTES, TURISMO E ENERGIA Direção Regional da Energia

# Balanço Social 2021

## Índice:

Sı	umário	Executivo	3
1.	. CAF	ACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	4
	1.1.	MAPA DE PESSOAL	4
2.	. DIS	TRIBUIÇÃO POR GÉNERO	5
	2.1.	ESTRUTURA ETÁRIA	5
	2.2.	ESTRUTURA HABILITACIONAL	5
3.	. мо	VIMENTO DE PESSOAL	6
	3.1.	ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES	6
	3.2.	ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	6
	3.3.	ALTERAÇÃO DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA	6
4.	. PRE	STAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	6
	4.1.	MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS	6
	4.2.	TRABALHO SUPLEMENTAR	6
	4.3.	ABSENTISMO	7
5.	. FOF	MAÇÃO PROFISSIONAL	7
6.	. ENC	CARGOS COM O PESSOAL	8
7.	. ORG	GANOGRAMA	9
8.	. MA	PAS DO BALANÇO SOCIAL	10
	CAPÍT	ULO 1 - RECURSOS HUMANOS	10
	CAPÍT	ULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	19
	CAPÍT	ULO 3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL	22
	CAPÍT	ULO 4 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS	27

#### Sumário Executivo

O Balanço Social constitui um instrumento de planeamento e gestão dos Recursos Humanos inserido no ciclo anual de gestão, encontrando-se consagrado no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro. Tem como objetivo fornecer um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da organização e dos recursos humanos.

Este instrumento de gestão está consagrado no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, bem como no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública.

O presente Balanço Social, referente ao ano de 2021, foi elaborado em cumprimento do disposto nos diplomas acima referidos, fornecendo um conjunto de indicadores da situação da Direção Regional da Energia (DREn), nas áreas dos recursos humanos e financeiros.

Em 31 de dezembro de 2021, o número de trabalhadores em funções públicas na DREn era de 34.

O nível habilitacional dos trabalhadores tem vindo a aumentar nos últimos anos, representando os trabalhadores com formação superior 55% do total de colaboradores.

Foi dada continuidade à política de investimento em capital humano, no entanto, devido às restrições impostas pela pandemia, em 2021 apenas 8 colaboradores frequentaram ações de formação em áreas relevantes para o cumprimento da missão da DREn, representando 24% do total de colaboradores.

# 1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS 1.1. MAPA DE PESSOAL

Para o ano de 2021, encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DREn um total de 35 colaboradores, distribuídos por 1 diretora regional, 2 dirigentes intermédios de 1º grau, 1 dirigente intermédios de 2º grau, 16 técnicos superiores, 1 coordenador técnico, 1 técnico de informática, 7 assistentes técnico, 6 assistentes operacionais.

As carreiras previstas no mapa de pessoal são as seguintes: técnico superior da carreira geral, técnico de informática da carreira de técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional ambos das carreiras gerais.

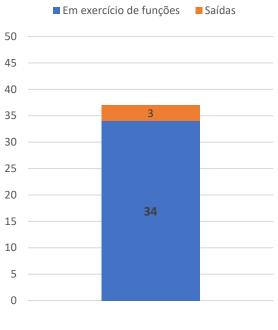
A 31 de dezembro de 2021, esta Direção Regional dispunha de 34 colaboradores em exercício de funções:

- 30, em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado;
- 3, em Contrato de Trabalho a Termo
- 1 nomeação (Diretora Regional)

Os 34 colaboradores da DREn em efetividade de funções a 31 de dezembro de 2021 encontravam-se distribuídos pelo Gabinete da Diretora Regional, por duas Direções de Serviços e uma Divisão.

Em 2021 registou-se a aposentação de dois colaboradores e a denuncia de contrato, com aviso prévio, por iniciativa de um trabalhador, totalizando-se 3 saídas.

Em 2021 manteve-se a cedência de um técnico superior, por nomeação para o gabinete do Secretário Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública, reportada no balanço social do ano 2020, que continua a fazer parte do mapa de pessoal da DREn, mas não se encontrou em exercício de funções nesta direção regional no ano 2021.

