

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

SECRETARIA-GERAL



"Dacosta, Fonte de Sintra, 1987"
Fundo de Pintura do MFAP



Índice

1 – Introdução	3
2 – Caracterização dos trabalhadores em 2009	5
2.1. Pessoal em funções na Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e da Administração Pública	5
2.2. Caracterização dos efectivos	7
2.3. Mobilidade dos efectivos	16
2.4. Assiduidade	19
3 – Modalidades de horário	21
4 – Formação, higiene e segurança	23
5 – Indicadores de gestão	25
6 – Quadros do Balanço Social	26

1 - INTRODUÇÃO

O Balanço Social anual constitui um importante documento sobre a caracterização social dos trabalhadores dos serviços e organismos da Administração Pública, funcionando como um válido instrumento de informação e de apoio ao planeamento e gestão dos seus efectivos. Ao retratar diferentes indicadores sociais dos recursos humanos de dada entidade, fornece elementos que servem de referência na adopção de medidas que visem uma maior eficiência e qualificação dos seus trabalhadores. Ao promover a sua correcta inserção e afectação, contribui, simultaneamente, para a adequação das estruturas orgânicas aos objectivos e missões dos serviços e, conseqüentemente, para a optimização das múltiplas funções da Administração Pública. Assim se assegura um crescente enquadramento, desenvolvimento e empenhamento dos trabalhadores, bem como a melhoria e transparência das opções dos serviços.

Neste âmbito, a Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e da Administração Pública (SGMFAP), em observância do consagrado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, apresenta o seu balanço social referente ao ano 2009.

Ao considerarmos a missão da SGMFAP, designadamente o "apoio técnico e administrativo aos gabinetes dos membros do Governo integrados no Ministério das Finanças e da Administração Pública (MFAP) e aos demais órgãos e serviços nele integrados (...)", bem como as suas diversas atribuições, importa



evidenciar que para além da gestão de recursos que lhe estão afectos, cabe-lhe, também, a coordenação e gestão das áreas comuns aos diversos serviços do Ministério, através da análise dos processos de reconstituição de bens afectos ao património do Estado, acidentes de trabalho e doenças profissionais, e, ainda, as indemnizações, processamento, liquidação e pagamento das despesas associadas àqueles processos, relativamente a todos os organismos da Administração Pública sem autonomia financeira e sem receitas próprias.

O presente Balanço Social pretende explicar diferentes indicadores sociais representativos dos trabalhadores afectos à Secretaria-Geral em 31 de Dezembro de 2009. A análise dos dados de 2009 foi, em parte, realizada tendo por base os indicadores referentes aos anteriores três anos (2008, 2007 e 2006) e que aqui também se disponibilizam. Face à evolução legislativa e à sequente alteração do número de carreiras, operada pela lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações (LVCR), houve necessidade de agrupar carreiras. Com efeito, foi através de tal ajustamento que foi possível efectuar uma análise comparativa da evolução dos indicadores sociais em consideração.

Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e da Administração Pública, 17 de Março de 2009

O Secretário-Geral,

J. A. de Mendonça Canteiro

2 - CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES EM 2009

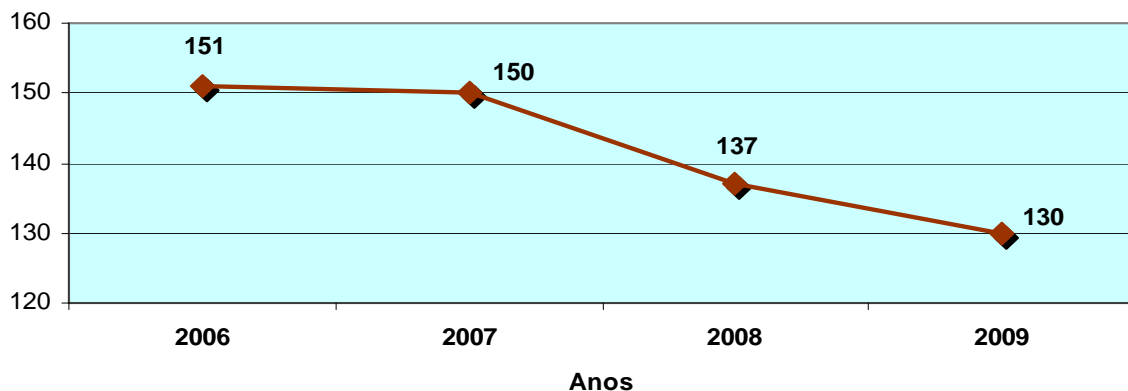
2.1 Pessoal em funções na Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e da Administração Pública

Em 31 de Dezembro de 2009 existiam 130 trabalhadores na Secretaria-Geral do Ministério das Finanças e da Administração Pública (SGMFAP).

Mapa I — Evolução de efectivos¹ nos últimos quatro anos

Ano	2006	2007	2008	2009
Número de efectivos	151	150	137	130
Taxa de variação anual	0,67%	-0,66%	-8,67%	-5,11%

Gráfico I - Número de efectivos



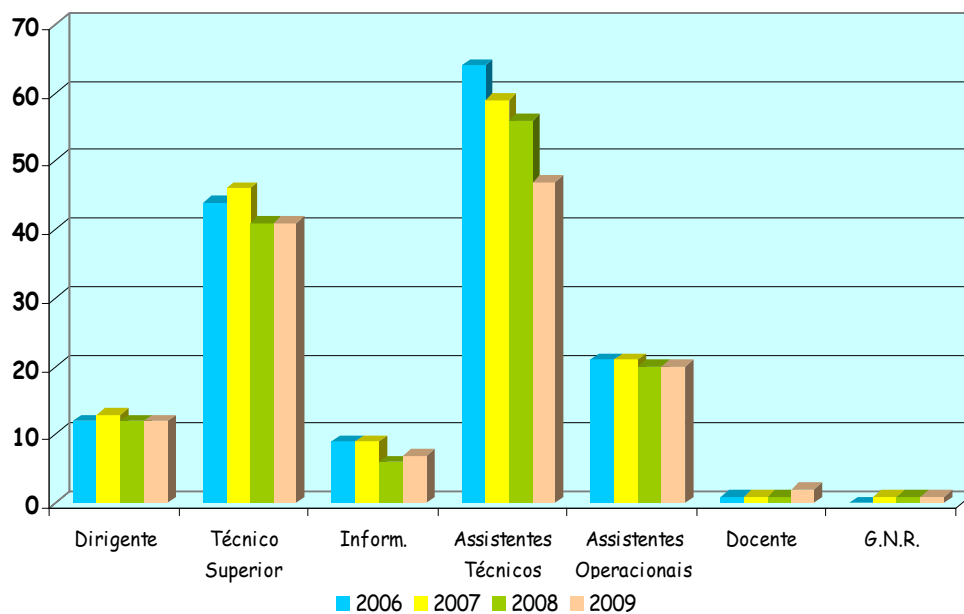
Em comparação com o ano de 2008 há a registar a diminuição de 7 efectivos. No que concerne às variações observadas no volume de emprego registou-se sempre um decréscimo no decorrer dos anos em análise.

¹ Pessoal a exercer funções na SGMFAP.

Dos 130 trabalhadores em funções na SGMFAP, em 31 de Dezembro de 2009, 8 pertenciam a outros organismos (representando 6,2% dos funcionários em exercício na SGMFAP).

Na mesma data, 5 trabalhadores do mapa de pessoal da SGMFAP encontravam-se a exercer funções noutros organismos, ao abrigo do regime de *mobilidade e de comissão de serviço*, e 25 trabalhadores exerciam funções em Gabinetes Governamentais (ao todo, 23,1% dos trabalhadores do mapa da SGMFAP).

Gráfico II – Evolução dos recursos humanos



Para elaborar este gráfico foi necessário somar as categorias Administrativa com a Técnica Profissional e a Auxiliar com a Operária, nos anos de 2006 a 2008, devido à alteração legislativa (lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que originou a transição para as novas carreiras).

