
Região de Turismo do Algarve

Balanço Social 2019

Índice

Introdução.....	4
Balanço Social.....	4
Recursos Humanos	4
Contagem de trabalhadores por grupos/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género.	5
Quadro 1 – Contagem de trabalhadores 2019.....	5
Gráfico 1 – Número de colaboradores por género.....	5
Gráfico 2 – Número de colaboradores por vínculo.....	6
Gráfico 3 – Número de colaboradores por Cargo/Carreira.....	6
Contagem de trabalhadores por Grupos/Cargo/Carreira, segundo escalão etário e género	7
Quadro 2 – Escalões etários 2019	7
Contagem de trabalhadores por Grupos/Cargo/Carreira, segundo nível de antiguidade e género.....	7
Quadro 3 – Antiguidade – 2019	7
Contagem de trabalhadores por Grupos/Cargo/Carreira, segundo o nível de escolaridade e género	8
Quadro 4 – Nível de escolaridade – 2019	8
Contagem de trabalhadores por grupos/cargos/carreira, segundo nacionalidade e género	9
Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupos/cargos/carreira, segundo o escalão etário e género.	10
Contagem de trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por grupo/cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	10
Quadro 5 – Admitidos e regressados por vínculo	10
Contagem de saídas de trabalhadores por Grupo/Cargo/Carreira, segundo o motivo de saída e género.....	10
Quadro 6 – Saídas por motivo	10
.....	10
Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por grupo/cargo/carreira segundo a dificuldade de recrutamento.	11
Contagem das mudanças das situações dos trabalhadores por grupos/Cargo/carreira, segundo o motivo e género.....	11
Contagem de trabalhadores por grupos/Cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género	11
Quadro 7 – Modalidade de Horário – 2019.....	11
Contagem dos trabalhadores por Grupo/Cargo/Carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género.	12

Quadro 8 – Período normal de trabalho.....	12
Contagem de horas de trabalho suplementar durante o ano, por Cargo/Grupo/Carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género	13
Quadro 9 – Trabalho suplementar	13
Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo/Cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género.	13
Quadro 10 – Dias de ausência	13
.....	14
Remunerações e Encargos	14
Quadro 11 – Estrutura remuneratória	14
Quando 11-A – Remunerações.....	15
Total dos encargos anuais com pessoal.....	15
Quadro 12 – Encargos com remunerações.....	15
Quadro 12.1 – Suplementos remuneratórios.....	15
Quadro 12.1 – Encargos com prestações sociais.....	16
Higiene e Segurança	17
Número de acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género.....	17
Quadro 13 - Número de acidentes de trabalho	17
Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	18
Quadro 14 – Encargos com medicina no trabalho	18
Relações profissionais	18
Quadro 15- Relações profissionais.....	18
Disciplina.....	19
Análise ao balanço social	19
Indicadores do balanço social	20
Análise comparativa do Balanço Social desde 2015	21
Quadro 17 - Número de colaboradores por ano e género.....	21
Gráfico 6 – Evolução de encargos.....	22
Gráfico 7 – Encargos com remuneração	22
Gráfico 8 – Suplementos remuneratórios.....	22
Gráfico 9 – Prestações sociais	23
Conclusão.....	23
FICHA TÉCNICA	24

Introdução

O balanço social é uma obrigação comum a todos os serviços da administração pública, que tenham ao seu serviço um mínimo de cinquenta trabalhadores e deve ser elaborado anualmente, por força do estipulado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

O presente relatório reúne toda a informação relativa aos recursos humanos da Região de Turismo do Algarve (RTA), nomeadamente o número de trabalhadores existentes por género, idade, antiguidade e habilitação literária e ainda, outros dados relativos à atividade que lhe está associada, tal como medicina no trabalho ou disciplina.

Os dados constantes neste balanço social são os mesmos que foram reportados à Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), através do ficheiro disponibilizado e entregues no dia 26 de fevereiro de 2020.

Balanço Social

O balanço social pretende ser uma ferramenta de gestão e planeamento dos recursos humanos nas organizações, através do qual se recolhe informação que deve ser usada na avaliação da eficiência e eficácia dos serviços, bem como, para a implementação de medidas de melhoria contínua.

No caso da RTA e confirmando dados dos anteriores balanços sociais, este documento mostra um aumento da média de idades e do nível de qualificações dos trabalhadores.

Recursos Humanos

A partir deste ponto apresentamos os dados relativos aos trabalhadores da RTA, por género, vínculo, carreiras, escalão etário, escolaridade, entre outros e efetuamos uma análise comparativa com o ano de 2018.

Contagem de trabalhadores por grupos/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género.

