

Universidade do Algarve



27.04.20

Paulo Águas
Reitor

Balanço Social

2019

SERVIÇOS DE RECURSOS HUMANOS
Campus da Penha, 8005-139 FARO (dsrhumanos@ualg.pt)

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	2
I – ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA UALG	3
II - DISTRIBUIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.	4
1 - OS EFETIVOS NA UALG E SUA DISTRIBUIÇÃO.	4
2 - CARATERIZAÇÃO DOS EFETIVOS.	8
2.1. – Por Corpo e Subsistema de Ensino	8
2.1.1. Pessoal Não Docente	8
2.1.2. Pessoal Docente.	8
2.2. – Distribuição por Escalão Etário	9
2.3. – Distribuição por Género	9
2.4. – Nível das Habilitações Académicas	11
2.4.1. Pessoal Não Docente e Investigador	11
2.4.2. Pessoal Docente	11
2.5. – Estrutura da Antiguidade na Função Pública	12
2.6. – Nacionalidade Estrangeira	13
3 – MOBILIDADE DOS EFETIVOS	13
3.1. – Entradas	14
3.2. – Saídas	14
3.3. – Postos de trabalho previstos e não ocupados	14
3.4. – Mudanças de situação	15
4 – TEMPO DE TRABALHO	15
4.1. – Modalidades de Horário	15
4.2. – Assiduidade	15
4.3. – Trabalho Suplementar e Noturno	18
5 – FORMAÇÃO	18
6 – ENCARGOS COM PESSOAL	19
6.1. – Evolução dos Encargos com Pessoal	19
6.2. – Evolução dos Encargos com as Prestações Sociais	21
6.3. – Encargos com as Contribuições para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social	21
7 – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	22
III – CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
ANEXOS – Quadros do Balanço Social	24

INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de gestão e de planeamento de recursos humanos, incluído no ciclo anual de gestão, cuja elaboração passou a ser obrigatória para a generalidade dos serviços, com a publicação do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Nesta linha, o Estatuto do Pessoal Dirigente veio incorporar nas competências dos dirigentes de nível superior a obrigatoriedade de apresentar o balanço social, juntamente com o relatório de atividades.

O Balanço Social de 2019¹ da Universidade do Algarve (UAIG) foi elaborado de acordo com o diploma acima mencionado, disponibilizando um conjunto de indicadores sobre os seus recursos humanos e respetivos recursos financeiros.

Toda a informação constante do balanço social tem como fonte os dados arquivados no sistema de gestão integrada SAP e no sistema de gestão Primavera, que lhe sucedeu.

Os dados que serviram de base à construção dos indicadores referem-se ao pessoal em exercício de funções na Universidade do Algarve em 31 de dezembro de 2019. O pessoal em mobilidade noutra instituição ou em exercício de cargo público não foi desta forma considerado, constando do balanço social da respetiva entidade.

Também não foram contabilizados os efetivos docentes que detêm um contrato a termo resolutivo certo sem remuneração nem o pessoal com contrato ao abrigo da Medida Contrato Emprego Inserção (CEI) e as avenças.

No entanto, o pessoal em situação de licença sem remuneração por período inferior a um ano, licença de interesse público e licença parental foi contabilizado nos efetivos, bem como aqueles que se encontram a exercer funções em organismo internacional ou em cedência de interesse público noutros organismos privados ou públicos, nacionais ou estrangeiros.

Em primeiro lugar é apresentada uma breve caracterização da UAIG, incluindo a sua estrutura organizacional, no sentido de contextualizar os recursos humanos e os indicadores do próprio balanço social, aos quais foram acrescentados outros dados para completar a informação e facilitar a análise.

Na apresentação dos dados, sempre que se justifique, é efetuada uma comparação com o ano anterior, e em relação ao pessoal docente a distinção entre os dois subsistemas de ensino, universitário e politécnico.

¹ Os mapas utilizados no Balanço Social foram atualizados pela Direção Geral da Administração Pública (DGAEP).

I – A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA UALG

Na qualidade de Instituto Público, a Universidade do Algarve é uma entidade coletiva de direito público, dotada de autonomia estatutária, científica, pedagógica, cultural, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar, com sede em Faro.

Dispõe de dois *Campi*, Penha e Gambelas e de um Pólo em Portimão.

Durante o ano de 2009 foram aprovados os Estatutos das Unidades Orgânicas e o Regulamento Orgânico da Biblioteca. Já em 2010 foram aprovados os regulamentos orgânicos dos Serviços e da Unidade de Apoio à Investigação Científica e Formação Pós-Graduada.

A UAlg distingue-se da maioria das instituições de ensino superior público por integrar os dois subsistemas de ensino superior: Universitário e Politécnico.

A sua estrutura organizacional é constituída por unidades orgânicas de ensino e investigação, unidades de investigação e de desenvolvimento, serviços e unidades funcionais.

Unidades orgânicas que integram o subsistema universitário:

- ✓ Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (FCHS);
- ✓ Faculdade de Ciências e Tecnologia (FCT);
- ✓ Faculdade de Economia (FE).

O subsistema universitário integra ainda o Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina (DCBM).

Unidades orgânicas que integram o subsistema politécnico:

- ✓ Escola Superior de Educação e Comunicação (ESEC);
- ✓ Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo (ESGHT);
- ✓ Escola Superior de Saúde (ESSUAlg);
- ✓ Instituto Superior de Engenharia (ISE).

Existem duas unidades funcionais:

- ✓ Biblioteca;
- ✓ Unidade de Apoio à Investigação Científica e Formação Pós-Graduada.

A Universidade dispõe ainda de um conjunto de outras estruturas que garantem o normal funcionamento da instituição, tanto a nível técnico como administrativo:

- ✓ Serviços de Apoio à Reitoria;
- ✓ Serviços de Apoio Geral;
- ✓ Serviços Centrais que compreendem:
 - Serviços Académicos;
 - Serviços Financeiros e Patrimoniais;
 - Serviços de Informática;
 - Serviços de Recursos Humanos;
 - Serviços Técnicos.

A Universidade também integra Centros de I&D (Investigação e Desenvolvimento).

