



RELATÓRIO RECURSOS HUMANOS

2010-2018

MAIO DE 2019

Enquadramento:

Com o presente documento pretende-se apresentar uma síntese da evolução verificada, no período compreendido entre 2010 e 2018, na área dos recursos humanos da CASES.

Da análise e avaliação dos dados *infra* apresentados, é possível refletir sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da CAES, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o desenvolvimento das suas competências, o aumento da sua motivação e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia do serviço prestado pelo CASES face às crescentes competências atribuídas a este organismo.

Resumo:

Ao longo do período de 2010 a 2018¹, registou-se um aumento do número total de trabalhadores/as da CASES, com um perfil de novos/as trabalhadores/as sobretudo composto por mulheres, jovens e com habilitações literárias mais elevadas. Este aumento veio contribuir para uma maior diversidade demográfica nos/as trabalhadores/as da CASES, com exceção da distribuição a nível de género, em que a maior contratação de mulheres veio aumentar ligeiramente a disparidade entre mulheres e homens.

Todas as contratações realizadas a partir de 2010 foram feitas com recurso às contratações por via do Código do Trabalho, passando este a ser o vínculo contratual que cobre mais funcionários/as a partir de 2013, ultrapassando as contratações em funções públicas.

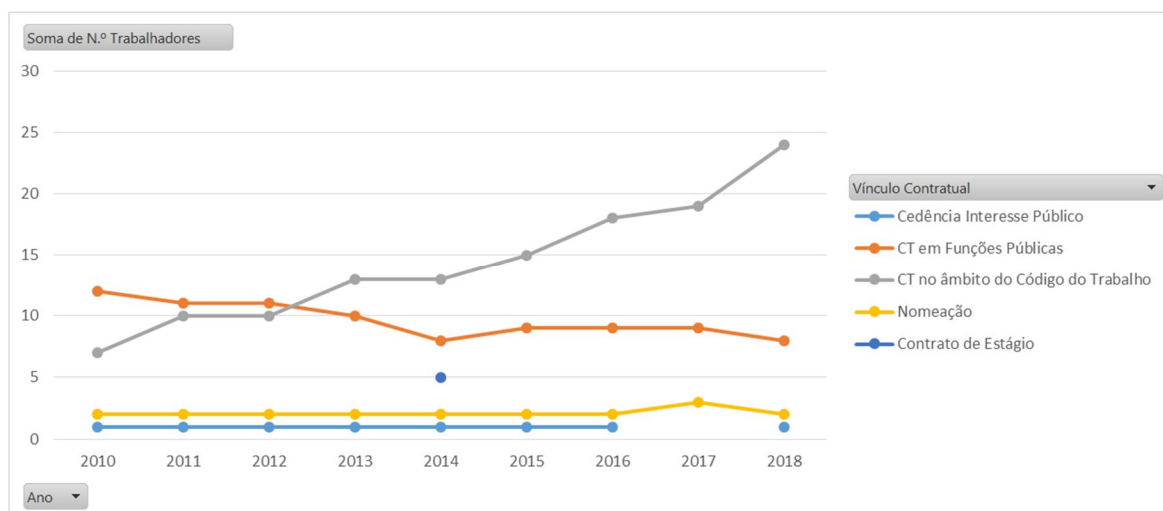
Assim, o grupo de trabalhadores/as da CASES em 2018 é composto maioritariamente por mulheres, a sua maioria com licenciaturas e contratos de trabalho no âmbito do Código de Trabalho, com enquadramento na categoria de técnico/a superior e com uma média de idades entre os 35-44 anos.

O período de tempo não é suficientemente alargado para permitir fazer previsões de tendências, pelo que a análise realizada é meramente descritiva.

¹ No presente relatório os dados entre 2010 e 2018 reportam-se ao dia 31 de dezembro de cada ano civil.

Vínculo Contratual:

Gráfico 1 – Vínculo Contratual



No período em análise, deu-se um aumento da força de trabalho da CASES, para dar resposta às novas necessidades decorrentes dos novos projetos que têm surgido, como é o caso do Programa Nacional de Microcrédito, do Programa COOPJOVEM e da área do Voluntariado.

O perfil dos contratos de trabalho alterou-se de forma significativa, tendo-se passado de uma fase em que os Contratos de Trabalho (CT) em funções públicas eram a maioria (nos anos 2010, 2011 e 2012) para uma maioria de CT no âmbito do Código do Trabalho (de 2013 a 2018). Em 2010, os CT em funções públicas representavam 55% do total de contratações da CASES, enquanto os CT no âmbito do Código de Trabalho representavam 32%. Em 2018, no entanto, os CT em funções públicas passaram a representar apenas 23% do total de contratações e os CT no âmbito do Código de Trabalho 69%.

