

Universidade do Algarve

*Apresentado em
Conselho de G. H.
em 26.03.2024*

PA
Paulo Águas
Reitor

Balanço Social 2023

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

ÍNDICE

ÍNDICE DE QUADROS E GRÁFICOS	2
INTRODUÇÃO	3
I - ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA UAlg	4
II - DISTRIBUIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
1 - OS EFETIVOS NA UAlg E SUA DISTRIBUIÇÃO	5
2 - CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS	9
2.1. – Por Corpo e Subsistema de Ensino	9
2.1.1. Pessoal Não Docente	9
2.1.2. Pessoal Docente	9
2.2. – Distribuição por Escalão Etário	10
2.3. – Distribuição por Género	11
2.4. – Nível das Habilitações Académicas	12
2.4.1. Pessoal Não Docente e Investigador	12
2.4.2. Pessoal Docente	13
2.5. – Estrutura da Antiguidade na Função Pública	13
2.6. – Nacionalidade Estrangeira	14
3 – MOBILIDADE DOS EFETIVOS	15
3.1. – Entradas	15
3.2. – Saídas	15
3.3. – Postos de trabalho previstos e não ocupados	15
3.4. – Mudanças de situação	16
4 – TEMPO DE TRABALHO	16
4.1. – Modalidades de Horário	16
4.2. – Assiduidade	16
4.3. – Trabalho Suplementar e Noturno	18
5 – FORMAÇÃO	19
6 – ENCARGOS COM PESSOAL	20
6.1. – Evolução dos Encargos com Pessoal	20
6.2. – Evolução dos Encargos com as Prestações Sociais	22
6.3. – Encargos com as Contribuições para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social	22
7 – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	23
III – CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
ANEXOS – Quadros do Balanço Social	28

ÍNDICE DE QUADROS E GRÁFICOS

Quadro 1: Distribuição de Efetivos por Corpo	5
Quadro 2: Variação de Efetivos entre 2022 e 2023	6
Quadro 3: Distribuição de Efetivos por Unidade	6
Quadro 4: Distribuição de Efetivos por Unidade	7
Quadro 5: Efetivos distribuídos por relação jurídica de emprego e unidade	8
Quadro 6: Pessoal Não Docente por Carreira - Taxa Crescimento em 2023	9
Quadro 7: Pessoal Docente por Subsistema de Ensino 2023	9
Quadro 8: Distribuição por Escalão Etário e Corpo	10
Quadro 9: Evolução dos Efetivos por Género	11
Quadro 10: Distribuição do Pessoal Não Docente e Investigação por Grupo Profissional e Género	11
Quadro 11: Distribuição do Pessoal Docente por Subsistema e Género	11
Quadro 12: Distribuição do Pessoal Não Docente e Investigador por Nível de Escolaridade	12
Quadro 13: Pessoal Docente por Habilitação Académica e Subsistema	13
Quadro 14: Distribuição dos efetivos por antiguidade e grupo	14
Quadro 15: Distribuição dos efetivos por nacionalidade estrangeira	14
Quadro 16: Motivos de ausência por corpo	17
Gráfico 1: Distribuição das Ausências por Grupo Profissional	18
Quadro 17: Trabalho Suplementar e Noturno por Carreira e Género (Horas de Trabalho)	19
Quadro 18: Evolução dos Encargos com Pessoal	20
Quadro 19: Evolução dos Encargos com Prestações Sociais	22
Quadro 20: Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	24
Quadro 21 a): Equipamentos de proteção	24
Quadro 21 b): Formação em Prevenção de Risco	24
Quadro 22: Outros Custos com a Prevenção de Acidentes e doenças profissionais	25

INTRODUÇÃO

O Balanço Social de 2023¹ da Universidade do Algarve (UALg) foi elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, disponibilizando um conjunto de indicadores sobre os seus recursos humanos e respetivos recursos financeiros, tendo como fonte os dados registados no sistema de gestão Primavera.

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 2023, incluindo o pessoal em situação de licença sem remuneração por período inferior a um ano, licença de interesse público e licença parental, 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.

O Balanço Social não inclui nos efetivos:

- a) O pessoal em mobilidade noutra instituição ou em exercício de cargo público, pois constarão do balanço social da respetiva entidade;
- b) O pessoal docente que detém um contrato a termo resolutivo certo sem remuneração;
- c) O pessoal com contrato ao abrigo da Medida Contrato Emprego Inserção (CEI), contratos de bolsa de investigação e as avenças.

Em primeiro lugar é apresentada uma breve caracterização da UAlg, 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 complementar a informação e facilitar a sua análise.

Na apresentação dos dados, sempre que se justifique, é efetuada uma comparação com o ano anterior, e em relação ao pessoal docente é feita 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, dispondo de dois *Campi*, Penha e Gambelas e de um Pólo em Portimão.

A UAlg integra 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)
- ✓ Faculdade de Medicina e Ciências Biomédicas (FMCB).

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 (UAIC).

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 os:
 - 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 2023, a UAlg contava com um total de 1.412 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, não docente e dos investigadores.

O corpo docente integra as carreiras dos dois subsistemas de ensino, o universitário e o politécnico, o corpo não docente engloba o pessoal dirigente, as carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional e informática. O corpo de investigadores integra os investigadores de carreira e equiparados. O Reitor e os Vice-Reitores foram considerados no corpo não docente, nos cargos de dirigentes.