Os mapas de pessoal da Universidade contemplam o pessoal:

- Não Docente (não foi incluído o pessoal em regime de avença);
- Docente do Ensino Superior Politécnico;
- Docente do Ensino Superior Universitário;
- Investigação.

II – DISTRIBUIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1 – OS EFETIVOS NA UALG E SUA DISTRIBUIÇÃO

Em 31 de dezembro de 2019, a UAlg contava com um total de 1.242 trabalhadores².

Em termos globais a distribuição do número de efetivos pelos corpos existentes na Universidade do Algarve é a indicada no Quadro 1.

Entende-se por corpo o conjunto das carreiras existentes tanto do pessoal docente, como não docente e ainda dos investigadores.

Assim, o corpo docente é constituído pelas carreiras dos dois subsistemas de ensino (universitário e politécnico), o corpo não docente pelas carreiras de pessoal dirigente, técnico superior, assistente técnico, assistente operacional e informática, e o corpo dos investigadores pelo pessoal da carreira de investigação, designadamente, investigadores doutorados contratados no âmbito do Regime do Emprego Científico e Tecnológico.

De salientar que o Reitor e os Vice-Reitores estão considerados no corpo não docente na carreira dirigente.

Quadro 1
Distribuição de Efetivos por Corpo

Corpo	2019	Distribuição
Docente	805	64,8%
Universitário	449	55,8%
Politécnico	356	44,2%
Não Docente³	357	28,8%
Investigação	80	6,4%
Total	1.242	100,0%

² Não foram considerados os bolsellos, os CEIs e os contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo sem remuneração. Os avençados foram considerados nos mapas do balanço social, na parte correspondente, mas não estão incluídos nos quadros deste relatório.

³ No Pessoal Não Docente foram incluídos 1 Reitor e 3 Vice-Reitores (por se tratar de Pessoal Dirigente Superior de 1ª e 2ª Grau, respetivamente, nos termos dos códigos do SIOE).

O peso do pessoal docente na UAIG é de 64,8%, sendo que o mesmo é repartido entre o subsistema universitário, com 55,8%, e o ensino politécnico, com 44,2%.

O pessoal não docente representa 28,8% do universo total.

Relativamente a 2018, verificou-se um acréscimo de 41 efetivos no número total, o que corresponde a um aumento percentual de 3,41%, determinado essencialmente pelo acréscimo do número de Investigadores, mais 47. No corpo de pessoal docente houve um ligeiro aumento do número de efetivos, 2 no pessoal docente universitário e 3 no pessoal docente politécnico.

Apenas o pessoal não docente registou um decréscimo, consubstanciado em 11 efetivos.

Quadro 2
Varição de Efetivos entre 2018 e 2019

Pessoal	Ano	2018	2019	Varição (nº)	Tx
				2018/19	Crescimento (%)
Não Docente		368	357	-11	-2,99%
Docente Ens. Universitário		447	449	+2	+0,45%
Docente Ens. Politécnico		353	356	+3	+0,85%
Investigadores		33	80	+47	142,42%
Totais		1.201	1.242	+41	3,41%

Não obstante, no que se refere ao corpo docente, é importante analisar a sua evolução expressa em ETI (equivalente em tempo integral), sabendo que o número de docentes em tempo parcial é ponderado de acordo com a percentagem fixada no respetivo contrato. Neste contexto, regista-se um decréscimo efetivo de 1,52 efetivos no corpo docente da UAIG, conforme se pode visualizar no Quadro 3.

Quadro 3
Varição de Docentes ETI entre 2018 e 2019

Pessoal	Ano	2018	2019	Varição (nº)	Tx
				2018/19	Crescimento (%)
Docente Ens. Universitário		313,70	310,43	-3,27	-1,04%
Docente Ens. Politécnico		281,40	283,15	1,75	0,62%
Totais		595,10	593,58	-1,52	-0,26%

A distribuição dos efetivos por unidade é a seguinte:

Quadro 4
Distribuição de Efetivos por Unidade

Unidade	Docente	Não Docente	Investigação
Escola Superior de Educação e Comunicação (ESEC)	59	15	
Escola Superior de Gestão Hotelaria e Turismo (ESGHT)	106	20	
Escola Superior de Saúde (ESSUALG)	100	11	
Instituto Superior de Engenharia (ISE)	90	21	
Faculdade de Ciências e Tecnologia (FCT)	159	45	1
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (FCHS)	77	12	
Faculdade de Economia (FE)	63	13	
Departamento de Ciências Biomédicas e Medicina (DCBM)	150	9	2
Reitoria e Serviços	1	171	1
Biblioteca		27	
Unidade de Apoio à Investigação Científica e Formação Pós-Graduada (UAIC)		12	
Centros I&D		1	76
Total	805	357	80

A Reitoria e Serviços concentram 46,8% do pessoal não docente (167 trabalhadores⁴). Esta prevalência tem-se mantido ao longo dos anos, devido ao facto de se concentrarem nos Serviços muitas das funções essenciais ao funcionamento da Universidade, mas também como consequência da orgânica definida nos Estatutos da UAlg. O Reitor e os Vices Reitores estão afetos à Reitoria no pessoal não docente representando aproximadamente 1,1% do total.

Em 2019 as unidades orgânicas (Escolas e Faculdades) totalizam 137 trabalhadores não docentes, o que corresponde a 38,4% do universo não docente.

O pessoal não docente das unidades funcionais tem um peso de 10,9%, sendo que a UAIC representa 31% deste pessoal e a Biblioteca 69%.

Ao DCBM está afeta uma percentagem de aproximadamente 2,5% de pessoal não docente.

Aos Centros de I&D está afeto apenas 1 trabalhador não docente, correspondendo a aproximadamente 0,3%. Em 2019, as tarefas de gestão administrativa e financeira dos centros foram asseguradas por bolseiros através de medidas específicas, e não por trabalhadores com contratos de trabalho em funções públicas.

Em relação à modalidade de relação jurídica de emprego público, como se pode constatar no Quadro 5, a maioria do pessoal detém um contrato por tempo indeterminado⁵, correspondendo a cerca de 64%.