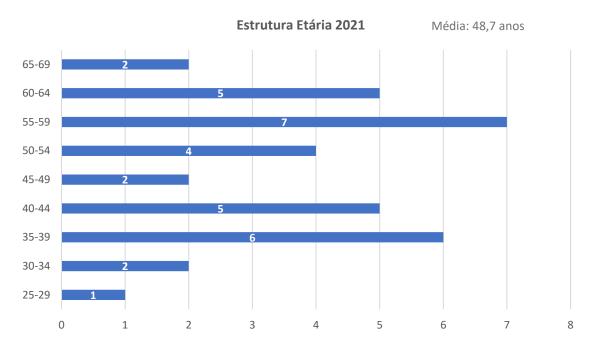


Ano 2021

## 2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, constata-se que 47% dos colaboradores são do sexo feminino (16) e 53% dos colaboradores são do sexo masculino (18).

#### 2.1. ESTRUTURA ETÁRIA

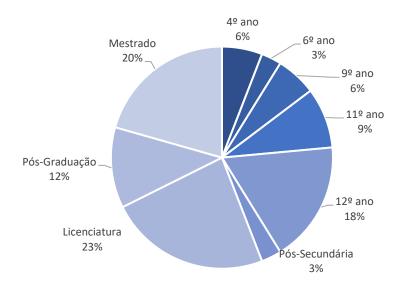


Na estrutura etária da DREn constata-se que cerca de 53% dos colaboradores encontram-se com idade igual e superior a 50 anos, sendo a faixa etária do 55-59 anos a com maior representatividade, correspondendo a 7 colaboradores. A idade média dos colaboradores à data de 31 de dezembro de 2021 era de 48,7 anos.

#### 2.2. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que concerne às habilitações literárias, a 31 de dezembro de 2021, os colaboradores encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

- 19 colaboradores tinham formação superior (56%), dos quais 7 detinham mestrado.
- 1 colaborador apresenta formação pós-secundária não superior (3%);
- 9 colaboradores eram detentores do 11º ou do 12º ano de escolaridade (26%);
- 5 colaboradores possuíam escolaridade até ao 9º ano, inclusive (15%);



#### 3. MOVIMENTO DE PESSOAL

#### 3.1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

Em 2021 não se registaram admissões nem reinícios de funções.

#### 3.2. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No decurso de 2021 registou-se a alteração da situação profissional de um técnico superior, por saída, motivada por denúncia de contrato por parte de trabalhador, com aviso prévio. Registaram-se ainda duas saídas por aposentação, um assistente operacional e um dirigente intermédio de 1º grau.

### 3.3. ALTERAÇÃO DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

No decurso do ano de 2021 houve lugar à alteração de posição remuneratória de 4 trabalhadores, com efeito a 1 de janeiro de 2021.

## 4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

#### 4.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

A 31 de dezembro de 2021, encontravam-se a ser praticados os seguintes horários de trabalho, nos termos do regulamento interno de duração e organização do tempo de trabalho da Direção Regional da Energia, publicado em 2019:

- Isenção de horário de trabalho 14 colaboradores
- Horário rígido (9:00-12:30, 13:30-17:00) 10 colaboradores
- Horário flexível 7 colaboradores
- Jornada contínua (9:00-15:00) 3 colaboradores

#### 4.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

No ano em referência, não foram prestadas horas de trabalho suplementar.

#### 4.3. ABSENTISMO

O número total de faltas dadas pelos colaboradores da DREn no ano de 2021 foi de 256 dias, sendo o índice de absentismo¹ de 0,03%.

Do total dos dias de faltas:

- 208 dias (81,3%) devem-se a doença do trabalhador;
- 18 dias (7%) devem-se a isolamento profilático;
- 9 dias (3,5%), devem-se a assistência a familiares;
- 8 dias (3,1%), devem-se a falecimento de familiares;
- 1 dias (0,4%), com perda de vencimento (greve);
- 12 dias (4,7%), por conta de casamento.

## 5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação constitui um imperativo e um instrumento fundamental para o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores da DREn.

Em 2021, as ações de formação ministradas aos colaboradores da DREn, totalizaram 131 horas de formação, correspondendo a 10 ações que envolveram 12 participações de 8 colaboradores, representando uma participação de 23,5% dos colaboradores em ações de formação.