Quadro 1
Distribuição de Efetivos por Corpo

Corpo	2023	Distribuição
Docente	947	67,07%
Universitário	559	59,03%
Politécnico	388	40,97%
Não Docente³	382	27,05%
Investigação	83	5,88%
Total	1412	100%

O peso do pessoal docente na UAlg é de 67,07%, sendo que o mesmo é repartido entre o subsistema universitário, com 59,03%, e o ensino politécnico, com 40,97%.

O pessoal não docente representa 27,05% do universo total dos trabalhadores da UAlg.

Relativamente a 2022, verificou-se um acréscimo de 79 efetivos, o que corresponde a um aumento percentual de 5,93%, justificado pelo acréscimo do número de contratados em todas as carreiras principalmente da carreira docente.

² Não foram considerados os bolsheiros, os CEIs e os contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo sem remuneração. Os avançados 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 4 Vice-Reitores (por se tratar de Pessoal Dirigente Superior de 1º e 2º Grau, respetivamente, nos termos dos códigos do SIOE).

Na carreira não docente houve um acréscimo de 8 efetivos no número total assim como de 3 efetivos no corpo da Investigação.

Quadro 2
Variação de Efetivos entre 2022 e 2023

Pessoal	Ano	2022	2023	Variação (nº)	Tx Crescimento (%)
				2022/23	2022/23
Não Docente		374	382	+8	2,14%
Docente Ensino Universitário		502	559	+57	11,35%
Docente Ensino Politécnico		377	388	+11	2,92%
Investigadores		80	83	+3	3,75%
Totais		1.333	1412	+79	5,93%

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 acréscimo de 27,53 efetivos no corpo docente da UAlg, conforme se visualiza no Quadro 3.

Quadro 3
Variação de Docentes ETI entre 2022 e 2023

Pessoal	Ano	2022	2023	Variação (nº)	Tx Crescimento (%)
				2022/23	2022/23
Docente Ensino Universitário		316,32	342,9	+26,58	8,40%
Docente Ensino Politécnico		285,15	286,1	+0,95	0,33%
Totais		601,47	629	+ 27,53	4,58%

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)	86	14	
Escola Superior de Gestão Hotelaria e Turismo (ESGHT)	114	20	
Escola Superior de Saúde (ESSUALG)	103	15	
Instituto Superior de Engenharia (ISE)	85	19	
Faculdade de Ciências e Tecnologia (FCT)	163	48	
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (FCHS)	99	10	
Faculdade de Economia (FE)	71	13	
Faculdade de Medicina e Ciências Biomédicas (FMCB)	225	9	
Reitoria e Serviços	1	176	1
Biblioteca		27	
Unidade de Apoio à Investigação Científica e Formação Pós-Graduada (UAIC)		22	
Centros I&D		9	82
Total	947	382	83

A Reitoria e Serviços concentram 46,07% do pessoal não docente⁴, tendo registado um ligeiro aumento no ano de 2023 em relação ao ano de 2022. Nestes serviços concentram-se as funções essenciais ao funcionamento da Universidade, decorrente da orgânica definida nos Estatutos da UAAlg.

Em 2023 as unidades orgânicas (Escolas e Faculdades) totalizam 148 trabalhadores não docentes, o que corresponde a 38,74% do universo do pessoal não docente.

O pessoal não docente das unidades funcionais tem um peso de 12,83%, sendo que a UAIC representa 44,90% deste pessoal e a Biblioteca 55,10%.

Aos Centros de I&D estão afetos 9 trabalhadores não docentes, que asseguram tarefas de gestão administrativa, correspondendo a aproximadamente 2,36% deste pessoal.

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 54,18%.

⁴ Incluindo-se o Reitor e 4 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	29	55			86
	PND		14				14
ESGHT	PD	2	56	56			114
	PND		20				20
ESS	PD	2	28	73			103
	PND		15				15
ISE	PD	2	74	9			85
	PND		19				19
FCT	PD	2	134	27			163
	PND		44	3		1	48
FCHS	PD	2	53	44			99
	PND		10				10
FE	PD	2	31	38			70
	PND		12		1		13
FMCB	PD	2	13	210			225
	PND		9				9
Biblioteca	PD						0
	PND		26			1	27
UAIC	PD						0
	PND		19			3	22
Reitoria e Serviços	PD		1				1
	INV		1				1
	PND	5	150	2	1	18	176
Centros I&D	INV		3	79			82
	PND		4	5			9
Sub Total - PD		16	419	512			947
Sub Total - INV			4	79			83
Sub Total - PND		5	342	10	2	23	382
Total		21	765	601	2	23	1412

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

Dos 435 contratos por tempo indeterminado do pessoal docente, incluindo 16 em mandato, 54,94% encontram-se no subsistema universitário (239) e 44,83% no subsistema politécnico (195). Verifica-se que também é no ensino universitário que se concentram a maioria dos contratos a termo certo, 62,30% (319), respeitantes a docentes convidados.

Em relação ao pessoal não docente, 90,84% dos trabalhadores têm um contrato de trabalho por tempo indeterminado (incluindo o Reitor e os Vices, os quais estão registados em Mandato). Ainda no pessoal não docente salienta-se o registo de dois CTFP-Termo Resolutivo Incerto financiados pelo IEEFP, no âmbito da Medida de Emprego Mercado Aberto.