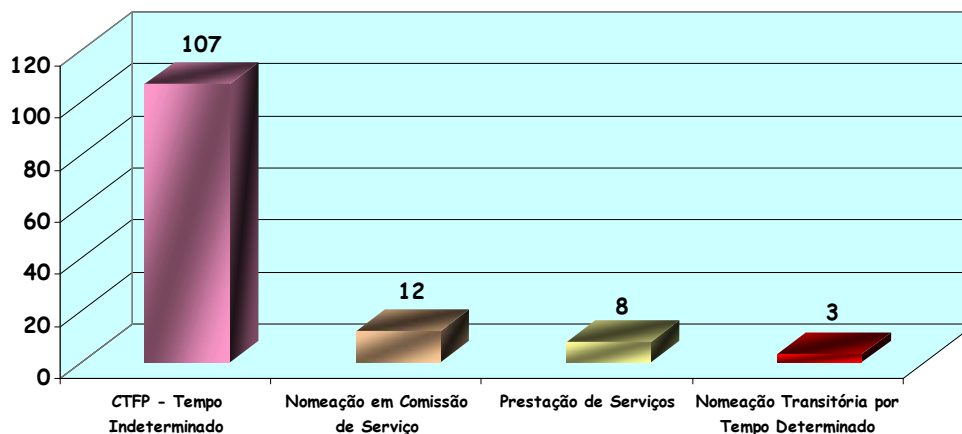
Ao longo dos anos em análise, os Assistentes Técnicos têm sido o grupo predominante, apesar de ter sofrido um evidente declínio, como demonstra o gráfico representado.

2.2 Caracterização dos efectivos

➤ Vínculo jurídico

Em 2009, a relação jurídica de emprego predominante no organismo foi a de *contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado*, representando 82,3% do total dos trabalhadores em exercício de funções. A esta seguiu-se a *nomeação em comissão de serviço*, com 9,23% dos trabalhadores.

Gráfico III – Vínculo jurídico dos efectivos

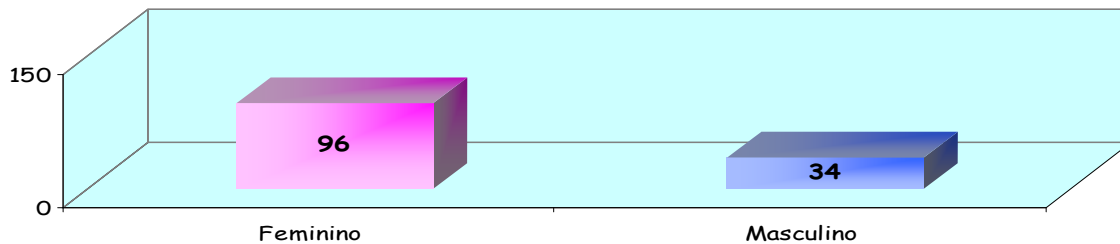


➤ Género

As mulheres continuaram a constituir o grupo dominante no universo de efectivos, com uma soma de 96 elementos, bastante superior aos 34 do sexo masculino.

A taxa de feminização sofreu um decréscimo no ano de 2009 (73,85%), comparativamente quer com o ano de 2008 (77,37%), quer com a tendência crescente que se verificava desde 2006.

Gráfico IV – Género referente ao ano 2009



Mapa II – Taxa de feminização

Indicador	2006	2007	2008	2009
Taxa de feminização = $\frac{\text{Efectivos do sexo feminino}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	72,82%	75,33%	77,37%	73,85%

➤ **Estrutura etária**

Quanto à estrutura etária dos efectivos, reportada a 31 de Dezembro de 2009, verificou-se o seguinte:

Mapa III – Média etária global e taxa de emprego jovem

Indicadores	2006	2007	2008	2009
Média etária global = $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}}$	48,5	49,9	49,7	48,8
Taxa de emprego jovem = $\frac{\text{Efectivos com menos de 30 anos}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	3,97%	4,0%	1,0%	0,02%

A média etária dos efectivos totais da SGMFAP situou-se nos 48,8 anos, o que se traduz numa redução em relação às médias referentes aos anos de 2007 e 2008.

A classe modal da caracterização etária, ou seja, o intervalo de idades no qual se registavam maior número de efectivos, cobriu o intervalo compreendido entre os 55 e os 59 anos, o qual correspondeu a 26,15% dos trabalhadores, enquanto que aqueles que tinham menos de 30 anos constituíram a classe menos representativa.

Mapa IV

Intervalo de idade	Estrutura etária		Total
	Feminino	Masculino	
25-29	1	1	2
30-34	7	3	10
35-39	8	4	12
40-44	13	6	19
45-49	15	1	16
50-54	18	4	22
55-59	23	11	34
60-65	8	4	12
65-69	3	0	3
Total	96	34	130

➤ Estrutura de antiguidade

Em relação à estrutura de antiguidade avaliada em 31 de Dezembro de 2009, observou-se o seguinte:

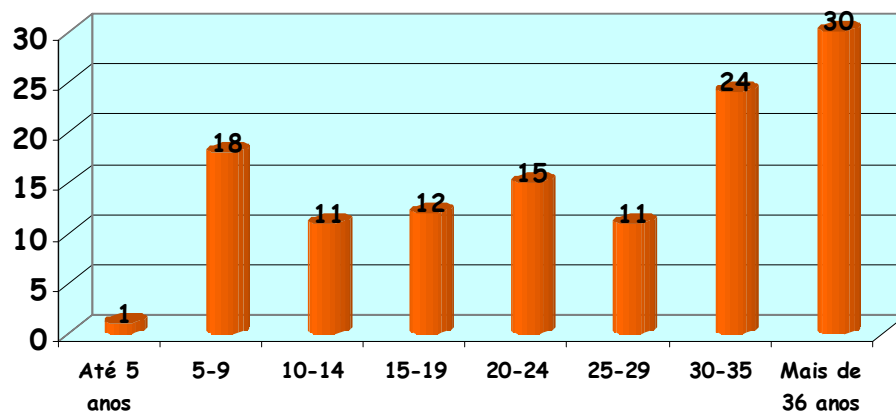
No último dia do ano de 2009 os efectivos tinham, em média, 26,12 anos de antiguidade na Administração Pública.

A classe modal correspondeu notoriamente aos trabalhadores com mais de 36 anos de antiguidade, com uma representação de 24,6%. De seguida evidenciou-se a classe que enquadrou os trabalhadores que tinham entre 30 e 35 anos de antiguidade, com 19,67%, enquanto que a classe caracterizada por valores de antiguidade até 5 anos, na Administração Pública, teve uma representatividade de aproximadamente 1%.

Mapa V

Intervalo de anos	Antiguidade		Total
	Feminino	Masculino	
Até 5 anos	0	1	1
5-9	12	6	18
10-14	8	3	11
15-19	12	0	12
20-24	12	3	15
25-29	7	4	11
30-35	19	5	24
Mais de 36 anos	21	9	30
Antiguidade não lançada	5	3	8
Total	96	34	130

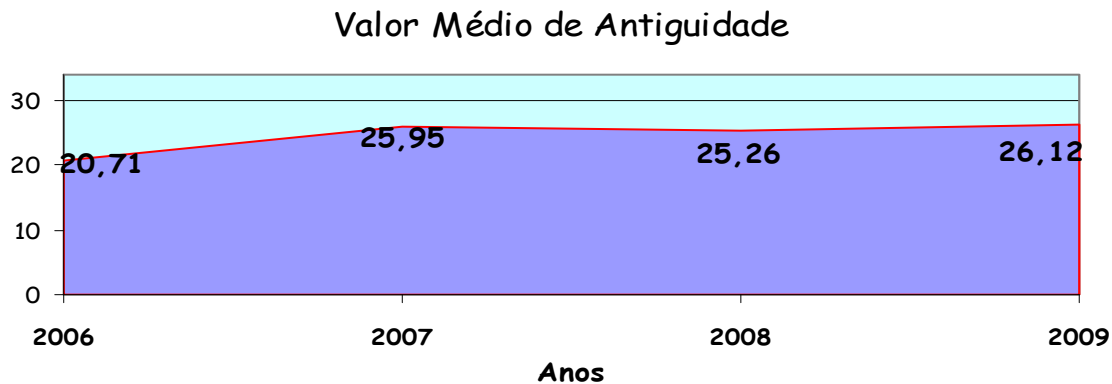
Gráfico V — Antiguidade



Mapa VI — Valor médio de antiguidade na Administração Pública

Indicador	2006	2007	2008	2009
Média de antiguidades na FP= $\frac{\text{Soma das antiguidades na AP}}{\text{Total de efectivos}}$	20,71	25,95	25,26	26,12

