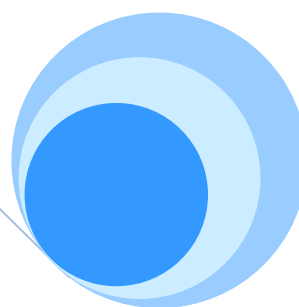
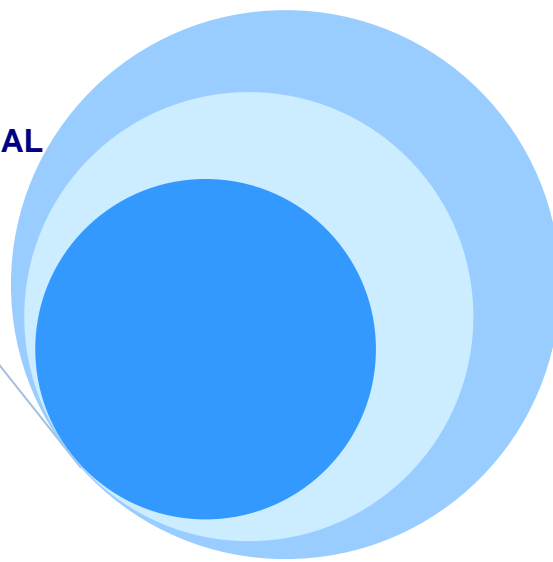
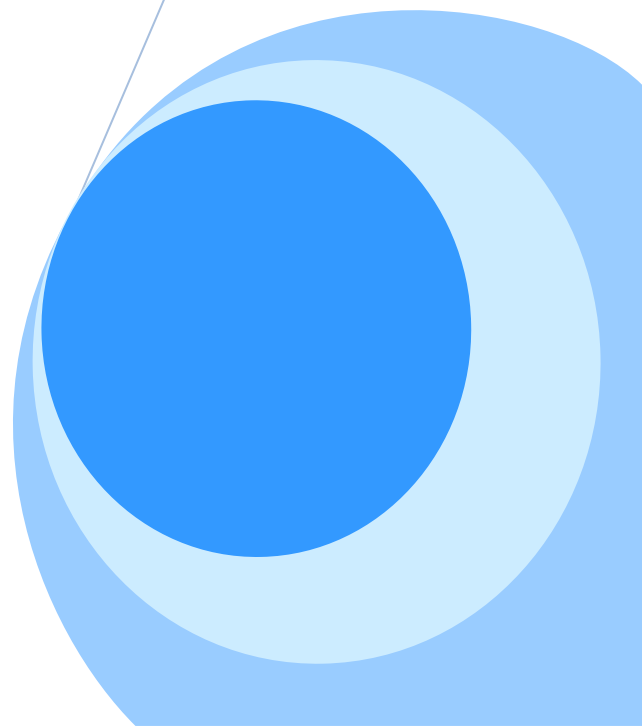


DIRECÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL



BALANÇO SOCIAL 2009



NOTA INTRODUTÓRIA

O recursos humanos assumem hoje um papel fundamental e, constituem um dos pilares de grande relevo nas organizações, pelo que o Balanço Social, como instrumento de Planeamento e de Gestão dos mesmos, consubstancia informação diversificada, demonstrando de forma decisiva a sua contribuição no grau de cumprimento dos objectivos da organização.

Incluído no ciclo anual de gestão, o Balanço Social deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de Dezembro do ano anterior, conforme estipulado pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 09 de Outubro.

Assim, este importante documento de Gestão e Planeamento pretende sintetizar de forma clara e precisa, não só a evolução verificada durante o ano de 2009, mas também o impacto da mesma na prossecução dos objectivos da organização, apresentando uma análise muito sucinta, mas representativa de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeiros.

Na Direcção-Geral da Segurança Social, é da responsabilidade da Direcção de Serviços de Apoio à Gestão, a Divisão de Apoio Técnico proceder ao levantamento e agregação dos dados para a realização do Balanço Social, com recurso a algumas aplicações informáticas em uso neste Organismo e ficheiros de apoio em Excel, desenvolvidos pelos trabalhadores.

RECURSOS HUMANOS

Balanço Social de 2009

O indicador **recursos humanos** pressupõe uma análise dos trabalhadores distribuídos pelas diferentes formas/modalidades de constituição da relação jurídica de emprego público, estrutura etária, nível de escolaridade e nível de antiguidade, incidindo, ainda, sobre o número de trabalhadores deficientes, movimento de entradas e saídas, mudanças de situação, horários de trabalho, trabalho extraordinário e dias de ausência.

1. Relação jurídica de emprego público

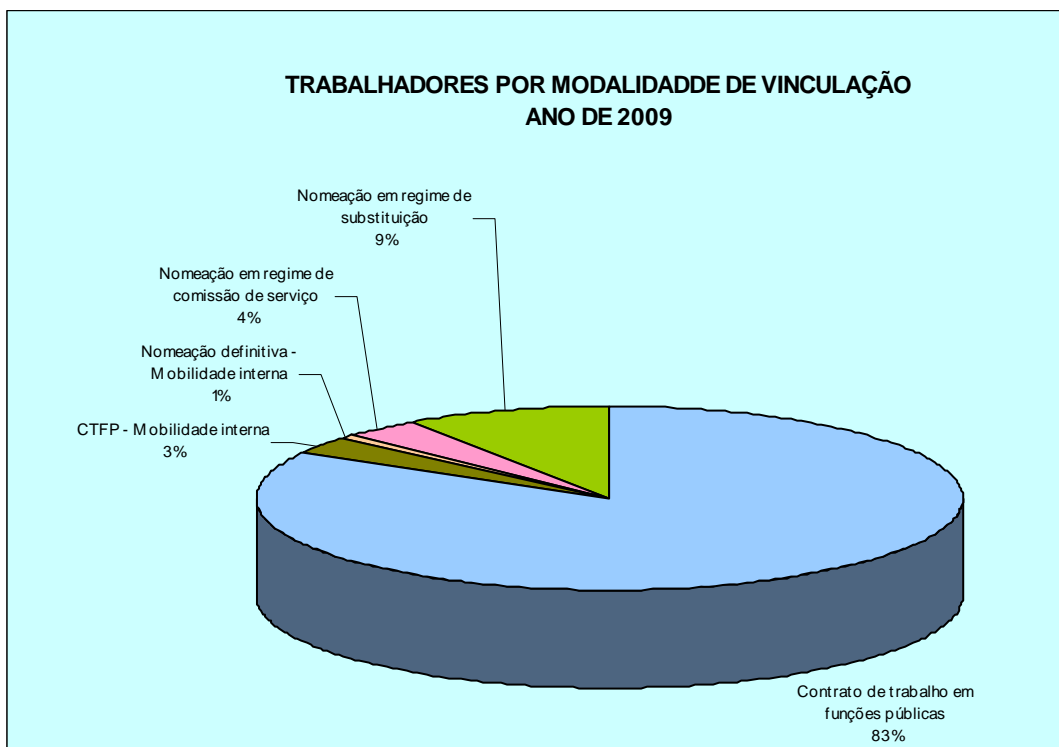
O quadro que se segue constitui a peça basilar do Balanço Social, pois é ele que permite dar uma visão de conjunto dos trabalhadores existentes, a 31 de Dezembro de 2009, na Direcção-Geral da Segurança Social (DGSS), distribuídos segundo as formas/modalidades de constituição da relação jurídica de emprego público, carreira/categoria e segundo o género.