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 2023

Cargos e Carreiras	2022	2023	Variação (n.º)	Taxa Crescimento (%)
Dirigente Superior	6	6	0	0,00%
Dirigente Intermédio	20	22	+2	10,00%
Técnico Superior	153	159	+6	3,92%
Assistente Técnico	106	104	-2	-1,89%
Assistente Operacional	54	57	+3	5,56%
Informática	35	34	-1	-2,86%
Totais	374	382	8	2,14%

Analisando o quadro acima podemos constatar que houve um acréscimo de 2,14% no número de efetivos não docentes. Este acréscimo verificou-se principalmente nas carreiras de técnico superior e assistente operacional (9 efetivos). Verifica-se ainda um ligeiro decréscimo de assistentes técnicos e um efetivo na carreira de informática, que pode ser justificado com um efetivo que passou ao estado de aposentado e que ainda não foi substituído.

2.1.2. Pessoal Docente

A distribuição do número de docentes por subsistema, demonstra que existem mais efetivos docentes no ensino universitário do que no ensino politécnico, havendo predominância do pessoal convidado no ensino universitário.

Contabilizando os dois subsistemas, podemos aferir que 45,72% do pessoal docente está integrado na carreira, muito embora tenha havido um decréscimo em relação ao ano de 2022 (49,72%). No ano de 2023 a percentagem de docentes convidados no ensino universitário, aumentou, mantendo-se no politécnico, sendo que os valores são idênticos ao ano transato. No ensino politécnico esta situação não se verificava nos anos anteriores, havendo sempre um número inferior de docentes convidados em relação aos docentes de carreira.

Quadro 7
Pessoal Docente por Subsistema de Ensino 2023

Subsistemas	Carreira	Convidados	Total
Ensino Universitário	239	320	559
Ensino Politécnico	194	194	388
Total	433	514	947

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	5	1	1		7
25 - 29	12	12	5		29
30 - 34	43	17	9	8	77
35 - 39	72	37	19	20	148
40 - 44	80	40	24	25	169
45 - 49	72	59	77	18	226
50 - 54	83	93	81	6	263
55 - 59	99	63	79	6	247
60 - 64	71	47	73		191
65 - 69	22	19	14		55
Total	559	388	382	83	1412

Analisada a idade dos trabalhadores da Universidade verifica-se que:

- A média simples de idades desceu ligeiramente relativamente à média do ano anterior, de 50,30 anos para 50,04, explicado pelo ingresso de docentes, assistentes técnicos e investigadores de faixas etárias mais jovens (entre os 25 e os 39 anos) e pela aposentação de pessoal, conseguindo, compensar a diminuição anual deste parâmetro.
- É no escalão etário dos [50-54 anos] que se encontra o maior número de efetivos (263), logo seguido pelo escalão [55-59 anos] com 247 e pelo escalão [45-49 anos] com 226 trabalhadores, constatando-se assim, que aproximadamente 52,12% dos trabalhadores da UAlg posicionam-se na faixa etária entre os 45 e os 59 anos.
- É de destacar que 55 trabalhadores têm entre 65 e 69 anos, sendo relevante a possibilidade de aposentação.

Considerou-se importante calcular a taxa de emprego jovem⁶ na UAlg, por se tratar de um fator que assume especial relevo no contexto laboral atual. Assim, em 2023, considerando as faixas etárias até aos 29 anos, o valor da taxa de emprego de jovens na UAlg é de aproximadamente 2,55%, verificando-se um acréscimo de 0,97 pontos percentuais relativamente ao ano anterior, incidindo este aumento no pessoal docente, tanto no ensino universitário como politécnico, e no pessoal não docente.

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

2.3 – Distribuição por Género

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

Quadro 9
Evolução dos Efetivos por Género

Género	2022	2023
Feminino	779	814
Masculino	554	598
Total	1333	1412

Mantém-se a tendência dos anos anteriores, uma vez que o efetivo do género feminino continua a ser superior ao do género masculino. Não obstante, verificou-se uma pequena alteração destas taxas, mas sem grande relevância: a taxa de feminização diminuiu de 58,44% em 2022, para 57,65% em 2023 e a taxa de masculinidade alterou-se de 41,56% em 2022 para 42,35% em 2023 denotando-se um ligeiro crescimento na taxa de masculinidade.

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

Grupo	Feminino	Masculino
Dirigente Superior	2	4
Dirigente Intermédio	15	7
Técnico Superior	119	40
Informática	12	22
Assistente Técnico	90	14
Assistente Operacional	33	24
Investigação	53	30
Total	324	141

Quadro 11
Distribuição do Pessoal Docente por Subsistema e Género

Grupo	Feminino	Masculino
Ensino Universitário	291	268
Ensino Politécnico	199	189
Total	490	457

Face aos quadros apresentados, concluiu-se que é o pessoal não docente o que mais contribui para o peso das mulheres na Universidade, repetindo-se ao longo dos anos esta tendência.

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 (37,70%) e do 12.º ano (28,53%) que, no seu conjunto, representam 66,23% 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		0,21%
4.º Ano	6		1,29%
6.º Ano	9		1,93%
9.º Ano	34		7,31%
11.º Ano	12		2,58%
12.º Ano	109		23,44%
Bacharelato	5		1,08%
Licenciatura	144		30,97%
Mestrado	42	1	9,25%
Doutoramento*	20	82	21,94%
Total	382	83	100,00%

*Estão incluídos 2 dirigentes do ensino Universitário e 3 do ensino Politécnico (um Reitor e quatro Vice-Reitores).

O índice de formação superior⁷ do pessoal não docente e investigador em 2023 é de 63,24%, tendo registado um ligeiro acréscimo relativamente ao ano de 2022 (62,78%). Este acréscimo decorre do facto do pessoal não docente ter aumentado as suas habilitações em termos de Licenciaturas e Doutoramentos. Houve um aumento de 2 licenciados e de 3 doutores nos trabalhadores não docentes.

