



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
SECRETARIA REGIONAL DO TURISMO, MOBILIDADE E INFRAESTRUTURAS
Direção Regional da Energia

Balanço Social 2024

05 de fevereiro de 2025

Índice:

Sumário Executivo.....	3
1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	4
1.1. MAPA DE PESSOAL.....	4
2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO.....	4
2.1. ESTRUTURA ETÁRIA.....	5
2.2. ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	6
3. MOVIMENTO DE PESSOAL.....	6
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	7
4.1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS.....	7
4.2. ALTERAÇÃO DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA.....	7
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	7
5.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS.....	7
5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR.....	7
5.3. ABSENTISMO.....	7
6. FORMAÇÃO.....	8
7. ENCARGOS COM O PESSOAL.....	8
8. ORGANOGRAMA.....	9
9. MAPAS DO BALANÇO SOCIAL.....	10
CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS.....	10
CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	17
CAPÍTULO 3 - FORMAÇÃO.....	20
CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	25

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 2024, 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 2024, o número de trabalhadores em funções públicas na DREn era de 31.

O nível habilitacional dos trabalhadores tem vindo a aumentar nos últimos anos, sendo que os trabalhadores com formação superior representam 60% do total de colaboradores.

Foi dada continuidade à política de investimento em capital humano e durante o ano em análise 17 colaboradores frequentaram 1134 horas em ações de formação em áreas relevantes para o cumprimento da missão da DREn.

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. MAPA DE PESSOAL

Para o ano de 2024 encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DREn um total de 31 colaboradores, distribuídos por 1 diretora regional, 2 dirigentes intermédios de 1º grau, 1 dirigente intermédio de 2º grau, 13 técnicos superiores, 1 coordenador técnico, 1 técnico de informática, 7 assistentes técnico, 5 assistentes operacionais.

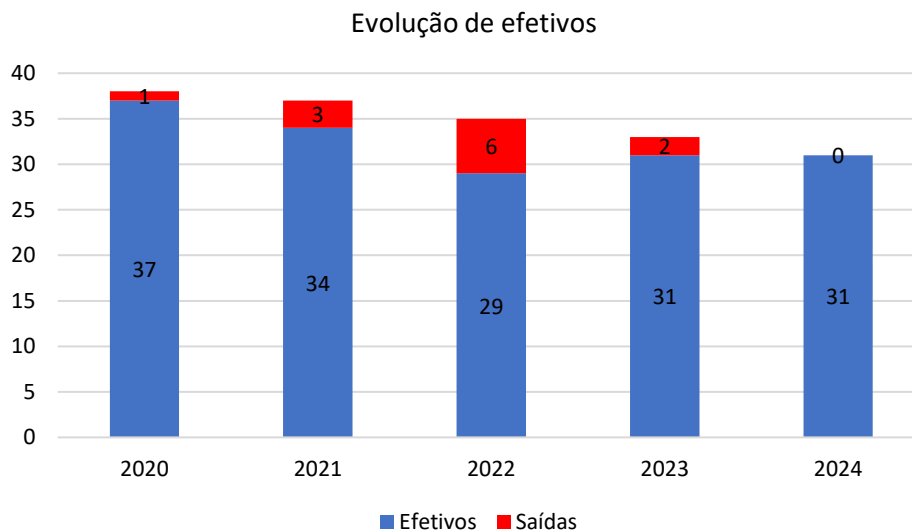
As carreiras previstas no mapa de pessoal são as seguintes: técnico superior da carreira geral, técnico de informática da carreira de técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional ambos das carreiras gerais.

A 31 de dezembro de 2024, esta Direção Regional dispunha de 31 colaboradores em exercício de funções:

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

No período 2020 a 2024 o número global de efetivos decresceu 21,62%. Face a 2023 manteve-se o número de colaboradores, uma vez que não se registou movimentação de pessoal.

Há a referir ainda a existência de um colaborador, que se encontrava em licença de longa duração, sem remuneração, a pedido deste, não incluído nos dados reportados no presente relatório.

