



2014

# BALANÇO SOCIAL

## ÍNDICE GERAL

---

Introdução .....	2
Painel de bordo .....	3
Situação e evolução .....	4
Capítulo 1 - Recursos Humanos .....	7
Capítulo 2 - Remunerações e Encargos .....	21
Capítulo 3 - Higiene e Segurança .....	26
Capítulo 4 - Formação Profissional .....	27
Capítulo 5 - Relações Profissionais .....	29

Nota: Os quadros dos capítulos 1 a 5 encontram-se ordenados de acordo com a numeração dos formulários disponibilizados pela DGAEP, sendo que para os quadros 5, 14.1, 16, 18.3, 21-26 e 32 não existem, por parte da Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, dados a registar.

## Introdução

O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei nº 155/92, de 28 de julho, e tornado obrigatório em 1996, através do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, para todos os serviços e organismos.

Determina o artigo 1º do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, que todos os serviços e organismos da administração pública que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, devem elaborar anualmente o respetivo balanço social com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

O Balanço Social permite caracterizar socialmente o serviço, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e os mais frágeis da gestão de recursos humanos, e assim corrigir as estratégias delineadas e perspetivar a sua evolução.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da Secretaria-Geral, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficácia, eficiência e qualidade deste serviço.

A 31 de dezembro de 2014, encontravam-se em exercício de funções nesta Secretaria-Geral 115 trabalhadores, a que corresponde o número de efetivos sobre o qual incide o presente Balanço Social, não tendo sido contemplados os 26 trabalhadores pertencentes ao mapa deste serviço que se encontram a exercer funções nos gabinetes dos membros do Governo deste Ministério.

O Balanço Social agora apresentado segue o modelo oficial publicitado pela DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, no respetivo site institucional.

Secretaria-Geral, 15 de abril de 2015

O Secretário-Geral  
  
Rogério Peixoto

## Painel de bordo

### Efetivos

Taxa de enquadramento (pessoal dirigente/efetivos globais)	9,57%
Taxa de feminização dirigente	72,73%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	35,65%
Taxa de Informática	4,35%
Taxa de pessoal administrativo	40,87%

### Estrutura habilitacional

Peso dos efetivos com habilitação inferior ao 9º ano	5,22%
Peso dos efetivos com 9º ano ou equivalente	11,30%
Peso dos efetivos habilitado com o 11º, 12º ano ou equivalente	38,26%
Peso dos efetivos com licenciatura	43,48%
Peso dos efetivos com mestrado ou doutoramento	1,74%

### Estrutura etária

Nível etário médio (anos)	48,82
Peso dos efetivos dos 30 aos 34 anos	3,48%
Peso dos efetivos dos 35 aos 39 anos	12,17%
Peso dos efetivos dos 40 aos 44 anos	16,52%
Peso dos efetivos dos 45 aos 49 anos	22,61%
Peso dos efetivos dos 50 aos 54 anos	15,65%
Peso dos efetivos dos 55 aos 59 anos	17,39%
Peso dos efetivos dos 60 aos 64 anos	12,17%

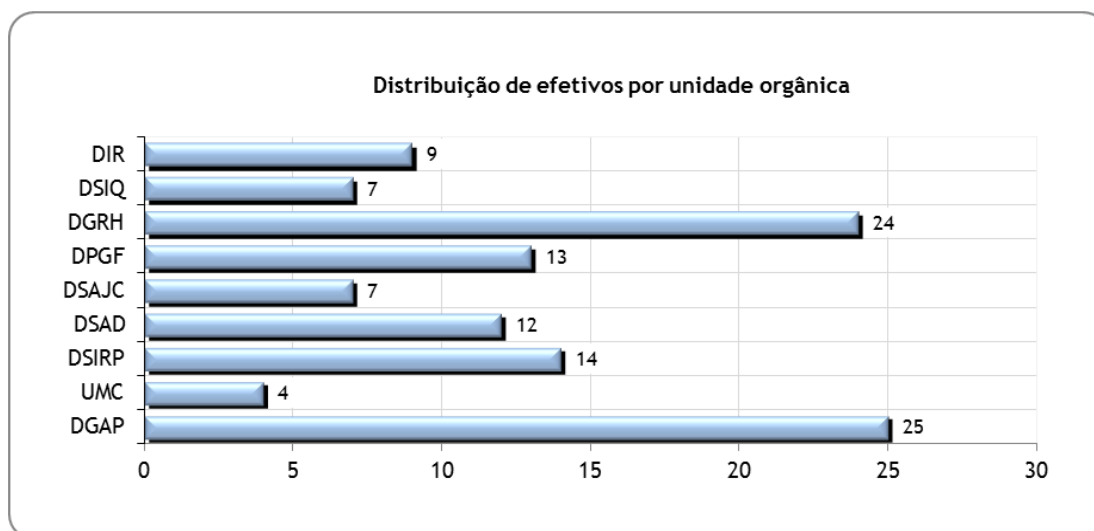
### Estrutura de antiguidades

Nível médio de antiguidade (anos de serviço na função pública)	22,87
Peso dos efetivos até 5 anos de antiguidade	8,70%
Peso dos efetivos com 5 a 14 anos de antiguidade	20,00%
Peso dos efetivos com 15 a 24 anos de antiguidade	28,70%
Peso dos efetivos com 25 a 34 anos de antiguidade	22,60%
Peso dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade	20,00%

## Situação e Evolução

### Distribuição de efetivos

Distribuição de efetivos por unidade orgânica		Total	%
DIR	Direção	9	7,83%
DSIQ	Direção de Serviços de Inovação e Qualidade	7	6,09%
DGRH	Divisão de Gestão de Recursos Humanos	24	20,87%
DPGF	Divisão de Planeamento e Gestão Financeira	13	11,30%
DSAJC	Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Contencioso	7	6,09%
DSAD	Direção de Serviços de Arquivos e Documentação	12	10,43%
DSIRP	Direção de Serviços de Informação e Relações Públicas	14	12,17%
UMC	Unidade Ministerial de Compras	4	3,48%
DGAP	Divisão de Gestão do Aprovisionamento e Património	25	21,74%
<b>TOTAIS</b>		<b>115</b>	<b>100,00%</b>



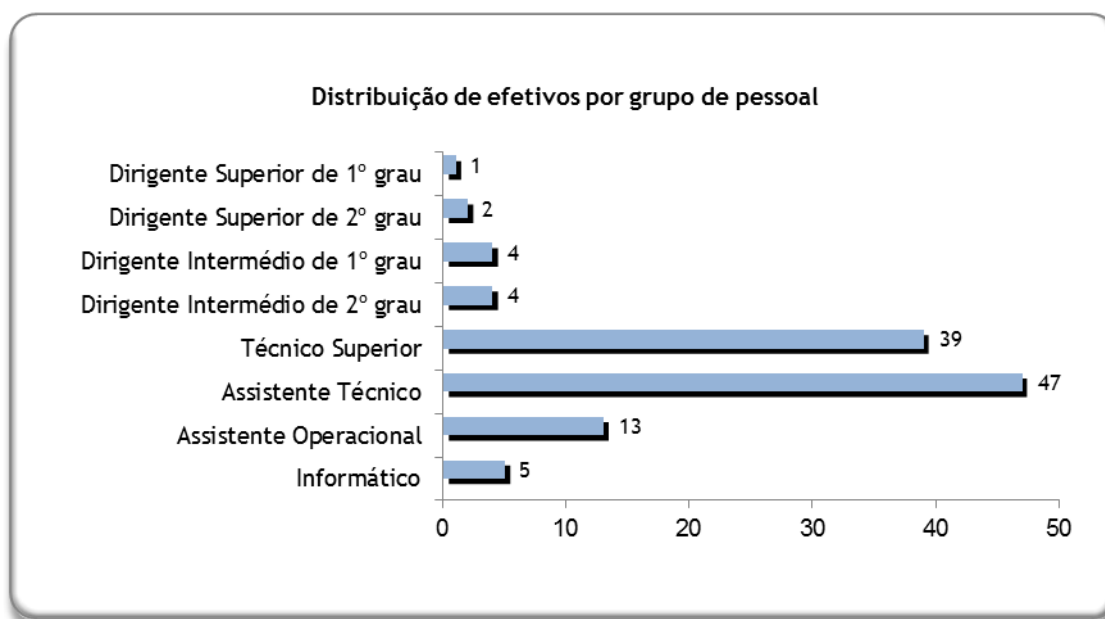
A Secretaria-Geral do Ministério das Finanças (SGMF) contava em 31 de dezembro de 2014 com um total de 115 trabalhadores.