Quadro 1.1 a 1.1.5
(Contagem dos trabalhadores, por carreira/categoria,
segundo a modalidade de vinculação e género)

Quadro 1.1 a 1.1.5		Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total de Efectivos
Contrato de trabalho em funções públicas	Feminino	0	52	2	37	3	94
	Masculino	0	11	0	5	6	22
	Total	0	63	2	42	9	116
Contrato de trabalho em funções públicas - Mobilidade Interna	Feminino	0	2	0	1	0	3
	Masculino	0	0	0	0	1	1
	Total	0	2	0	1	1	4
Nomeação definitiva - Mobilidade Interna	Feminino	0	0	0	1	0	1
	Masculino	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	1
Nomeação em regime de Comissão de Serviço	Feminino	2	0	0	0	0	2
	Masculino	3	0	0	0	0	3
	Total	5	0	0	0	0	5
Nomeação em regime de substituição	Feminino	11	0	0	0	0	11
	Masculino	2	0	0	0	0	2
	Total	13	0	0	0	0	13
Total de Efectivos	Feminino	13	54	2	39	3	111
	Masculino	5	11	0	5	7	28
	Total	18	65	2	44	10	139

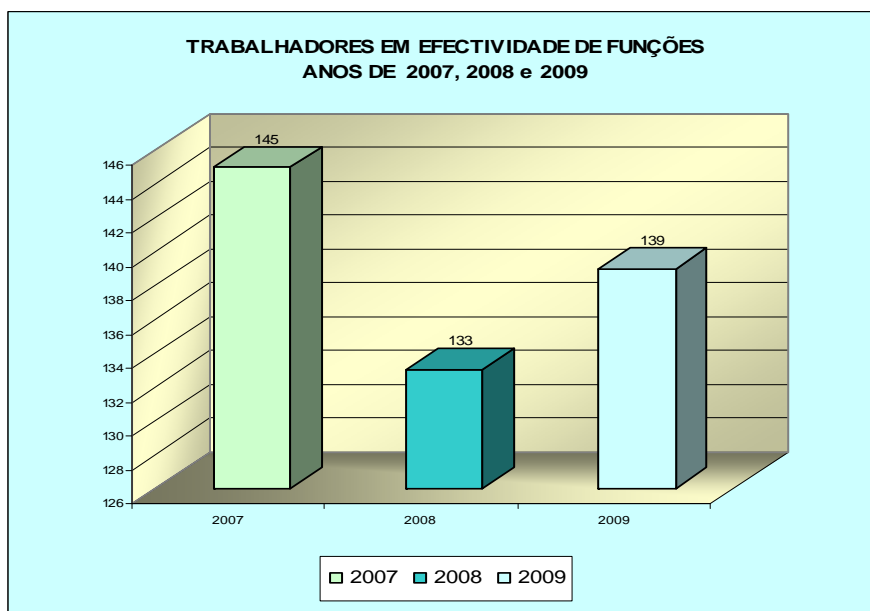
Assim, a 31 de Dezembro de 2009, a Direcção-Geral da Segurança Social contava com **139 trabalhadores** em efectividade de funções.

Seguidamente, apresentamos o gráfico que elucida a nível percentual o total de trabalhadores, nas diferentes carreiras/categorias.



(Gráfico 1)

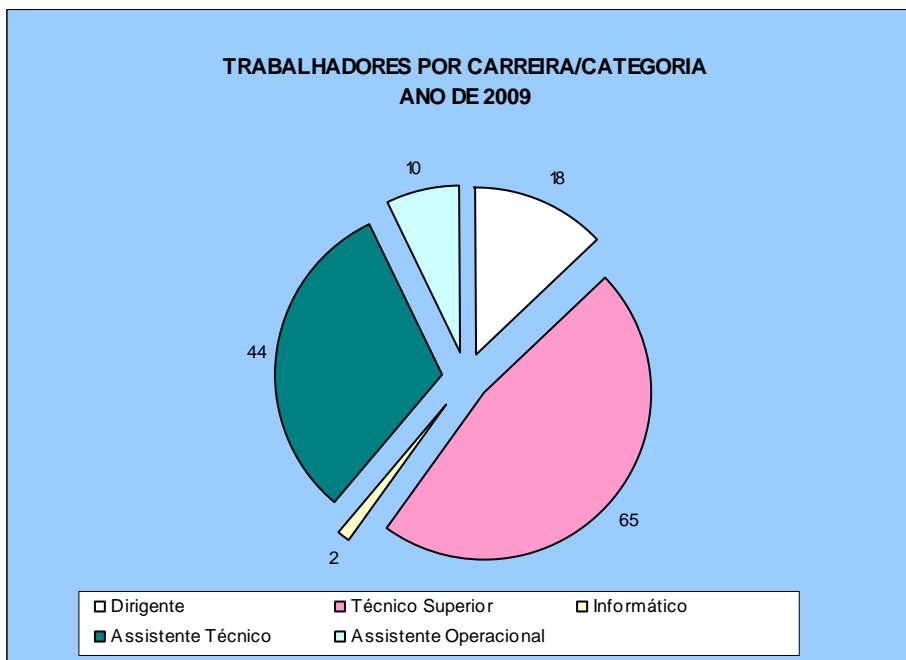
Ao analisarmos a distribuição dos trabalhadores por constituição de relação jurídica de emprego público, constatamos que a maior parte dos efectivos desta Direcção-Geral (83%), se encontram em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, não obstante estarem também presentes as figuras de comissão de serviço e regime de substituição (ao abrigo do Estatuto de Pessoal Dirigente) 13%, mobilidade interna (3%) e um trabalhador em regime de nomeação definitiva.