Esta evolução reflete, por um lado, o aumento generalizado de trabalhadores/as, uma vez que o peso relativo dos CT em funções públicas regista uma diminuição superior à diminuição que se verifica em valores absolutos, e por outro a mudança institucional que se verificou no âmbito do processo de extinção do INSCOOP e de criação da CASES em 2010, altura a partir da qual a CASES deixou de celebrar CT em funções públicas, tendo, no entanto, mantido os contratos já existentes com este enquadramento².

O regime de nomeação e os acordos de cedência de interesse público são os que apresentam a evolução mais estável ao longo do tempo. O ano de 2014 é o único que regista o recurso a contratos de estágio³.

² Nos termos do n.º 1 do artigo 6º do Decreto -Lei n.º 282/2009, de 7 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 39/2017, de 4 de abril "Os trabalhadores em funções públicas no INSCOOP transitam para um mapa de pessoal da Cooperativa António Sérgio, cujos postos de trabalho são extintos à medida que vagarem, ao qual é aplicável o regime jurídico dos trabalhadores em funções públicas" (sublinhado nosso), o que justifica a tendência crescente de trabalhadores/as com CT no âmbito do Código do Trabalho.

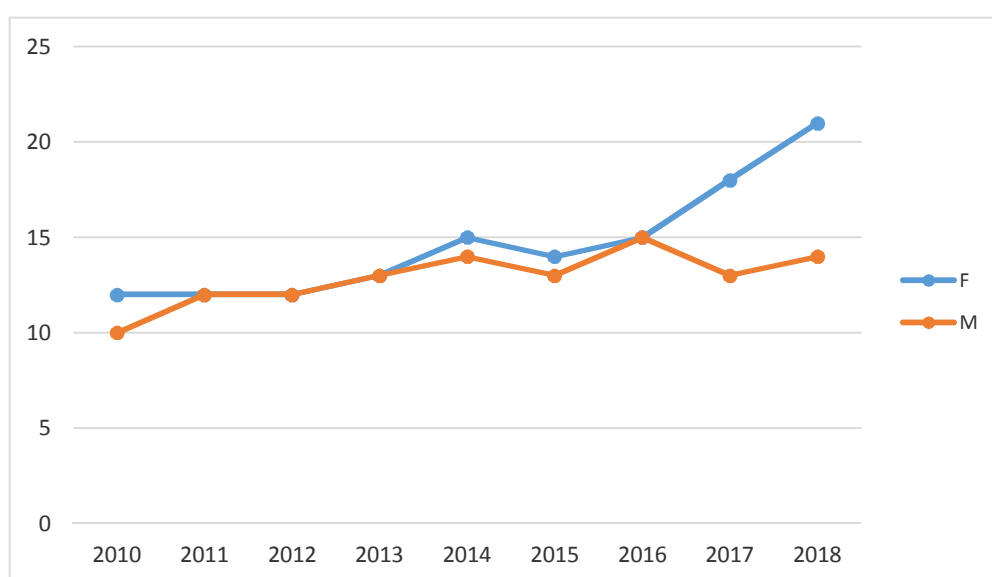
³ No ano de 2017 foi celebrado um contrato de estágio com a duração de 9 meses. No entanto, como o processo foi encerrado antes de 31 de dezembro de 2017, não consta da estatística do presente relatório.

Quadro 1 – Vínculo Contratual

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cedência Interesse Público	5%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	0%	3%
CT em Funções Públicas	55%	46%	46%	38%	28%	33%	30%	29%	23%
CT no âmbito do Código do Trabalho	32%	42%	42%	50%	45%	56%	60%	61%	69%
Nomeação	9%	8%	8%	8%	7%	7%	7%	10%	6%
Contrato de Estágio	0%	0%	0%	0%	17%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Género:

Gráfico 2 – Género



Relativamente à distribuição de trabalhadores/as por género, aumentou o peso relativo das mulheres nos anos mais recentes face ao início da década. Apesar de se notar uma tendência ao longo do período em análise para uma maior contratação de mulheres, observa-se que no início da década o perfil era mais "equilibrado," enquanto nos anos de 2017 e 2018 é claramente composto maioritariamente por mulheres.