A unidade orgânica que apresentava maior número de trabalhadores era a Divisão de Gestão de Aprovisionamento e Património, com 25 trabalhadores, correspondendo a 21,74% do total de efetivos.

Atendendo à taxa de enquadramento de cada grupo de pessoal, no cômputo geral dos trabalhadores, verifica-se que cada grupo apresentava, no ano de 2014, os seguintes valores absolutos e relativos:

### Distribuição de efetivos por grupo de pessoal

Grupo de Pessoal	Valores Absolutos	Valores Relativos
Dirigente Superior de 1º grau	1	0,87%
Dirigente Superior de 2º grau	2	1,74%
Dirigente Intermédio de 1º grau	4	3,48%
Dirigente Intermédio de 2º grau	4	3,48%
Técnico Superior	39	33,91%
Assistente Técnico	47	40,87%
Assistente Operacional	13	11,30%
Informático	5	4,35%
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>100,00%</b>



Os cargos dirigentes, num total de 11, englobavam 3 cargos de direção superior e 8 de direção intermédia. Tendo em conta o total de trabalhadores da Secretaria-Geral, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 9,57%.

Em relação à distribuição dos trabalhadores por grupos de pessoal, verifica-se a predominância do de assistente técnico seguido do grupo de técnico superior, com 40,87% (47 efetivos) e 33,91% (39 efetivos), respetivamente. O grupo menos representado é o de informática, contando com 5 trabalhadores.

## Evolução dos efetivos por grupo de pessoal

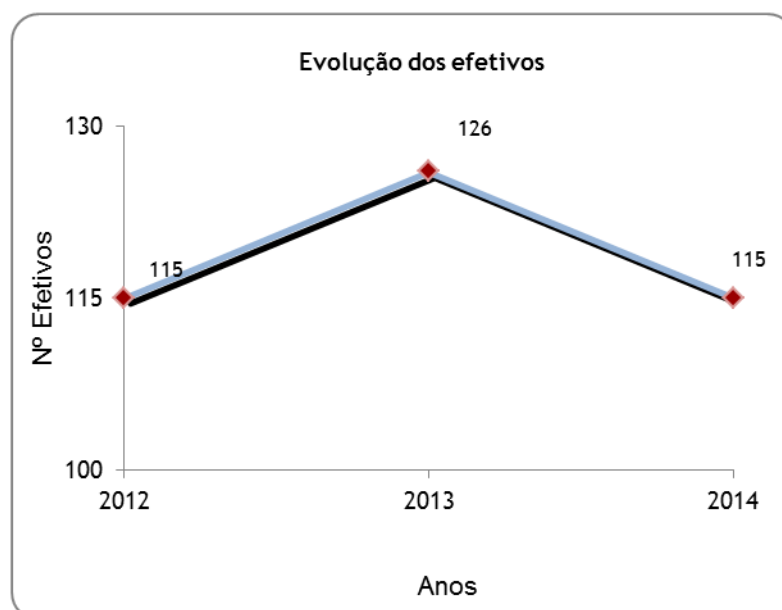
Grupo de Pessoal	2012	2013	2014
Dirigente Superior	3	2	3
Dirigente Intermédio	10	9	8
Técnico Superior	38	46	39
Assistente Técnico	41	49	47
Assistente Operacional	16	13	13
Informático	7	7	5
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>126</b>	<b>115</b>

No que concerne às variações observadas no volume de emprego, registou-se um decréscimo de 2014 em relação a 2013 de 11 trabalhadores, o que representa uma taxa de diminuição de 8,73%.

Dos 115 trabalhadores em funções na SGMF, em 31 de dezembro de 2014, 13 pertenciam a outros organismos, representando 11,30% dos trabalhadores.

Na mesma data, 16 trabalhadores do mapa da SGMF encontravam-se a exercer funções noutros organismos, em mobilidade na categoria ou em comissão de serviço.

Ao longo dos anos em análise, os assistentes técnicos têm sido o grupo predominante nesta Secretaria-Geral. Verifica-se que nos grupos assistente técnico e técnico superior houve um acréscimo de 2012 para 2013, resultante das novas atribuições neste serviço (novo modelo organizativo do Ministério das Finanças), registo que se veio a alterar no ano de 2014 com um decréscimo naqueles grupos. Os grupos de dirigente intermédio, assistente operacional e informático têm vindo a observar um decréscimo nos anos em análise.

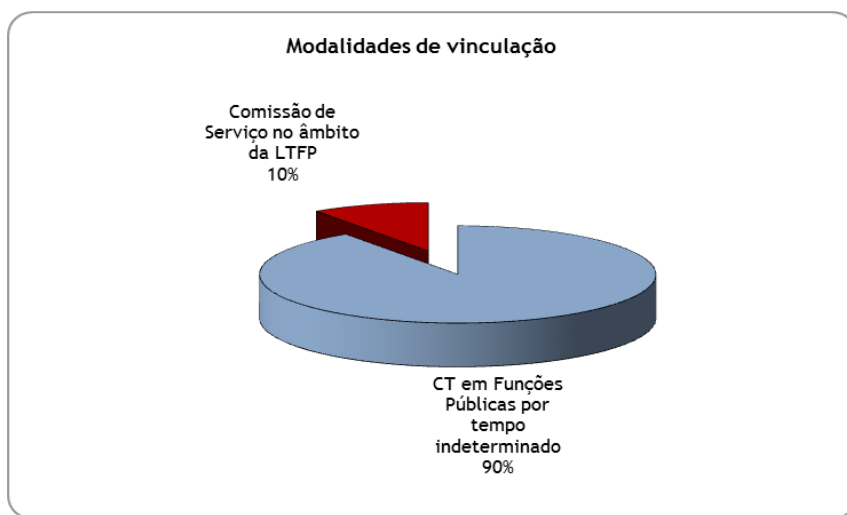


## Capítulo 1 - Recursos Humanos

**Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género**

Grupo/Cargo/Carreira /Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo Indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau			1		1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau			1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º grau			1	3	1	3	4
Dirigente Intermédio de 2º grau				4	0	4	4
Técnico Superior	15	24			15	24	39
Assistente Técnico	12	35			12	35	47
Assistente Operacional	6	7			6	7	13
Informático	3	2			3	2	5
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>76</b>	<b>115</b>

Em 2014 a relação jurídica de emprego predominante na SGMF foi a de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, representando 90% do total dos trabalhadores em exercício de funções, menos 1% em relação ao ano de 2013. A nomeação em comissão de serviço, totalizava 11 trabalhadores, representando 10% dos trabalhadores.





O género que assume maior peso em relação ao número total de trabalhadores é o feminino com 66,96% (77), contra 33,04% (38) do masculino, continuando assim o género feminino a constituir o género predominante à semelhança dos anos anteriores.