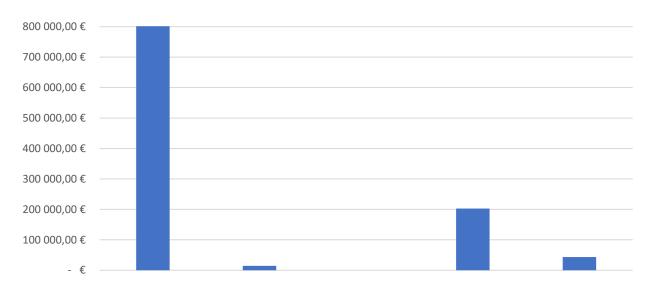
	For	mação 202	1
	Interna	Externa	Total
Nº formandos	8	-	8
Nº Participações	12	-	12
Nº ações	10	-	10
Nº horas	131	-	131

A pandemia teve impacto direto na formação, onde muitas foram canceladas por não se encontrarem reunidas condições para que as ações previstas fossem realizadas em regime presencial, e outras tantas foram efetuadas online.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Índice de absentismo = n.º dias de ausência/ (n.º dias trabalháveis \* N.º de efetivos). O n.º de dias trabalháveis corresponde a 365 dias, deduzidos do n.º de dias de fins-de-semana e feriados

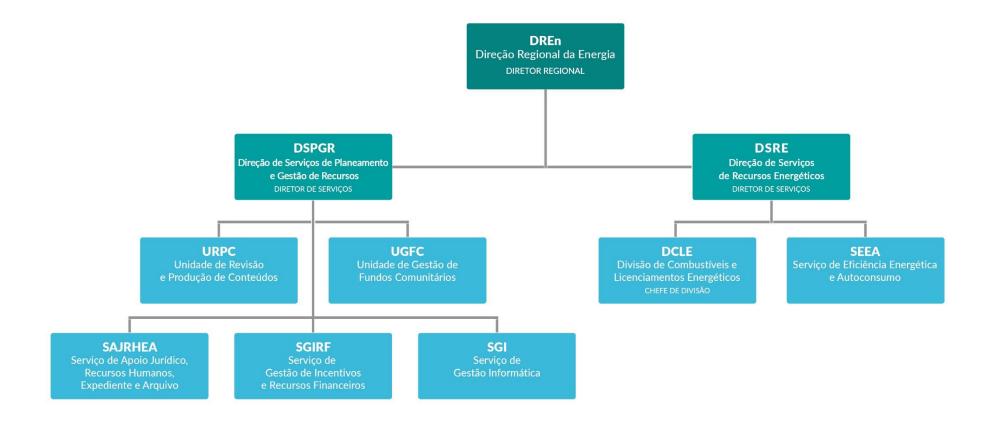
## 6. ENCARGOS COM O PESSOAL

Os encargos com pessoal no período em análise ascenderam a 1 062 056,92€. No decurso de 2021 não se registou a atribuição de prémios de desempenho.



	Remuneração Base	Suplementos Remuneratórios	Prémios de Desempenho	Prestações Sociais	Outros encargos com pessoal
2021	801 722,13 €	14 359,51	- €	202 473,90 €	43 501,38 €

#### 7. ORGANOGRAMA



8. I	MAPAS	DO	BALA	NÇO	SOC	IAL <sup>2</sup>
CAP	ÍTULO 1	- REC	CURSOS	S HUM	IANOS	

<sup>2</sup> Só foram considerados os mapas aplicáveis à DREn em 2021.

# QUADRO 1: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2021

Grupo/cargo/carreira / Modalidade de vínculo	Cargo P Man	olítico / dato	Públio ter	Funções cas por mpo rminado	CT em F Públic termo re cer	cas a solutivo	CT em F Públi termo re ince	cas a	Comiss Serviç âmbito c	o no	то	TAL	TOTAL
	М	F	M	F	М	F	М	F	М	F	М	F	
Dirigente superior de 1º grau	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	1	1	-	-	-	1	-	-	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1
Técnico Superior	-	-	7	7	-	1	-	-	-	-	7	8	15
Coordenador Técnico	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1
Assistente técnico	-	-	1	4	1	1	-	-	-	-	2	5	7
Assistente operacional	-	-	5	1	-	-	-	-	-	-	5	1	6
Informático	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1
TOTAL	0	1	17	13	1	2	0	0	0	0	18	16	34