(Gráfico 2)

Fazendo uma análise comparativa do número de efectivos nos três últimos anos, constata-se que nos anos de 2007 e 2008 houve uma **diminuição dos seus efectivos, num total de 12 trabalhadores, voltando em 2009 a subir ligeiramente, num total de 6.**

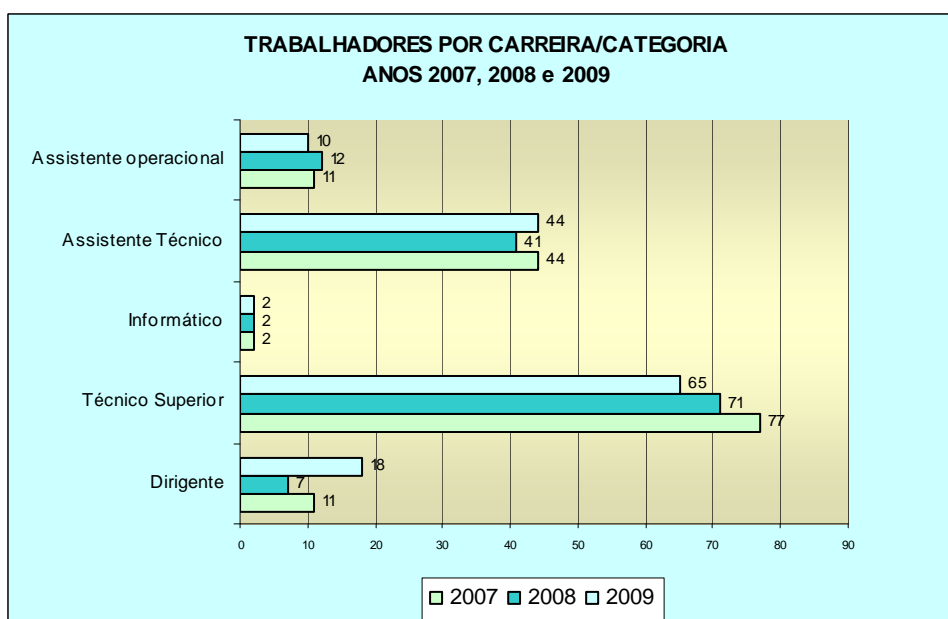
Esta tendência, pode ser explicada, pela integração de 22 trabalhadores nesta Direcção-Geral, no âmbito do procedimento de extinção por fusão do **Departamento de Acordos Internacionais de Segurança Social, I.P. (DAISS)**, por aplicação do PRACE.



(Gráfico 3)

Podemos verificar que a **taxa de tecnicidade¹** se situa em **61,1%**, sofrendo uma pequena diminuição em relação ao ano transacto (**61,6%**).

Comparação do número de efectivos entre 2007, 2008 e 2009



(Gráfico 4)

¹ Taxa de Tecnicidade: [(Dirigente+Técnico Superior+Informático)/Total de efectivos]X100

Continua a verificar-se, através do gráfico supra, que a carreira/categoria **Técnico Superior continua a ser o mais representativa** da Direcção-Geral, embora tenha sofrido uma quebra de 1% face ao ano anterior (menos 6 efectivos).

Relativamente à carreira/categoria de Assistente Técnico, verifica-se que houve um ligeiro aumento (44) em relação ao ano anterior (41), facto que pode ser explicado pela entrada em vigor da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), que caracteriza as carreiras gerais: técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, que englobou as carreiras anteriores (técnica, técnico-profissional e outras).

Finalmente, importa referir que a subida do número de Dirigentes se comparado com anos anteriores, se deve à criação de várias unidades flexíveis no ano de 2009, atenta a reestruturação desta Direcção-Geral.

2. Estrutura etária

Quadro 1.2 e 1.3
(Contagem dos trabalhadores, segundo o escalão etário e género)

Quadro 1.2 e 1.3	Feminino	Masculino	Total de Efectivos
25-29	0	2	2
30-34	3	2	5
35-39	10	4	14
40-44	9	3	12
45-49	15	4	19
50-54	19	4	23
55-59	39	6	45
60-64	15	3	18
65-69	1	0	1
Total de Efectivos	111	28	139

A análise do quadro anterior permite afirmar que os efectivos existentes se distribuem pelos escalões etários 35-39 anos de idade (14), 40-44 (12), 45-49 (19), 50-54 (23), 55-59 (45) e 60-64 (18).

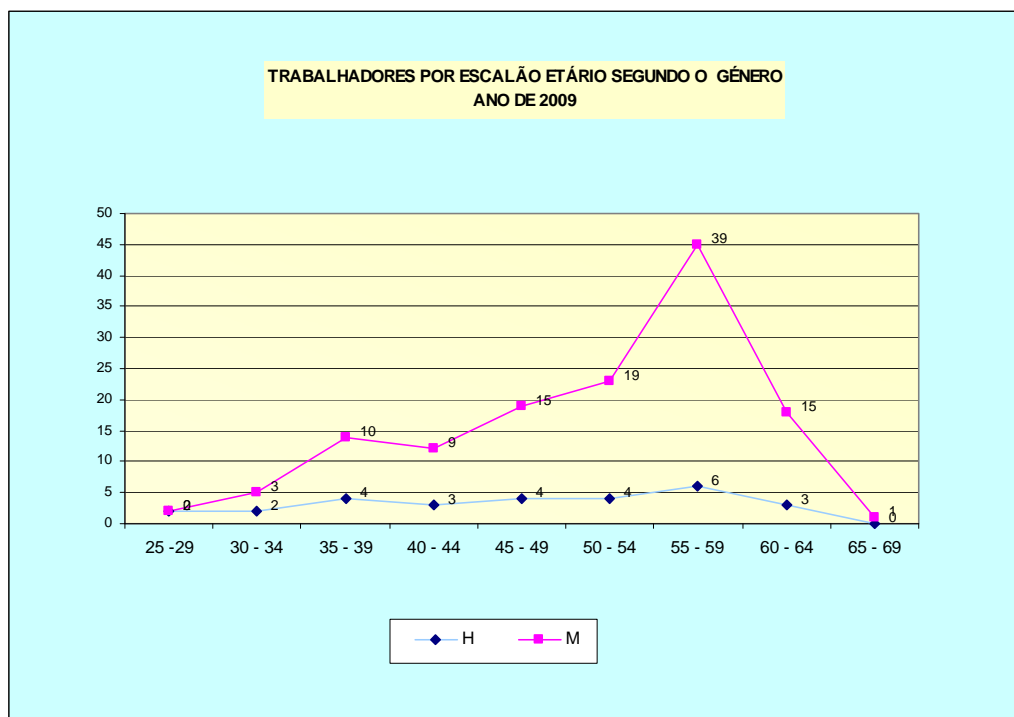
Tal permite aferir que a média etária dos efectivos se situa nos **50,9** anos de idade, o que reflecte o envelhecimento desta Organização, mantendo assim, o aumento progressivo do nível etário com a passagem dos anos e reflectindo a realidade na Administração Pública.