⁴ Excluiu-se o Reitor e 3 Vices Reitores.

⁵ Incluíram-se os docentes em Mandato, por se tratarem de docentes com contrato por tempo Indeterminado.

Quadro 5
Efetivos distribuídos por relação jurídica de emprego e unidade

Unidade	Corpo	Cargo Político / Mandato	CTFP-Termo Indeterminado	CTFP-Termo Resolutivo Certo	CTFP-Termo Resolutivo Incerto	Comissão de Serviço	Total
ESEC	PD	2	33	24			59
	PND		15				15
ESGHT	PD	2	62	42			106
	PND		20				20
ESS	PD	2	26	72			100
	PND		11				11
ISE	PD	2	83	5			90
	PND		21				21
FCT	PD	2	148	9			159
	INV			1			1
	PND		43		1	1	45
FCHS	PD	2	53	22			77
	PND		12				12
FE	PD	2	32	29			63
	PND		12		1		13
DCBM	PD		14	136			150
	INV			2			2
	PND		8		1		9
Biblioteca	PD						0
	PND		26			1	27
UAIC	PD						0
	PND		10			2	12
Reitoria e Serviços	PD			1			1
	INV		1				1
	PND	4	147		1	19	171
Centros I&D	INV			76			76
	PND		1				1
Sub Total - PD		14	451	340	0	0	805
Sub Total - INV		0	1	79	0	0	80
Sub Total - PND		4	326	0	4	23	357
Total		18	778	419	4	23	1242

PD - Pessoal Docente; INV – Investigadores; PND - Pessoal Não Docente;

É de sublinhar que dos 465 contratos por tempo Indeterminado do pessoal docente (incluindo em mandato), 54% encontram-se no subsistema universitário (252), verificando-se tendência idêntica no que se refere aos contratos a termo certo, a que corresponde 58% (197), dos 340 contratos.

Em relação ao pessoal não docente, 91% dos trabalhadores têm um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

2 – CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS

2.1. – Por Corpo e Subsistema de Ensino

2.1.1. Pessoal Não Docente

Quadro 6
Pessoal Não Docente por Carreira - Taxa Crescimento em 2019

Cargos e Carreiras	2018	2019	Variação (n.º)	Taxa Crescimento (%)
Dirigente Superior	5	5	0	0,0%
Dirigente Intermédio	20	22	+2	10,0%
Técnico Superior	132	125	-7	-5,3%
Assistente Técnico	122	112	-10	-8,2%
Assistente Operacional	59	58	-1	-1,7%
Informática	30	35	+5	16,7%
Totals	368	357	-11	-2,99%

Analisando o quadro acima podemos constatar que houve um decréscimo de aproximadamente 3% no número de efetivos não docentes. Verifica-se uma diminuição de trabalhadores nas carreiras de assistente operacional, assistente técnico e técnico superior. Esta redução contrasta com o ligeiro aumento do número de efetivos que integram a carreira de informática e a carreira de dirigente intermédio.

A redução de efetivos na carreira de técnico superior deve-se em particular ao regresso de trabalhadores de outras entidades aos respetivos organismos de origem, bem como à mobilidade interna entre órgãos ou serviços de trabalhadores do mapa de pessoal da UAIG. No que se refere à carreira de assistente técnico essa diminuição, para além da mobilidade, é explicada também por motivos de aposentação.

2.1.2. Pessoal Docente

A distribuição do número de docentes por subsistema, mostra que existem mais docentes no ensino universitário do que no ensino politécnico, quer ao nível de efetivos reais como em termos de ETI.

Observa-se que 56,3% do pessoal docente está integrado na carreira. Constatam-se ainda que nos dois subsistemas existe predominância do pessoal de carreira, nomeadamente, 56,2% do pessoal docente do ensino universitário e 59,8% do pessoal docente do ensino politécnico.

Quadro 7
Pessoal Docente por Subsistema de Ensino 2019

Subsistemas	Carreira	Convitados	Total
Ensino Universitário	253	196	449
Ensino Politécnico	213	143	356
Total	466	339	805

2.2. – Distribuição por Escalão Etário

Quadro 8
Distribuição por Escalão Etário e Corpo

Escalão Etário	Pessoal Docente		Pessoal Não Docente	Pessoal Investigação	Total
	Universitário	Politécnico			
20 - 24	2	2			4
25 - 29	1	5	3	2	11
30 - 34	25	26	1	9	61
35 - 39	51	32	10	23	116
40 - 44	48	38	57	32	175
45 - 49	71	82	72	7	232
50 - 54	89	67	73	6	235
55 - 59	87	51	76	1	215
60 - 64	53	40	49		142
65 - 69	22	13	16		51
Total	449	356	357	80	1242

Analisada a idade dos trabalhadores da Universidade verifica-se:

- A média simples de idades manteve-se idêntica à média do ano anterior, nos 50,1 anos, devido, principalmente ao ingresso de Investigadores de faixas etárias mais jovens (entre os 25 e os 39 anos), atenuando assim o aumento deste parâmetro.
- É no escalão etário dos [50-54 anos] que se encontra o maior número de efetivos (235), logo seguido pelo escalão [45-49 anos] com 232 e pelo escalão [55-59 anos] com 215 trabalhadores, respetivamente. Constata-se, assim, que aproximadamente 55% dos trabalhadores da UAlg posicionam-se na faixa etária entre os 45 e os 59 anos.
- É de destacar que 51 trabalhadores têm entre 65 e 69 anos, sendo relevante a possibilidade de aposentação.

Considerou-se importante calcular a taxa de emprego de jovens na UAlg, por se tratar de um fator que assume especial relevo no contexto laboral atual. Assim, em 2019, considerando as faixas etárias até aos 29 anos, o valor da taxa de emprego de jovens⁶ na UAlg é de aproximadamente 1,2%, verificando-se uma diminuição de 0,1 pontos percentuais relativamente ao ano anterior (era de 1,3%), incidindo este decréscimo no pessoal docente, tanto do Ensino Universitário como Politécnico.