## QUADRO 2: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2021

Grupo/cargo/carreira / Escalão	menos de	e 30 anos	30-34	anos	35-39	anos	40-44	anos	45-49	anos	50-54	anos	55-59	anos	60-64	anos	mais de	65 anos	TO	ΓAL	TOTAL
etário	M	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	M	F	М	F	М	F	М	F	IOIAL
Dirigente superior de 1º grau						1													0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau						1					1								1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau													1						1	0	1
Técnico Superior		1		1	2	1	2	1		1		2	1	1	1		1		7	8	15
Coordenador Técnico															1				1	0	1
Assistente técnico			1					1		1				3			1		2	5	7
Assistente operacional							1					1	1		3				5	1	6
Informático					1														1	0	1
TOTAL	0	1	1	1	3	3	3	2	0	2	1	3	3	4	5	0	2	0	18	16	34

## QUADRO 3: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2021

Grupo/cargo/carreira / Tempo	Até :	5 anos	5-9 a	nos	10-14	1anos	15-19	anos	20-24	anos	25-29	anos	30-34	anos	35-39	anos	40 ou m	ais anos	TO	TAL	TOTAL
de Serviço	М	F	M	F	M	F	М	F	М	F	М	F	M	F	М	F	М	F	М	F	IOIAL
Dirigente superior de 1º grau		1																	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau					1				1										2	0	2
Dirigente intermédio de 2º grau													1						1	0	1
Técnico Superior	2	6	1	1	2					1	1						1		7	8	15
Coordenador Técnico																	1		1	0	1
Assistente técnico	1	1							1			2		1		1	1		3	5	8
Assistente operacional													2	1	1		1		4	1	5
Informático			1																1	0	1
TOTAL	3	8	2	1	3	0	0	0	2	1	1	2	3	2	1	1	4	0	19	15	34

## QUADRO 4: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2021

Grupo/cargo/carreira/	4.º	ano	6.º	ano		no ou alente	11.º	ano	12.º	ano	•	ão pós- ndária	Licenc	iatura	Pos Gra	adução	Mes	trado	тот	ΓAL	TOTAL
Habilitações literárias	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	
Dirigente superior de 1º grau																		1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau													1					1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau													1						1	0	1
Técnico Superior													4	2	2	2	1	4	7	8	15
Coordenador Técnico							1												1	0	1
Assistente técnico								2	2	3									2	5	7
Assistente operacional	2		1		1	1			1										5	1	6
Informático											1								1	0	1
TOTAL	2	0	1	0	1	1	1	2	3	3	1	0	6	2	2	2	1	6	18	16	34

# QUADRO 5: 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 VÍNCULO

Grupo/cargo/carreira / Modo de ocupação do posto de	Procedi conc	_	Ced	ência	Mobil	idade	_	de licença ncimento	Outras si	ituações	то	ΓAL	TOTAL
trabalho	М	F	М	F	М	F	M	F	M	F	М	F	
Dirigente superior de 1º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Técnico Superior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Coordenador Técnico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Assistente técnico	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Assistente operacional	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Informático	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

# QUADRO 6: CONTAGEM DAS SAÍDAS DE TRABALHADORES NOMEADOS OU EM COMISSÃO DE SERVIÇO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA E GÉNERO

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)		rma/ entação		ncia de trato	Mobi	lidade	Cedé	ència	Comis Sen	são de viço	Outras s	ituações	тот	ΓAL	TOTAL
ue salua (uurante o ano)	М	F	M	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	
Dirigente superior de 1º grau													0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau	1												1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau													0	0	0
Técnico Superior			1										1	0	1
Coordenador técnico													0	0	0
Assistente técnico													0	0	0
Assistente operacional	1												1	0	1
Informático							·			·			0	0	0
TOTAL	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3

## QUADRO 7: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO E GÉNERO

Grupo/cargo/carreiral /	Rígi	ido	Flex	rível	Desfa	sado	Jornada	Contínua	Isenção d	e Horário	тот	AL	TOTAL
Modalidades de horário	М	F	M	F	М	F	M	F	M	F	M	F	IOIAL
Dirigente superior de 1º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	1		1	0	1
Técnico Superior	1	3	-	2	-	-	-	-	6	3	7	8	15
Coordenador técnico	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0	1
Assistente técnico	1	2	1	2	-	-	-	1	-	-	2	5	7
Assistente operacional	3	-	1	1	-	-	1	-	-	-	5	1	6
Informático	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	0	1
TOTAL	5	5	2	5	0	0	2	1	9	5	18	16	34