O número de não docentes com Mestrado, representa neste momento 9,25% do nível de escolaridade existente na UAlg.

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

2.4.2 - Pessoal Docente

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

Verifica-se que 2 docentes ainda detêm o 12º ano como nível habilitacional, pois encontram-se a exercer funções na UAlg como Monitores, função esta complementada com o término da licenciatura.

Quadro 13
Pessoal Docente por Habilitação Académica e Subsistema

Nível habilitacional	Universitário	%	Politécnico	%	Total	%
12º Ano	2	0,36%		0,00%	2	0,21%
Bacharelato		0,00%		0,00%		0%
Licenciatura	76	13,60%	87	22,42%	163	17,21%
Mestrado	149	26,65%	108	27,84%	257	27,14%
Doutoramento**	332	59,39%	193	49,74%	525	55,44%
Total	559	100,00%	388	100,00%	947	100,00%

** 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 16,68 anos, verificando-se uma ligeira diminuição relativamente ao ano anterior (em 2022 a média de antiguidade rondava os 17,51 anos).

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

A leitura do cálculo da antiguidade do pessoal docente tem de ser efetuada com algum cuidado, dado que para além de ter sido contabilizado todo o tipo de pessoal, designadamente aquele que acumula funções na Universidade com outras funções públicas, existem 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						2	3	1		6
Dirigente Intermédio			3	2	12	3	1		1	22
Técnico Superior	38	9	18	5	35	24	17	6	7	159
Informática	3		1	2	11	6	5	3	3	34
Assistente Técnico	17			6	23	22	15	13	8	104
Assistente Operacional	16	2		3	4	14	9	7	2	57
Docente Universitário	188	104	35	23	51	56	65	25	12	559
Docente Politécnico	119	48	23	19	30	59	52	25	13	388
Investigador	56	24	1	2						83
Total	437	187	81	62	166	186	167	80	46	1412

2.6. – Nacionalidade Estrangeira

Como se pode verificar pelo quadro seguinte, existem 82 trabalhadores com nacionalidade estrangeira a exercer funções na Universidade, na sua grande maioria pessoal docente universitário e investigador. Estes trabalhadores representam 5,81% dos efetivos totais, mais 0,86% do que no ano anterior.

Quadro 15
Distribuição dos efetivos por nacionalidade estrangeira

Proveniência do trabalhador	Docente Universitário	Docente Politécnico	Investigação	Pessoal Não Docente	TOTAL
União Europeia	26	5	13	1	45
CPLP ⁸	6	3	1		10
Outros países	8	5	13	1	27
Total	40	13	27	2	82

⁸ CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

3 – MOBILIDADE DOS EFETIVOS

Neste ponto pretende-se analisar a mobilidade durante o ano de 2023.

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

3.1. – Entradas

Como “entradas de pessoal” foram considerados os efetivos admitidos/regressados à UAlg durante o ano de 2023 e que em 31 de dezembro se encontravam em exercício de funções.

Em 2023 registaram-se 4 regressos e 171 admissões, 2 das quais na modalidade de avença.

Deste universo, 135 pertencem ao pessoal docente, 13 ao pessoal de investigação e as restantes 27 a pessoal não docente.

Das 135 admissões de pessoal docente, 6 realizaram-se por procedimento concursal, 126 por convite (62,96 % no subsistema universitário e 37,04% no politécnico) e 2 por outros motivos, acrescendo ainda 1 regresso de cargo público.

No pessoal não docente registaram-se 23 admissões, das quais, 18 admissões por procedimento concursal, 1 em regime de mobilidade interna e 3 regressos de trabalhadores em mobilidade interna noutro organismo, 2 em comissões de serviço, 2 em regime de avença e 1 admissão por outros motivos (medida de emprego do IEFP).

Relativamente ao pessoal de investigação, ingressaram 13 investigadores no âmbito do estímulo ao emprego científico.

3.2. – Saídas

Em 2023 registaram-se 94 saídas, em relação a 31 de dezembro de 2022, a sua maioria por caducidade (44 efetivos, 46,32%), seguido da aposentação (27 efetivos, 28,42%) e logo depois, da denúncia de contrato (15 efetivos, 14,74%).

O pessoal docente do ensino politécnico é o grupo que apresenta o maior número de saídas, 37 no total (39,36%) logo seguido do pessoal docente do ensino universitário com 32 saídas (34,04%). Verifica-se ainda a saída de 17 trabalhadores não docentes (18,09%) e 8 investigadores (78,51%).

3.3. – Postos de trabalho previstos e não ocupados

Dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal para 2023, não foram ocupados 102 lugares de pessoal docente, 90 pelo facto dos respetivos concursos documentais a decorrer em 31 de dezembro de 2023 e 12 ainda por abrir nessa data. A maioria das vagas (mais de 70%) corresponde a concursos de promoção abertos ao abrigo do Decreto-Lei n.º 112/2021, de 14 de dezembro.

Relativamente ao pessoal não docente, não foram ocupados 4 lugares, por se encontrarem a 31 de dezembro de 2023, os procedimentos concursais ainda a decorrer e 2 por abrir. Os restantes lugares previstos foram preenchidos através de concurso e do aproveitamento das respetivas reservas de recrutamento enquanto estiveram válidas.

3.4. – Mudanças de Situação

Em 2023 verificaram-se 61 alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório de pessoal não docente.