Quadro 1 – Contagem de trabalhadores 2019

Modalidade de vinculação	Grupo Político Mandato		CTFP Tempo indeterminado		Comissão de serviço		Contrato individual de trabalho tempo indeterminado		Contrato trabalho a termo resolutivo		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Grupo/cargo/carreira												
Dirigente Superior 1.º Grau	1										1	0
Dirigente Superior 2.º Grau		1									0	1
Dirigente Intermédio de 1.º Grau					1	1					1	1
Dirigente Intermédio de 2.º Grau					2	1					2	1
Técnico Superior			5	13			3	8		1	8	22
Assistente Técnico			5	30			4	7		2	9	39
Assistente Operacional			4	1				1			4	2
Total	1	1	14	44	3	2	7	16		3	25	66

Outras informações que podemos retirar são as seguintes:

- Comparativamente a 2018 verifica-se:
 - Redução no número de trabalhadores de 96 para 91 (excluídos os trabalhadores em situação de doença prolongada);
 - Redução no género feminino, de 70 para 66;
 - Redução do género masculino de 26 para 25;
- O vínculo com maior representatividade continua a ser o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com 63,73%, que regista uma descida percentual de 3,97%.

Gráfico 1 – Número de colaboradores por género

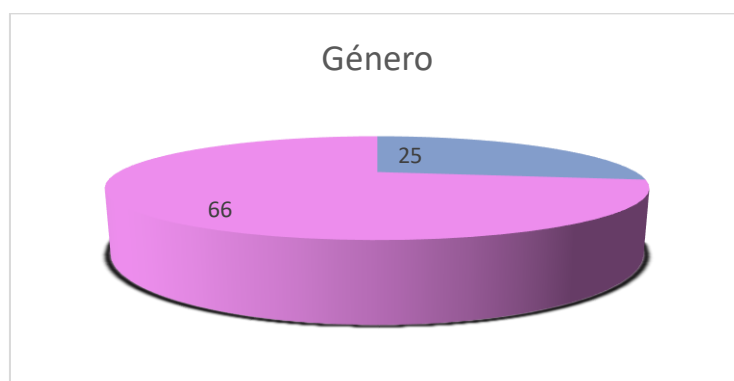


Gráfico 2 – Número de colaboradores por vínculo

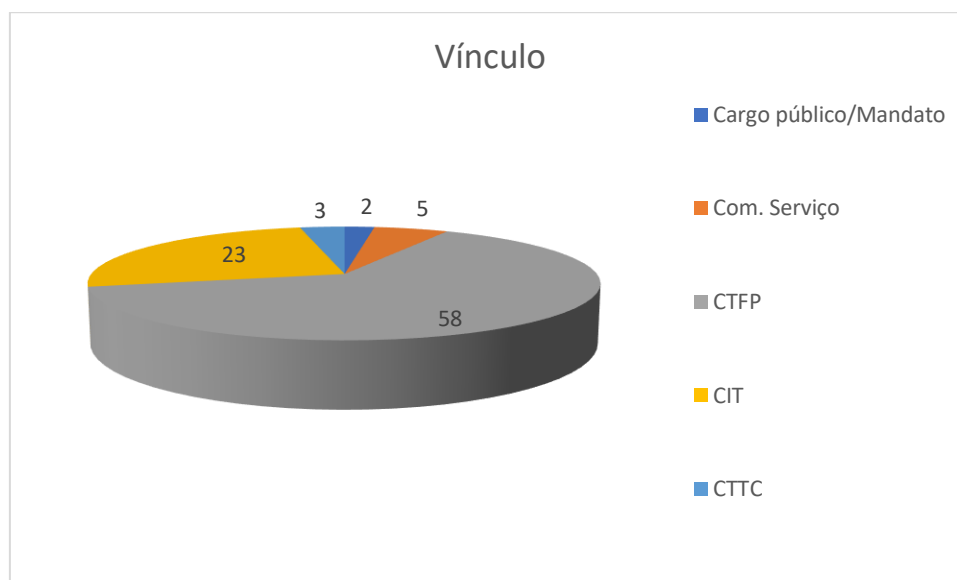
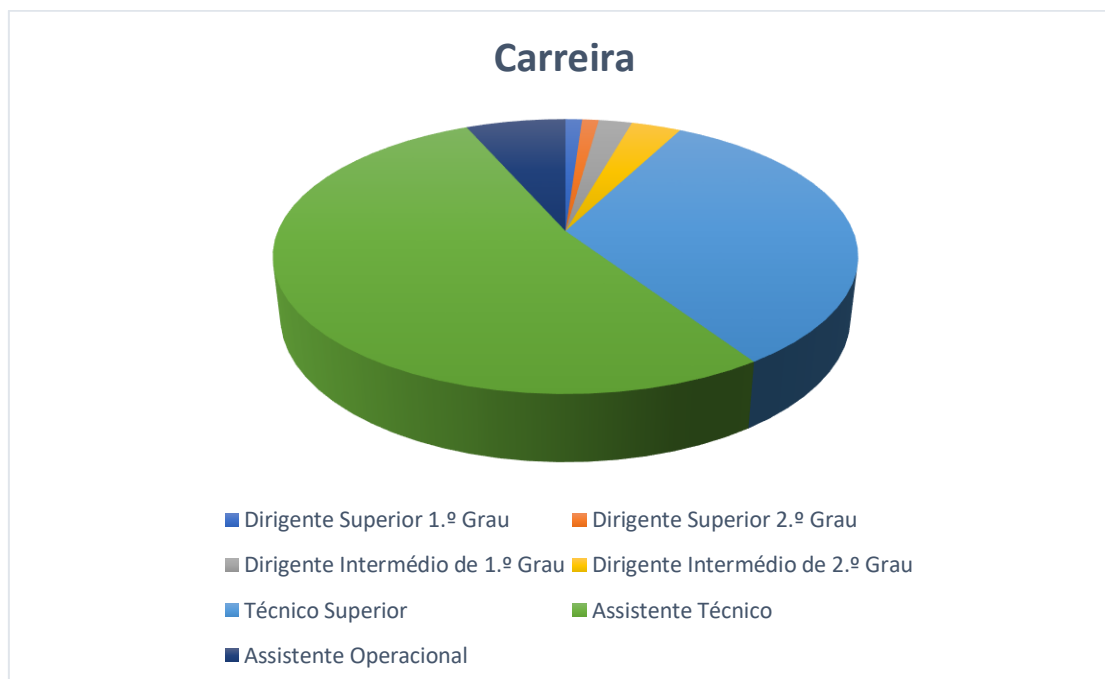