Atento intervalo etário entre os 25 e os 34 anos, e aplicando-lhe a **Taxa de Emprego de Jovens²**, o valor obtido é o de **5,03%**, notoriamente baixo e justificado pelo facto de os ingressos na Administração Pública Portuguesa estarem condicionados pelo congelamento de aberturas de procedimentos concursais externos e dado o ambiente de reconhecidas dificuldades orçamentais.

² (Efectivos até aos 34 anos/Efectivo global)x100

Procedendo à análise **do leque etário** (Relaciona a idade mais avançada com a menor idade), constata-se que a mesma representa **2,46%**.

No que se refere à distribuição dos efectivos segundo o sexo, as mulheres continuam a constituir o grupo dominante de efectivos, representando **79,8%** do total, o que traduz uma **taxa de feminização** bastante elevada, conforme gráfico que se segue.



(Gráfico 5)

Concluindo, a tendência que se verifica nesta Direcção-Geral quanto a média de idades, é análoga à da população portuguesa em geral, que só poderá ser contrariada com o rejuvenescimento dos seus efectivos.

3. Nível de antiguidade

Quadro 1.4 e 1.5
(Contagem dos trabalhadores,
segundo o nível de antiguidade e género)

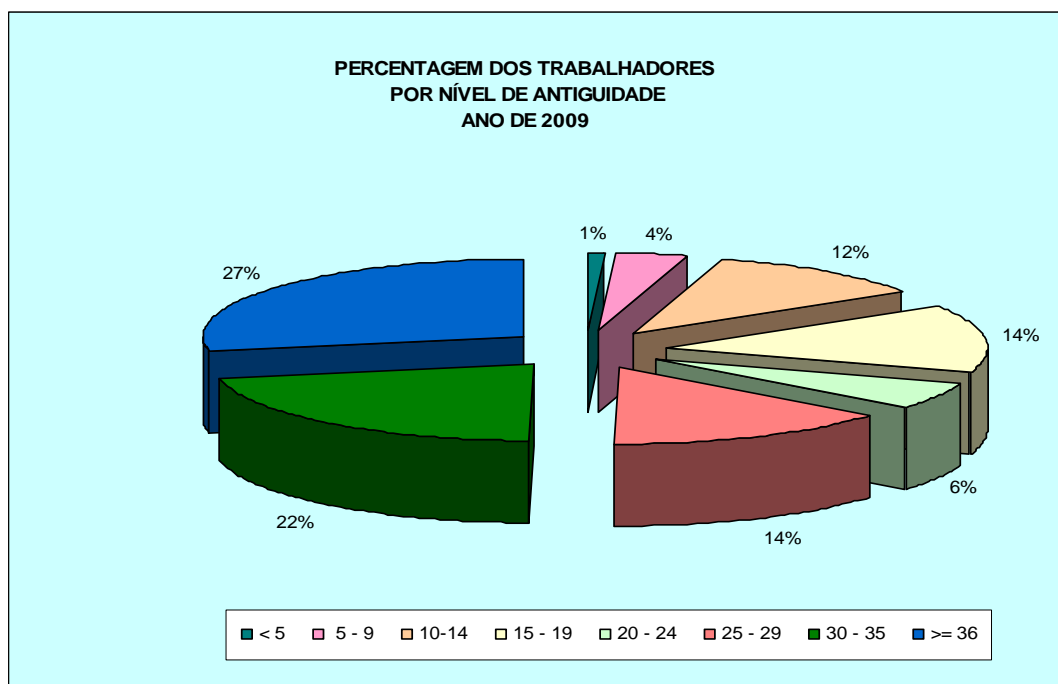
Quadro 1.4 e 1.5	Feminino	Masculino	Total de Efectivos
00 - 04	0	1	1
05 - 09	2	3	5
10 - 14	13	3	16
15 - 19	15	5	20
20 - 24	8	0	8
25 - 29	15	5	20
30 - 35	24	6	30
36 - ..	34	5	39
Total de Efectivos	111	28	139

Da análise do quadro supra, podemos concluir que a grande maioria dos trabalhadores desta Direcção-Geral tem uma efectividade de funções que **se situa no intervalo de mais de 36 anos (39)**, a que se segue, **o intervalo 30-35 anos de antiguidade, com 30 efectivos**.

Em terceiro lugar os intervalos 15-19 e 25-29, são aqueles que detêm 20 trabalhadores, em ambos.

O nível médio de antiguidade situa-se 27,3 anos.

O gráfico seguinte representa a percentagem em cada nível de antiguidade.