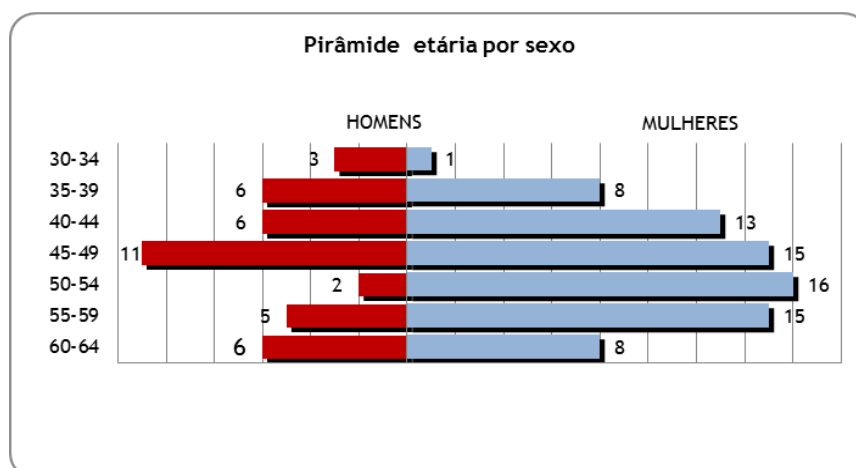
Nos cargos/carreiras, existe a predominância do sexo feminino.

Indicador		2012	2013	2014
Taxa de feminização =	Efetivos do género feminino	X100	72,17%	72,22%
	Total de efetivos			

A taxa de feminização situou-se nos 66,96%, valor abaixo de 2013 e 2012, verificando-se em relação àqueles anos um decréscimo de 5,21% e 5,26% respetivamente.

**Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género**

Grupo/Cargo/Carreira /Escalão etário e género	30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau											1				1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau					1	1									1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º grau						1	1		1				1	1	1	3	4
Dirigente Intermédio de 2º grau					3						1				0	4	4
Técnico Superior	1	1	1	5	4	5	6	5	1	2	1	4	1	2	15	24	39
Assistente Técnico			3	3	1	3	2	6	1	9	1	9	4	5	12	35	47
Assistente Operacional	2		1					3		3	2	1	1		6	7	13
Informático			1		1	1	1			1					3	2	5
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>76</b>	<b>115</b>



O escalão etário cujo intervalo está compreendido entre os 45 e os 49 anos, regista o maior número de trabalhadores. Neste escalão encontram-se 26 trabalhadores, pertencentes a todos os grupos de pessoal existentes neste organismo, correspondendo a 22,61% dos efetivos da SGMF. A seguir temos o escalão etário entre os 55 e os 59 anos com 17,39%.

Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo, verifica-se que, o maior número de homens, se situa na faixa etária entre os 45 e os 49 anos, e o maior número de mulheres, se situa na faixa etária entre os 50 e os 54 anos, logo seguida pelas faixas etárias entre os 45 e os 49 anos e entre os 55 e os 59 anos.

No que se refere aos efetivos jovens, esta Secretaria-Geral não regista qualquer trabalhador com menos de 30 anos.

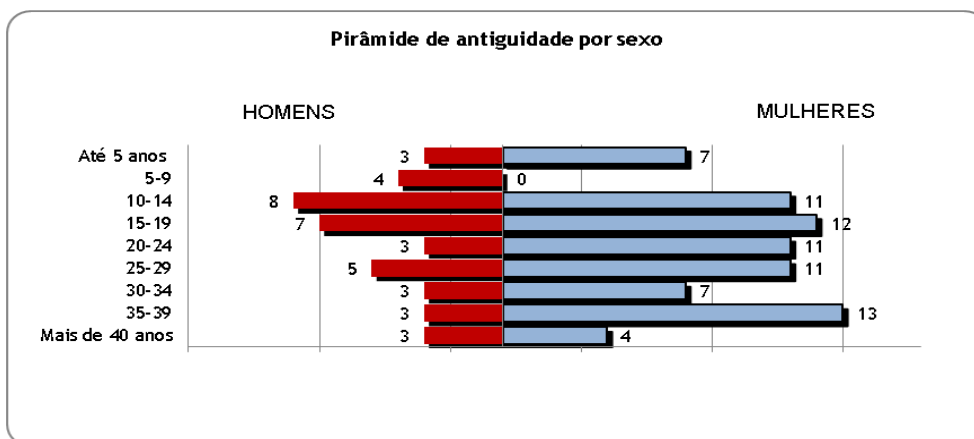
Analisando a distribuição de efetivos por estrutura etária, verifica-se que a taxa de envelhecimento é de 45,22% (efetivos com idades iguais ou superiores a 55 anos), sendo o nível médio de idade de 48,82 anos, verificando-se um decréscimo um relativamente aos anos anteriores.

Indicadores		2012	2013	2014
Média etária global =	Soma das idades	49,59	49,37	48,82
	Total de efetivos			

O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho, é de 33 anos. As idades do “mais novo” e do “mais velho” correspondem a 31 anos e 64 anos respetivamente.

### Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/Cargo/Carreira /Tempo de serviço	Até 5 anos		5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais anos		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau											1								1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau					1						1								1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º grau									1	1	1						1	1	1	3	4
Dirigente Intermédio de 2º grau					1		2		1										0	4	4
Técnico Superior	3	5	3		4	2	3	7	1	2		3	1	1		3		1	15	24	39
Assistente Técnico		1	1		1	6	1	2	2	7	1	2	2	5	1	10	3	2	12	35	47
Assistente Operacional		1			1		2	1			1	4		1	2				6	7	13
Informático					2	1	1					1							3	2	5
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>76</b>	<b>115</b>



Em relação à estrutura de antiguidade verifica-se que os efetivos tinham em média 22,87 anos de antiguidade na Administração Pública, valor que sofreu um decréscimo em relação ao ano anterior.

Os níveis de antiguidade situados nos intervalos entre os 10 e os 14 anos e os 15 e os 19 anos são os que congregam um maior número de trabalhadores (19), a que corresponde uma taxa de 16,52%. Em seguida encontram-se os intervalos entre os 25 e os 29 anos e entre 35 e os 39 anos com 13,91%. Os intervalos menos representativos, são entre os 5 e os 9 anos e mais de 49 anos, com 3,48% e 6,09%, respetivamente.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é também nos primeiros intervalos acima referidos que se situa a antiguidade do maior número de homens. Já a antiguidade do maior número de mulheres situa-se no intervalo entre os 35 e os 39 anos.

**Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género**

Grupo/Cargo/Carreira /Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9º ano ou equivalente		1º ano		12º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau													1				1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau													1		1		1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º grau													1	3			1	3	4
Dirigente Intermédio de 2º grau														4			0	4	4
Técnico Superior													14	24	1		15	24	39
Assistente Técnico					4	6	5	8	24								12	35	47
Assistente Operacional	2		1	3	1	2		2	2								6	7	13
Informático								2	1				1	1			3	2	5
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>76</b>	<b>115</b>

Da distribuição de efetivos por habilitações e sexo verifica-se que:

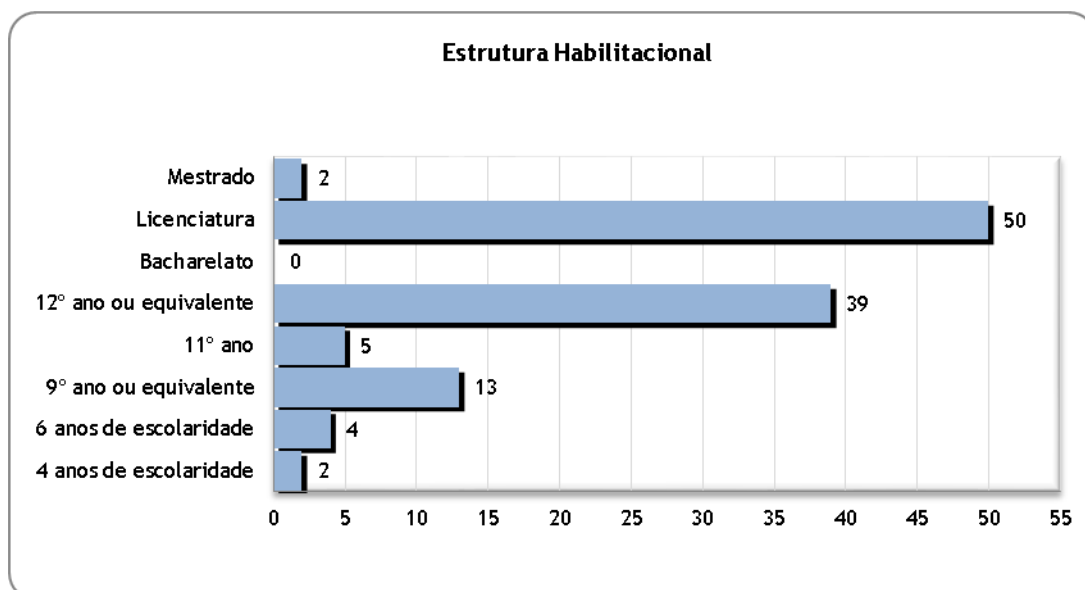
- 1,74% (2) dos efetivos é detentor de um mestrado;
- 43,48% (50) dos efetivos possui licenciatura;
- 38,26% (44) dos efetivos possui o 11.º, 12.º ano ou equivalente;
- 11,30% (13) possui o 9.º ano ou equivalente;
- 5,22% dos efetivos (6) possui habilitação inferior ao 9.º ano ou equivalente.