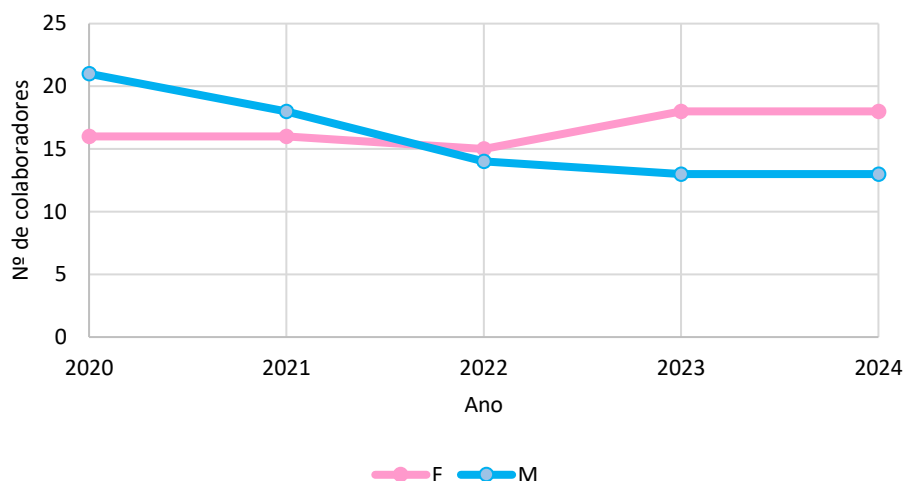


Os 30 colaboradores da DREn em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2024, encontravam-se distribuídos pelo Gabinete da Diretora Regional, por duas Direções de Serviços e uma Divisão.

2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, constata-se que 58% dos colaboradores são do sexo feminino (18) e 42% dos colaboradores são do sexo masculino (13). Nos últimos anos tem se verificado uma inversão na distribuição por género registada pelo aumento do efetivo feminino em detrimento do masculino.

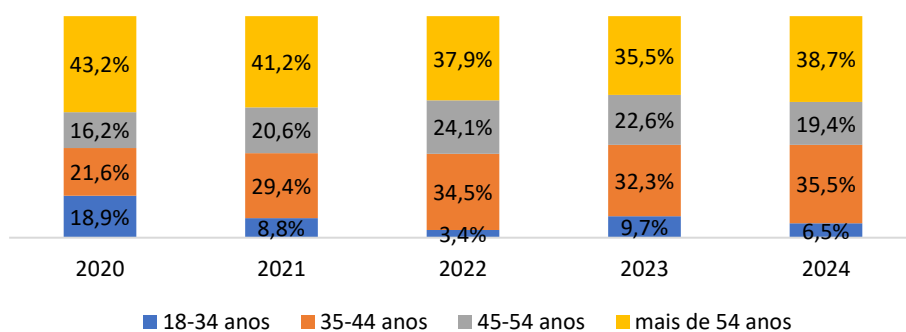
Evolução da distribuição por género



2.1. ESTRUTURA ETÁRIA

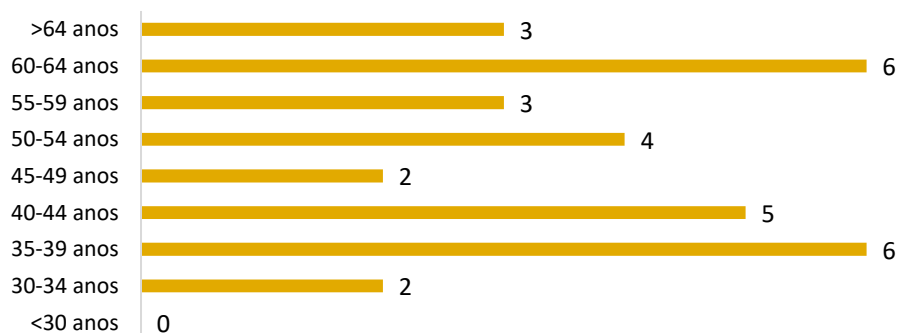
Entre 2023 e 2024 a estrutura etária da DREn apresenta uma redução de 3,2 p.p. na faixa etária de colaboradores com idade inferior a 34 anos e uma redução de 3,2 p.p. na faixa etária na faixa etária de 45 a 54 anos. Por sua vez, registam-se aumentos 3,2 p.p., na faixa etária de 35 a 44 anos e de 3,2 p.p. na faixa etária de colaboradores com idade superior a 54 anos.