Em termos percentuais, no entanto, a alteração da proporcionalidade não é tão afetada por ter havido um aumento no número total de trabalhadores/as, quer de homens quer de mulheres: em 2010 havia 55% de mulheres e 45% de homens, enquanto em 2017 a percentagem de mulheres aumentou para 58% e a de homens desceu para 42%, valores bastante próximos dos valores de 2010, apesar do número de mulheres ter aumentado substancialmente. É em 2018 que se verifica a maior discrepância de género de todo o período em análise, com 60% de mulheres e 40% de homens.

Quadro 2 – Género

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mulheres	55%	50%	50%	50%	52%	52%	50%	58%	60%
Homens	45%	50%	50%	50%	48%	48%	50%	42%	40%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Faixa Etária:

Gráfico 3 – Faixa Etária

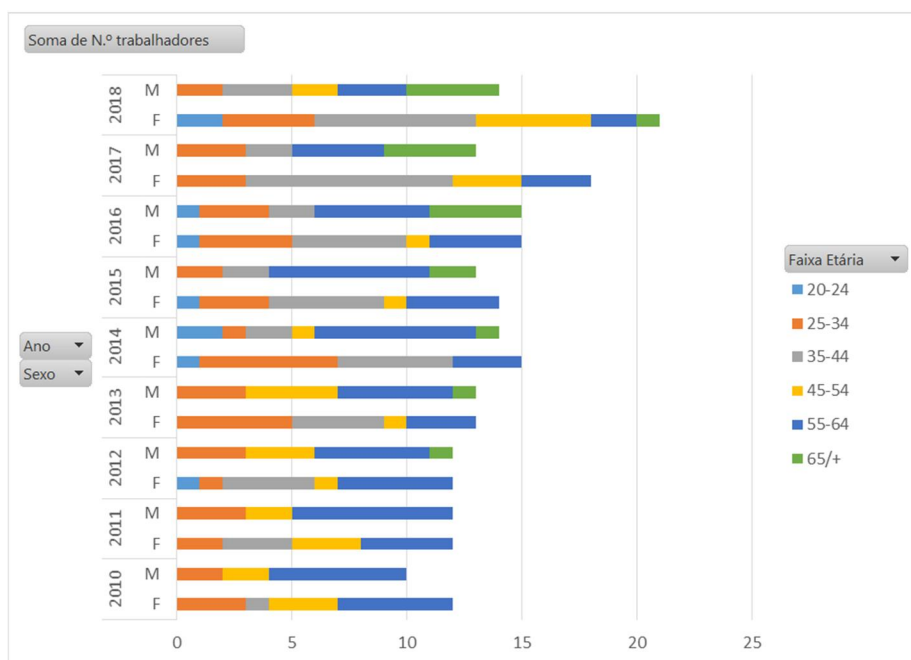
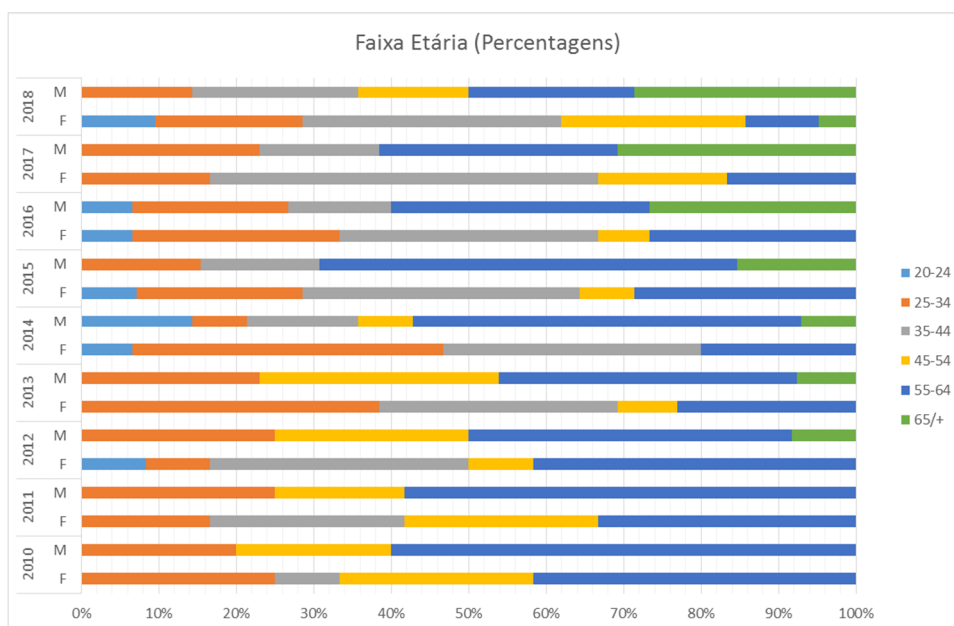


Gráfico 4 – Faixa Etária (%)



Registaram-se duas mudanças fundamentais na distribuição etária ao longo do período em análise: uma clara descida da média de idades, com o escalão etário com maior número de trabalhadores/as a descer dos 55-64 anos em 2010 para os 35-44 anos em 2018, e uma maior distribuição de idades, passando a haver trabalhadores/as com mais de 65 e menos de 25 anos nos anos mais recentes.