Registaram-se ainda 16 mudanças de categoria na sequência de concursos internos de promoção, 11 docentes do ensino superior universitário, 5 do ensino superior politécnico. Verificou-se ainda a integração na carreira docente de 6 trabalhadores (4 docentes convidados e 2 investigadores).

Relativamente ao pessoal não docente houve 2 alterações de categoria por procedimento concursal, para a carreira e categoria de técnico superior.

4 – TEMPO DE TRABALHO

4.1. – Modalidades de Horário

Em relação ao pessoal não docente, a sua maioria cumpriu um horário rígido (das 9h às 12:30h e das 14h às 17:30h) até 4 de dezembro de 2023, altura em que entrou em produção a Plataforma de Gestão de Registo de Assiduidade.

Com a implementação da plataforma e a entrada em vigor do Regulamento Interno de Duração e Organização do Tempo de Trabalho do Pessoal não Docente da UAlg, publicado no DR 2ª Serie n.º 232, de 30 de novembro de 2023, a grande maioria do pessoal não docente passou a praticar um horário flexível (das 9h às 12:30h e das 14h às 17:30h), com plataformas fixas (entre as 10:00h e as 12:00h e as 14:30h e as 16:30h).

Alguns Não Docentes praticam horário em jornada contínua e horário desfasado essencialmente devido à necessidade de acautelar o atendimento ao longo de todo o horário de funcionamento de alguns Serviços, UO's e Biblioteca.

O pessoal docente e investigador pela natureza das suas funções, têm horários com características especiais, que designamos por horários específicos, não se encontrando neste momento abrangidos pela Plataforma de Gestão de Registo de Assiduidade.

4.2 – Assiduidade

A doença continua a ser o motivo que gera mais dias de ausência, seguido das faltas por parentalidade, tendência que já vem de anos anteriores.

Salienta-se, contudo, um decréscimo nos dias de faltas por doença de 2022 para 2023 (passou de um total de 13.201 para 11.155 dias).

Verificou-se a mesma tendência na parentalidade, sendo que os dias não trabalhados também desceram de 2022 para 2023 (um total de 4.540 para 4.205 dias).

Por outro lado, as ausências motivadas por casamento sofreram um aumento (de 68 para 90 dias).

De salientar que no ano de 2023 houve um aumento significativo, cerca de 458%, nas ausências decorrentes de acidentes em serviço (de 97 dias em 2022 para 541 em 2023).

De referir que houve ainda um acréscimo nas ausências por motivo de greve (de 47 no ano de 2022, para 63 no ano de 2023).

Verificou-se um acréscimo acentuado nas faltas por assistência a familiares de 2022 para 2023 (de 63 para 156 faltas).

Também as ausências decorrentes do Estatuto do Trabalhador Estudante motivaram um aumento relevante, cerca de 750%, nas faltas ao trabalho (de 9 para 78 dias).

De ressaltar que não existiu qualquer dia de ausência motivada por suspensão disciplinar no ano de 2023.

Verificou-se ainda um aumento na ausência por outros motivos respeitantes 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 2022 para 2023.

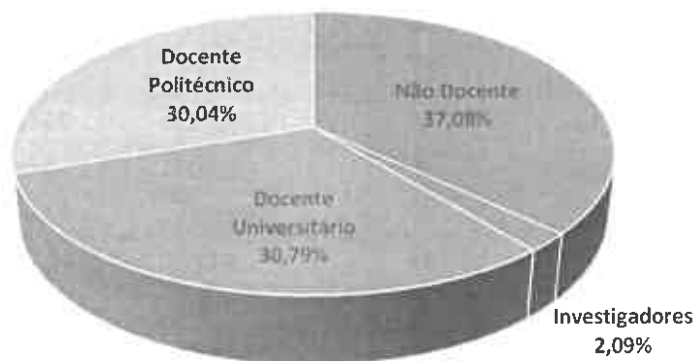
Quadro 16
Motivos de ausência por corpo

Motivos de Ausência	Não Docente	Investigadores	Docente Univ.	Docente Polit.	Total Dias
Casamento	60		15	15	90
Parentalidade	789	348	2.057	1.011	4.205
Falecimento de Familiar	146		33	59	238
Doença ⁹	4.303		2.941	3.911	11.155
Acidente de Serviço	492		49		541
Assistência a Familiares	141		12	3	156
Por conta do Período de Férias	105		2	2	109
Greve	58		2	2	63
Suspensão Disciplinar					
Trabalhador Estudante	78				78
Outros	5		17		22
Totais	6.177	348	5.128	5.003	16.657

Como se pode verificar no gráfico abaixo, é na carreira não docente que existe maior incidência de ausências ao trabalho em número de dias (6.177), seguida da carreira docente do ensino Universitário (5.128) e da carreira docente do ensino Politécnico (5.003).

⁹ Nesta rubrica estão incluídos os dias de ausência por doença, internamento do próprio, cirurgia e tratamento ambulatorial 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 diminuiu 9,40% (de 18.385 para 16.657 dias), sendo de salientar que o pessoal docente do Politécnico, o pessoal não docente e os investigadores, foram os grupos que mais contribuíram para esse decréscimo;
- No pessoal não docente verificou-se um decréscimo nos dias não trabalhados em cerca de 9%, seguindo-se a tendência do ano anterior;
- Relativamente ao pessoal de investigação, é de salientar que o registo de ausências desceu em relação ao ano anterior, sendo a parentalidade o único motivo para as ausências registadas;
- No que concerne ao pessoal docente politécnico também se verificou um decréscimo de 19,36%, tendo sido as faltas por parentalidade e doença as que mais contribuíram para esta diminuição.
- No que concerne ao pessoal docente universitário, registou-se um acréscimo dos dias não trabalhados relativamente a 2022, em cerca de 7,10%, tendo sido as faltas por doença, aquelas que mais contribuíram para este acréscimo;

Acrescenta-se ainda que, à semelhança dos anos anteriores, não foram contabilizados os dias de licença sem remuneração, em qualquer uma das suas modalidades, bem como os dias de tolerância de ponto.