2.3 – Distribuição por Género

O total do pessoal (docente, não docente e investigador) por género distribui-se do seguinte modo:

⁶ Taxa de Emprego de Jovens = (Efetivos até aos 29 anos/efetivo global)

Quadro 9
Evolução dos Efetivos por Género

Género	2018	2019
Feminino	691	712
Masculino	510	530
Total	1201	1242

Mantém-se a tendência dos anos anteriores, uma vez que as mulheres continuam a ser em maior número que os homens.

Não obstante, verificou-se uma alteração na evolução destas taxas, mas sem peso de relevo: a taxa de feminilidade alterou de 57,54% em 2018 para 57,32% em 2019 e a taxa de masculinidade alterou de 42,46% em 2018 para 42,67% em 2019.

Quadro 10
Distribuição do Pessoal Não Docente e Investigação por Grupo Profissional e Género

Grupo	Feminino	Masculino
Dirigente Superior	2	3
Dirigente Intermédio	15	7
Técnico Superior	95	30
Informática	13	22
Assistente Técnico	95	17
Assistente Operacional	31	27
Investigação	53	27
Total	304	133

Quadro 11
Distribuição do Pessoal Docente por Subsistema e Género

Grupo	Feminino	Masculino
Ensino Universitário	223	226
Ensino Politécnico	185	171
Total	408	397

Face aos quadros apresentados, conclui-se que é o pessoal não docente o que mais contribui para o peso das mulheres na Universidade.

2.4. – Nível das Habilitações Académicas

2.4.1 - Pessoal Não Docente e Investigador

Nos valores da estrutura habilitacional do pessoal não docente e investigador é de realçar o peso da licenciatura (29,98%) e do 12.º ano (24,94%) que, no seu conjunto, representam 54,92% do nível habilitacional destes trabalhadores.

Quadro 12
Distribuição do Pessoal Não Docente e Investigador por Nível de Escolaridade

Nível de Escolaridade	Não Docente	Investigador	Nível escolaridade/ total efetivos (%)
Menos de 4 anos	1		0,23%
4.º Ano	13		2,97%
6.º Ano	12		2,75%
9.º Ano	50		11,44%
12.º Ano	109		24,94%
Bacharelato	5		1,14%
Licenciatura	130	1	29,98%
Mestrado	30	3	7,55%
Doutoramento*	7	76	18,99%
Total	357	80	100,00%

*Estão incluídos 2 dirigentes do ensino Universitário e 2 do ensino Politécnico (um Reitor e três Vice-Reitores).

O índice de formação superior⁷ do pessoal não docente e investigador em 2019 é de 57,67%, tendo registado um acréscimo relativamente ao ano de 2019 (49,9%). Este acréscimo decorre da contratação de investigadores doutorados.

2.4.2 - Pessoal Docente

O doutoramento é a habilitação com maior peso na estrutura habilitacional do pessoal docente, como se pode verificar no Quadro 13, facto que se deve, maioritariamente, ao subsistema universitário.

⁷ Índice de formação superior = [(n.º bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) / total efetivos] x 100

Quadro 13
Pessoal Docente por Habilitação Académica e Subsistema

Nível habilitacional	Universitário	%	Polltécnico	%	Total	%
12º Ano*		0,00%	1	0,28%	1	0,12%
Bacharelato		0,00%		0,00%	0	0,00%
Licenciatura	80	17,78%	68	19,15%	148	18,39%
Mestrado	70	15,56%	105	29,58%	175	21,74%
Doutoramento**	299	66,67%	182	50,99%	481	59,75%
Total	449	100,00%	356	100,00%	805	100,00%

* Monitor

** O Reitor e os Vice-Reitores foram incluídos no pessoal não docente enquanto dirigentes, pelo que não constam deste quadro.

2.5. – Estrutura da Antiguidade na Função Pública

A média simples da antiguidade em funções públicas é de 18,09 anos, tendo-se verificado uma ligeira descida relativamente ao ano anterior (em 2018 a média de antiguidade rondava os 18,36 anos), resultado de saídas por aposentação, nomeadamente por limite de idade e por entradas superiores às saídas.

Verifica-se que o intervalo que reúne o maior número de trabalhadores é o de até 5 anos, suportado essencialmente pelo corpo docente e pelos investigadores.

É, no entanto, de salientar que o cálculo da antiguidade do pessoal docente pode estar enviesado, dado que foi contabilizado todo o tipo de pessoal, designadamente aquele que acumula funções na Universidade com outras funções públicas, para além de existirem situações que não nos oferecem garantias neste indicador, nomeadamente no que se refere a períodos de interrupções (por exemplo, períodos de licença sem vencimento ou interrupções entre contratos, no caso do pessoal docente convidado).

Quadro 14
Distribuição dos efetivos por antiguidade e grupo

Grupo	Até 5	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	> 40	Total Geral
Dirigente Superior						3	2			5
Dirigente Intermédio			4	11	2	4		1		22
Técnico Superior	2	12	10	39	19	22	9	7	5	125
Informática	3	1	2	11	4	3	7	3	1	35
Assistente Técnico			8	25	17	32	16	11	3	112
Assistente Operacional	4		3	4	21	13	11	2		58
Docente Universitário	130	44	38	36	64	73	28	19	17	449
Docente Politécnico	95	23	21	19	66	68	29	21	14	356
Investigador	77	1	2							80
Total	311	81	88	145	193	218	102	64	40	1242

2.6. – Nacionalidade Estrangeira

Como se pode ver pelo quadro abaixo, existem 54 trabalhadores estrangeiros a exercer funções na Universidade, na sua grande maioria pessoal Docente Universitário. Estes trabalhadores representam 4,35% dos efetivos, mais 0,19% do que no ano anterior (consequência da entrada de Investigadores).

Quadro 15
Distribuição dos efetivos por nacionalidade estrangeira

Proveniência do trabalhador	Docente Universitário	Docente Politécnico	Investigação	TOTAL
União Europeia	29	6	14	49
CPLP ⁸	1			1
Outros países		1	3	4
Total	30	7	17	54

Os trabalhadores estrangeiros têm um peso de 4,6% no universo do pessoal docente (6,68% no universitário e 1,97% no politécnico) e de 21,25% no pessoal de investigação.