Gráfico VI — Valor médio de antiguidade



➤ **Estrutura habilitacional**

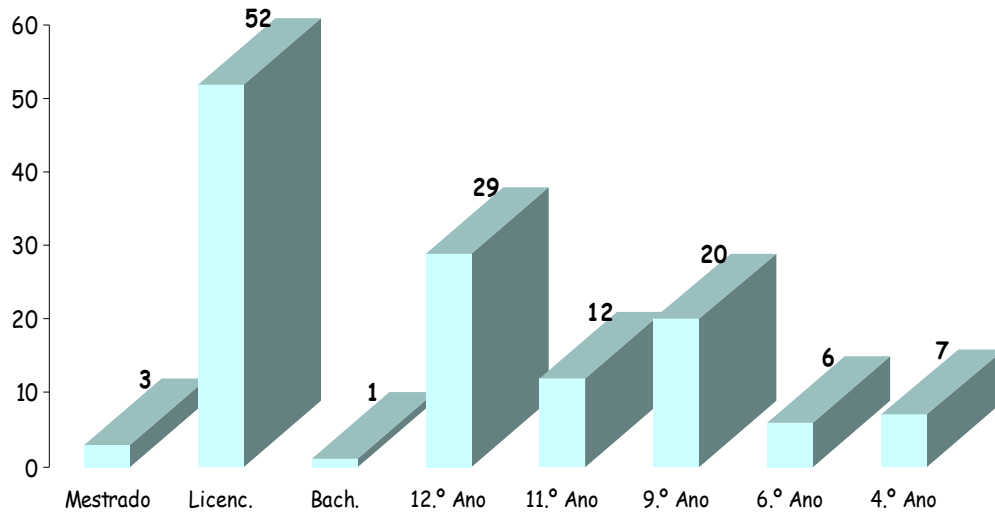
A qualificação profissional constitui um dos principais factores que contribui para um melhor desempenho e produtividade, sendo, hoje, uma ferramenta intrinsecamente associada aos novos desafios que a Administração Pública enfrenta.

Da análise dos dados verifica-se que a licenciatura era, no ano de 2009, o grau de habilitação literária com maior representatividade na Secretaria-Geral. Também se observou que o *índice de formação*, em relação aos trabalhadores detentores do 12.º ano de escolaridade, registou um aumento relativamente ao período de 2006 a 2008, com um acréscimo de 7% do ano 2008 para o de 2009, o que, por sua vez, provocou uma diminuição do *índice habilitacional* correspondente aos que detêm o 9.º ano.

Mapa VII — Índice de formação superior

Indicadores		2006	2007	2008	2009
Índice de formação superior =	$\frac{\text{N.º func. com bacharelato + licenciatura + mestrado}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	39,07%	39,33%	39,42%	43,08%
Índice de formação 12.º ano =	$\frac{\text{N.º func. com o 12.º ano}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	10,60%	10,00%	15,33%	22,31%
Índice de formação 9.º ano =	$\frac{\text{N.º func. com o 9.º ano}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	18,89%	16,67%	19,33%	15,38%

Gráfico VII – Estrutura habilitacional



➤ **Grupo profissional**

Quanto à distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais, verifica-se que os predominantes foram o de Assistente Técnico e o de Técnico Superior, com 36,2% (47 efectivos) e 31,5% (41 efectivos), respectivamente.

Mapa VIII – Grupo profissional

Grupo profissional	Feminino	Masculino	Total
Dirigentes	9	3	12
Técnico Superior	25	16	41
Informático	3	4	7
Assistente Técnico	43	4	47
Assistente Operacional	14	6	20
Docente	2	0	2
G.N.R.	0	1	1
Total	96	34	130

Gráfico VIII — Distribuição de efectivos por grupo profissional

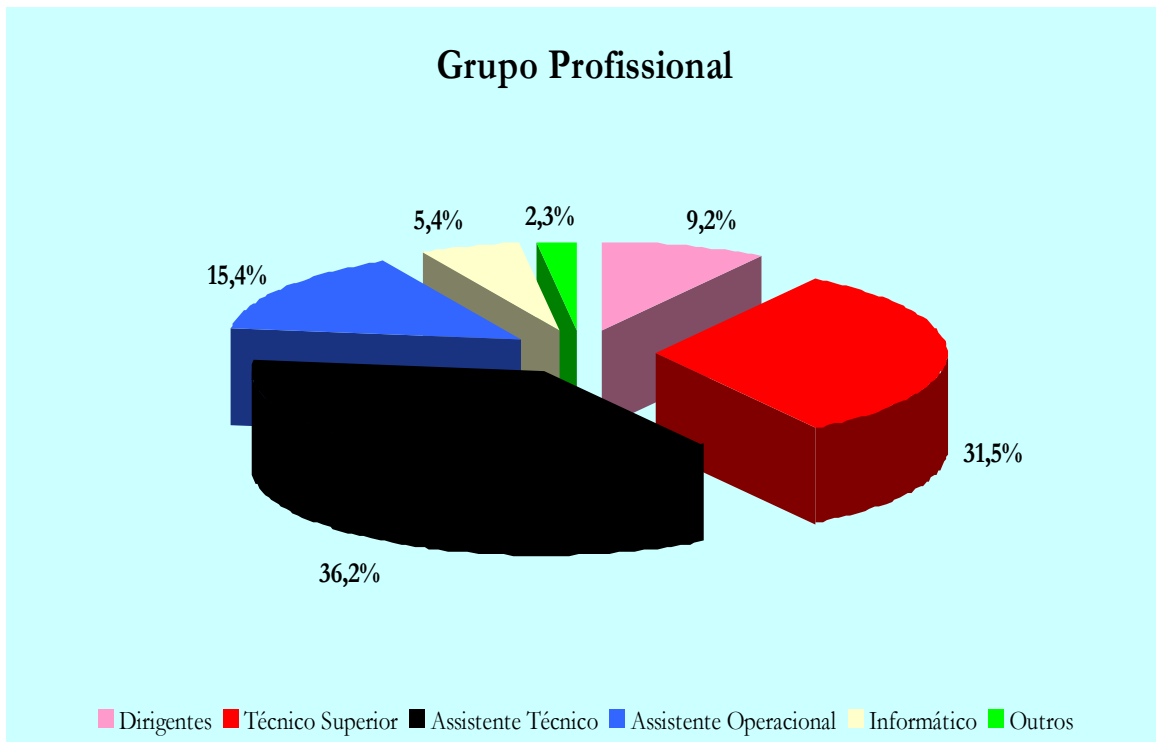
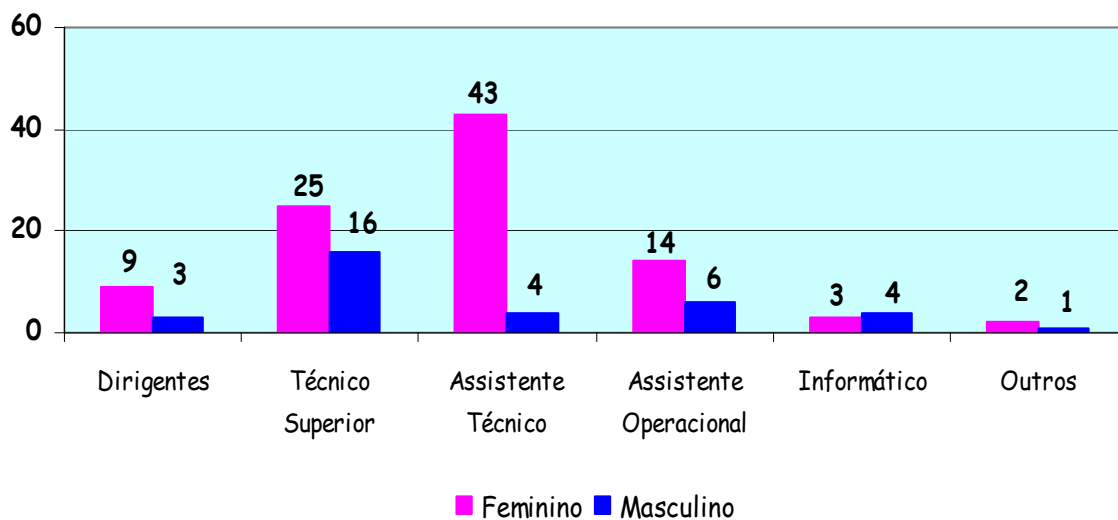