Gráfico 3 – Número de colaboradores por Cargo/Carreira



Contagem de trabalhadores por Grupos/Cargo/Carreira, segundo escalão etário e género

Quadro 2 – Escalões etários 2019

Modalidade de vinculação	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL	
Grupo/cargo/carreira	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dirigente Superior 1.º Grau									1										1	0
Dirigente Superior 2.º Grau															1				0	1
Dirigente Intermédio de 1.º Grau									1	1									1	1
Dirigente Intermédio de 2.º Grau					1		1			1									2	1
Técnico Superior			1			7	2	5	4	3		5		2	1				8	22
Assistente Técnico	1			1	1	4	1	2	1	1	1	10	2	12	1	6	1	3	9	39
Assistente Operacional							1	1	1		1		1	1					4	2
Total	1		1	1	2	11	5	8	8	6	2	15	3	15	2	7	1	3	25	66

Deste quadro retiramos que a idade média dos trabalhadores situa-se na faixa etária 55-59.

Ainda podemos referir que, quer o trabalhador mais novo, com 28 anos, quer o mais velho, com 66 anos, são do género masculino.

Contagem de trabalhadores por Grupos/Cargo/Carreira, segundo nível de antiguidade e género

Quadro 3 – Antiguidade – 2019

Tempo de serviço	Até 5 anos		5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais		Total	
Grupo/cargo/carreira	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dirigente Superior 1.º Grau	1																		1	0
Dirigente Superior 2.º Grau	1														1				0	1
Dirigente Intermédio de 1.º Grau		1					1												1	1
Dirigente Intermédio de 2.º Grau	2								1										2	1
Técnico Superior	4	5		2		6	2	2	1	6				1	1				8	22
Assistente Técnico	3	5	1			1		4		4	2	8	1	8		7	2	2	9	39
Assistente Operacional		1					2	1	1				1						4	2
Total	11	12	1	2		7	5	7	2	11	2	8	2	9	1	8	2	2	25	66

A lei que regula o balanço social aprovada em 1996, e não tendo sido alvo de atualizações, tem como pressuposto a antiguidade na função pública de forma a acompanhar a vida profissional dos trabalhadores desde o primeiro dia, nos diversos serviços onde exercem funções. Contudo na RTA existe, e de futuro cada vez mais,

o vínculo de “Contrato individual de trabalho” no âmbito do código do trabalho, em que deixa de ser a entidade a controlar a antiguidade do trabalhador, uma vez que esta se relaciona com o seu percurso enquanto contribuinte da segurança social, passando esta a ter o respetivo historial.

Neste sentido, a antiguidade aqui apresentada para os trabalhadores em funções públicas é a correta, mas para os outros apenas espelha a sua antiguidade na instituição.

De qualquer modo, enquanto o maior número de trabalhadores for em funções públicas o que observamos é que a maioria, mantem-se inalterada relativamente a 2018 e enquadra-se no escalão de antiguidade 20-24.

Contudo podemos verificar que, 24 trabalhadores têm mais de 30 anos de serviço.