Indicadores		2012	2013	2014	
Índice de formação superior =	N.º Trab. com bacharelato + licenciatura + mestrado	X100	49,57%	46,82%	45,22%
	Total de efetivos				
Índice de formação 12.º ano =	N.º Trab. com o 12.º ano	x100	26,09%	29,37%	33,91%
	Total de efetivos				
Índice de formação 9.º ano =	N.º Trab. com o 9.º ano	x100	15,65%	15,65%	11,30%
	Total de efetivos				

A licenciatura era, no ano de 2014, o grau de habilitação literária com maior representatividade, tendo o índice de formação superior atingido os 45,22%, valor inferior aos anos de 2013 e 2012.

O índice de formação, em relação aos trabalhadores detentores do 12.º ano de escolaridade, registou um acréscimo, relativamente aos anos anteriores.

Em relação ao índice de formação do 9.º ano, este índice habilitacional sofreu uma diminuição de 4,35% em relação aos anos em análise.



**Quadro 6: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género**

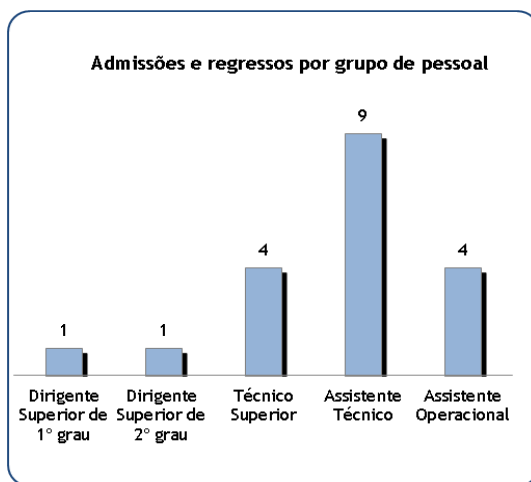
Grupo/Cargo/Carreira	55-59		60-64		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau					0	0	0
Dirigente Superior de 2º grau					0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau					0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau					0	0	0
Técnico Superior					0	0	0
Assistente Técnico		2			0	2	2
Assistente Operacional			1		1	0	1
Informático					0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Considerando o número total de trabalhadores da Secretaria-Geral, 3% são trabalhadores com deficiência declarada, usufruindo de benefícios fiscais, nomeadamente para efeitos de IRS.



**Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação**

Grupo/Cargo/Carreira /Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedi/o concursal		Cedência de interesse público		Mobilidade interna a órgãos ou serviços		Regresso de licença		Comissão de serviço		CEAGP		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau									1						1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau										1					0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º grau															0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau															0	0	0
Técnico Superior					3									1	3	1	4
Assistente Técnico					2	4								3	2	7	9
Assistente Operacional					1	2							1		2	2	4
Informático															0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>



No ano de 2014 foram admitidos 19 trabalhadores, dos quais, 12 em mobilidade interna e 2 em comissão de serviço. Houve ainda 5 regressos à SGMF.

A maioria dos trabalhadores admitidos ou regressados, são do género feminino (11), o que representa 57,89% do total.

O grupo de pessoal dominante foi o de assistente técnico, representando 47,37% das entradas na SGMF.

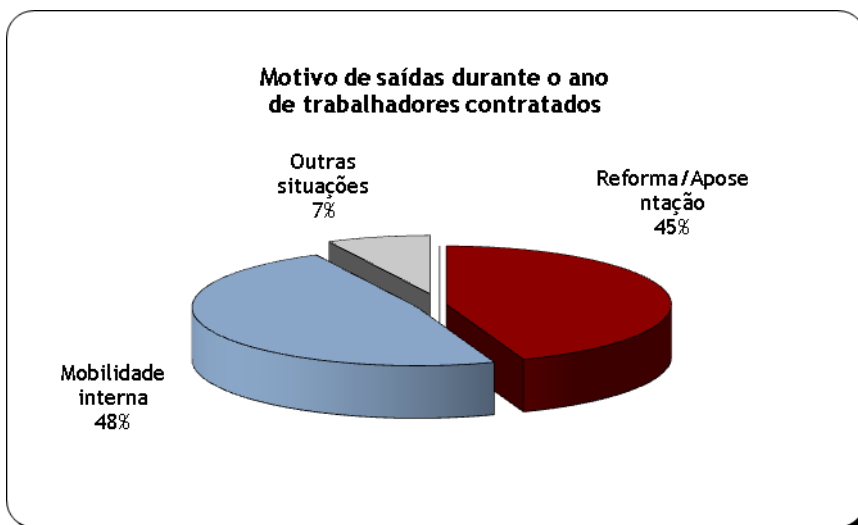
O índice de admissões de 2014 foi de 16,52%, menos 9,66% do que em 2013 e mais 0,87% do que em 2012.

**Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, e género, segundo o motivo de saída e género**

Grupo/Cargo/Carreira /Motivo de saídas (durante o ano)	Reforma/Aposentação		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau					0	0	0
Dirigente Superior de 2º grau				1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º grau		1			0	1	1
Dirigente Intermédio de 2º grau					0	0	0
Técnico Superior					0	0	0
Assistente Técnico					0	0	0
Assistente Operacional					0	0	0
Informático					0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, e género, segundo o motivo de saída e género**

Grupo/Cargo/Carreira /Motivo de saídas (durante o ano)	Reforma/Aposentação		Mobilidade interna		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau							0	0	0
Dirigente Superior de 2º grau							0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau							0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau							0	0	0
Técnico Superior	1	3	1	6			2	9	11
Assistente Técnico		5		6			0	11	11
Assistente Operacional	2	1				1	2	2	4
Informático						1	0	1	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>27</b>



Registaram-se saídas, quer nos trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, quer nos contratados.

Durante o ano de 2014, saíram da SGMF 29 trabalhadores. As carreiras onde se registaram maior número de saídas foram nas de técnico superior e de assistente técnico, ambas com 11 saídas.

O número total de saídas em 2014 foi superior aos registados nos dois últimos anos, correspondendo a um índice de saídas de 25,21%.

Indicador		2012	2013	2014
Índice de saídas =	N.º total de saídas	x100	18,26%	17,46%
	Total de efetivos			

A maioria dos trabalhadores saídos, são mais uma vez do género feminino, correspondendo a 86,21% do total das saídas.

As aposentações no ano de 2014 representaram 45% das saídas de todos os trabalhadores, valor bem superior aos 36,5% do ano de 2013. As aposentações em 2014 por grupo de pessoal foram de 1 dirigente, 4 técnicos superiores, 5 assistentes técnicos e 3 assistentes operacionais. Das 13 aposentações ocorridas no ano em análise, 10 foram do género feminino e 3 do género masculino.