Gráfico IX — Distribuição de efectivos por grupo profissional e por sexo

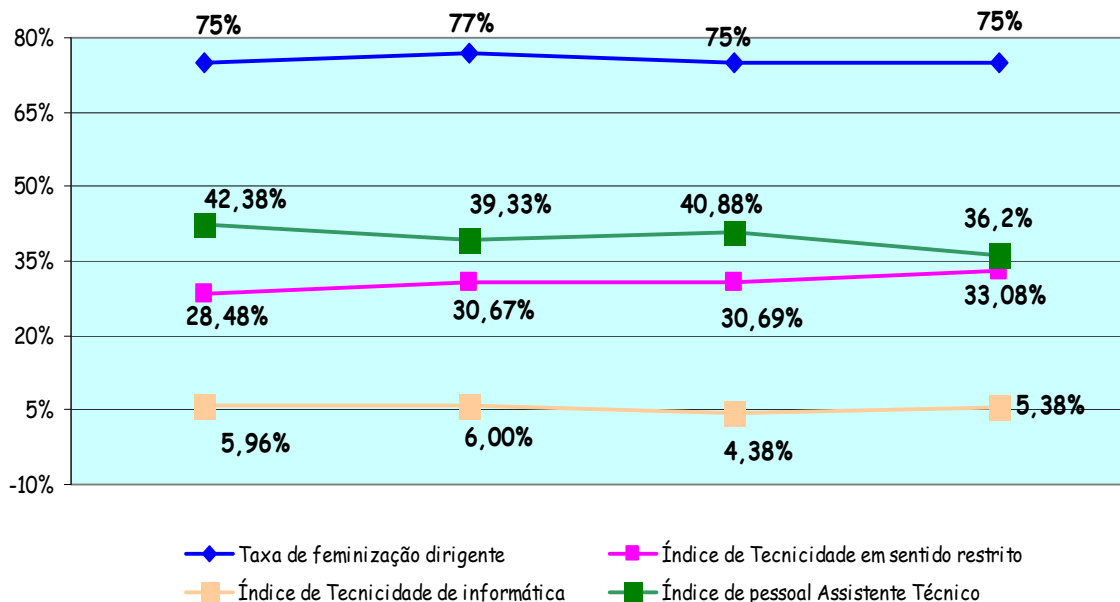


Mapa IX — Indicadores sobre os grupos profissionais existentes na SGMFAP

Indicador		2006	2007	2008	2009
Taxa de feminização Dirigente =	$\frac{\text{Pessoal dirigente do sexo feminino}}{\text{Pessoal dirigente}} \times 100$	75,00%	77,00%	75,00%	75,00%
Índice de tecnicidade em sentido restrito =	$\frac{\text{Pessoal técnico superior}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	28,48%	30,67%	30,69%	33,08%
Índice de tecnicidade de Informática =	$\frac{\text{Pessoal de informática}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	5,96%	6,00%	4,38%	5,38%
Índice de pessoal Assistente Técnico =	$\frac{\text{Pessoal assistente técnico}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	42,38%	39,33%	40,88%	36,2%

Nota: No índice de tecnicidade em sentido restrito, para além dos Técnicos Superiores, foram consideradas as duas docentes.

Gráfico X — Evolução dos grupos



No período de 2006 a 2009, o índice de tecnicidade apresentado pelos técnicos superiores aumentou, o que poderá traduzir um incremento do carácter técnico das funções desempenhadas na SGMFAP.

Em relação aos Assistentes Técnicos, o índice referente a 2009 foi o mais baixo, em comparação com os dois anos transactos, situando-se nos 36,2%.

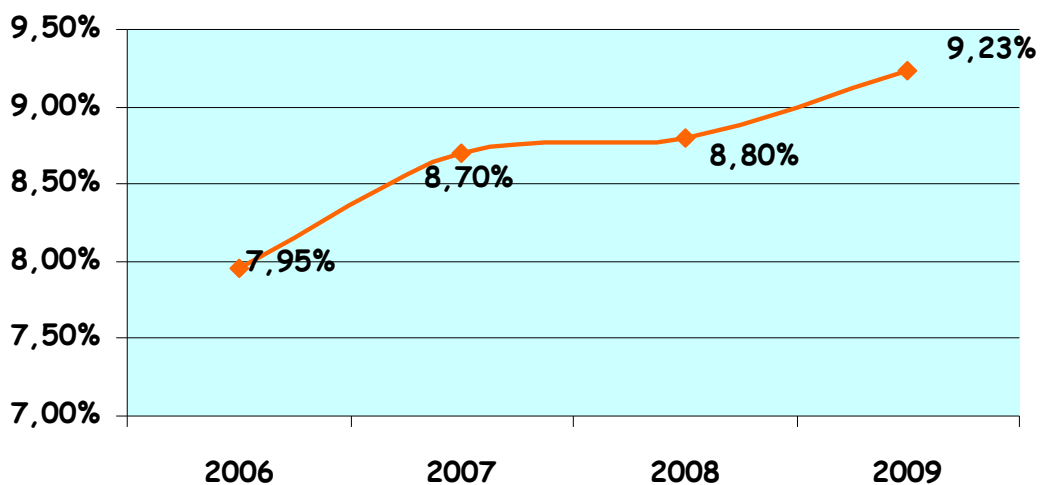
A taxa de feminização no grupo dirigente manteve-se constante ao longo dos últimos anos, tendo ocorrido uma ligeira oscilação no ano de 2007 (de mais 2%). A predominância do sexo feminino também permaneceu em todas as categorias da SGMFAP, à excepção da de informática, na qual predomina o sexo masculino, com apenas um elemento a mais.

O *índice de enquadramento* expressa a relação entre o número de funcionários pertencentes ao quadro dirigente e a totalidade dos efectivos. Este indicador permite quantificar, em média, quantos efectivos cada dirigente tem a seu cargo. Em 2009, o valor deste índice foi de 9,23%.

Mapa X — Índice de enquadramento

Indicador		2006	2007	2008	2009
Índice de enquadramento =	$\frac{\text{Pessoal dirigente}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	7,95%	8,70%	8,80%	9,23%

Gráfico XI — Índice de enquadramento



2.3 Mobilidade dos efectivos

No que concerne aos movimentos de entrada e saída de pessoal da SGMFAP, registe-se:

➤ Admissões de pessoal

- Entrada de 17 trabalhadores, dos quais se destacam 6 por mobilidade interna e 3 por concurso. Do total de entrados, saliente-se que houve 5 regressos à SGMFAP.
- A maioria dos trabalhadores entrados, na SGMFAP, são do sexo feminino (10), o que representa 70% do total.
- O grupo profissional dominante foi o de Técnico Superior (7 trabalhadores).

Mapa XI — Índice de admissões

Indicador		2006	2007	2008	2009
Índice de admissões =	$\frac{\text{N.º total de admissões}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	18,54%	10,70%	13,14%	13,08%

➤ Saídas de pessoal

- Saída de 26 trabalhadores, dos quais se destacam 15 por aposentação e 4 por concurso para outras entidades;
- A taxa de rotação manteve-se aproximadamente nos 25%.