(Gráfico 6)

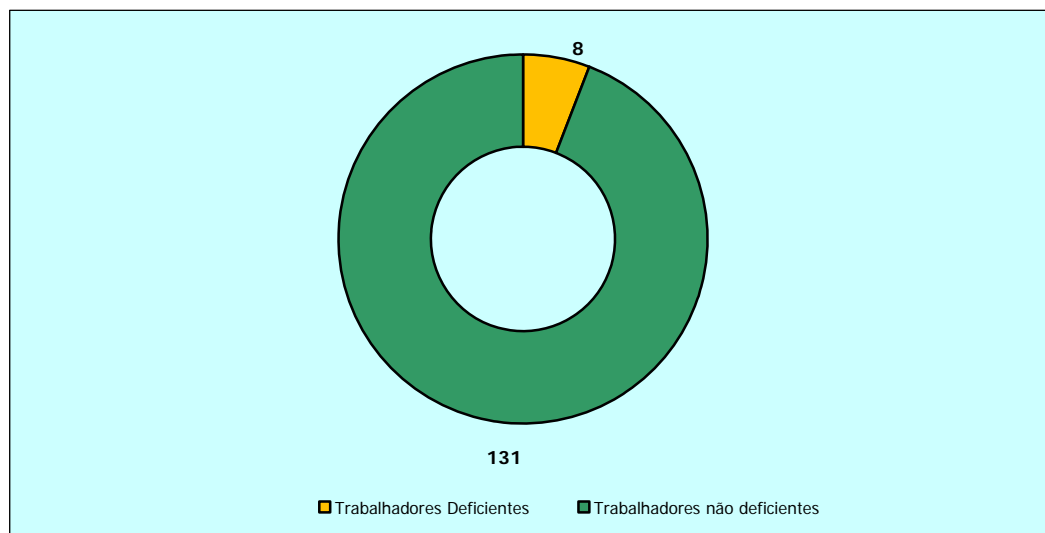
4. Trabalhadores deficientes

Quadro 1.7
(Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência, segundo o género)

Quadro 1.7	Efectivos Deficientes
Feminino	8
Masculino	0
Total	8

Do cômputo dos 139 efectivos, **8** são **trabalhadores deficientes**, sendo 8 do sexo feminino, representando **5,7%** do peso total dos efectivos.

O gráfico seguinte ilustra a diferença do total de efectivos.



(Gráfico 7)

5. Nível de escolaridade

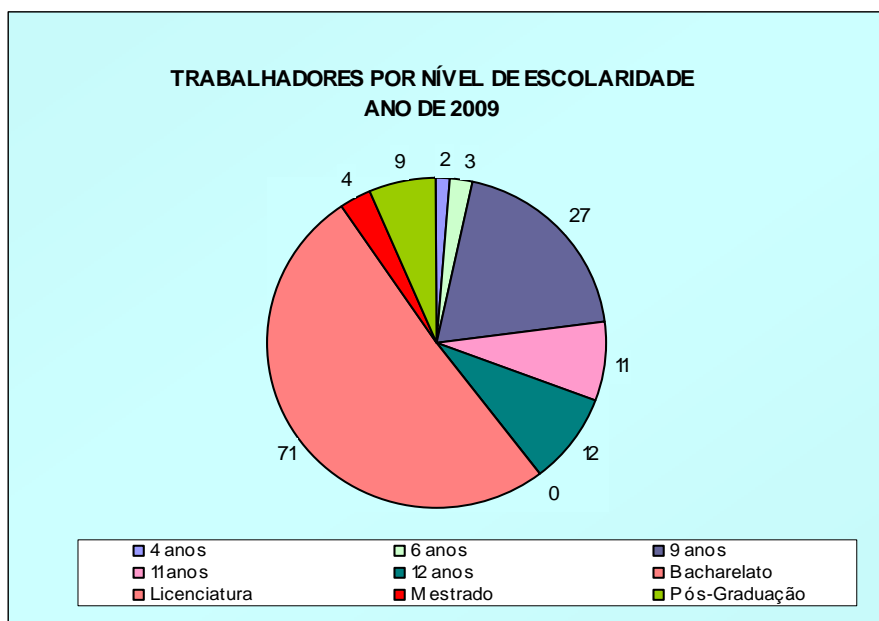
Quadro 1.8
(Contagem dos trabalhadores,
segundo o nível de escolaridade e género)

Quadro 1.8	Feminino	Masculino	Total de Efectivos
Quatro anos de escolaridade	2	0	2
Seis anos de escolaridade	1	2	3
Nove anos de escolaridade	22	5	27
Onze anos de escolaridade	9	2	11
Doze anos de escolaridade	9	3	12
Bacharelato	0	0	0
Licenciatura	60	11	71
Mestrado	1	3	4
Pós-Graduação	7	2	9
Total de Efectivos	111	28	139

Os trabalhadores desta Direcção-Geral encontravam-se, em 2009, distribuídos da seguinte forma:

- 32 trabalhadores possuíam até ao 9º ano de escolaridade inclusive, o que representa 23%;
- 23 trabalhadores detinham o 11º e 12º ano de escolaridade, o que corresponde a 16,5%;
- 84 trabalhadores possuíam formação superior, os quais representam 60,4% do total de efectivos.

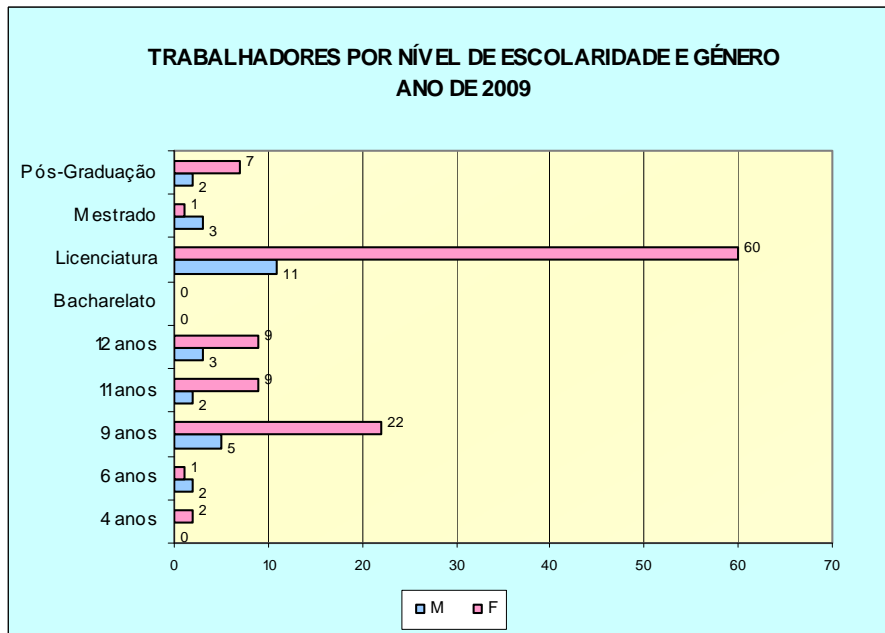
O gráfico seguinte é ilustrativo da distribuição dos efectivos segundo o nível habilitacional.