Ano	2012	2013	2014
Taxa de rotação	25,32%	30,39%	66,09%



**Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento**

Grupo/Cargo/Carreira /Motivo de saídas (durante o ano)	Não abertura de procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente Superior de 1º grau					0
Dirigente Superior de 2º grau					0
Dirigente Intermédio de 1º grau	1				1
Dirigente Intermédio de 2º grau					0
Técnico Superior	2	6			8
Assistente Técnico	2	2			4
Assistente Operacional	2				2
Informático		1			1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

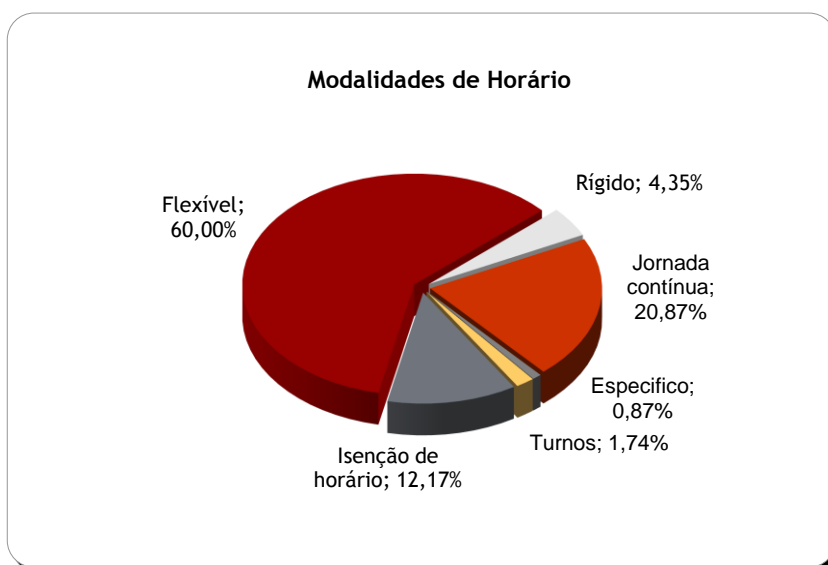
**Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género**

Grupo/Cargo/Carreira /Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posiciona/ o remun		Alteração do posiciona/ o remun. por opção gestonária		Procediment o concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau											0	0	0
Dirigente Superior de 2º grau											0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau											0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau											0	0	0
Técnico Superior								2		6	0	8	8
Assistente Técnico								1	4	8	4	9	13
Assistente Operacional									1		1	0	1
Informático											0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>

No ano em análise, as mudanças de situação verificadas nos trabalhadores da SGMF ocorreram por consolidação da mobilidade na categoria e por procedimento concursal, tendo ocorrido maioritariamente nas carreiras de assistente técnico (59,09%) e técnico superior (36,36%), e no género feminino (77,27%).

**Quadro 12: Contagem dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género**

Grupo/Cargo/Carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada Contínua		Trabalho por turnos		Específico		Isenção de horário		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau													1		1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau													1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º grau													1	3	1	3	4
Dirigente Intermédio de 2º grau														4	0	4	4
Técnico Superior			13	17			1	7			1				15	24	39
Assistente Técnico			11	24				9					1	2	12	35	47
Assistente Operacional	3	2					1	5	2						6	7	13
Informático			3	1				1							3	2	5
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>76</b>	<b>115</b>



Considerando as modalidades de horário de trabalho praticadas na Secretaria-Geral, verifica-se que mais de metade dos trabalhadores (60%), desempenharam funções em regime de horário flexível.

O horário rígido é apenas praticado por alguns dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional.

Têm isenção de horário 14 trabalhadores, sendo 11 dirigentes e 3 assistentes técnicos, o que corresponde a 12,17%, do universo total.

**Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género**

Grupo/Cargo/Carreira	Tempo completo						Total		Total
	35 horas		40 horas		36 horas		M	F	
	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1º grau				1			0	1	1
Dirigente Superior de 2º grau			1	1			1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º grau			1	3			1	3	4
Dirigente Intermédio de 2º grau				4			0	4	4
Técnico Superior	1	7	13	17	1		15	24	39
Assistente Técnico		9	12	26			12	35	47
Assistente Operacional	1	4	5	3			6	7	13
Informático		1	3	1			3	2	5
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>77</b>	<b>115</b>

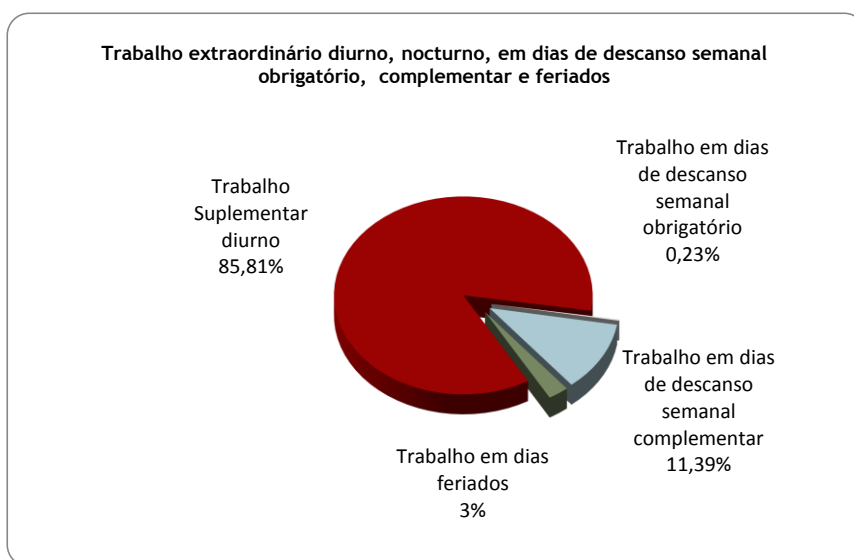
**Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação de trabalho e género**

Grupo/Cargo/Carreira /Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau									0:00	0:00	0:00
Dirigente Superior de 2º grau									0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 1º grau									0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 2º grau									0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	16:31	112:28			22:11	80:11		6:00	38:42	198:39	237:21
Assistente Técnico	75:57	165:14			7:00	30:21	11:15	24:30	94:12	220:05	314:17
Assistente Operacional	972:21	554:35			78:24		5:00		1055:45	554:35	1610:20
Informático	2:05		5:00		34:00		10:15		51:20	0:00	51:20
<b>Total</b>	<b>1066:54</b>	<b>832:17</b>	<b>5:00</b>	<b>0:00</b>	<b>141:35</b>	<b>110:32</b>	<b>26:30</b>	<b>30:30</b>	<b>1239:59</b>	<b>973:19</b>	<b>2213:18</b>

O trabalho suplementar foi realizado por trabalhadores de todas as carreiras, tendo a prestação deste trabalho ocorrido maioritariamente nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, neste último caso, no exercício das funções de apoio à Direção.

Ao longo do ano de 2014, foi prestado um total de 2.213 horas e 18 minutos de trabalho suplementar, menos 661 horas e 15 minutos que no ano anterior, o que se ficou a dever às políticas económicas implementadas na Administração Pública (PAEF).

O maior número de horas de trabalho suplementar foi realizado durante a semana (1.899 horas e 11 minutos).



Os encargos com as horas extraordinárias foi de 13.058,03 euros, o que corresponde a 20,39% do total de suplementos pagos a pessoal, e 0,37% dos encargos com pessoal, tendo havido um decréscimo de 38,73% em relação ao ano de 2013.