A proporção é a seguinte:

até 5	22	24,18
5-9	3	3,30
10-14	7	7,69
15-19	12	13,19
20-24	13	14,29
25-29	10	10,99
30-34	11	12,09
35-39	9	9,89
40 ou mais	4	4,40
	91	100

Contagem de trabalhadores por Grupos/Cargo/Carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Quadro 4 – Nível de escolaridade – 2019

Habilitação Literária	Menos de 4 anos		4 anos escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano		11.º ano		12.º ano		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL	
Grupo/cargo/carreira	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dirigente Superior 1.º Grau															1						1	0
Dirigente Superior 2.º Grau																	1				0	1
Dirigente Intermédio de 1.º Grau																1	1				1	1
Dirigente Intermédio de 2.º Grau															2	1					2	1
Técnico Superior									1				2	3	5	17		2			8	22
Assistente Técnico							2	2		5	4	19		2	3	10		1			9	39
Assistente Operacional						1	1		1		1	1			1						4	2
Total						1	3	2	2	5	5	20	2	5	12	29	1	4			25	66

Neste ponto constatamos que 41 colaboradores da RTA tem licenciatura, o que demonstra o grau de competência técnica existente.

Quadro 4-A – Nível de escolaridade

Nível habilitacional	Trabalhadores	%
4 anos de escolaridade	0	0,00
6 anos de escolaridade	1	1,10
9 anos de escolaridade	5	5,49
11.º ano	7	7,69
12.º ano	25	27,47
Bacharelato	7	7,69
Licenciatura	41	45,05
Mestrado	5	5,49
Doutoramento	0	0,00
Total	91	100,00

Os dados acima revelam que, 53 trabalhadores são titulares de cursos superiores.

Contagem de trabalhadores por grupos/cargos/carreira, segundo nacionalidade e género

Neste ponto, apenas há a referir que todos os colaboradores são oriundos da União Europeia.

Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupos/cargos/carreira, segundo o escalão etário e género.

Neste ponto, há a reportar a existência de 4 trabalhadores, do género feminino, assim distribuídos:

- Uma Técnica Superior na faixa etária 50-54;
- Uma Assistente Técnica da faixa etária 50-54;
- Uma Assistente Técnica da faixa etária 55-59;
- Uma Assistente Técnica da faixa etária 60-64.

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

Quadro 5 – Admitidos e regressados por vínculo

Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Comissão de serviço		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Grupo/cargo/carreira								
Dirigente Superior 1.º Grau							0	0
Dirigente Superior 2.º Grau						1	0	1
Dirigente Intermédio de 1.º Grau							0	0
Dirigente Intermédio de 2.º Grau							0	0
Técnico Superior		1		1			0	2
Assistente Técnico	2	1					2	1
Assistente Operacional							0	0
Total	2	2		1		1	2	4

Contagem de saídas de trabalhadores por Grupo/Cargo/Carreira, segundo o motivo de saída e género

Quadro 6 – Saídas por motivo

Motivo saída	Caducidade		Reforma/ Apsoentação		Resolução		Mobilidade		Licença sem remuneração		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Grupo/cargo/carreira												
Dirigente Superior 1.º Grau											0	0
Dirigente Superior 2.º Grau											0	0
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	1										1	0
Dirigente Intermédio de 2.º Grau											0	0
Técnico Superior								1		2	0	3
Assistente Técnico	1	2	1		1						3	2
Assistente Operacional				1							0	1
Total	2	2	1	1	1			1		2	4	6

Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados por grupo/cargo/carreira segundo a dificuldade de recrutamento.

Neste ponto existem três circunstâncias a reportar:

- Recrutamento do Diretor do Núcleo Administrativo e Financeiro, em regime de comissão de serviço, foi transitado para 2020, por motivos logísticos;
- Recrutamento de um Técnico Superior para exercer funções de Técnico de Gestão Financeira, para celebração de contrato de trabalho a termo incerto, embora o processo estivesse a decorrer a conclusão transitou para 2020;
- Recrutamento de um Técnico Superior para exercer funções de Técnico de Planeamento, para celebração de contrato de trabalho a termo incerto, embora o processo estivesse a decorrer a conclusão transitou para 2020.

Contagem das mudanças das situações dos trabalhadores por grupos/Cargo/carreira, segundo o motivo e género

Durante o ano de 2019 ocorreram valorizações remuneratórias obrigatórias que abrangeram os seguintes grupos de trabalhadores:

Carreira	M	F
Técnico Superior	1	7
Assistente Técnico	0	11

No total 19 trabalhadores viram alterado o seu nível remuneratório em 2019.

Contagem de trabalhadores por grupos/Cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Quadro 7 – Modalidade de Horário – 2019

Horário de trabalho	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Turnos		Isenção Horário		TOTAL	
Grupo/cargo/carreira	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Dirigente Superior 1.º Grau											1		1	0
Dirigente Superior 2.º Grau												1	0	1
Dirigente Intermédio de 1.º Grau											1	1	1	1
Dirigente Intermédio de 2.º Grau											2	1	2	1
Técnico Superior			7	6	1	5		9				2	8	22
Assistente Técnico	1	3	4	12	3	12	0	8	1	4			9	39
Assistente Operacional			4	2									4	2
Total	1	3	15	20	4	17	0	17	1	4	4	5	25	66

Da análise do quadro verifica-se que, pelo facto de ser praticado no edifício sede, local que concentra o maior número de trabalhadores, o horário flexível recolhe o maior número.