Mapa XII — Índice de saídas

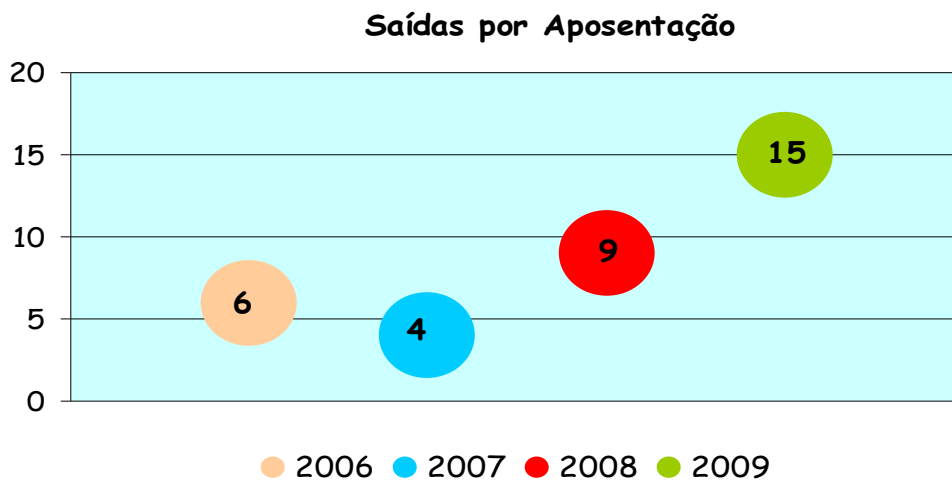
Indicador		2006	2007	2008	2009
Índice de saídas =	$\frac{\text{N.º total de saídas}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$	19,86%	19,33%	21,17%	20,00%

O ano de 2009 regista um quinto de saídas sobre o total de efectivos, valor igual ao ano de 2008, retratando, ambos, um aumento relativamente às saídas verificadas em 2006 e em 2007.

Mapa XIII — Saídas por aposentação

Ano	2006	2007	2008	2009
N.º de saídas	6	4	9	15

Gráfico XII — Saídas por aposentação



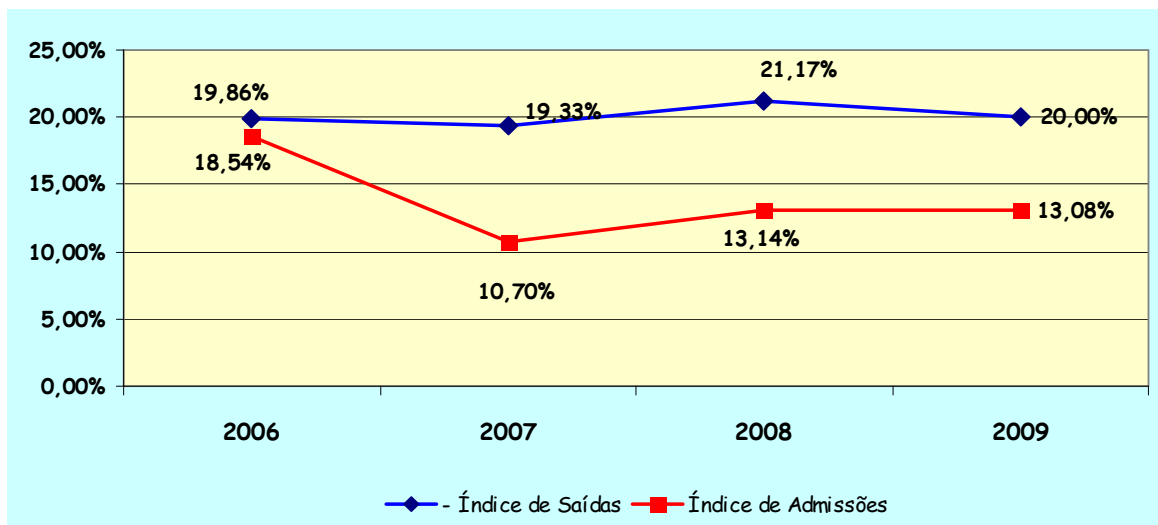
O ano de 2009 foi o mais representativo sob o ponto de vista dos recursos humanos saídos por aposentação, com um total de 15 trabalhadores a terminarem funções.

Mapa XIV — Taxa de rotação²

Ano	2006	2007	2008	2009
Taxa de rotação	27,75%	23,10%	25,54%	24,90%

² Taxa de rotação (*turnover*): $1 - (\text{total de efectivos} \div (\text{total de efectivos} + \text{admissões} + \text{saídas}))$.

Gráfico XIII — Admissões e saídas



➤ **Promoções nas carreiras**

No âmbito da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a avaliação do desempenho foi obrigatoriamente considerada para efeitos de alteração da posição remuneratória, demonstrando uma gestão transparente e baseada no reconhecimento do mérito dos trabalhadores. Assim, no ano de 2009, ocorreram as seguintes alterações do posicionamento remuneratório:

Mapa XV — Promoções

Género	Feminino	Masculino	Total
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	2	1	3
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária	17	6	23

Promoções por concurso	1	2	3
Total	20	9	29

As promoções por concurso ocorreram na carreira de informática.

2.4 Assiduidade

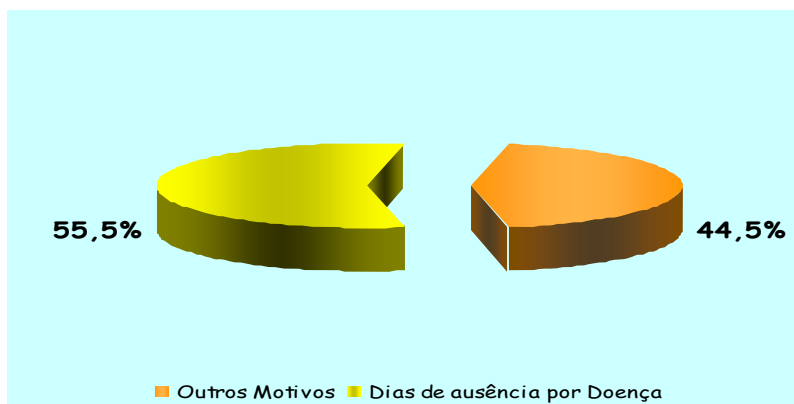
➤ Ausências ao trabalho

Avaliar a assiduidade dos trabalhadores como factor directamente associada à produtividade é hoje uma exigência da gestão dos recursos humanos, pelo que este indicador assume especial relevo.

Da sua análise decorre o seguinte:

- O índice médio de ausências ao trabalho, por ano e por trabalhador, registado em 2009, na SGMFAP, foi de 24,5 dias, valor superior ao de 2008 (22,95 dias).
- A taxa de absentismo situou-se nos 10,8%. Esta taxa evidenciaria tendência decrescente para 10,2%, caso não fossem consideradas as faltas por conta do período de férias (177,5 dias), e para 8,7% se se excluíssem as faltas devidas à *protecção na parentalidade* (580 dias).

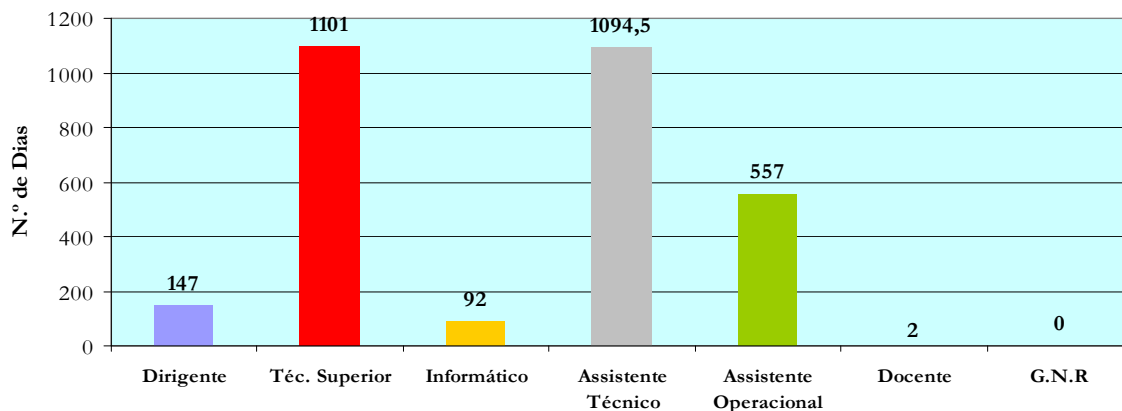
Gráfico XIV — Absentismo: Faltas por motivo de doença e outras



Da análise dos dados sobre a assiduidade em função do género, verifica-se que o valor médio de ausências do sexo masculino e do sexo feminino foi de 5,9 dias e 30,5 dias, respectivamente. De salientar que o alargado intervalo entre os valores de faltas discriminados em função do género, decorre da significativa diferença do número de *ausências por protecção na parentalidade* dadas por cada grupo, tendo o feminino registado 550 faltas, valor consideravelmente superior face ao masculino.

O grupo de pessoal com maior número médio de ausências foi o de Técnico Superior, com 32,38 dias (valor explicado pelo número elevado de dias ausentes por motivo de doença prolongada). Os motivos *doença prolongada* e *doença* representaram 36,7% e 18,8%, respectivamente, o que equivale a 55,5% do total das ausências verificadas em 2009.