3 – MOBILIDADE DOS EFETIVOS

Neste ponto pretende-se analisar a mobilidade durante o ano de 2019.

⁸ CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Por mobilidade, neste contexto, entende-se a movimentação de pessoal: entradas, saídas, e mudanças de situação.

3.1. – Entradas

Como “entradas de pessoal” consideraram-se os efetivos admitidos/regressados à UAIG entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2019.

Em 2019 registaram-se 175 admissões/regressos:

Deste universo, 111 pertencem ao pessoal docente, 52 ao pessoal de investigação e as restantes 12 ao pessoal não docente, entre os quais 2 avançados.

No que se refere ao pessoal docente houve 1 regresso de licença sem remuneração, 3 de cargos público e 107 admissões, destas, 2 docentes por concurso documental e as restantes 105 por convite (41,9% no subsistema universitário e 58,1% no politécnico).

No pessoal não docente registaram-se 12 admissões, 2 avançados, 2 dirigentes em regime de substituição, 1 regresso de comissão de serviço, 5 admissões por procedimento concursal, 1 abrigo de Contrato de Emprego Apoiado em Mercado Aberto e 1 em regime de mobilidade interna.

Relativamente ao pessoal de investigação ingressaram 49 investigadores doutorados por procedimento concursal ao abrigo do Decreto-Lei n.º 57/2016 de 24 de agosto, alterado pela Lei n.º 57/2017 de 19 de julho, e 3 ao abrigo de projetos financiados (Programa Horizonte 2020 – Ação Marie Curie).

3.2. – Saídas

Como “saídas de pessoal” foram considerados os efetivos que saíram, 133 no total, na sua maioria por caducidade (60,2%), seguida de aposentação (12,8%, incluindo 2 casos de aposentação por limite de idade) e em terceiro, por denúncia (11,3%).

O pessoal docente do ensino politécnico é o grupo que apresenta um maior número de saídas, 58 ao todo, representando 43,6% do total das saídas verificadas em 2019, e o pessoal docente do ensino universitário 34,6%, num total de 46 saídas.

Verifica-se ainda a saída de 25 trabalhadores não docentes (18,7%) e 5 investigadores (3,7%).

3.3. – Postos de trabalho previstos e não ocupados

Dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal para 2019, não foram ocupados nesse ano 74 lugares, 72 dos quais pelo facto dos procedimentos concursais se encontrarem ainda em desenvolvimento em 31 de dezembro.

No que se refere ao pessoal não docente, os procedimentos em questão visam na sua grande maioria a regularização de vínculos no âmbito do PREVPAP - programa de regularização extraordinária de vínculos precários na Administração Pública, assim como nos investigadores.

Em relação ao pessoal docente, universitário e politécnico, trata-se essencialmente de concursos documentais para promoção às categorias superiores das respetivas carreiras, incluindo também duas situações de regularização ao abrigo do PREVPAP, uma em cada subsistema.

3.4. – Mudanças de Situação

Em 2019, na sequência do descongelamento das carreiras da Administração Pública, verificaram-se 215 alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, 110 de pessoal docente e 105 de pessoal não docente.

Durante o ano, 16 trabalhadores mudaram de situação por procedimento concursal, 5 docentes universitários e 11 não docentes, os últimos no âmbito do PREVPAP - Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários na Administração Pública.

Registaram-se ainda 2 consolidações de mobilidade interna na categoria, 1 na carreira e categoria de técnico superior e outra de assistente operacional.

4 – TEMPO DE TRABALHO

4.1. – Modalidades de Horário

O pessoal docente e investigador tem um horário com características especiais, que designamos por horário específico, dada a natureza das funções que exercem.

Em relação ao pessoal não docente a sua maioria tem um horário rígido (das 9h às 12:30h e das 14h às 17:30h). Existem alguns casos de jornada contínua, enquadrados pela legislação em vigor sobre esta matéria.

Os assistentes operacionais, que exercem funções de guarda-noturno praticam um horário por turnos.

4.2 – Assiduidade

A doença é o motivo que gera mais dias de ausência, seguido pela ausência por parentalidade, tendência que já vem de anos anteriores.

Neste contexto salienta-se um acréscimo de 30,5% nos dias de faltas por doença de 2018 para 2019 (passou de um total de 9.090,8 para 11.863,83 dias).

Já na parentalidade a tendência é de descida, sendo que os dias não trabalhados diminuiu em cerca de 22% de 2018 para 2019 (um total de 3.890 para 3.034 dias), sendo o pessoal docente, universitário e politécnico, o grupo que mais contribuiu para este decréscimo.

De referir ainda que as ausências motivadas por casamento e falecimento de familiares sofreram uma diminuição no seu conjunto em cerca de 36% em 2019 relativamente a 2018 (de 241 para 154 dias).

Também os acidentes em serviço sofreram uma diminuição nos dias não trabalhados (de 277 para 110 dias), assim como as faltas por conta do período de férias, que baixaram de 169,5 para 115,5 dias.

Tendência inversa no que se refere às ausências por motivo de greve, assistência a familiares e faltas injustificadas, as quais denotaram um aumento pouco significativo de 2018 para 2019.

A ausência por outros motivos respeita a faltas dadas para atividade sindical, participação em mesas de voto, campanha em candidatura a eleições, cumprimento de obrigações e deslocações à escola de filho menor. De referir que 66% das ausências por este motivo refere-se a faltas dadas no âmbito de atividade sindical e 26,5% a ausências decorrentes de candidatura a eleições e participação em mesas de voto.