Também se verifica que, as jornadas contínuas são unicamente praticadas pelo género feminino e são concedidas, na sua maioria, por motivos de apoio à família.

Contagem dos trabalhadores por Grupo/Cargo/Carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género.

Quadro 8 – Período normal de trabalho

Período normal de trabalho	35 horas		30 horas		TOTAL	
Grupo/cargo/carreira	H	M	H	M	H	M
Dirigente Superior 1.º Grau	1				1	0
Dirigente Superior 2.º Grau		1			0	1
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	1	1			1	1
Dirigente Intermédio de 2.º Grau	2	1			2	1
Técnico Superior	8	13		9	8	22
Assistente Técnico	8	27	1	12	9	39
Assistente Operacional	4	2			4	2
Total	24	45	1	21	25	66

Neste ponto verificamos que o PNT é de 35 horas, à exceção do pessoal que trabalha em regime de turnos e em jornada contínua.

Contagem de horas de trabalho suplementar durante o ano, por Cargo/Grupo/Carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Quadro 9 – Trabalho suplementar

Trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Grupo/cargo/carreira												
Dirigente Superior 1.º Grau												
Dirigente Superior 2.º Grau												
Dirigente Intermédio de 1.º Grau												
Dirigente Intermédio de 2.º Grau												
Técnico Superior	29:00	14:00	68:30	18:30	48:00	43:00	72:00	41:50	35:00	195:00	252:30	312:20
Assistente Técnico		70:30		78:30		156:00	13:50	154:50	134:00	561:00	147:50	1020:50
Assistente Operacional	98:30		354:30				60:50	5:50			513:50	5:50
Total	127:30:00	84:30:00	423:00:00	97:00:00	48:00:00	199:00:00	146:40:00	202:30:00	169:00:00	756:00:00	914:10:00	1339:00:00

Em 2018 o volume de trabalho extraordinário ascendeu a 1842:00, já em 2019 o volume totalizou 2253:10. Verifica-se assim um aumento de 411:10.

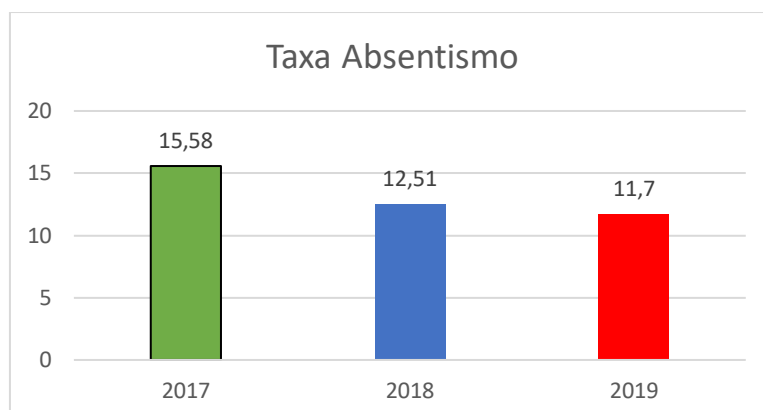
Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo/Cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género.

Quadro 10 – Dias de ausência

Motivos de ausência	Casamento		Parentalidade		Falecimento Familiar		Doença		Acidente de serviço		Assistência a familiar		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Greve		Outros		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Grupo/cargo/carreira																						
Dirigente Superior 1.º Grau																					0	0
Dirigente Superior 2.º Grau																					0	0
Dirigente Intermédio de 1.º Grau																					0	0
Dirigente Intermédio de 2.º Grau						3,0		22,0			3,5	0,5	2,0								0,5	30,5
Técnico Superior	15,0	15,0	57,0	30,0		11,0	48,5	164,0			15,5		3,5						43,5	28,5	164	267,5
Assistente Técnico				205,0		17,0	7,0	1 390,5	5,0	113,5	3,5	80,5			1,0		1,0		25,5	89,5	42	1897
Assistente Operacional							76,5	47,0			1,5								17,0	6,5	95	53,5
Total	15,0	15,0	57,0	235,0		31,0	132,0	1 623,5	5,0	113,5	5,0	99,5	0,5	5,5	1,0		1,0		86,0	124,5	301,5	2248,5

A média da taxa de absentismo do ano 2019 foi de 11,70 %, 0,80% menor que em 2018, que foi de 12,51%

Gráfico 4 – Evolução da taxa de absentismo desde 2016 a 2019



Remunerações e Encargos

Neste capítulo vamos apresentar a estrutura remuneratória da RTA e os encargos com pessoal, nomeadamente escalões de remuneração e as diferenças salariais existentes.