Gráfico XV – Número de dias de ausências por grupo profissional

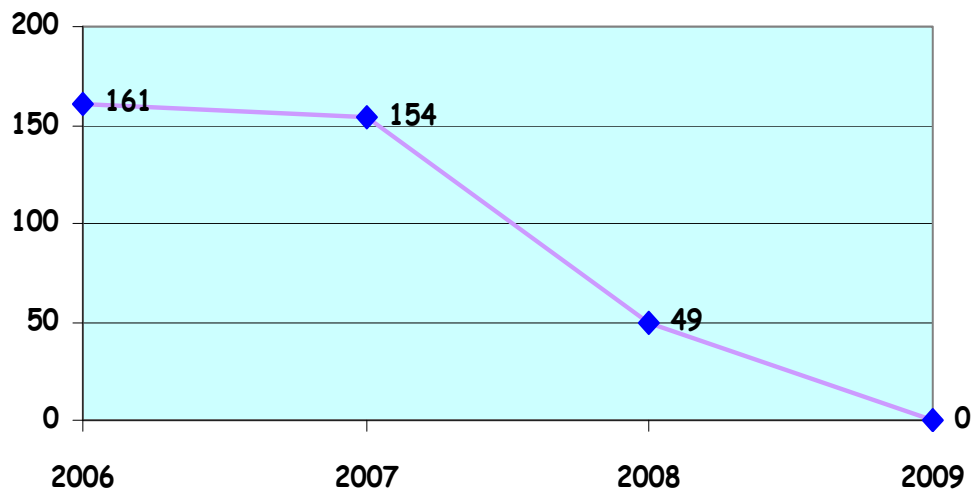


No ano de 2009 não houve horas não trabalhadas por motivo de greve. Ao longo dos anos em análise verificaram-se sucessivas diminuições de tal valor até ao ano 2009, ano em que se atingiu o limite mínimo de zero horas.

Mapa XVI – Horas não trabalhadas: greve

	2006		2007		2008		2009	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Número de horas	140	21	140	14	42	7	0	0
Total	161		154		49		0	

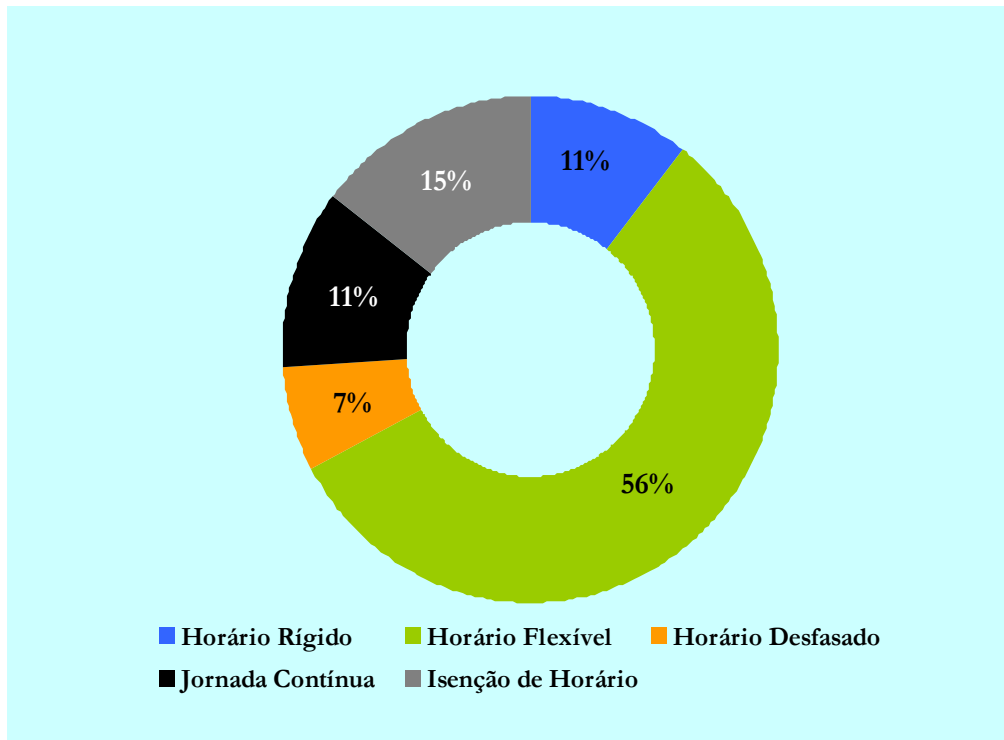
Gráfico XVI – Horas não trabalhadas: greve



3 - MODALIDADES DE HORÁRIO

A análise dos dados referentes às modalidades de horário praticadas na SGMFAP demonstra a clara predominância do regime de horário flexível (69 trabalhadores), representando 56,6% dos trabalhadores da SGMFAP.

Gráfico XVII – Modalidades de horário



➤ **Encargos com pessoal**

Os dados apurados indicam que 78% dos encargos com pessoal foram referentes a abonos da respectiva remuneração mensal.

O trabalho extraordinário e o trabalho em dias de descanso semanal/complementar e feriados constituíram, no seu conjunto, 2,6% dos encargos com pessoal, tendo havido um decréscimo em relação ao total avaliado no ano de 2008 (3,9%).

➤ **Trabalho extraordinário**

Mapa XVII — Trabalho extraordinário

	2006		2007		2008		2009	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Número de horas médias mensais ³	7,34	10,9	5,84	9,8	7,09	15,7	4,78	9,05
Total	8,3		6,84		9,03		6,66	

O valor de 2009 referente ao trabalho extraordinário médio mensal é o mais baixo em comparação com os anos anteriores, o que poderá traduzir uma melhor gestão, no sentido em que a SGMFAP necessitou de recorrer menos a horas extras para a prossecução da sua missão, apesar das sucessivas alterações legislativas e da diminuição do número de trabalhadores.

4 - FORMAÇÃO, HIGIENE E SEGURANÇA

➤ **Formação**

Assegurar uma regular formação ao longo da vida é condição essencial para salvaguardar a empregabilidade dos trabalhadores. A actualização e a aprendizagem de novos conhecimentos e competências são necessárias para se verificar um efectivo incremento da qualidade dos trabalhadores.

Com este propósito foram frequentadas, por 65 trabalhadores, 30 acções de formação no exterior e 2 na SGMFAP, contabilizando-se um total de 2.187 horas de formação.

³ N.º de horas médias mensais: Total de horas extraordinárias ÷ número de efectivos ÷ número de meses num ano.

Em 2009, o investimento global, na formação, despendido pela Secretaria-Geral foi de €10.669,00.

➤ **Higiene e segurança**

A garantia das condições de trabalho dos trabalhadores da Secretaria-Geral, no sentido de manter o seu nível de saúde, é assegurada pelas exigências ligadas à higiene e à segurança.

As condições de segurança, higiene e saúde no trabalho constituem o fundamento principal de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais, contribuindo, na organização, para o aumento da sua competitividade, através da diminuição da sinistralidade.

Dos dados referentes ao ano de 2009 regista-se a ocorrência de 6 acidentes em serviço, dos quais 4 resultaram em baixa médica (perda de 112 dias de trabalho).

De referir que, no ano de 2009, face à pandemia da gripe A (H1 N1) foi elaborado um plano de contingência e implementaram-se diversas medidas de prevenção da contaminação pelo vírus.