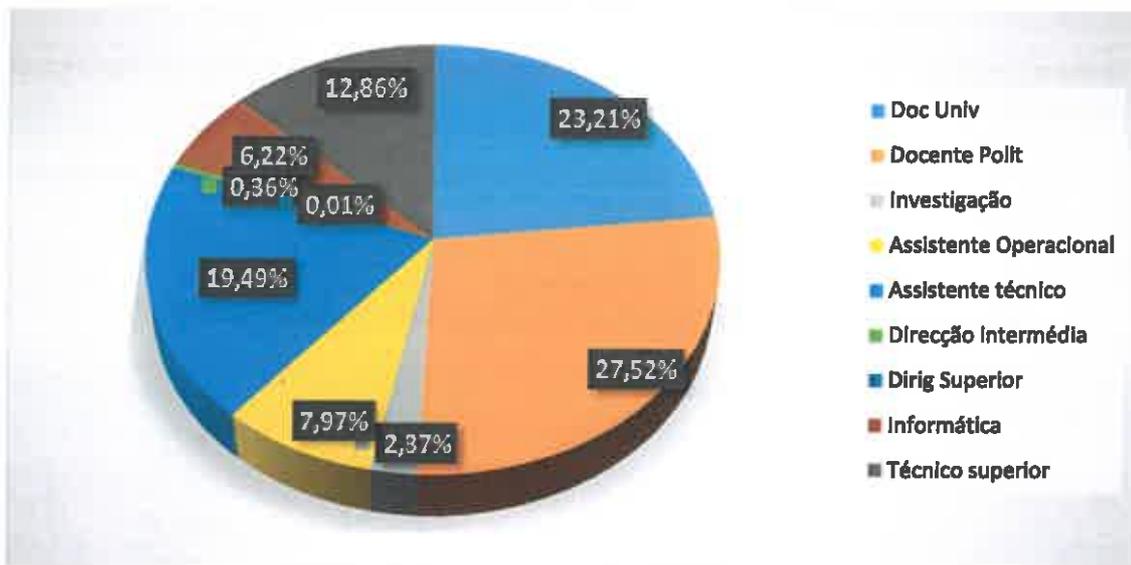
Quadro 16
Motivos de ausência por corpo

Motivos de Ausência	Não Docente	Investigadores	Docente Univ.	Docente Polit.	Total Dias
Casamento	15				15
Parentalidade	403	354	1.513	764	3034
Falecimento de Familiar	93		23	23	139
Doença ⁹	6.254,19	17	2.078	3.515	11.863,83
Acidente de Serviço	110				110
Assistência a Familiares	272,38		29	14,64	316,02
Por conta do Período de Férias	97	2	9	7,5	115,5
Greve	71		2	1	74
Faltas Injustificadas	1				1
Trabalhador Estudante	28				28
Outros	39,35		1	8,78	49,14
Totais	7.383,92	373,00	3.655,14	4.333,43	15.745,49

Como se pode verificar no gráfico abaixo, é na carreira não docente que existe maior incidência de ausências ao trabalho (7.383,92), seguida da carreira docente do ensino politécnico (4.333,43) e da carreira docente do ensino Universitário (3.655,14).

⁹ Nesta rubrica estão incluídos os dias de ausência por doença, internamento do próprio, cirurgia e tratamento ambulatório do próprio.

Gráfico 1
Distribuição das Ausências por Grupo Profissional



Importa ainda referir que em relação ao ano anterior:

- O número total de dias de ausência ao trabalho aumentou 12,98% (de 13.936,96 para 15.745,49 dias), sendo de salientar que todos os grupos, com exceção do pessoal docente politécnico, o qual se manteve praticamente inalterado, contribuíram para esse acréscimo;
- No pessoal não docente verificou-se um acréscimo nos dias não trabalhados em cerca de 20,14%, sendo que a ausência que mais contribuiu para esse aumento foi a doença com um aumento percentual de cerca de 29,4% (4.833,4, em 2018, para 6.254,19, em 2019);
- Relativamente ao pessoal de investigação, houve um acréscimo de 30,88% no registo de ausências em relação ao ano anterior, de 285,00 em 2018, para 373,00 em 2019;
- No que concerne ao pessoal docente universitário, também se registou um acréscimo dos dias não trabalhados relativamente a 2018, em cerca de 17,47%, tendo sido as faltas por doença e por parentalidade, aquelas que mais contribuíram para este acréscimo;
- No que concerne ao pessoal docente politécnico verificou-se um decréscimo efetivo de 33 dias, valor muito pouco significativo nas ausências ao trabalho. Contribuiu para este efeito a diminuição das faltas por parentalidade, num decréscimo de 53,75%, relativamente ao ano de 2018.

4.3 – Trabalho Suplementar e Noturno

O trabalho suplementar e o trabalho noturno pago em 2019 atingiram as 3.087,1 horas, menos 870,85 horas do que em 2018.

Tanto o trabalho suplementar, como o trabalho noturno, foi realizado apenas por assistentes operacionais (corpo não docente).

De referir ainda o facto de 99% do trabalho suplementar e do trabalho normal noturno ser efetuado por trabalhadores do sexo masculino.

Quadro 17
Trabalho Suplementar e Noturno por Carreira e Género (Horas de Trabalho)

Tipo de Trabalho	Sexo	Assistente Operacional	TOTAL
Suplementar	M	2.613,6	2.613,6
	F	29,5	29,5
	T		
Normal Noturno	M	444,0	444,0
	F		
	T		
Total de Horas	M	3.057,6	3.057,6
	F	444,0	444,0
	T	3.087,1	3.087,1

5 – FORMAÇÃO

A participação em ações de formação em 2019 abrangeu um total de 477 trabalhadores, o equivalente a 34% do universo de trabalhadores da UAAlg.

Desses participantes, 72% pertencem ao grupo de pessoal docente, 26% de pessoal não docente, dos quais 12% dirigentes, e os restantes 2% de pessoal investigador, num total de 921 participações e 4.691 horas de formação.

A maior parte das participações, 764 (83%), verificou-se ao nível da formação interna num total de 2.335:30 horas de formação, 26% das quais realizadas no âmbito da gestão documental, 24% em sessões para professores no âmbito do Ciclo de Encontros de Partilha e Inovação Pedagógica e 26% referentes a sessões sobre Sistema Integrado de Monitorização do Ensino e Aprendizagem, sem qualquer custo associado.

A formação externa contou com 157 participações em áreas muito diversificadas e teve um custo de 1.388,50€.