Quadro 11 – Estrutura remuneratória

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	11	20	31
1001 - 1250 €	8	20	28
1251 - 1500 €	0	16	16
1501 - 1750 €	0	2	2
1751 - 2000 €	0	1	1
2001 - 2250 €	2	3	5
2251 - 2500 €	0	1	1
2501 - 2750 €	2	0	2
2751 - 3000 €	1	2	3
3001 - 3250 €	0	0	0
3251 - 3500 €	0	1	1
3501 - 3750 €	1	0	1
3751 - 4000 €	0	0	0
Total	25	66	91

Da análise do quadro extraímos que 59 colaboradores auferem salários inferiores a 1.250 €.

Quando 11-A – Remunerações

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	645,00 €	645,00 €
Máxima (€)	3 734,06 €	3 173,95 €

Deste quadro podemos retirar que, é no género feminino que encontramos os salários mais baixos.

Total dos encargos anuais com pessoal

Este ponto está subdividido para se poder compreender os encargos que a entidade suporta em suplementos, prestações e benefícios sociais.

Quadro 12 – Encargos com remunerações

Encargos anuais

Encargos com pessoal	Valor (euros)
Remuneração base	1 661 847,50 €
Suplementos remuneratórios	94 565,13 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	102 350,62 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	491 556,42 €
Total	2 350 319,67 €

Quadro 12.1 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	5 579,32 €
Trabalho normal noturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	17 059,68 €
Isenção de horário de trabalho	5 757,24 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	9 368,81 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €
Fixação na periferia	0,00 €
Trabalho por turnos	14 043,10 €
Abono para falhas	1 337,30 €
Participação em reuniões	0,00 €
Ajudas de custo	10 161,21 €
Representação	29 365,35 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	493,56 €
Total	94 565,13 €

Quadro 12.1 – Encargos com prestações sociais

Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	344,22 €
Abono de família	3 027,77 €
Subsídio de educação especial	0,00 €
Subsídio mensal de vitalício	0,00 €
Subsídio para assistência de 3.ª pessoa	0,00 €
Subsídio de funeral	0,00 €
Subsídio por morte	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	308,76 €

Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	98 669,87 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	0,00 €
Total	102 350,62 €

Relativamente e como seria expectável por força das valorizações remuneratórias, verifica-se um aumento nos encargos com remunerações face a 2018, resultante de valorizações remuneratórias.

Higiene e Segurança

Esta matéria foi alvo de um relatório próprio que resumiu as avaliações de risco feitas pela entidade externa que nos presta este tipo de serviços, e identificou não conformidades e ações de melhoria.

Ainda assim, vamos resumir uma série de dados para consulta geral, relacionados com acidentes de trabalho e custos com prevenção.

Número de acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Quadro 13 - Número de acidentes de trabalho

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					In itinere						
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
N.º total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	3	3					1	1				
N.º de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	2			2			2		1	1		
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	10			10			7		2	5		
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						101				101	

No ano de 2019 ocorreram 8 acidentes de trabalho, que não causaram qualquer incapacidade.

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

Quadro 14 – Encargos com medicina no trabalho

Atividades de medicina no trabalho	Número	valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:	54	
Exames de admissão	1	
Exames periódicos	53	
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		2 768,35 €
Visita aos postos de trabalho	21	

Durante o ano de 2019, houve aquisição de equipamentos de proteção individual para o pessoal da manutenção.

Em matéria de segurança e higiene foram auditados todos os postos de trabalho, tendo sido dado cumprimento das regras de segurança no trabalho.

Relações profissionais

Este capítulo mostra a participação dos colaboradores nas atividades sindicais, bem como o relacionamento dos mesmos com a entidade empregadora, nomeadamente no que diz respeito a disciplina.

Quadro 15- Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	18
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Deste quadro retiramos que existe um pequeno número de trabalhadores sindicalizados, que representam 19,78% do total.

Também verificamos a não existência de Comissão de Trabalhadores.

Disciplina

Não houve ocorrências disciplinares em 2019.

Análise ao balanço social

O balanço social permite à gestão aferir a qualidade e quantidade dos seus recursos humanos e identificar todas as suas carências e implementar as ações que considerar adequadas.

Compulsados todos os dados estatísticos podemos extrair o seguinte:

- A maioria dos colaboradores são do género feminino – 72,52%;
- A carreira de assistente técnico é a que concentra maior número de colaboradores – 52,74%;
- O nível etário é de 51 anos;
- O leque etário é de 2,35. Ou seja, o colaborador mais velho tem 2,35 vezes mais idade que o mais novo;
- O nível de envelhecimento da população trabalhadora é de 36,26%, ou seja, em 91 colaboradores, 33 trabalhadores têm idade igual ou superior a 55 anos;
- O índice de rotação manteve-se nos 0,87%;
- O índice de reposição é de 75%;
- A taxa de trabalho extraordinário foi de 136,96%;
- O leque salarial é de 5,79 ou seja, o salário mais elevado é cinco vezes maior que o mais baixo;
- Índice de tecnicidade em sentido lato (inclui os técnicos superiores em funções dirigentes) é de 38,46%;
- Índice de tecnicidade em sentido restrito é de 32,29%;
- Índice de enquadramento é de 5,49%;
- Taxa de progressão foi de 20,87%.