Em 2018, verificou-se um aumento nos trabalhadores/as de 20-24 anos para 5% do total de trabalhadores/as, face aos 0% registados em 2010. Houve um recuo no número de trabalhadores/as de 25-34 anos para os 17% face ao total de 23% em 2010, enquanto os trabalhadores/as de 35-44 anos mais do que sextuplicaram para os 27%, face aos 4% de 2010.

Nos escalões mais elevados, verifica-se uma descida no escalão dos 45-54 anos, dos 23% registados em 2010 para 19% em 2018, e uma ainda maior queda no escalão dos 55-64 anos, de 51% em 2010 para 15% em 2018. Passa a haver, no entanto, 17% de trabalhadores/as com mais de 65 anos em 2018, uma faixa etária que não existia em 2010.

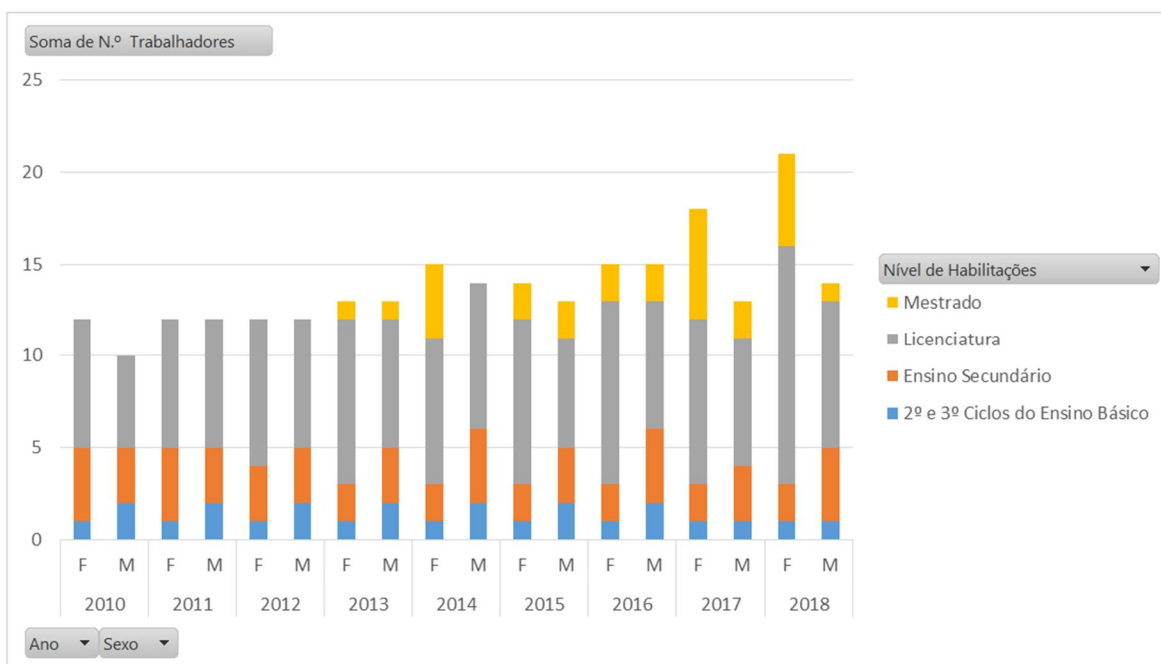
Nota-se ainda uma diferença significativa de perfis por sexo, com os homens mais envelhecidos do que as mulheres. Essa diferença torna-se bastante evidente nas comparações percentuais: em 2010, 67% das mulheres contratadas tinham mais de 45 anos, face a 80% dos homens; em 2018 eram 38% as mulheres com mais de 45 anos, face a 64% dos homens.