5 - INDICADORES DE GESTÃO

Rácios	Fórmula	Indicador
Taxa de feminização	Total dos efectivos do sexo feminino / Total de efectivos x 100	73,85%
Nível médio etário	Soma das idades / Total de efectivos	48,8
Taxa de emprego de jovens	Efectivos com menos de 30 anos / Total de efectivos x 100	1,6%
Nível médio de antiguidades na Função Pública	Soma antiguidades na Função Pública / Total de efectivos	26,12
Índice de formação superior	(N.º de funcionários com bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) / Total de efectivos x 100	43,08%
Índice de formação 12.º ano	N.º trabalhadores com o 12.º Ano / Total de efectivos x 100	22,31%
Índice de formação 9.º ano	N.º trabalhadores com o 9.º Ano / Total de efectivos x 100	15,38%
Taxa de feminização dirigente	Dirigentes do sexo feminino / Total de dirigentes x 100	75%
Índice de tecnicidade (sentido restrito)	Técnicos Superiores / Total de efectivos x 100	33,08%
Índice de tecnicidade de Informática	Pessoal de Informática / Total de efectivos x 100	5,38%
Índice de tecnicidade de Assistente Técnico	Assistente Técnico / Total de efectivos x 100	36,2%
Índice de enquadramento	Pessoal Dirigente / Total de efectivos	9,23%
Índice de admissão	N.º Total de admissões / Total de efectivos x 100	13,08%
Índice de saídas	N.º Total de saídas / Total de Efectivos x 100	20%
Taxa de rotação (<i>turnover</i>)	1 - (total de efectivos / (Total de efectivos + admissões + saídas))	24,9%
Taxa de reposição	N.º de admissões / N.º de saídas x 100	65,38
Ausência ao trabalho	N.º dias de ausências ao trabalho / N.º funcionários públicos	24,5
Taxa de absentismo	Total de dias de ausência / Total de efectivos x Dias do ano trabalháveis x 100	10,8
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	Número de acidentes em serviço / Total de efectivos x 100	4,6%
Leque salarial ilícido	Maior remuneração base líquida / Menor remuneração base líquida	5,27



QUADROS DO BALANÇO SOCIAL RELATIVO AO ANO DE 2009

Mapas do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro

1 - Recursos Humanos		Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
1.1 - Total de Efectivos	H	3	16	4	4	6	0	1	34
	M	9	25	3	43	14	2	0	96
	T	12	41	7	47	20	2	1	130
1.9.1 - Nomeação - Comissão de Serviço	H	3							3
	M	9							9
	T	12	0	0	0	0	0	0	12
1.1.1.1 - Contrato de Trabalho em Funções Públicas - Tempo Indeterminado	H		13	4	4	6	0	0	27
	M		21	3	43	13	0	0	80
	T	0	34	7	47	19	0	0	107
1.1.2 - Contrato Administrativo de Provisamento	H								0
	M								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.3 - Contrato de Trabalho a Termo Certo	H								0
	M								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.4 - Prestações de Serviços	H		3			0			3
	M		4			1			5
	T	0	7	0	0	1	0	0	8
1.1.5 - Nomeação Transitória por tempo determinado	H						0	1	1
	M						2	0	2
	T	0	0	0	0	0	2	1	3

1.2 - Estrutura Etária (em 31 de Dezembro)	Feminino	Masculino	Total
25-29	1	1	2
30-34	7	3	10
35-39	8	4	12
40-44	13	6	19
45-49	15	1	16
50-54	18	4	22
55-59	23	11	34
60-65	8	4	12
65-69	3	0	3

1.3 Nível médio etário = $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} = 48,8$

1.4 - Estrutura Antiguidades (em 31 de Dezembro)	Feminino	Masculino	Total
Até 5 anos	0	1	1
5-9	12	6	18
10-14	8	3	11
15-19	12	0	12
20-24	12	3	15
25-29	7	4	11
30-35	19	5	24
Mais de 36 anos	21	9	30
Antiguidade não Lançadas	5	3	8

1.5 Nível médio antiguidade = $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = 26,12$



1.6 - Trabalhadores estrangeiros	Feminino	Masculino	Total
1.6.1 - De países da E.U.	0	0	0
1.6.2 - Dos PALOP	0	0	0
1.6.3 - Do Brasil	0	0	0
1.6.4 - De outros países	0	0	0
1.7 - Trabalhadores deficientes	5	0	5

1.8 - Estrutura habilitacional (em 31 de Dezembro)	Feminino	Masculino	Total
Mestrado	1	2	3
Licenciatura	34	18	52
Bacharelato	1	0	1
Doze Anos de Escolaridade	23	6	29
Onze Anos de Escolaridade	12	0	12
Nove Anos de Escolaridade	15	5	20
Seis Anos de Escolaridade	5	1	6
Quatro Anos de Escolaridade	5	2	7

1.9 - Admissões (durante o ano)		Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
1.9.1 - Nomeação - Comissão de Serviço	H	0							0
	M	2							2
	T	2	0	0	0	0	0	0	2
1.9.1.1 - Procedimento Concursal	H		1						1
	M		1			1			2
	T	0	2	0	0	1	0	0	3
1.9.1.2 - Mobilidade Interna	H		2	1		1			4
	M		1			1			2
	T	0	3	1	0	2	0	0	6
1.9.2 - Contrato administrativo de provimento	H								0
	M								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.3 - Contrato de trabalho a termo certo	H								0
	M								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.4 - Prestação de serviços	H								0
	M								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.5 - Outros	H				1			1	2
	M		2	1			1		4
	T	0	2	1	1	0	1	1	6
1.9.6 - Total	H	0	3	1	1	1	0	1	7
	M	2	4	1	0	2	1	0	10
	T	2	7	2	1	3	1	1	17



1.10 - Saída (durante o ano)	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
1.10.1 - Do quadro	H	0	1		2	0		3
	M	2	8	1	7	3		21
	T	2	9	1	9	3	0	24
1.10.2 - Fora do quadro	H						1	1
	M				1			1
	T	0	0	0	1	0	0	2
1.10.3 - Total	2	9	1	10	3	0	1	26

1.11 - Motivo das saídas dos trabalhadores	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
1.11.1 - Falecimento				1				1
1.11.2 - Exoneração								0
1.11.3 - Aposentação	2	4		7	2			15
1.11.4 - Limite de idade								0
1.11.5 - Aposentação compulsiva								0
1.11.6 - Demissão								0
1.11.7 - Mútuo acordo								0
1.11.8 - Outros		5	1	2	1		1	10
1.11.9 - Total	2	9	1	10	3	0	1	26

1.12 - Motivo das saídas dos agentes	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
1.12.1 - Falecimento								0
1.12.2 - Exoneração								0
1.12.3 - Aposentação								0
1.12.4 - Limite de idade								0
1.12.5 - Aposentação compulsiva								0
1.12.6 - Demissão								0
1.12.7 - Mútuo acordo								0
1.12.8 - Outros								0
1.12.9 - Total	0	0	0	0	0	0	0	0



1.13 - Motivo das saídas do pessoal contratado a termo certo	Número de saídas
1.13.1 - Caducidade	
1.13.2 - Mútuo acordo	
1.13.3 - Denúncia de qualquer das partes	
1.13.4 - Rescisão pelo contratado	
1.13.5 - Outros	
1.13.6 - Total	

1.14 - Postos de trabalho não ocupados por dificuldades de provimento	Categoria/profissão	Número de postos de trabalho
1.14.1		
1.14.2		
1.14.3		
1.14.4		

1.15 - Promoções /progressões		Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
1.15.1 - Promoções por concurso	H			2					2
	M			1					1
	T	0	0	3	0	0	0	0	3
1.15.2 - Alteração Obrigatória do posicionamento Remuneratório	H					1			1
	M				2				2
	T	0	0	0	2	1	0	0	3
1.15.3 - Alteração do posicionamento Remuneratório por opção gestionária	H		1		1	4			6
	M		3	2	9	3			17
	T	0	4	2	10	7	0	0	23
1.15.4 - Progressões	H								0
	M								0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
1.15.5 - Total	H	0	1	2	1	5	0	0	9
	M	0	3	3	11	3	0	0	20
	T	0	4	5	12	8	0	0	29
1.16 - Reversões / reclassificações									0



1.17 - Modalidade de horário	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
1.17.1 - Horário rígido					12		1	13
1.17.2 - Horários flexíveis		34	6	24	3	2		69
1.17.3 - Horários desfasados				8				8
1.17.4 - Jornada contínua			1	9	4			14
1.17.5 - Trabalho por turnos								0
1.17.6 - Trabalhador-estudante								0
1.17.7 - Assistência a descendentes menores								0
1.17.8 - Tempo parcial								0
1.17.9 - Isenção de horário	12			6				18

Nota: Existem 8 contratos de avenças que não têm horário.