(Gráfico 8)

A estrutura habilitacional dos efectivos da DGSS, evidencia a formação superior, nomeadamente o grau de Licenciado, mas registam-se 1,4% com apenas o 4º ano.

O Índice de Formação Superior³ em 2009 foi pois, de 60,4%.



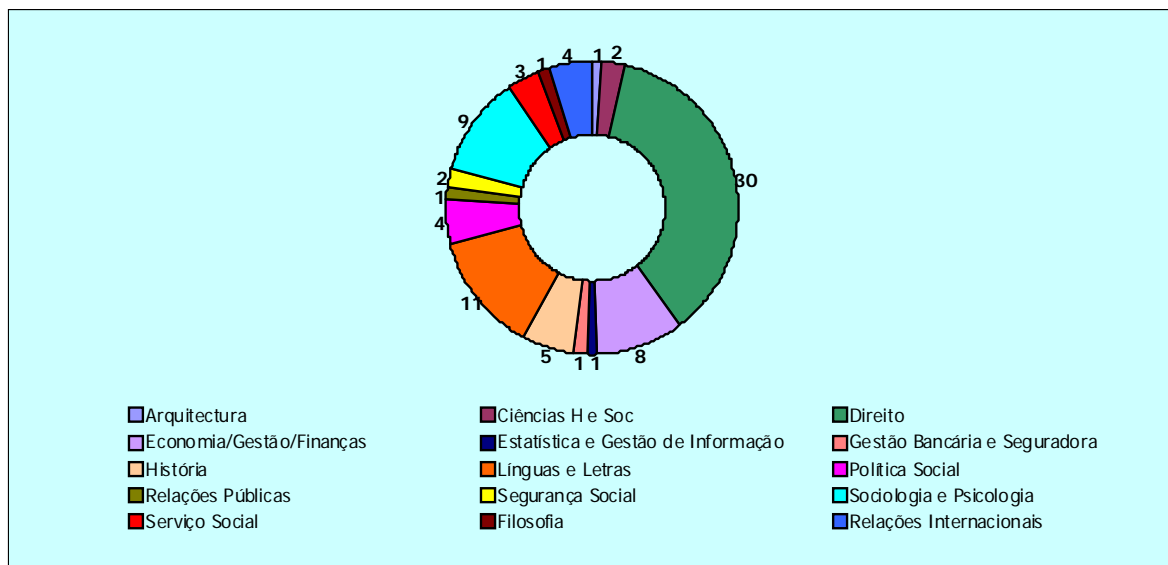
(Gráfico 9)

Analisando a distribuição dos efectivos por níveis de escolaridade segundo o sexo, verifica-se que o grau de licenciatura do sexo feminino se destaca, assim como o nível de escolaridade do 9º ano, também do sexo feminino, factor que pode ser explicado pela elevada taxa de feminização.

³ [(Número de efectivos com bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento)/Total de efectivos]]x100

Fazendo-se agora uma análise das áreas de licenciatura detida pelos Dirigentes e Técnicos Superiores, e sabendo que existe uma relação entre o nível de escolaridade e a respectiva integração no cargo ou na carreira/categoria, constata-se que a **licenciatura com maior relevância**, nos dois grupos referidos, **continua a ser Direito**, representado **36,1%** do universo dos licenciados, o que decorre da natureza predominantemente técnico-normativa da DGSS.

Áreas de licenciaturas nos técnicos superiores



(Gráfico 10)

6. Mobilidade de efectivos

6.1. Admissões e regressos

Quadro 1.9
(Contagem dos trabalhadores admitidos (*) e regressados durante o ano, por carreira/categoria e género, segundo a modalidade de vinculação)

Quadro 1.9		Dirigente	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Total de Efectivos
Contrato de trabalho por tempo indeterminado	Feminino	0	17	4	0	21
	Masculino	0	4	0	1	5
	Total	0	21	4	1	26
Contrato de trabalho por tempo indeterminado – Mobilidade interna	Feminino	0	0	1	0	1
	Masculino	0	0	0	1	1
	Total	0	0	1	1	2
Nomeação em regime de comissão de serviço	Feminino	1	0	0	0	1
	Masculino	1	0	0	0	1
	Total	2	0	0	0	2
Total de efectivos		2	21	5	2	30

(*) Inclui 22 trabalhadores, no âmbito do procedimento de extinção por fusão do DAISS, no âmbito do PRACE, em todas as carreiras/categorias.

No ano de 2009, registaram-se 30 admissões/regressos nesta Direcção-Geral, repartidos por Dirigentes, Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais.

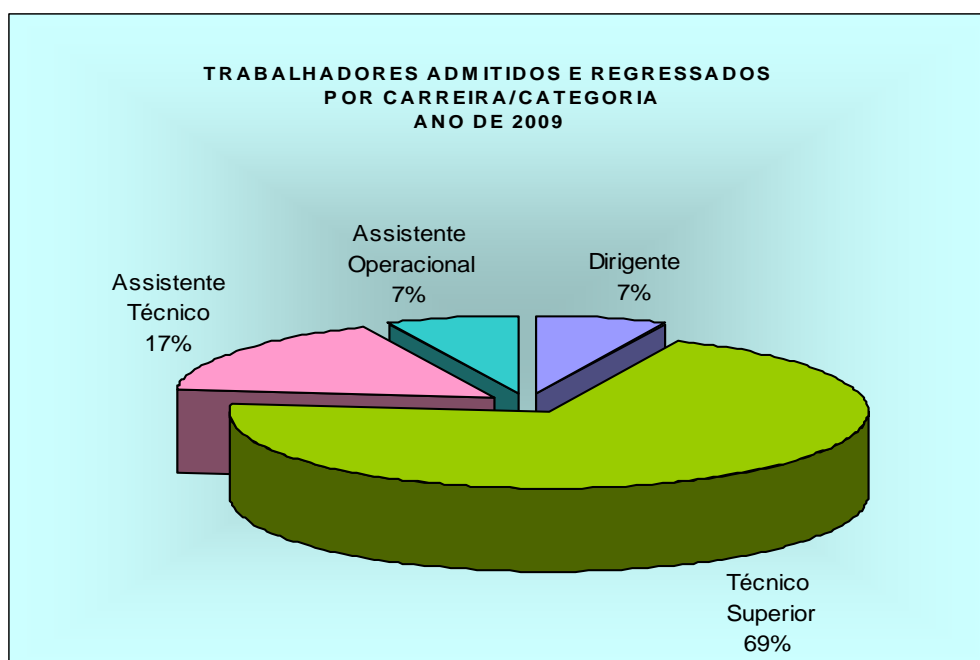
Acresce informar que, no ano transacto, no âmbito do procedimento de extinção por fusão do Departamento de Acordos Internacionais de Segurança Social, I.P. (DAISS), por aplicação do PRACE, a DGSS sucedeu nas atribuições técnicas e normativas o referido Departamento, tendo sido reafectos a esta Direcção-Geral, 22 trabalhadores, em todas as carreiras/categorias.