Quadro 3 – Faixa Etária

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
20-24	0%	0%	0%	0%	8%	0%	0%	0%	7%	14%	7%	0%	7%	7%	0%	0%	10%	0%
25-34	25%	20%	17%	25%	8%	25%	38%	23%	40%	7%	21%	15%	27%	20%	17%	23%	19%	14%
35-44	8%	0%	25%	0%	33%	0%	31%	0%	33%	14%	36%	15%	33%	13%	50%	15%	33%	21%
45-54	25%	20%	25%	17%	8%	25%	8%	31%	0%	7%	7%	0%	7%	0%	17%	0%	24%	14%
55-64	42%	60%	33%	58%	42%	42%	23%	38%	20%	50%	29%	54%	27%	33%	17%	31%	10%	21%
65/+	0%	0%	0%	0%	0%	8%	0%	8%	0%	7%	0%	15%	0%	27%	0%	31%	5%	29%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Habilitações Literárias:

Gráfico 5 – Habilitações Literárias



A nível das habilitações literárias, verifica-se um aumento notório do total de trabalhadores/as com licenciaturas e mestrados, com uma maior incidência de mulheres este nível de habilitações.

Estes valores verificam-se não apenas em termos absolutos mas também em termos relativos: em 2010 havia um total de 54% de licenciados/as na CASES, tratando-se do nível de habilitações mais comum entre os trabalhadores/as, não havendo trabalhadores/as com mestrados, enquanto em 2018 se verifica um total de 60% trabalhadores/as licenciados e 15% de trabalhadores/as com mestrado, mantendo-se a licenciatura como o nível de habilitações mais comum.

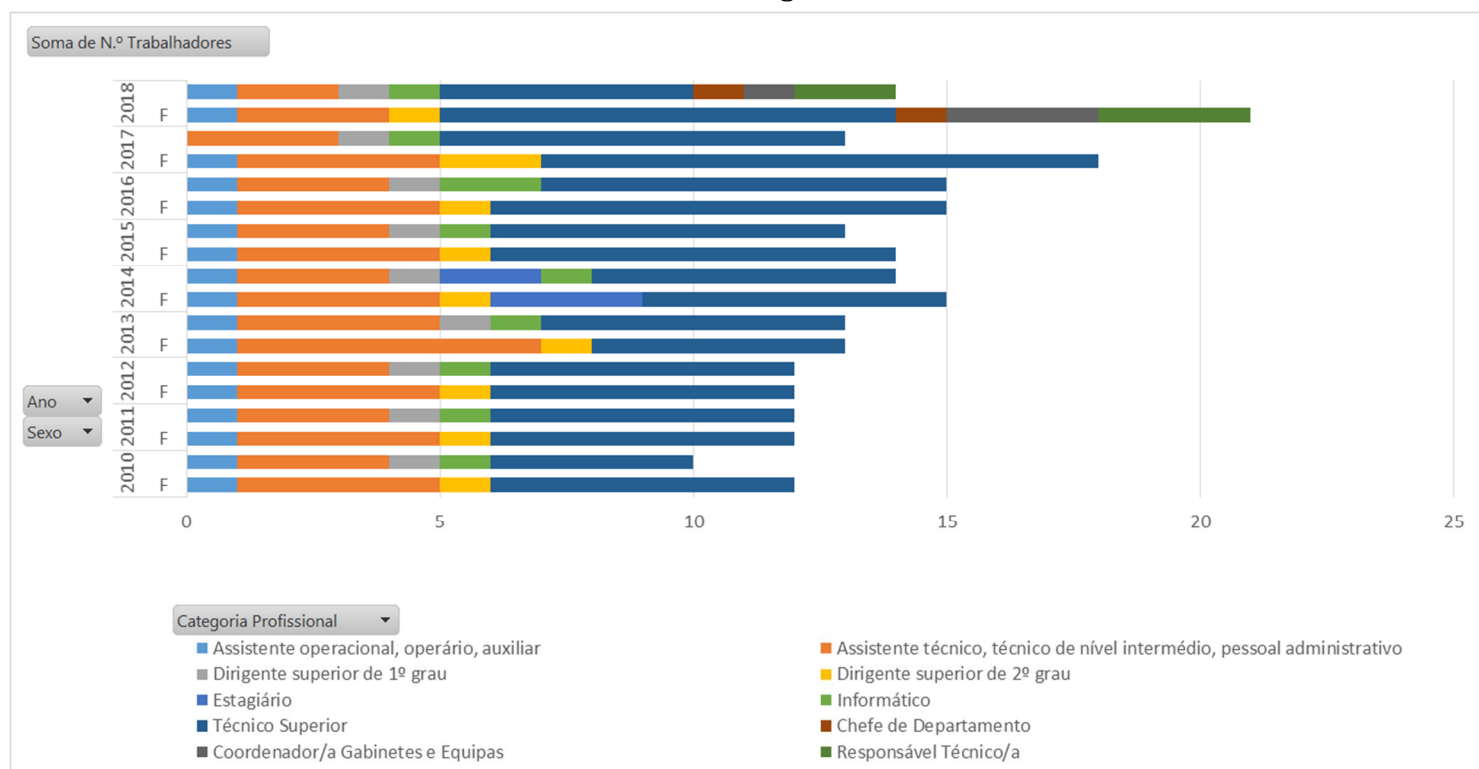
Analisando apenas a distribuição entre as mulheres, verifica-se um total de 58% de mulheres licenciadas em 2010, face a 50% dos homens, e 62% de licenciadas em 2018, face a 57% dos homens. A discrepância é maior a nível dos mestrados, com 24% de mulheres com mestrado em 2018, face a apenas 7% dos homens.