**Quadro 15: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género**

Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente de trabalho ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Outros		Total		Total
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
																0,0	0,0	0,0
																0,0	0,0	0,0
			5,0													0,0	5,0	5,0
																0,0	0,0	0,0
16,0	110,0	3,0	7,0		82,0		77,0		6,0	20,0	1,0	17,0	48,0	3,0	3,0	59,0	336,0	395,0
		8,0	16,0	54,0	138,0		78,0	5,0	10,0	7,0	7,0	23,0	47,0	2,0	6,0	108,0	312,0	420,0
10,0		2,0		97,0	154,0		18,0					5,0	9,0		2,0	114,0	183,0	297,0
				150,0	4,0	80,0							5,0			4,0	235,0	239,0
<b>26,0</b>	<b>110,0</b>	<b>13,0</b>	<b>28,0</b>	<b>151,0</b>	<b>524,0</b>	<b>4,0</b>	<b>253,0</b>	<b>5,0</b>	<b>16,0</b>	<b>27,0</b>	<b>8,0</b>	<b>45,0</b>	<b>109,0</b>	<b>5,0</b>	<b>11,0</b>	<b>285,0</b>	<b>1.071,0</b>	<b>1.356,0</b>

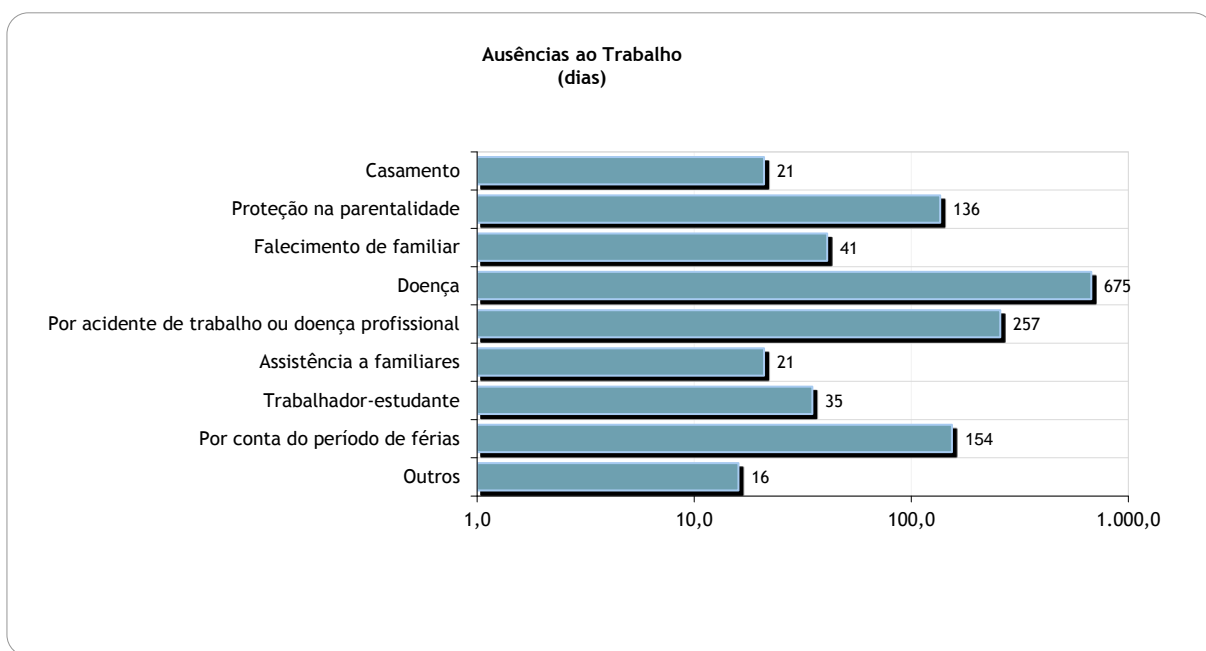
O total de ausências ao trabalho foi de 1.356 dias.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com ausências por doença que atingiu os 675 dias. Este montante corresponde a 49,78% do total dos dias de ausência, valor bastante inferior ao ano de 2013 que registou um valor de ausência por motivo de doença de 1.088 dias.

As ausências por acidente de trabalho ou doença profissional representa 18,95% das ausências, num total de 257 dias.

O índice médio de ausências ao trabalho, por ano e por trabalhador, em 2014 foi de 11,79 dias, registando menos 7,18 dias em relação a 2013 e mais 9,96 dias em relação ao ano de 2012.

A taxa de absentismo que se situa em 4,36%, o que evidencia uma tendência decrescente relativamente ao ano anterior.



Da análise dos dados sobre a assiduidade em função do género, verifica-se que no ano de 2014 o valor médio de ausências do género masculino e do feminino foi de 2,48 dias e 9,31 dias respetivamente, em comparação com 23,16 dias e 16,59 dias respetivamente, referentes ao ano de 2013. Verifica-se em ambos os géneros uma diminuição considerável.

O grupo de pessoal com maior número médio de ausências foi o informático, com 47,80 dias, seguindo-se o de assistente operacional com 22,85 dias de ausência.

## Capítulo 2 - Remunerações e Encargos

### Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

#### Remunerações mensais ilíquidas<sup>1</sup>

Género/Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500€			0
501-1000€	12	28	40
1001-1250€	11	16	27
1251-1500€	4	8	12
1501-1750€	6	8	14
1751-2000€	1	3	4
2001-2250€	1	2	3
2251-2500€	1		1
2501-2750€		6	6
2751-3000€		1	1
3001-3250€	1	3	4
3251-3500€	1	1	2
3501-3750€			0
3751-4000€			0
4001-4250€	1		1
4251-4500€			0
4501-4750€			0
4751-5000€			0
5001-5250€			0
5251-5500€			0
5501-5750€			0
5751-6000€			0
Mais de 6000€			0
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>76</b>	<b>115</b>

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	699,21 €	532,08 €
Máxima (€)	4.060,88 €	3.406,52 €

<b>Leque salarial ilíquido:</b>	Maior remuneração base ilíquida	=	4.060,88 €	=	<b>7,63</b>
	Menor remuneração base ilíquida		532,08 €		

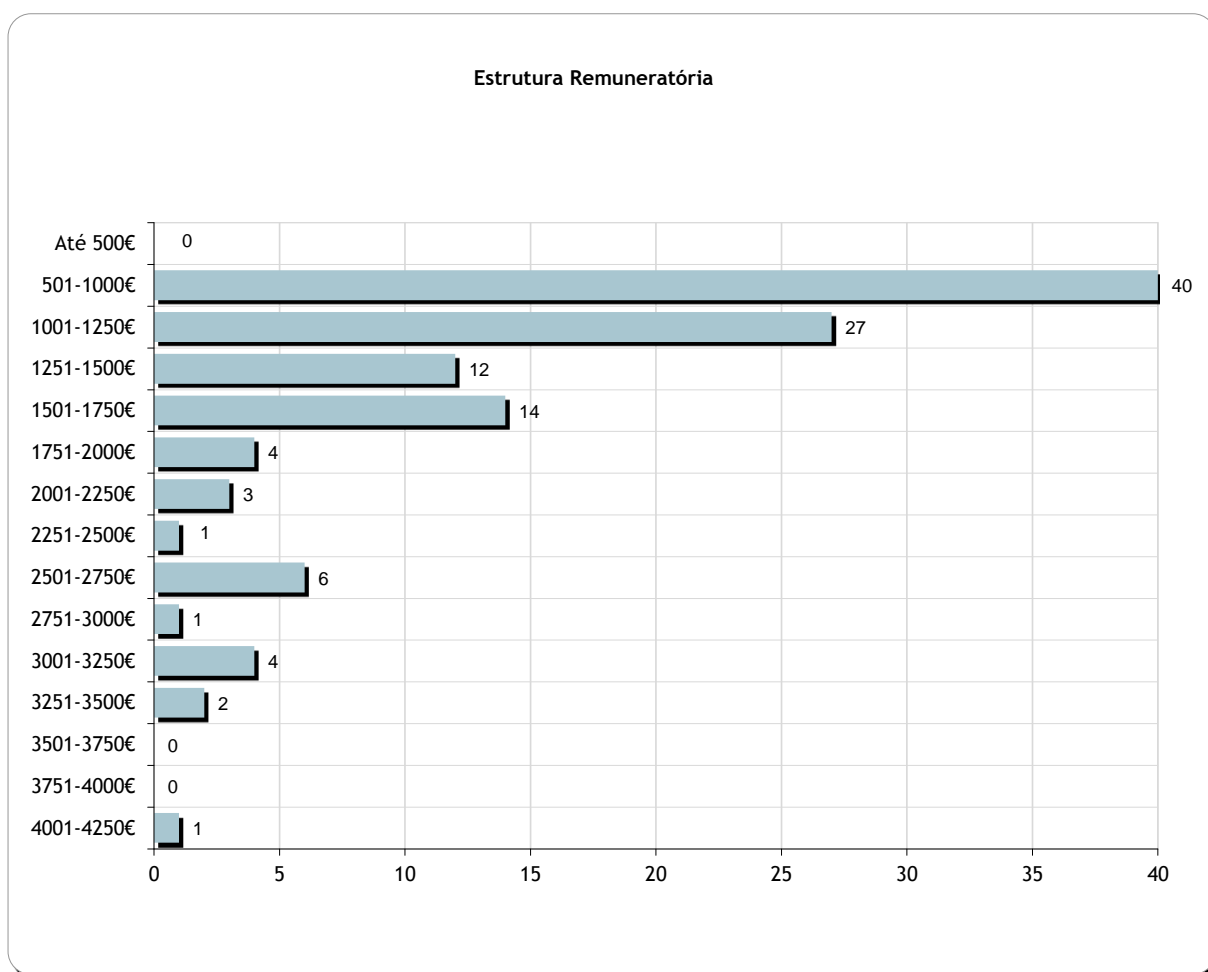
<sup>1</sup> Considera remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.