## QUADRO 8: CONTAGEM DOS DIAS DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE AUSÊNCIA E GÉNERO

Grupo/cargo/carreira /Motivos de ausência	Doe	ença		nento lático		ència a liares		ento de iiliar	-	erda de to (Greve)	Casar	nento	то	TAL	TOTAL
de ausencia	М	F	М	F	М	F	М	F	M	F	М	F	М	F	
Dirigente superior de 1º grau													0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau													0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau													0	0	0
Técnico Superior	60	6			7			8		1	12		79	15	94
Coordenador técnico													0	0	0
Assistente técnico	4	40	12	5		2							16	47	63
Assistente operacional	86	12		1									86	13	99
Informático		·				·					·		0	0	0
Dias	150	58	12	6	7	2	0	8	0	1	12	0	181	75	256



## QUADRO 9: ESTRUTURA REMUNERATÓRIA, POR GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2021

### A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Escalão de Remuneração	М	F	TOTAL
Até 500€	-	-	0
501-1000	6	3	9
1001-1250	4	10	14
1251-1500	4	•	4
1501-1750	-	•	0
1751-2000	-	-	0
2001-2250	-	1	1
2251-2500	-	1	0
2501-2750	1	ı	1
2751-3000	2	1	3
3001-3250	-	1	0
3251-3500	1	-	1
3501-3750	-	1	1
mais de 3750€	-	-	0
TOTAL	18	16	34

## B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

	Euros	
Remuneração	M	F
Mínima (€)	665,00	665,00
Máxima (€)	3374,23	3745,26

#### QUADRO 10: TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO 2021

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração Base	801 722,13 €
Suplementos Remuneratórios	14 359,51 €
Prémios de Desempenho	- €
Prestações Sociais	202 473,90 €
Outros encargos com pessoal	43 501,38 €
TOTA	1 062 056,92 €



# QUADRO 11: CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS DURANTE O ANO POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO

Tipo de Ação/Duração	Menos de 30 horas	Mais de 30 horas	TOTAL
Internas	10	-	10
Externas	-	-	0
TOTAL	10	0	10

#### Notas:

Relativamente às ações de formação realizadas durante o ano e em que tenham participado os efetivos do serviço, considerar como:

- Ação interna, ministrada pelo CEFAPA ou outro departamento do Governo;
- Ação externa, ministrada por outras entidades;

# QUADRO 12: CONTAGEM RELATIVA A PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO

Tipo de Ação/Duração (participações)	Menos de 30 horas	Mais de 30 horas	TOTAL
Internas	12	-	12
Externas	-	-	0
TOTAL	12	0	12

#### Notas:

Relativamente ao n.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 +...+ n.º trabalhadores na ação x (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

## QUADRO 13: CONTAGEM RELATIVA A PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO POR GRUPO / CARGO / CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO

Grupo/cargo/carreira / № de	Ações Internas	Ações Externas	TOTAL	
participações e de participantes	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	-	-	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau	3	-	3	1
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	0	0
Técnico Superior	8	-	8	6
Coordenador técnico	-	-	0	0
Assistente técnico	1	-	1	1
Assistente operacional	-	-	0	0
Informático	-	-	0	0
TOTAL	12	0	12	8

#### Notas:

Relativamente ao n.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação x (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações); Relativamente ao nº de participantes total foi considerado o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

# QUADRO 14: CONTAGEM DAS HORAS DESPENDIDAS EM FORMAÇÃO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO /CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO

Grupo/cargo/carreira / Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	-	-	0
Dirigente intermédio de 1º grau	37	-	37
Dirigente intermédio de 2º grau	-	-	0
Técnico Superior	114	-	114
Coordenador técnico	-	-	0
Assistente técnico	15	-	15
Assistente operacional	-	-	0
Informático	-	-	0
TOTAL	166	0	166



## QUADRO 15: RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	6
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	-
Total de votantes para comissões de trabalhadores	- 1