Quadro 4 – Habilitações Literárias

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
2º e 3º Ciclos	8%	20%	8%	17%	8%	17%	8%	15%	7%	14%	7%	15%	7%	13%	6%	8%	5%	7%
Secundário	33%	30%	33%	25%	25%	25%	15%	23%	13%	29%	14%	23%	13%	27%	11%	23%	10%	29%
Licenciatura	58%	50%	58%	58%	67%	58%	69%	54%	53%	57%	64%	46%	67%	47%	50%	54%	62%	57%
Mestrado	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%	8%	27%	0%	14%	15%	13%	13%	33%	15%	24%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Categoria Profissional:

Gráfico 6 – Categoria Profissional



No que concerne à categoria profissional, regista-se, até 2017, um aumento de técnicos/as superiores: em 2010 havia um total de 45% de trabalhadores/as com esta categoria, enquanto em 2017 se verifica um total de 62% de técnicos/as superiores. Em 2018 esta tendência de crescimento não se constata, considerando que nesse ano foram criadas novas categorias na CASES, designadamente chefe de departamento, coordenador/a de gabinetes e equipas e responsáveis técnicos/as, não obstante continuar a verificar-se que a categoria de técnico/a superior continua a ser a mais representativa na CASES, com um total de 40% em 2018.

Em 2010, os/as assistentes técnicos/as constituíam 32% dos/as trabalhadores/as da CASES, verificando-se, ao longo dos anos, uma tendência decrescente, com exceção do ano de 2013, representando, em 2018, 14% dos/as trabalhadores/as.

Analisado a distribuição por género, verifica-se que em 2018, não obstante registar-se uma tendência relativamente equilibrada ao longo dos anos anteriores, há um número superior de mulheres na categoria de técnico/a superior, representando 43%, face a 36% de homens. Na categoria de coordenação, verifica-se um total de 14% de mulheres, face a 7% de homens. Relativamente à direção verifica-se que, com exceção do ano de 2017, tem existido paridade de género neste órgão executivo, evidenciando-se o mesmo, em 2018, nas categorias de chefe de departamento, de responsável técnico/a, de assistente técnico/a e de assistente operacional. De facto, regista-se que somente na categoria de informático prevalece o número de homens, no caso concreto 7%, face ao número de mulheres, o qual é inexistente.

Quadro 5 – Categoria Profissional

Categoria Profissional	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Assistente Operacional	8%	10%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	7%	7%	7%	8%	7%	7%	6%	0%	5%	7%
Assistente Técnico/a	33%	30%	33%	25%	33%	25%	46%	31%	27%	21%	29%	23%	27%	20%	22%	23%	14%	14%
Dirigente Sup. 1º Grau	0%	10%	0%	8%	0%	8%	0%	8%	0%	7%	0%	8%	0%	7%	0%	8%	0%	7%
Dirigente Sup. 2º Grau	8%	0%	8%	0%	8%	0%	8%	0%	7%	0%	7%	0%	7%	0%	11%	0%	5%	0%
Estagiário/a	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	14%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Informático	0%	10%	0%	8%	0%	8%	0%	8%	0%	7%	0%	8%	0%	13%	0%	8%	0%	7%
Técnico/a Superior	50%	40%	50%	50%	50%	50%	38%	46%	40%	43%	57%	54%	60%	53%	61%	62%	43%	36%
Chefe de Departamento	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	7%
Coord. Gabinetes e Equipas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	7%
Responsável Técnico/a	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	14%
Total Geral	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%