Tendo como período de referência o mês de dezembro e considerando as remunerações mensais base líquidas (brutas) mais os suplementos regulares, verifica-se que 34,78% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre “501-1000 €”.

Este escalão abrange 40 trabalhadores, 28 dos quais são do sexo feminino e 12 do sexo masculino.

A remuneração mínima auferida é de 532,08€ e é atribuída a uma trabalhadora da carreira de assistente operacional.

A remuneração máxima do sexo feminino é de 3.406,520€, e a do sexo masculino é de 4.060,88€, ambas pagas a dirigentes superiores.

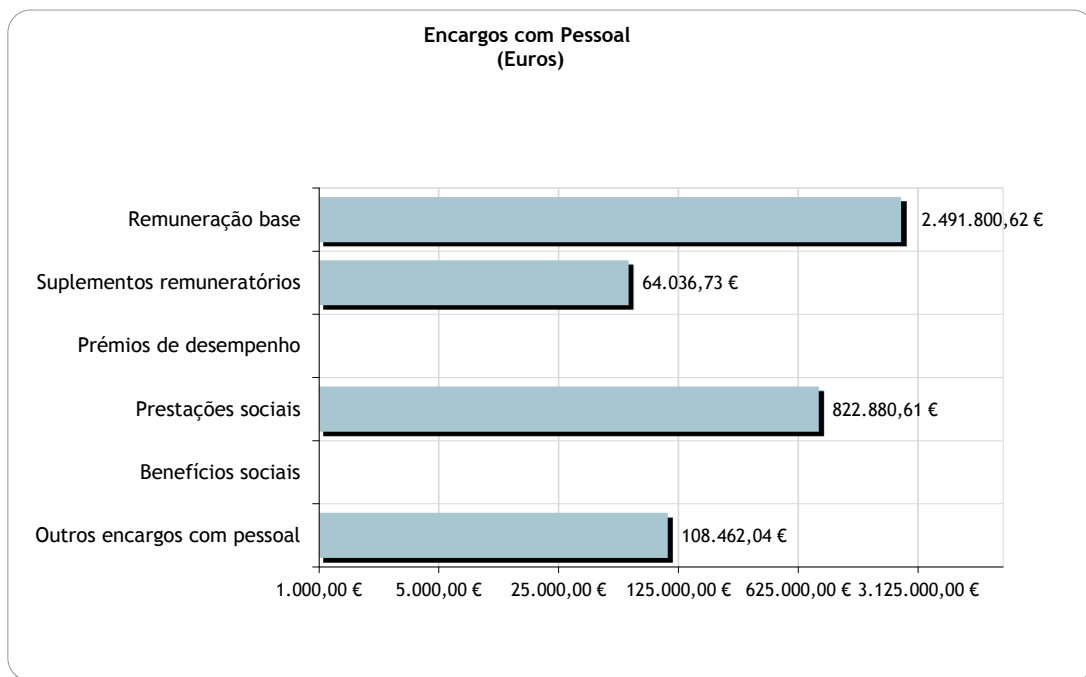


Os encargos globais com pessoal correspondem a 88,40% das despesas de funcionamento desta Secretaria-Geral, em 2014.

**Quadro 18: Total de encargos com pessoal durante o ano**

Encargos com pessoal	Valor em Euros
Remuneração base	2.491.800,62 €
Suplementos remuneratórios	64.036,73 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	822.880,61 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	108.462,04 €
<b>Total</b>	<b>3.487.180,00 €</b>

Do total dos encargos com pessoal, 71,46% referem-se à remuneração base, 1,84% a suplementos remuneratórios, 23,60% a prestações sociais e 3,11% a outros encargos com pessoal.



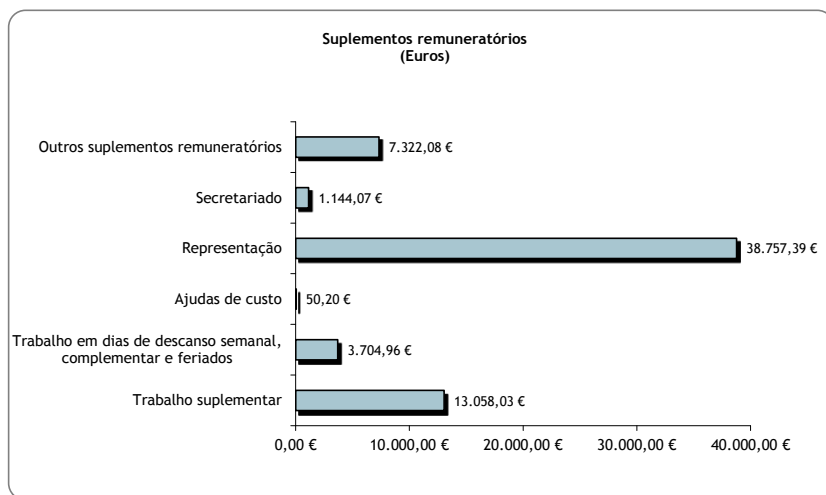


### Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor em Euros
Trabalho extraordinário	13.058,03 €
Trabalho normal noturno	-
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	3.704,96 €
Disponibilidade permanente	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-
Risco, penosidade ou insalubridade	-
Fixação na periferia	-
Trabalho por turnos	-
Abono para falhas	-
Participação em reuniões	-
Ajudas de custo	50,20 €
Representação	38.757,39 €
Secretariado	1.144,07 €
Outros suplementos remuneratórios	7.322,08 €
<b>Total</b>	<b>64.036,73 €</b>

Considerado o encargo global com suplementos remuneratórios de 64.036,73 euros, o que corresponde a 1,84% dos custos com pessoal, verifica-se que os encargos com suplementos remuneratórios, distribuem-se do seguinte modo:

- Trabalho suplementar 20,39%
- Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados 5,79%
- Ajudas de custo 0,08%
- Representação 60,52%
- Secretariado 1,79%
- Outros suplementos remuneratórios 11,43%