A **taxa de admissões**⁴ é de **21,5%**, o que em relação ao ano anterior foi claramente superior (**em 2008 a taxa de admissões situou-se nos 9,7%**), facto que se explica pelo referido anteriormente e que no entanto não pode ser considerado suficiente para compensar a forte erosão que se tem registado nos últimos anos no mapa de pessoal da Direcção-Geral.

As admissões e regressos registados, conforme quadro anterior, são predominantemente do sexo feminino, **representando 76%** dos 30 efectivos admitidos e regressados no ano transacto.

Da análise dos dados sobre admissões e regressos, a nível percentual, por carreira/categoria e de acordo com o gráfico seguinte, aquela que apresenta **maior percentagem é a de técnico superior com 69%, seguindo-se a de assistente técnico com 17%.**

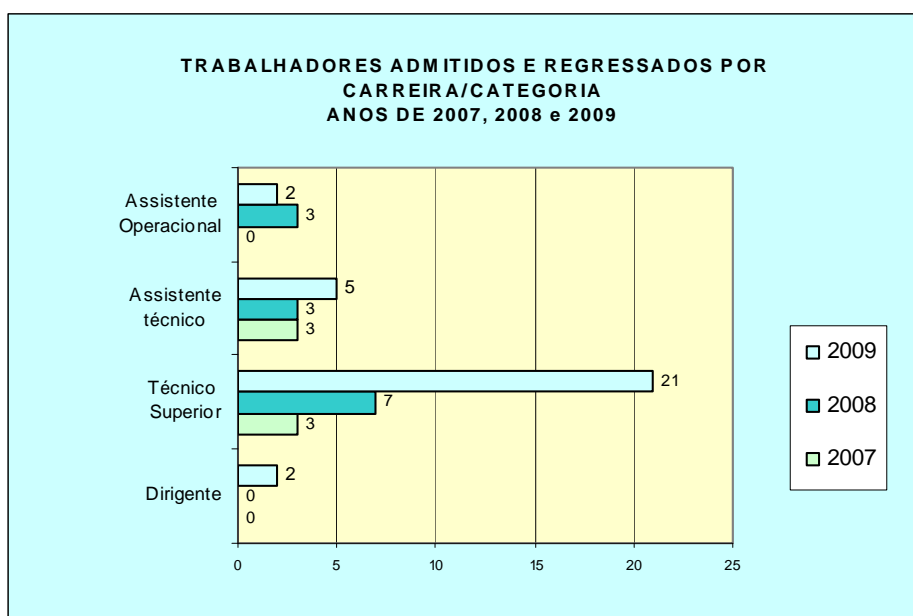
Os Dirigentes apresentam uma percentagem de 7%, assim, como os Assistentes Operacionais.



(Gráfico 11)

Seguidamente, estabelecendo-se uma análise comparativa dos anos de 2007, 2008 e 2009, o gráfico que se segue elucida a evolução dos efectivos admitidos e regressados naqueles anos.

⁴ (Número total de admissões/Total de efectivos)x100



(Gráfico 12)

Fazendo uma comparação com os dados de 2007, em que apenas foram admitidos 6 trabalhadores, face aos 13 de 2008, podemos afirmar que em 2009, se verificou um forte crescimento **ao nível do movimento de admissões/regressos**, totalizando 30 movimentos, o que pode ser explicado pelo anteriormente referido, o que vem contrariar a tendência deste Organismo, nos anos anteriores.

6.2. Saídas

Quadro 1.10

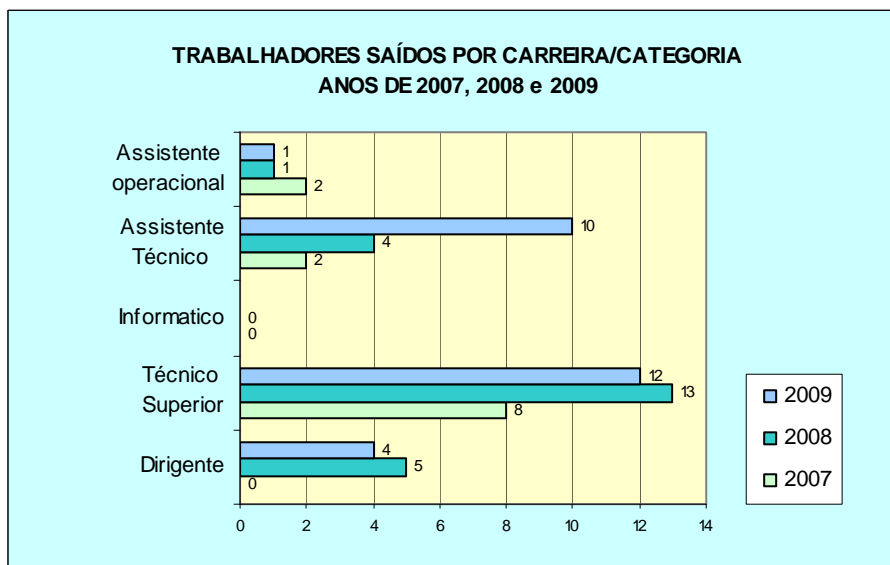
(Contagem das saídas de trabalhadores - definitiva e temporariamente, por carreira/categoria, segundo a situação no mapa de pessoal e género)