1.18 - Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados		
1.18.1 - Trabalho extraordinário	H	3.470,0
	M	5.241,5
	T	8.711,5
1.18.2 - Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	
	M	
	T	
1.18.3 - Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H	
	M	
	T	
1.18.4 - Trabalho nocturno	H	32,5
	M	0,0
	T	32,5
1.18.5 - Em dias de descanso complementar	H	245,0
	M	160,0
	T	405,0
1.18.6 - Em dias de descanso semanal	H	273,5
	M	102,5
	T	376,0
1.18.7 - Em dias de feriados	H	
	M	
	T	



1.19 - Ausências ao trabalho	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
1.19.1 - Casamento	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
1.19.2 - Protecção na Parentalidade	H		30					30
	M		363		187			550
	T	0	363	30	187	0	0	580
1.19.3 - Nascimento	H		1	5				6
	M							0
	T	0	1	5	0	0	0	6
1.19.4 - Falecimento de Familiar	H							0
	M		3		15	4		22
	T	0	3	0	15	4	0	22
1.19.5 - Doença	H		13	0	7	0		20
	M	18	135	23	174	194		544
	T	18	148	23	181	194	0	564
1.19.6 - Doença Prolongada	H							0
	M		366		429	303		1098
	T	0	366	0	429	303	0	1098
1.19.7 - Assistência a Familiares	H			4				4
	M	2	70	12	52	16		152
	T	2	70	16	52	16	0	156
1.19.8 - Trabalhador Estudante	H							0
	M				21			21
	T	0	0	0	21	0	0	21
1.19.9 - Por conta do período de férias	H		6	5	6			17
	M	8	43	8	85,5	14	2	160,5
	T	8	49	13	91,5	14	2	177,5
1.19.10 - Com perda de Vencimento	H							0
	M				2			2
	T	0	0	0	2	0	0	2
1.19.11 - Cumprimento de pena disciplinar	H							
	M							
	T	0	0	0	0	0	0	0
1.19.12 - Injustificadas	H							
	M							
	T	0	0	0	0	0	0	0
1.19.13 - Acidente de Serviço	H							0
	M	119			96	16		231
	T	119	0	0	96	16	0	231
1.19.14 - Cumprimento de Obrigações	H		3		1			4
	M				12			12
	T	0	3	0	13	0	0	16
1.19.15 - Prestação de Provas a Concursos	H							0
	M				1	2		3
	T	0	0	0	1	2	0	3
1.19.16 - Dispensa por Conta de Trabalho Extraordinário	H		1		1	8		10
	M				2			2
	T	0	1	0	3	8	0	12
1.19.17 - Bolseiro ou Equiparado	H		88					88
	M							0
	T	0	88	0	0	0	0	88
1.19.18 - Outros	H		2	3				5
	M		7	2	3			12
	T	0	9	5	3	0	0	17
Total	147	1101	92	1094,5	557	2	0	2993,5



1.20 - Horas não trabalhadas		Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
1.20.1 - Actividade sindical	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
1.20.2 - Greve	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0

2 - Encargos com o pessoal	Valores em euros
2.1 - Remuneração Base	2.762.541,00
2.2 - Trabalho extraordinário	92.521,00
2.3 - Trabalho nocturno	
2.4 - Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	2.820,00
2.5 - Disponibilidade permanente	
2.6 - Outros regimes especiais de prestação de trabalho	273.260,00
2.7 - Risco, penosidade ou insalubridade	
2.8 - Fixação na periferia	
2.9 - Trabalho por turnos	
2.10 - Abono para falhas	
2.11 - Participação em reuniões	
2.12 - Ajudas de custo	2.351,00
2.13 - Transferências de localidade	
2.14 - Representação	53.177,00
2.15 - Secretariado	8.219,00
2.16 - Outros regimes especiais de prestação de trabalho	361.769,00
2.17 - Total	3.556.658,00

Maior remuneração base líquida
Menor remuneração base líquida =5,27

3.1 - Acidentes em Serviço	No local do Trabalho				In Itinere			
	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais
3.1.1 - N.º Total Acidentes	2				4			
3.1.2 - N.º de Acidentes com baixa	1	1			3	3		
3.1.3 - N.º de Dias perdidos com baixa			27			85		
3.1.4 - Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano								0
3.1.5 - Número de casos de incapacidade permanente absoluta								0
3.1.6 - Número de casos de incapacidade permanente parcial								0
3.1.7 - Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual								0
3.1.8 - Número de casos de incapacidade temporária e absoluta								4
3.1.9 - Número de casos de incapacidade temporária e parcial								2



3.2	Doenças profissionais	Número de casos	Número de dias perdidos
3.2.1			
3.2.2			
3.2.3			
3.2.4			
3.2.5			

3.3 - Actividades de medicina do trabalho	
3.3.1 - Número de exames médicos efectuados	
3.3.1.1 - Exames de admissão	
3.3.1.2 - Exames periódicos	
3.3.1.3 - Exames ocasionais e complementares	
3.3.1.4 - Exames de cessação de funções	
3.3.2 - Despesa com a medicina do trabalho (em euros)	
3.3.3 - Número de visitas aos postos de trabalho	

3.4 - Comissão de higiene e segurança	
3.4.1 - Reuniões anuais de higiene e segurança	
3.4.2 - Visitas aos locais de trabalho	

3.5 - Número de pessoas reclassificadas ou recolocadas em resultado de acidentes de trabalho	
--	--

3.6 - Acções de formação e de sensibilização em matéria de segurança	
3.6.1 - Número de acções desenvolvidas	
3.6.2 - Número de pessoas abrangidas pelas acções	

3.7 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	Valor em Euros
3.7.1 - Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho	
3.7.2 - Custos com equipamentos de protecção	
3.7.3 - Custos com formação em prevenção de riscos	
3.7.4 - Outros custos	

4 - Formação Profissional				
Duração das acções	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
4.1 - Número total de acções	21	5	3	3
4.1.1 - Número de acções internas	0	0	0	0
4.1.2 - Número de acções externas	21	5	3	3



Níveis de qualificação	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistentes técnicos	Assistentes Operacionais	Docente	Guarda Nacional Republicana	Total
4.2 - Número total de participantes	12	27	2	24	0	0	0	65
4.2.1 - Número de participantes em acções internas	0	0	0	0	0	0	0	0
4.2.2 - Número de participantes em acções externas	12	27	2	24	0	0	0	65
4.3 - Número total de horas	720	648	37	782	0	0	0	2187
4.3.1 - Número de horas em acção internas	0	0	0	0	0	0	0	0
4.3.2 - Número de horas em acção externas	720	648	37	782	0	0	0	2187

4.4 - Custos totais de formação	Valor em euros
4.4.1 - Custos em acções internas	0
4.4.2 - Custos em acções externas	10.669,00

5 - Prestações sociais	Valor em euros
5.1 - Abono de família	9.760,51
5.2 - Subsídio de casamento	
5.3 - Subsídio de nascimento	
5.4 - Subsídio de aleitação	
5.5 - Abono complementar a crianças e jovens deficientes	1.052,40
5.6 - Subsídio de educação especial	
5.7 - Subsídio mensal vitalício	2.121,12
5.8 - Subsídio de funeral	
5.9 - Subsídio de refeição	136.068,52
5.10 - Prestação de acção social complementar	
5.11 - Subsídio de morte	
Outras	

5.12 - Prestações de acção social complementar	Valor em euros
5.12.1 - Grupos desportivos / casa de pessoal (ou equivalente)	
5.12.2 - Refeitórios	
5.12.3 - Infantários	
5.12.4. - Colónias de férias	
5.12.5 - Apoio a estudos	
5.12.6 - Adiantamento e empréstimos	
5.12.7 - Outras	

6 - Relações profissionais	
6.1 - Organização e actividade sindical no serviço	0
6.1.1 - Número de trabalhadores sindicalizados	16

6.2 - Comissões de trabalhadores	
6.2.1 - Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
6.2.2 - Número total de votantes	0



6.3 - Disciplina	
6.3.1 - Número de processos transitados do ano anterior	
6.3.2 - Número de processos instaurados durante o ano	
6.3.3 - Número de processos transitados para o ano seguinte	
6.3.4 - Número de processos decididos	
6.3.4.1 - Arquivado	
6.3.4.2 - Repreensão escrita	
6.3.4.3 - Multa	
6.3.4.4 - Suspensão	
6.3.4.5 - Inactividade	
6.3.4.6 - Aposentação compulsiva	
6.3.4.7 - Demissão	