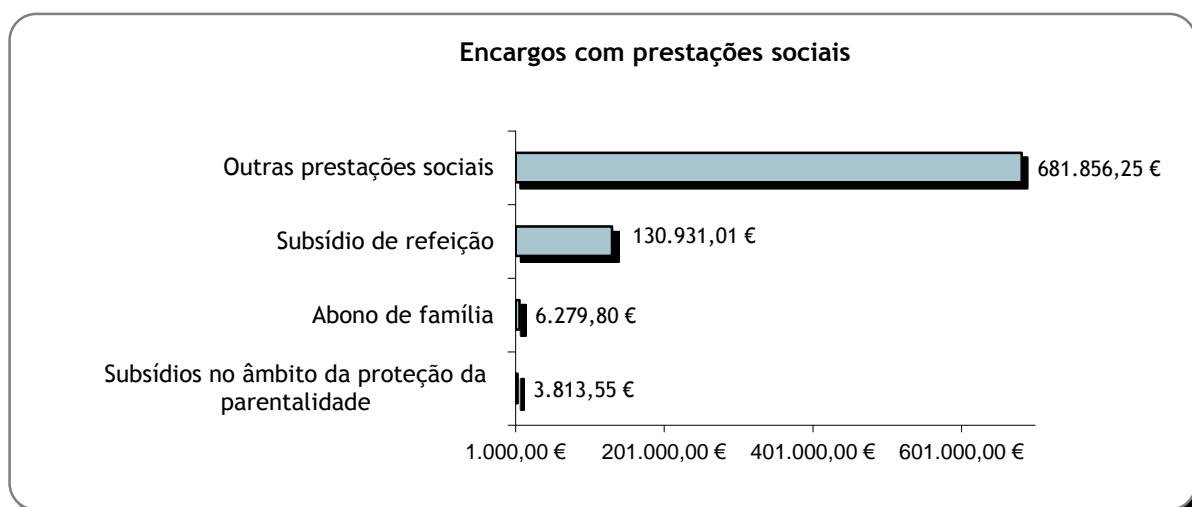


## Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Encargos com prestações sociais	Valor em Euros
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	3.813,55 €
Abono de família	6.279,80 €
Subsídio de educação especial	-
Subsídio mensal vitalício	-
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	-
Subsídio de funeral	-
Subsídio por morte	-
Acidente de trabalho e doença profissional	-
Subsídio de desemprego	-
Subsídio de refeição	130.931,01 €
Outras prestações sociais	681.856,25 €
<b>Total</b>	<b>822.880,61 €</b>

Considerado o encargo global com prestações sociais de 822.880,61 euros, o que corresponde a 23,60% dos custos com pessoal, verifica-se que os encargos com prestações sociais distribuem-se do seguinte modo:

- Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade 0,46%
- Abono de família 0,76%
- Subsídio de refeição 15,91%
- Outras prestações sociais 82,86%



### Capítulo 3 - Higiene e Segurança

**Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género**

Acidentes		No local de trabalho					In itinere				
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total	Inferior a 1 dia (sem dar baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
N.º total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1			1						
	F	2			1	1	1		1		
N.º de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1						
	F	2			1	1	1		1		
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	4			4						
	F	91			14	77	18		18		
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M										
	F	144				144					

**Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho**

Tipo de ação/valor	N.º de casos
Casos de incapacidade permanente:	
-absoluta	
-parcial	
-absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	4
Casos de incapacidade temporária e parcial	
<b>Total</b>	<b>4</b>

Dos dados referentes ao ano de 2014, registaram-se apenas 8 acidentes de trabalho com perda de 257 dias, 4 destes declarados como casos de incapacidade temporária e absoluta.

## Capítulo 4 - Formação Profissional

**Quadro 27: Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, segundo a duração**

Tipos de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas					
Externas	73	10		1	84
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>84</b>

As ações de formação frequentadas pelos trabalhadores da SGMF tiveram apenas uma componente externa, num total de 84 ações.

Das 84 ações de formação, 96,90% tiveram uma duração inferior a 30h, 11,90% tiveram uma duração situada no intervalo entre 30 a 59h e 1,19% uma duração de 120 horas ou mais.

**Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de formação**

Grupo/Cargo/Carreira /N.º participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente Superior de 1º grau				
Dirigente Superior de 2º grau		3	3	
Dirigente Intermédio de 1º grau		6	6	
Dirigente Intermédio de 2º grau		7	7	
Técnico Superior		41	41	
Assistente Técnico		20	20	
Assistente Operacional		3	3	
Informático		4	4	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>0</b>

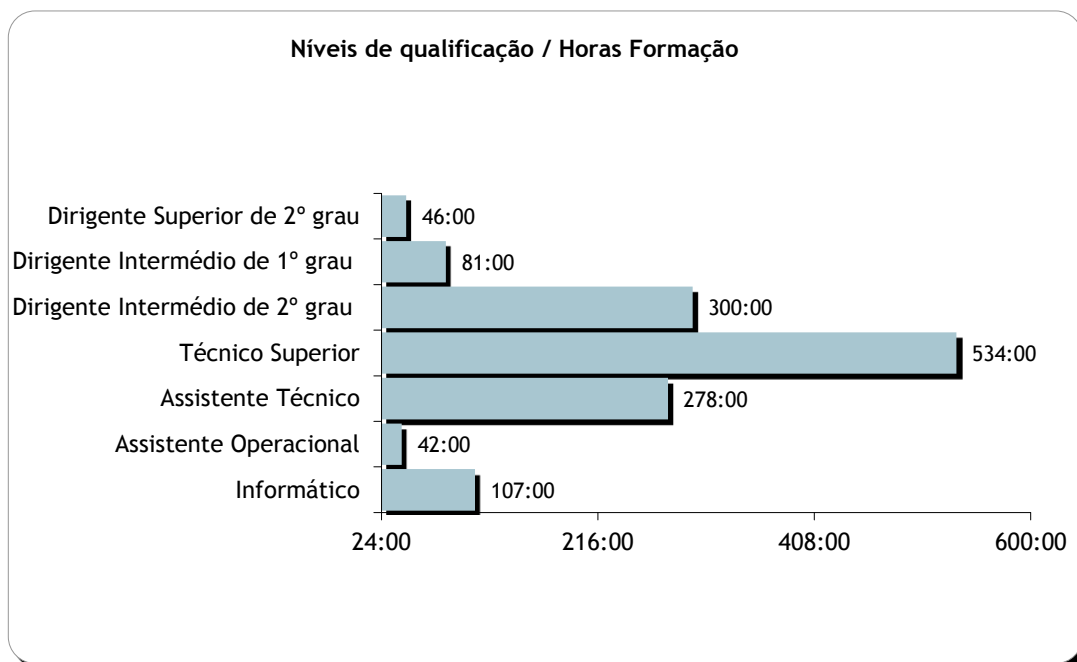
<b>Taxa de participação em formação =</b>	<b>Total de participantes em formação</b>	<b>=</b>	<b>84</b>	<b>=</b>	<b>73,04%</b>
	<b>Total de efetivos</b>		<b>115</b>		

No ano de 2014, houve um total de 84 participações em ações de formação.

Os trabalhadores da carreira de técnico superior foram os mais representados nas ações de formação, tendo atingido um número total de 41 participações, logo seguida da carreira de assistente técnico com 20 participações.

**Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação**

Grupo/Cargo/Carreira /Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior de 1º grau			0:00
Dirigente Superior de 2º grau		46:00:00	46:00
Dirigente Intermédio de 1º grau		81:00:00	81:00
Dirigente Intermédio de 2º grau		300:00:00	300:00
Técnico Superior		534:00:00	534:00
Assistente Técnico		278:00:00	278:00
Assistente Operacional		42:00:00	42:00
Informático		107:00:00	107:00



Destaca-se o grupo dos técnicos superiores como o mais beneficiado em horas de formação (534:00).

O total de participantes em ações de formação foi de 84, correspondendo a um total de 1388 horas de formação.

**Quadro 30: Despesas anuais com formação**

<b>Tipo de ação/valor</b>	<b>Valor(Euros)</b>
Despesas com ações internas	
Despesas com ações externas	10.945,35 €
<b>Total</b>	<b>10.945,35 €</b>

O investimento em formação com trabalhadores da Secretaria-Geral foi de 10.945,35 euros.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,31 %.

## Capítulo 5 - Relações Profissionais

**Quadro 31: Relações Profissionais**

<b>Relações Profissionais</b>	<b>Total</b>
Trabalhadores sindicalizados	12
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Ao número de trabalhadores sindicalizados corresponde a taxa de sindicalização de 10,43%.