Evolução etária



Estrutura etária no ano 2024

Média: 49,8 anos



Na estrutura etária da DREn constata-se que 48% dos colaboradores encontram-se com idade inferior a 50 anos, sendo a faixa etária de 35-39 anos e a faixa etária de 60-64 anos as com maior representatividade, correspondendo a 6 colaboradores em cada. A idade média dos colaboradores à data de 31 de dezembro de 2024 era de 49,3 anos.

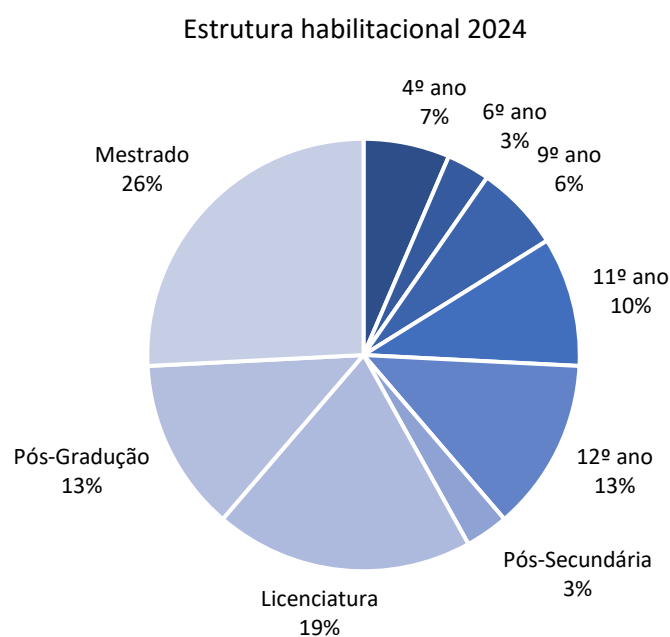
Relativamente à idade média, em 2024, esta aumentou 0,5 p.p. relativamente a 2023, fruto do natural envelhecimento dos colaboradores.

	2020	2021	2022	2023	2024
Média de idades	48,2	48,7	49,7	48,8	49,3

2.2. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que concerne às habilitações literárias, a 31 de dezembro de 2024, os colaboradores encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

- 18 colaboradores tinham formação superior (60%), dos quais 8 detinham mestrado.
- 1 colaborador apresenta formação pós-secundária não superior (3%);
- 7 colaboradores eram detentores do 11º ou do 12º ano de escolaridade (24%);
- 5 colaboradores possuíam escolaridade até ao 9º ano, *inclusive* (13%);



É de referir que comparativamente ao ano 2023 não se registam alterações significativas na estrutura habilitacional dos colaboradores, existindo 60% dos colaboradores com formação superior.

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

No ano de 2024 não se registou movimentação de pessoal.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS

Em 2024 não houve lugar à realização de procedimentos concursais.

4.2. ALTERAÇÃO DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

No decurso do ano de 2024 houve lugar à alteração de posição remuneratória de 10 trabalhadores:

- 5 trabalhadores que beneficiaram de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, com efeito a 1 de janeiro de 2024, nos termos alínea b) do n.º.1 do artigo 11º do Decreto-Lei n.º. 84-F/2022, de 16 de dezembro;
- 2 trabalhadores que beneficiaram de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, com efeito a 1 de janeiro de 2024, nos termos do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto;
- 3 trabalhadores que beneficiaram de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, com efeito a 1 de janeiro de 2024, nos termos do artigo 17.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2024/A, de 24 de junho.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

A 31 de dezembro de 2024, 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 - 12 colaboradores
- Horário rígido (9:00-12:30, 13:30-17:00) – 5 colaboradores
- Horário flexível - 11 colaboradores
- Jornada contínua (9:00-15:00) - 3 colaboradores

5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2024 não se registou trabalho suplementar.

5.3. ABSENTISMO

O número total de faltas dadas pelos colaboradores da DREn no ano de 2024 foi de 425 dias, sendo o índice de absentismo¹ de 0,05%, menos 0,02% que em 2023.