4.3 – Trabalho Suplementar e Noturno

O trabalho suplementar pago em 2023 atingiu as 1054.5 horas, menos 179.50 horas do que em 2022 e foi realizado apenas por assistentes operacionais e assistentes técnicos (corpo não docente), do sexo masculino. Não foram realizadas horas de trabalho noturno durante o ano de 2023.

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

Tipo de Trabalho	Sexo	Assistente Operacional	Assistente Técnico	TOTAL
Suplementar	M	1.033.5	21.00	1.054.5
	F	0.00	0.00	0.00
	T	1.033.5	21.00	1.054.5
Normal Noturno	M	0.00	0.00	0.00
	F	0.00	0.00	0.00
	T	0.00	0.00	0.00
Total de Horas	M	1.033.5	21.00	1.054.5
	F	0.00	0.00	0.00
	T	1.033.5	21.00	1.054.5

5 – FORMAÇÃO

A participação em ações de formação em 2023 englobou um total de 459 trabalhadores, o equivalente a 34% do universo de trabalhadores da UAlg.

Desses participantes, 63,2% pertencem ao grupo de pessoal docente, 30,5% de pessoal não docente, dos quais 11,4% dirigentes, e os restantes 6,3% de pessoal investigador, num total de 1076 participações e 10.358,6 horas de formação.

A participação em formação interna correspondeu a 58% (622 participações), num total de 5.257,1 horas de formação, em áreas muito diversificadas, 21,7% das quais realizadas no âmbito do Ciclo de Encontros de Partilha e Inovação Pedagógica, 16,1% em formação de Cibersegurança no Trabalho, 14% no âmbito do Sistema Integrado de Monitorização do Ensino e Aprendizagem e 9,5% em formação sobre Competências para a vida.

A formação externa contou com 454 participações e teve um custo de 12.947,36€.

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

Quadro 18
Evolução dos Encargos com Pessoal

Encargos com Pessoal	2022	2023	Taxa de Crescimento
<u>Remuneração Base [1]</u>	35.303.773,42	37.453.696,03	6,09%
Prémios de Desempenho	0,00	0,00	0,00%
<u>Suplementos [2]</u>	223.072,10	198.567,20	-10,99%
Trabalho Suplementar	8.253,22	8.759,04	6,13%
Trabalho Normal Noturno	140,4	38,61	-72,50%
Trabalho por Turnos	9.151,50	10.787,40	17,88%
Abono para Falhas	1.035,48	1.035,48	0,00%
<u>Ajudas de Custo [3]</u>	132.345,13	169.081,67	27,76%
Despesas de Representação	62.188,37	60.778,63	-2,27%
Secretariado	1.399,56	1.395,67	-0,28%
<u>Outros Encargos com Pessoal [4]</u>	253.920,12	363.628,10	43,21%
TOTAL	35.996.678,86 €	38.267.767,83 €	6,31%

De referir:

- 1) O acréscimo nos encargos com a remuneração base¹⁰[1], que resultou essencialmente:
 - a) Da alteração da base remuneratória e atualização do valor das remunerações da Administração Pública (com revisão da TRU), incluindo alteração da estrutura remuneratória das carreiras técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, bem como atualização de suplementos remuneratórios, decorrente da aplicação do Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro, com efeitos a 1 de janeiro de 2023;
 - b) Da posterior atualização intercalar do valor das remunerações da Administração Pública em 1%, estabelecida no Decreto-Lei n.º 26-B/2023 de 18 de abril, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2023;
 - c) Da alteração da estrutura remuneratória da carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação e da carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação, decorrente da revisão da carreira informática aprovada pelo Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, com efeitos a 1 de novembro de 2023;
 - d) Das valorizações e acréscimos remuneratórios derivadas das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório referentes à avaliação de desempenho de pessoal não docente no biénio 2021 – 2022, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023;

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

- e) Da valorização das remunerações de docentes por mudança de categoria, após aprovação em concurso interno de promoção, ao abrigo do regime de exceção previsto no Decreto-Lei n.º 112/21, de 14 de dezembro, que aprovou o regime de concursos internos de promoção a categorias intermédias e de topo das carreiras docentes do ensino superior e da carreira de investigação científica;
 - f) Do recrutamento de 1 professor catedrático, 9 professores auxiliares (5 CEEC Institucional) e 2 professores adjuntos, através de concurso documental internacional, contribuindo para o rejuvenescimento do corpo docente e cumprimento de metas exigidas pela A3ES, bem como de 13 investigadores doutorados.
- 2) A ausência de prémios de desempenho;
- 3) O decréscimo nos encargos com suplementos, consequência, maioritariamente, da diminuição do pagamento do abono de mobilidade e do abono familiar a investigadores contratados no âmbito do Programa da Comissão Europeia (saída de 4 investigadores que recebiam estes abonos) [2];
- 4) O acréscimo dos encargos com o trabalho suplementar e com o trabalho por turnos, na sequência do aumento das horas efetuadas no ano anterior;
- 5) A ligeira redução dos encargos com o trabalho normal noturno, sendo que o encargo pago se reporta a horas realizadas no ano anterior;
- 6) O aumento significativo 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) O ligeiro decréscimo nos encargos com as despesas de representação justificado pelas vacaturas temporárias de uma vaga de diretor de serviços e de uma vaga de chefe de divisão;
- 8) O acréscimo significativo do valor da rubrica com outros encargos com pessoal, em 43,21%, relativamente ao ano anterior (mais 109.707,98€, em termos absolutos) [4].