De referir ainda que, tendo em conta as habilitações literárias superiores, o índice de tecnicidade em sentido lato poderia ser de 50,54%.

Indicadores do balanço social

Para o apuramento das taxas foram utilizados os indicadores disponibilizados pela DGAEP, que se transcrevem:

Indicador	Fórmula de cálculo
Nível etário	Soma das idades /Total de recursos humanos
Leque etário	Trabalhador mais idoso /Trabalhador menos idoso
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{N.º de RH com idade} > 55 \text{ anos} \times 100}{\text{Total de RH}}$
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades na função pública /Total de efetivos
Índice de rotação	$\frac{\text{N.º de RH a 31 de dezembro}}{\text{Número RH em 1 de janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$
Taxa de reposição	$\frac{\text{Número de admissões} \times 100}{\text{Número de saídas}}$
Taxa de absentismo	$\frac{\text{N.º de dias de faltas} \times 100}{\text{N.º anual de dias trabalháveis} \times \text{N.º total de recursos humanos}}$
Taxa de trabalho extraordinário	$\frac{\text{N.º anual de horas de trabalho extraordinário} \times 100}{\text{Total de horas trabalháveis por semana} \times 47}$
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$
Índice de Tecnicidade	$\frac{\text{Número de técnicos superiores} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$
Índice de Enquadramento	$\frac{\text{Número de Dirigentes} \times 100}{\text{Total de Recursos humanos}}$
Taxa de Promoções	$\frac{\text{Número de efetivos promovidos} \times 100}{\text{Total Efetivos do quadro}}$
Taxa de Progressões	$\frac{\text{Número de efetivos com progressão} \times 100}{\text{Total de efetivos do quadro}}$
Taxa de contratação a termo	$\frac{\text{Número de contratados a termo} \times 100}{\text{Total de efetivos do quadro}}$

Análise comparativa do Balanço Social desde 2015

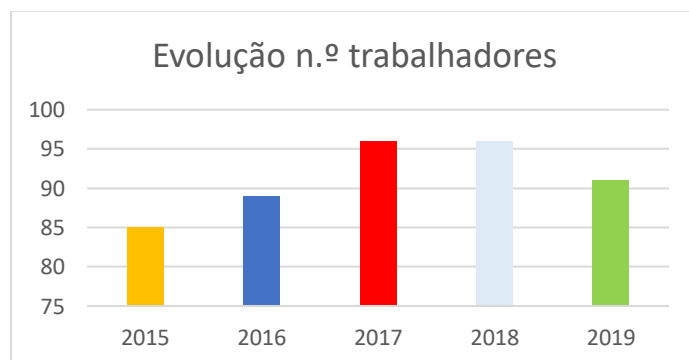
A evolução do número de colaboradores da RTA tem sofrido várias oscilações como podemos comprovar pelo quadro e gráfico abaixo.

Quadro 17 - Número de colaboradores por ano e género

Ano	Género		Total
2015	M	20	85
	F	65	
2016	M	21	89
	F	68	
2017	M	25	96
	F	71	
2018	M	26	96
	F	70	
2019	M	25	91
	F	66	

Em 2019 houve uma redução do número de trabalhadores.

Gráfico 5 - Número de colaboradores por ano



No que concerne à evolução de encargos, observamos que em 2019 houve um aumento de despesas com remunerações.

Desde 2011 tem sido registado algumas alternâncias como se verifica no quadro abaixo:

Gráfico 6 – Evolução de encargos



Gráfico 7 – Encargos com remuneração

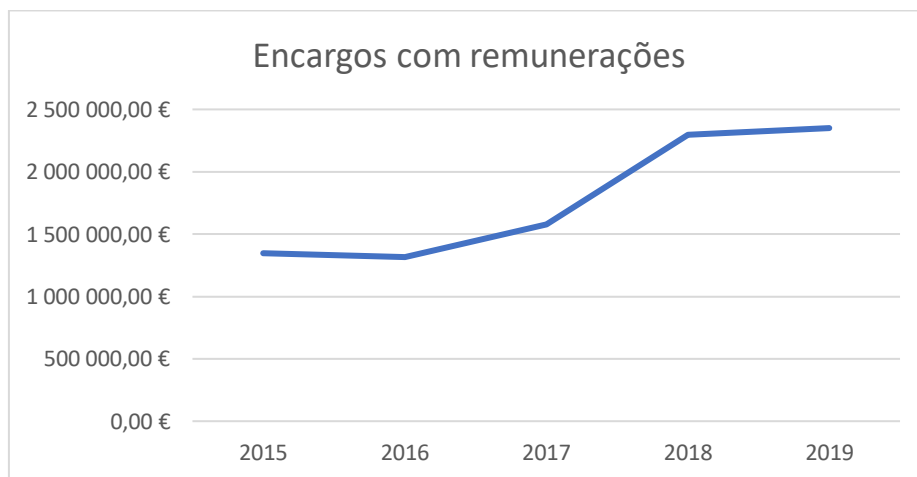


Gráfico 8 – Suplementos remuneratórios

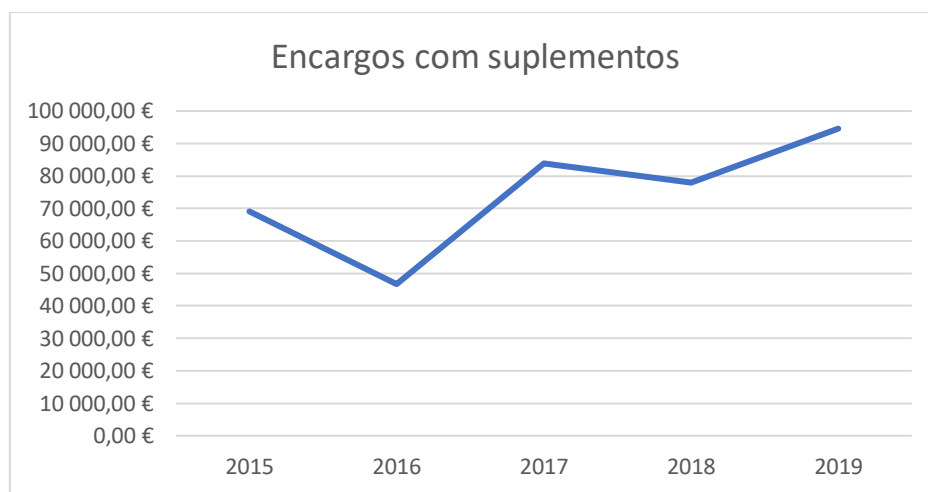
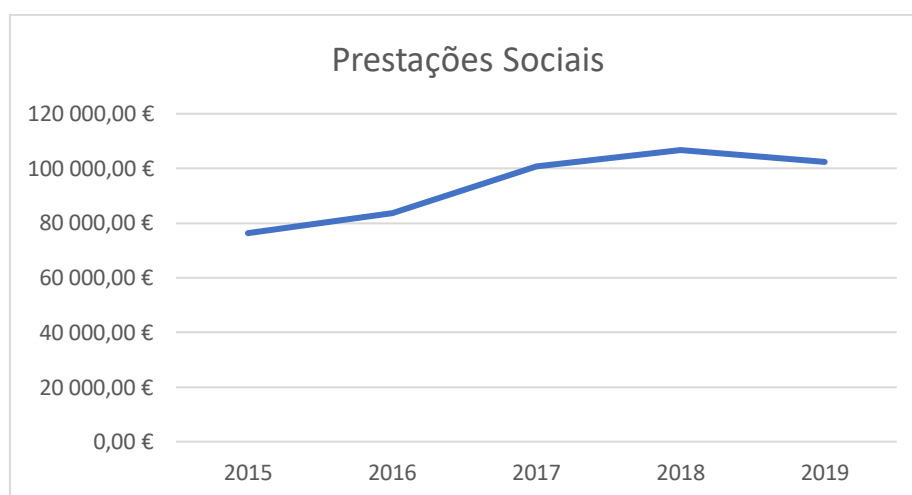


Gráfico 9 – Prestações sociais



Da análise aos gráficos podemos observar que, as despesas com os recursos humanos têm vindo a aumentar.

Conclusão

No ano de 2019 verificamos a diminuição do número de trabalhadores e um aumento no valor com despesas com pessoal resultante das valorizações remuneratórias.

Apesar da rotação entre a entrada e saída de trabalhadores continuamos com um índice de idade elevado e prevemos que, brevemente, teremos um elevado número de trabalhadores a requererem aposentação.

Realçamos como aspeto positivo o nível de qualificações dos trabalhadores do organismo. No entanto, temos de referir como aspeto negativo a existência de um mapa residual para trabalhadores em funções públicas, que impede a progressão nas carreiras.

Relativamente a ações a implementar no futuro, mantêm-se as restrições orçamentais e financeiras que determinam as admissões de pessoal, a realização de formação e a implementação de regras de prevenção e segurança no trabalho.

FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2019

Autor: Área de recursos humanos – Núcleo Administrativo e Financeiro

Departamento de Administração Geral

Região de Turismo do Algarve

Av. 5 de outubro, 18-20

8000-076 Faro

Tel: 289800540/461

Email: recursos.humanos@turismoalgarve.pt