Do total dos dias de faltas:

- 383 dias (90,1%) devem-se a doença do trabalhador;
- 16 dias (3,8%) devem-se a assistência a familiares;

¹ 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

- 20 dias (4,7%), prestação de provas de avaliação por trabalhador-estudante;
- 6 dias (1,4%), devem-se a falecimento de familiares.

6. FORMAÇÃO

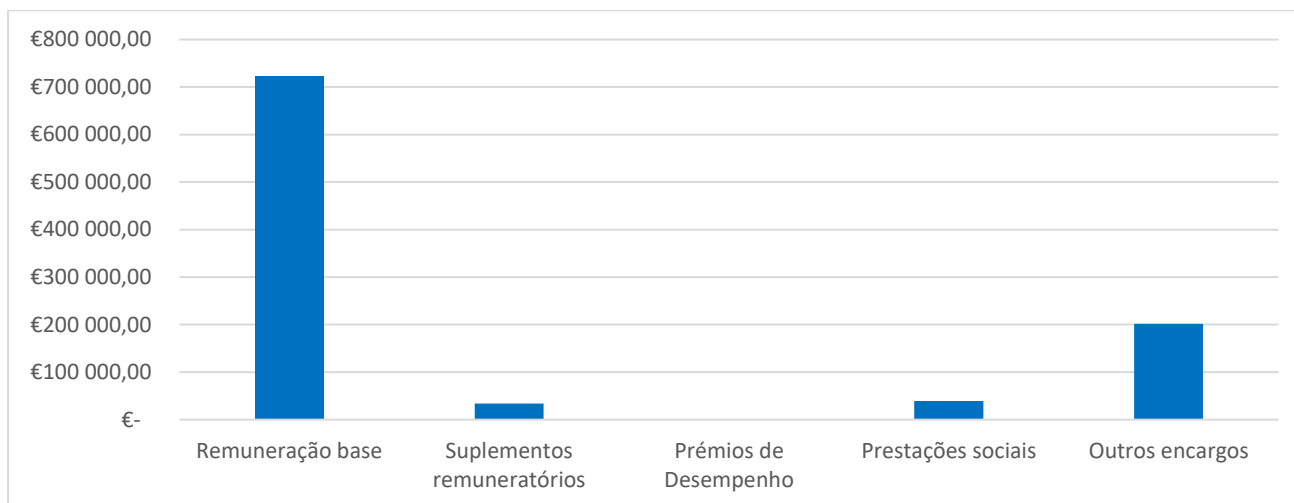
A formação constitui um imperativo e um instrumento fundamental para o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores da DREn.

Em 2024, as ações de formação ministradas aos colaboradores da DREn, totalizaram 1134 horas de formação, mais 48% de horas de formação que em 2023, correspondendo a 21 ações que envolveram 37 participações de 17 colaboradores.

	Formação 2024		
	Interna	Externa	Total
Nº formandos	10	14	17
Nº Participações	14	23	37
Nº ações	14	7	21
Nº horas	254,5	879,5	1134