O somatório dos encargos com as saídas aumentou para 95.983,29€, mais 73,2% do valor do ano anterior (55.428,95€), tendência contrária àquela que se vinha a manter nos últimos três anos.

O somatório das despesas com colaboração técnica e formação registaram um valor de 43.635,45€, a que corresponde 12% 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 montante de 102.943,29€, correspondendo a 28,3% do total dos outros encargos, valor, consideravelmente mais alto do que no ano anterior, que tinha sido de 45.336,74€, uma vez que o número de pedidos de aposentação foi superior ao ano transato.

Refira-se ainda, que se incluiu nesta rubrica o montante de 119.656,61€ (correspondendo a 32,9% 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 aumento de 23,78 % nas despesas com as prestações sociais.

Quadro 19
Evolução dos Encargos com Prestações Sociais

Encargos com Prestações Sociais	Valores em Euros		Taxa de Crescimento
	2022	2023	
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	7.151,22	4.307,29	-39,77%
Abono de Família	8.847,83	13.156,80	48,70%
Subsídio por Morte	2.659,20	0,00	-100,00%
Subsídio de Funeral	0,00	219,96	100,00%
Reembolso de Despesas de Funeral	0,00	1.441,29	100,00%
Subsídio de Refeição	965.758,42	1.200.179,17	24,27%
Outras Prestações Sociais	167,04	855,00	411,85%
TOTAL	984.583,71 €	1.220.159,51	23,93 %

Este acréscimo nos encargos com as prestações sociais é impulsionado principalmente (cerca de 234 mil euros) pelo aumento do valor do subsídio de refeição pago durante o ano de 2023, relativamente ao ano de 2022 (o aumento do valor/dia do subsídio de refeição, de 5,2 para 6 euros, produziu efeitos a 1 de janeiro de 2023).

Para além deste aumento também se verificou um acréscimo no valor do abono de família e das outras prestações sociais (mais precisamente em encargos com a bolsa de estudo de uma trabalhadora), em resultado da atualização dos valores em vigor a partir de janeiro de 2023.

O decréscimo do montante pago no âmbito da proteção da parentalidade não foi suficiente para fazer diminuir as prestações sociais pagas, face ao seu valor, pouco relevante comparativamente com o aumento do subsídio de refeição.

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 9 milhões de euros (8.996.651,16€) no orçamento global (18,56%). Importa referir ainda que estes encargos sofreram um acréscimo de 2022 para 2023, em cerca de 634 mil euros, justificado, principalmente, pelo aumento dos encargos com a remuneração base.

7 – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

No âmbito da execução do contrato de aquisição de Serviços de Saúde no Trabalho, em 2023 foram realizadas 345 consultas periódicas anuais e 8 consultas ocasionais, tendo sido suportado um encargo de 11.931,92 euros.

A Universidade do Algarve no ano de 2023 desenvolveu ainda 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 1.133.080,81€, distribuídos da seguinte forma:

- Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho: foram considerados os encargos com as Medidas de autoproteção referentes ao edifício 30 Tech Hub Campus de Penha. Quadro 20

- Equipamento de proteção: foi considerado o valor pago para a aquisição de bens ou equipamentos de proteção conforme discriminado no Quadro 21a

- Formação em prevenção de riscos: Encargos com a formação no edifício Tech Hub e biblioteca - ação no âmbito das Medidas de Autoproteção ministrada aos funcionários do edifício 30. Quadro 21b

- 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. Quadro 22

Quadro 20
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho

Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	Valor €
Pagamento à ANEPS para submissão do PCRI do Tech Hub	823,00€
Elaboração de medidas de autoproteção Edifício 30 Tech hub e Biblioteca	3.075,00€
Total	3.898,00€

- Equipamento de proteção: foi considerado o valor pago para a aquisição de bens ou equipamentos de proteção:

Quadro 21a
Equipamentos de Proteção

Equipamentos de Proteção (a)	Valor €
Aquisição de equipamento de proteção individual, tais como calças, botas de segurança, óculos, arnês e luvas de latex	436,73€
Total	436,73€

Quadro 21b
Formação em prevenção de riscos

Formação em Prevenção de Riscos (b)	Valor €
Edifício 30 Tech Hub E Biblioteca Ação de Formação	1.045,00€
Total	1.045,00

Quadro 22
Outros Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Outros Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	Valor €
<i>Contrato para "Aquisição de serviços de manutenção de extintores e carretéis de novos equipamentos"</i> <i>Contrato 79/2021 e Contrato 22/2021</i>	
Aquisição de serviços de manutenção de extintores e carretéis e de novos equipamentos (UAlg)	18.595,76€
Reparações de equipamentos AVAC Universidade	29.079,00€
Aquisição de Serviços de manutenção e assistência técnica aos equipamentos de ar condicionado, ventilações solares e caldeiras Contrato 69/2021	123.000.00€
<i>Aquisição de Serviços de manutenção de sistemas automáticos de deteção de incêndios</i> <i>Contrato 111/2021 e Contrato 24/2021</i>	
Aquisição de Serviços de manutenção de sistemas automáticos de deteção de incêndios (UAlg)	17.084,39€