6 – ENCARGOS COM PESSOAL**6.1. – Evolução dos Encargos com Pessoal**

Quadro 18
Evolução dos Encargos com Pessoal

Encargos com Pessoal	2018	2019	Taxa de Crescimento
Remuneração Base [1]	32.877.847,32€	34.397.016,44	4,62%
Prémios de Desempenho	0,00 €	0,00€	n.a.
Suplementos [2]	141.370,27€	199.411,76	41,06%
Trabalho Suplementar	13.312,32€	11.882,90	-10,74%
Trabalho Normal Noturno	1.167,67€	527,10	-54,86%
Trabalho por Turnos	10.875,37€	10.210,40	-6,11%
Abono para Falhas	1.035,48€	1.035,48	0,00%
Ajudas de Custo [3]	105.752,67€	166.252,57	57,21%
Despesas de Representação	49.076,36€	54.362,74	10,77%
Secretariado	1.391,78€	1.399,56	0,56%
Outros Encargos com Pessoal [4]	183.615,85€	242.392,70	32,01%
TOTAL	33.485.369,09 €	35.084.491,65 €	4,78%

É de destacar:

- 1) Um acréscimo nos encargos com a remuneração base¹⁰[1], que resulta essencialmente:
 - a) Das valorizações e acréscimos remuneratórios derivadas das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório decorrentes da avaliação de desempenho de pessoal docente e não docente, referentes a 2018¹¹e a 2019, previstas no artigo 18.º da Lei do Orçamento de Estado para 2018, de 29 de dezembro de 2017, que iniciou o descongelamento das carreiras da Administração Pública e no artigo 16.º, da Lei do Orçamento de Estado para 2019, de 31 de dezembro de 2018;
 - b) Da contratação de 49 investigadores doutorados no âmbito do Decreto-Lei n.º 57/2016 de 24 de agosto, alterado pela Lei n.º 57/2017 de 19 de julho (diploma que estimula o emprego Científico e Tecnológico), e 3 investigadores ao abrigo de projetos financiados (Programa Horizonte 2020 – Ação Marie Curie);

¹⁰ Nesta rubrica estão incluídos o Subsídio de Férias e o Subsídio de Natal.

¹¹ - O pagamento dos acréscimos remuneratórios referentes a 2018, a que o trabalhador tivesse direito, era faseado, nos termos do n.º 8, do artigo 18.º da Lei do Orçamento de Estado para 2018. Fases e % de pagamento: Em 2018, 25 % a 1 de janeiro e 50 % a 1 de setembro; em 2019, 75 % a 1 de maio e 100 % a 1 de dezembro.

- c) Do aumento do valor da remuneração base praticada pela Administração Pública, estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro (de 580€ para 635,07€, com efeitos a 1 de janeiro de 2019

Em 2019 estão igualmente refletidos os encargos com 3 casos de regularização decorrente da aplicação do Decreto-Lei n.º 45/2016, de 17 de agosto, alterado pela Lei n.º 65/2017, de 9 de agosto, que estabeleceu um regime transitório de integração na carreira para os docentes do Ensino Superior Politécnico.

- 2) A ausência de prémios de desempenho;
- 3) Acréscimo nos encargos com suplementos, devido principalmente ao pagamento do abono de mobilidade e do abono familiar a 4 investigadores contratados no âmbito do Programa da Comissão Europeia Horizon 2020 - Work Programme 2016-2017 - Marie Stodowka Curie Actions [2];
- 4) Decréscimo dos encargos com o trabalho suplementar e com trabalho normal noturno, na sequência da diminuição das horas efetuadas;
- 5) Redução dos encargos com o trabalho por turnos, contribuindo para essa redução a aposentação no final do ano de 2018 de um trabalhador a auferir mensalmente aquele abono;
- 6) Aumento acentuado das despesas com ajudas de custo. Os encargos com ajudas de custo respeitam maioritariamente a atividades de investigação (reuniões de acompanhamento de projeto, trabalho de campo, participação em conferências e Workshops). [3];
- 7) Ligeiro aumento dos encargos com despesas de representação justificado pelo provimento de dois dirigentes intermédios, respetivamente de 1.º e de 2.º grau;
- 8) Ligeiro acréscimo nas despesas de secretariado, mantendo-se, contudo, o valor dos encargos com o abono para falhas igual ao ano anterior;
- 9) Aumento do valor da rubrica de outros encargos com pessoal em 32,01% (58.776,85€, em termos absolutos) [4].

O somatório dos encargos com as saídas aumentou para 74.641,50€, correspondendo a 30,80% do total desta rubrica. As remunerações de férias não gozadas e os subsídios de férias proporcionais perfizeram um valor total de 59.678,45€, correspondendo a 24,62% do total dos outros encargos. O valor das compensações por caducidade e a falta de aviso prévio, ascendeu em 2019, a 14.963,05€, ou seja 6,17% do total dos encargos.

O somatório das despesas com colaboração técnica e formação tem o valor de 41.100,46€, a que corresponde 16,54% do valor dos encargos totais despendidos nesta rubrica.

Os abonos pagos aos trabalhadores a aguardar aposentação até que a pensão fosse definitivamente paga pela Caixa Geral de Aposentações perfizeram o valor de 31.490,26€, correspondendo a 12,99% do total dos outros encargos.

Refira-se ainda, que está incluído nesta rubrica o montante de 96.160,48€ (correspondendo a 39,67% do valor total da rubrica), relativo a despesas com reembolsos de despesas de deslocação, as quais, embora não pertencentes ao agrupamento de pessoal - rubrica 02.02.13, foram pagas pelos Serviços de Recursos Humanos.

6.2. – Evolução dos Encargos com as Prestações Sociais

Em termos gerais, verifica-se um ligeiro decréscimo de 0,81% nas despesas com as prestações sociais.