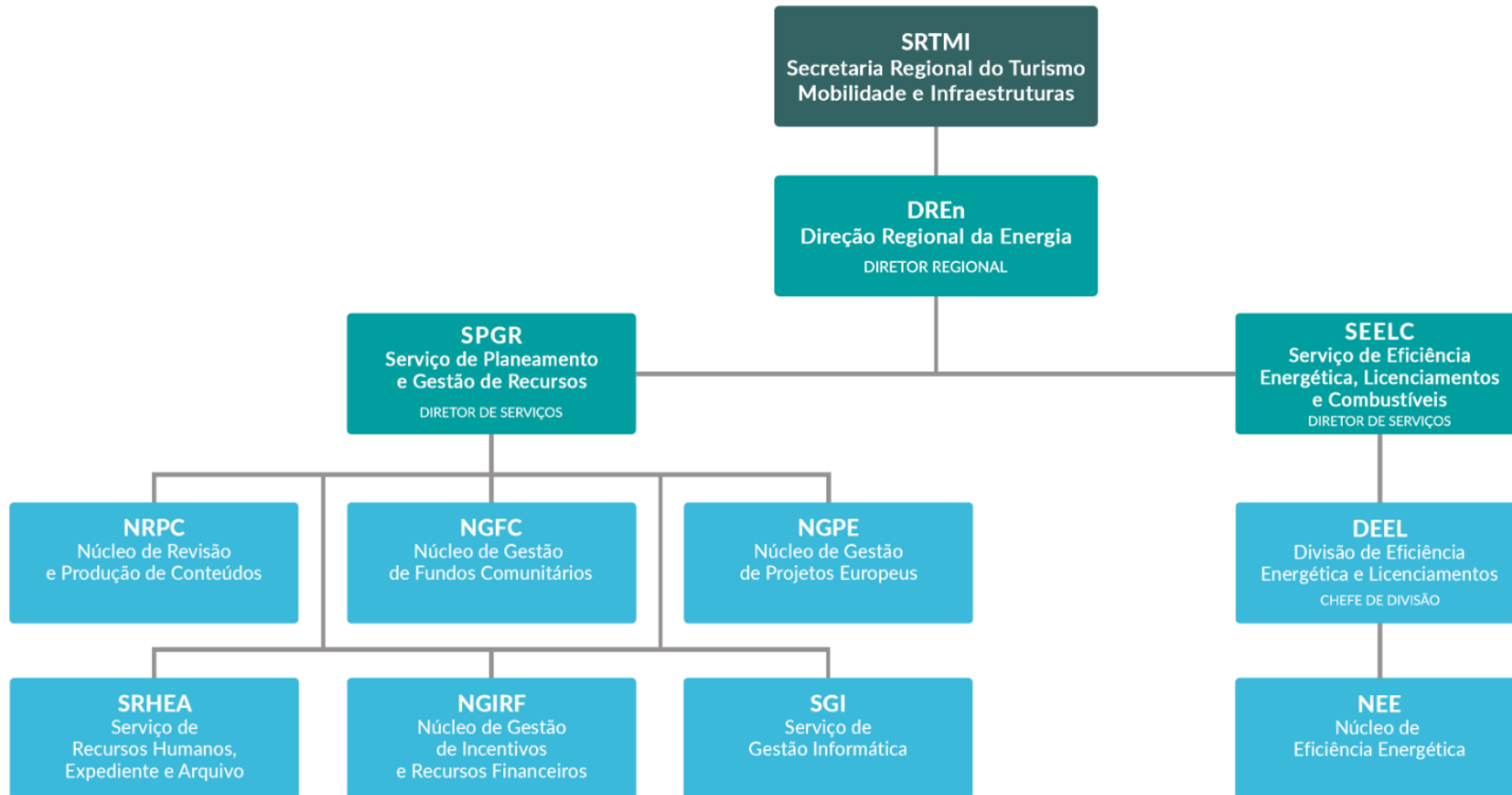
7. ENCARGOS COM O PESSOAL

Os encargos com pessoal no período em análise ascenderam a 997 392,60€, superior em 73 204,50 € aos encargos registados no ano anterior. À semelhança dos anos anteriores, no decurso de 2024 não se registou a atribuição de prémios de desempenho.



	Remuneração Base	Suplementos Remuneratórios	Prémios de Desempenho	Prestações Sociais	Outros encargos com pessoal
2024	722 543,04 €	33 753,46 €		39 534,00 €	201 562,10 €

8. ORGANOGRAMA



9. MAPAS DO BALANÇO SOCIAL

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

QUADRO 1: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÊNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2024

Grupo/cargo/carreira / Modalidade de vínculo	Cargo Político / Mandato		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	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			3	10							3	10	13
Coordenador Técnico			1								1	0	1
Assistente técnico			2	5							2	5	7
Assistente operacional			4	1							4	1	5
Informático			1								1	0	1
TOTAL	0	1	13	17	0	0	0	0	0	0	13	18	31

QUADRO 2: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2024

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário	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		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	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		1		2	2	2		1		3			1	1			3	10	13
Coordenador Técnico														1			1	0	1
Assistente técnico	1					1	1			1		1		2			2	5	7
Assistente operacional												1	2		2		4	1	5
Informático			1														1	0	1
TOTAL	1	1	2	4	2	3	1	1	0	4	1	2	3	3	3	0	13	18	31