Empreitadas:	
Empreitada para colocação de Barras Antipânico em Vários Edifícios	27.985,75€
Empreitada com fornecimento e instalações de equipamento SCIE – Edifício nº5 no Campus de Gambelas	9.460,43€
Limpeza e Desinfecção das condutas de insuflação do sistema de AVAC dos Edifícios 1 e 2 do Campus de Gambelas	12.282,78€
Prestação de Serviços de manutenção e Assistência Técnica AVAC	35.650,32€
Material diverso para a reparação da tubagem de ventiloconvector, espaço 2.48 Edifício 7 em Gambelas	143,92€
Manutenção completa de elevadores	23.637,55€
Manutenção Geradores de Emergência	6.141,48€
Concurso Público nº 19-2022 UAlg Empreitada para Substituição de Ar Condicionado no Campus de Gambelas	209.100,00€
Concurso Público nº 09-2023 UAlg Empreitada para Substituição de Equipamentos de AVAC no Edifício 7 Campus de Gambelas – Lote 1	42.649,36€
Concurso Público nº 09-2023 UAlg Empreitada para Substituição de Equipamentos de AVAC no Edifício 7 Campus de Gambelas – Lote 2	13.992,98€
Consulta Prévia nº03 – 2023 UAlg Empreitada para Substituição de Equipamentos de Ar Condicionado em Edifícios nos Campi de Gambelas e da Penha	135.300,00€
Limpeza das instalações e respetiva gestão de resíduos:	
Limpeza de espaços interiores Contrato nº64/2022	429.204,13€
Limpeza e manutenção de espaços exteriores Contrato 119/2021	103.511,41€
Desinfestação Contrato nº 45/2022	9.470,75€
Controlo da Avifauna no Campus da Penha – abertura de procedimento	9.790,80€
Total	1.133.080,81 €

Para o preenchimento dos quadros anteriores, foram consideradas as seguintes medidas de prevenção e condições de segurança e de saúde (trabalhadores/alunos/público):

- Ventilação adequada de todos os espaços do local de trabalho e instalações;
- Condições térmicas adequadas às atividades desenvolvidas;
- Condições de iluminação ajustadas às tarefas;
- Limpeza das instalações e respetiva gestão de resíduos;
- Gestão, inspeção e manutenção de equipamentos de trabalho, redes e instalações;
- Sistemas de deteção e de segurança contra incêndio;
- Meios e equipamentos de primeiros socorros e assistência em caso de acidente;
- Gestão e organização da emergência;
- Locais para guardar vestuário e pertences (vestiários equipados com cacifos), em particular quando a atividade a desenvolver implique a utilização de fardamento e EPI.

III – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social de 2023 revela um acréscimo, em termos absolutos, do número de efetivos, mais 79, comparativamente ao ano anterior, correspondendo a um crescimento de 5,90%, tendo sido o pessoal docente universitário que mais contribuiu para este aumento (mais 57 efetivos).

Verificou-se também uma tendência positiva no pessoal não docente, que viu aumentado o seu número de efetivos em 8 trabalhadores.

No que concerne ao pessoal docente verificou-se o mesmo acréscimo de 68 efetivos em termos absolutos. Este aumento consubstanciou-se num acréscimo de 4,58 ETIs.

No que se refere às saídas operadas em 2023, verificou-se que o principal motivo consistiu na caducidade (46,32%), seguido da aposentação (28,42%) e logo depois da denúncia de contrato (14,74%).

O pessoal docente do ensino politécnico é o grupo que apresenta o maior número de saídas, 37 no total (39,36%), logo seguido do pessoal docente do ensino universitário com 32 saídas (34,04%). Verifica-se ainda a saída de 17 trabalhadores não docentes (18,09%) e 8 investigadores (78,51%).

No que concerne à assiduidade dos trabalhadores, o número total de dias de faltas ao trabalho diminuiu em 9,40%, relativamente ao ano de 2022. A doença é o motivo que mais dias de faltas gerou (66,96%), tendo existido, no entanto, um decréscimo nos dias de faltas por doença relativamente ao ano anterior.

No que se refere às despesas com pessoal, em termos reais, verificou-se um acréscimo nos encargos com pessoal no montante aproximado dois milhões de euros, ou seja, aumentando em cerca de 6,31% relativamente ao ano anterior, sendo que foi a rubrica de remuneração base a que mais contribuiu para este acréscimo (cerca de 2 milhões 150 mil euros).

Relativamente aos encargos com as prestações sociais, verificou-se a mesma tendência de crescimento, embora, em termos reais, bastante mais reduzida, sofrendo um acréscimo no valor dos gastos com pessoal na ordem dos 234 mil euros, comparativamente com o ano de 2022, consequência do aumento do valor do subsídio de refeição.

No que concerne à rubrica de Outros Encargos, esta também registou um aumento de cerca de 100 mil euros em relação ao ano anterior, refletindo os valores pagos decorrentes das saídas, principalmente decorrentes de aposentações, nomeadamente no que concerne aos montantes relativos a pensões e férias não gozadas.

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 9 milhões de euros, no volume dos encargos totais (18,67%). Estes encargos sofreram um ligeiro decréscimo (em cerca de 634 mil euros), justificado, principalmente, pelo aumento dos encargos com a remuneração base.

ANEXOS

Quadros do Balanço Social