Quadro 19
Evolução dos Encargos com Prestações Sociais

Encargos com Pessoal	Valores em Euros		Taxa de Crescimento
	2018	2019	
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	32.886,92€	25.200,38€	-23,37%
Abono de Família	19.381,01€	16.328,33€	-15,75%
Subsídio por Morte	1.286,70€	0,00€	-100,00%
Subsídio de Funeral	214,93€	0,00€	-100,00%
Subsídio de Refeição	960.005,62€	967.743,36€	0,81%
Outras Prestações Sociais	5.250,12€	1.431,24€	-72,74%
TOTAL	1.019.025,30 €	1.010.703,31 €	-0,81%

Este decréscimo dos encargos com prestações sociais resulta da diminuição de quase todas as prestações sociais pagas, com exceção do subsídio de refeição, que teve um ligeiro aumento, inversamente proporcional, ao decréscimo do total das prestações sociais (0,81%).

De referir que os encargos com outras prestações sociais respeitam a pagamentos com reembolso de despesas de funeral (1.307,28€) e ao pagamento de bolsa de estudo (123,96€).

Apesar das rubricas do subsídio de morte e do subsídio de funeral se encontrarem com valores nulos, tal não significa que não tenha havido qualquer falecimento de trabalhadores durante o ano de 2019.

No ano de 2019 ocorreram 4 falecimentos, refletindo-se o tratamento das despesas associadas, nos seguintes termos:

- Pagamento de um reembolso de despesas de funeral, considerado na rubrica de outras prestações sociais, tal como referido anteriormente;
- Pagamento de um reembolso diretamente pelos Serviços Financeiros e Patrimoniais ao herdeiro do falecido, não constando por isso dos encargos aferidos pelos Serviços de Recursos Humanos;
- Futuro pagamento de subsídio por morte no ano 2020, devido a falecimento do trabalhador em dezembro de 2019.

Dado que 1 trabalhador estava abrangido pelo regime da segurança social, não teve direito a qualquer reembolso ou subsídio pago diretamente pela Universidade.

6.3. Encargos com as Contribuições para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social

Embora os mapas do balanço social não possuam uma rubrica específica para os encargos com as contribuições suportadas pela entidade patronal, merecem especial relevo as despesas relativas à contribuição da UAlg para a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e para Segurança Social, dado o peso significativo de cerca de 8,2 milhões de euros (8.268.948,89€) no

orçamento global (18,63%). Importa referir ainda que estes encargos sofreram um acréscimo de 2018 para 2019, de cerca de 387,6 mil euros, justificado, principalmente, pelo aumento dos encargos com a remuneração base.

7 – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Face à necessidade de dar cumprimento às obrigações legais em matéria de Higiene e Segurança no Trabalho, a Universidade do Algarve promoveu em 2019 um conjunto de iniciativas, visando assegurar adequadas condições de trabalho que previnam os riscos profissionais e promovam a saúde, bem-estar e segurança de todos os trabalhadores, alunos e utentes.

Neste contexto, o valor aplicado pela Universidade do Algarve, em segurança e saúde no trabalho totaliza 1.042.629,09€, distribuídos da seguinte forma:

- Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho: foi considerado o valor pago ao Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge, para proceder à análise da presumível existência de amianto;
- Equipamento de proteção: foi considerado o valor pago para a aquisição de bens ou equipamentos de proteção;
- Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais: foram considerados os encargos com contratos de manutenção, empreitadas, limpeza das instalações e respetiva gestão de resíduos, por forma a garantir as medidas de prevenção para todos os trabalhadores/ alunos que se encontram, utilizam e acedem às suas instalações, incluindo pessoas com mobilidade condicionada, bem como, instalações sociais e de bem-estar.

III – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social de 2019 revela um acréscimo de mais 41 efetivos, em termos absolutos do número de efetivos, comparativamente ao ano anterior, correspondendo a um crescimento de 3,41%, tendo sido o pessoal da carreira de investigação o que mais contribuiu para este acréscimo (mais 47 efetivos). De referir que estes investigadores foram contratados tendo por base contratos programa celebrados com a FCT. Tendência contrária verificou-se no pessoal não docente, que diminuiu o número de efetivos na razão de 11 trabalhadores.

No que concerne ao pessoal docente verificou-se um acréscimo de 5 efetivos em termos absolutos. Não obstante, este aumento consubstanciou-se num decréscimo real de menos 1,52 ETIs.

No que se refere às saídas operadas em 2019, verificou-se que o principal motivo consistiu na caducidade (60,2%), seguida da aposentação (12,8%, incluindo 2 casos de aposentação por limite de idade) e em terceiro, por denúncia (11,3%).

No que concerne à assiduidade dos trabalhadores, o número total de dias de faltas ao trabalho aumentou em 13%, relativamente ao ano de 2018. De salientar que esta é uma realidade que se vem mantendo no último triénio. A doença é o motivo que mais dias de faltas gera (75%), tendo existido um acréscimo de 30,5% nos dias de faltas por doença relativamente ao ano anterior. Este acréscimo tem vindo a ser acompanhado do aumento da média etária dos trabalhadores da instituição.

No que se refere às despesas com pessoal, em termos reais, verificou-se um acréscimo nos encargos com pessoal no montante aproximado de 1,6 milhões de euros, ou seja, 4,78% de aumento relativamente ao ano anterior, sendo que foi a rubrica de remuneração base a que mais contribuiu para este acréscimo (cerca de 1,5 milhões de euros).

Tendência inversa verificou-se nos encargos com as prestações sociais que sofreram um decréscimo no valor dos gastos com pessoal na ordem dos 8 mil euros, comparativamente com o ano de 2018, consequência da diminuição dos subsídios pagos no âmbito da parentalidade e do abono de família, não obstante um ligeiro aumento verificado na rubrica de subsídio de refeição.

No que concerne à rubrica de Outros Encargos, esta registou uma redução em cerca de 41 mil euros em relação ao ano anterior. Contudo, importa referir que não foi contabilizado nesta rubrica os encargos com as avenças pagas em 2019.

De salientar que as contribuições da entidade patronal para a Caixa Geral de Aposentações e a Segurança Social mantêm um peso muito significativo nas despesas de pessoal, cerca de 8,2 milhões de euros, no volume dos encargos totais (18,64%). Estes encargos sofreram um ligeiro acréscimo (cerca de 387,6 mil euros), resultado, principalmente, do aumento dos encargos com a remuneração base.

ANEXOS

Quadros do Balanço Social