QUADRO 3: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2024

Grupo/cargo/carreira / Tempo de Serviço	Até 5 anos		5-9 anos		10-14anos		15-19 anos		20-24 anos		25-29 anos		30-34 anos		35-39 anos		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	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		3	1	3	1	1		2				1			1				3	10	13
Coordenador Técnico																	1		1	0	1
Assistente técnico	1	1									1	2		1				1	2	5	7
Assistente operacional													2	1			2		4	1	5
Informático					1														1	0	1
TOTAL	1	5	2	3	3	2	0	2	0	0	1	3	2	2	1	0	3	1	13	18	31

QUADRO 4: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2024

Grupo/cargo/carreira / Habilitações literárias	4.º ano		6.º ano		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano		Licenciatura		Pos Graduação		Mestrado		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	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	1
Técnico Superior											1	3	2	2		5	3	10	13
Coordenador Técnico							1										1	0	1
Assistente técnico								2	1	3	1						2	5	7
Assistente operacional	2		1		1	1											4	1	5
Informático									1								1	0	1
TOTAL	2	0	1	0	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	7	13	18	31

QUADRO 5: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO E GÉNERO

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de horário	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada Contínua		Isenção de Horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau										1		1	1
Dirigente intermédio de 1º grau									1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau									1		1	0	1
Técnico Superior	2	1		3					1	6	3	10	13
Coordenador técnico									1		1	0	1
Assistente técnico	1		1	3				2			2	5	7
Assistente operacional	1		3	1							4	1	5
Informático							1				1	0	1
TOTAL	4	1	4	7	0	0	1	2	4	8	13	18	31

QUADRO 6: CONTAGEM DOS DIAS DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE AUSÊNCIA E GÊNERO

Grupo/cargo/carreira /Motivos de ausência	Doença		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Falecimento de familiar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	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	12	10	4			20		5	16	35	51
Coordenador técnico	335								335	0	335
Assistente técnico	2	20						1	2	21	23
Assistente operacional		4		12					0	16	16
Informático									0	0	0
Dias	349	34	4	12	0	20	0	6	353	72	425

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

QUADRO 7: ESTRUTURA REMUNERATÓRIA, POR GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2024

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Escalão de Remuneração (€)	M	F	TOTAL
Até 500€			0
501-1000	2	3	5
1001-1250	4	2	6
1251-1500	2	7	9
1501-1750	1	2	3
1751-2000	1		1
2001-2250			0
2251-2500		1	1
2501-2750		1	1
2751-3000	1		1
3001-3250	2	1	3
3251-3500			0
3501-3750			0
3751-4000€			0
Mais de 4000€		1	1
TOTAL	13	18	31

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração	Euros	
	M	F
Mínima (€)	922,47 €	922,47 €
Máxima (€)	3 207,91 €	4 009,89 €

QUADRO 8: TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO 2024

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração Base	722 543,04 €
Suplementos Remuneratórios	33 753,46 €
Prémios de Desempenho	
Prestações Sociais	39 534,00 €
Outros encargos com pessoal	201 562,10 €
TOTAL	997 392,60 €

CAPÍTULO 3 - FORMAÇÃO

QUADRO 9: 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	13	1	14
Externas	6	1	7
TOTAL	19	2	21

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 10: 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	13	1	14
Externas	10	13	23
TOTAL	23	14	37

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

Grupo/cargo/carreira / Nº de participações e de participantes	Ações Internas	Ações Externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	0	1	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau	2	6	8	2
Dirigente intermédio de 2º grau	1	1	2	1
Técnico Superior	7	12	19	10
Coordenador técnico	0	0	0	0
Assistente técnico	3	1	4	1
Assistente operacional	0	0	0	0
Informático	1	2	3	2
TOTAL	14	23	37	17

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);
 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 12: 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	60	60
Dirigente intermédio de 1º grau	18	151,5	169,5
Dirigente intermédio de 2º grau	28	60	88
Técnico Superior	124,5	529	653,5
Coordenador técnico	0	0	0
Assistente técnico	74	4	78
Assistente operacional	0	0	0
Informático	10	75	85
TOTAL	254,5	879,5	1134

CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

QUADRO 13: RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	4
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	-
Total de votantes para comissões de trabalhadores	-