Quadro 1.10		Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente operacional	Total de Efectivos
Mapa de pessoal da DGSS	Feminino	2	14	0	4	1	21
	Masculino	0	2	0	0	2	4
	Total	2	16	0	4	3	25
Mapa de pessoal de outros organismos	Feminino	0	2	0	0	0	2
	Masculino	0	0	0	0	1	1
	Total	0	2	0	0	1	3
Total de Efectivos		2	18	0	4	4	28

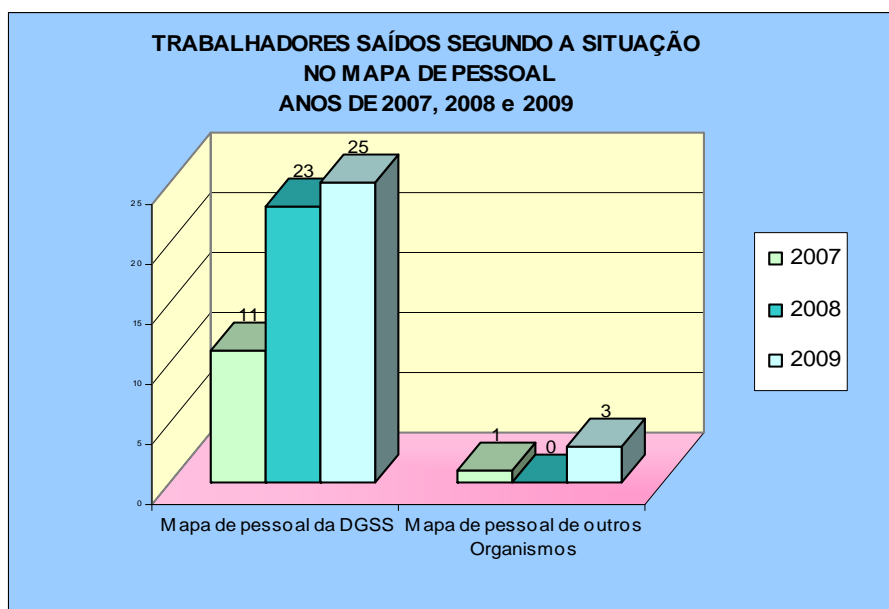
No decorrer do ano de 2009 contabilizaram-se um total de 28 saídas (definitivas e temporárias).

Procedendo ao apuramento da **taxa de saída**⁵ **verifica-se que** é de **20,1%**, no ano de 2009, mas se nos ativermos apenas nos efectivos que saíram definitivamente a taxa de saída desce para 12,2%.

A carreira/categoria que apresenta um maior número de saídas é a de técnico superior, representado **64,2%** do total de efectivos saídos, aliás, à semelhança dos anos transactos, seguindo-se a carreira/categoria de assistente técnico que no ano de 2009, apresenta um elevado número de saídas, se comparado com 2008, conforme gráfico seguinte.



(Gráfico 13)



(Gráfico 14)

⁵ (número de saídas/número total de efectivos)x100

De acordo com a análise dos gráficos anteriores, verifica-se, que o ano de 2009, vem dar continuidade à tendência dos anos transactos, isto é, aumento do número de saídas dos efectivos desta Direcção-Geral, aliás, à semelhança do que sucede com os restantes Organismos da Administração Pública.

Quadro 1.11
(Contagem das saídas de trabalhadores -definitivamente, por carreira/categoria, segundo o motivo de saída e género)

Quadro 1.11	Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente operacional	Total de Efectivos
Aposentação normal	0	2	0	2	2	6
Aposentação antecipada	2	4	0	1	0	7
Aposentação por incapacidade	0	0	0	0	1	1
Saída para outro organismo por procedimento concursal	0	1	0	0	0	1
Mobilidade Especial Voluntária	0	1	0	0	0	1
Transferência de atribuições	0	1	0	0	0	1
Total de Efectivos	2	9	0	3	0	17

A **taxa de saída**⁶ é de **20,1%**, mas se nos ativermos apenas nos efectivos que saíram definitivamente a taxa de saída desce para **12,2%**.

Concretizando os motivos que levaram à saída dos efectivos, constata-se que 14 efectivos saíram por **aposentação nas suas diferentes modalidades**, representando **82,3%, do total de efectivos saídos**.

Os outros motivos de saída representam uma percentagem muito reduzida, do número de saídas.

Comparando a **taxa de saída** com a **taxa de admissões** verifica-se que este ano contraria a tendência dos últimos anos, verificando-se uma ligeira subida na taxa de admissões, o que pode ser explicado pela reafectação dos trabalhadores provenientes do DAISS, conforme já referido.

A **taxa de Turn Over**⁷ (exprime o número de rotação de efectivos que entraram e saíram da Direcção-Geral) subiu significativamente em relação ao ano transacto, situando-se no ano em análise nos **20,8%**.

Finalmente, a carreira/categoria que apresenta o maior número de saídas, é o grupo técnico superior, no qual o motivo de saída é a aposentação, nas diferentes modalidades.

Os restantes motivos apresentam valores pouco significativos.

⁶ (número de saídas/número total de efectivos)x100

⁷ [(Número de admissões + saídas)/2]/(effectivos globais)x100

7. Mudanças de situação

Quadro 1.15 e 1.16
(Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por carreira/categoria, segundo o motivo e o género)

Quadro 1.15 e 1.16		Técnico Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente operacional	Total de Efectivos
Por procedimento concursal	Feminino	1	1	1	0	3
	Masculino	0	0	0	0	0
Alteração de posicionamento remuneratório	Feminino	15	0	24	2	41
	Masculino	4	0	1	4	9
Total de Efectivos		20	1	26	6	53

As mudanças de situação, para efeitos do Balanço Social, abrangem as alterações de posicionamento remuneratório, por procedimento concursal e por alterações desencadeadas em virtude do resultado da avaliação SIADAP de 2008.

As referidas mudanças de situação ocorreram em maior número na carreira/categoria de assistente técnico, representando **54,7%** do total das mudanças de situação, seguindo-se a carreira/categoria técnica superior, **com o peso de 37,7%**.

8. Modalidades de horários de trabalho

Quadro 1.17
(Contagem dos trabalhadores, por carreira/categoria, segundo a modalidade de horário de trabalho)

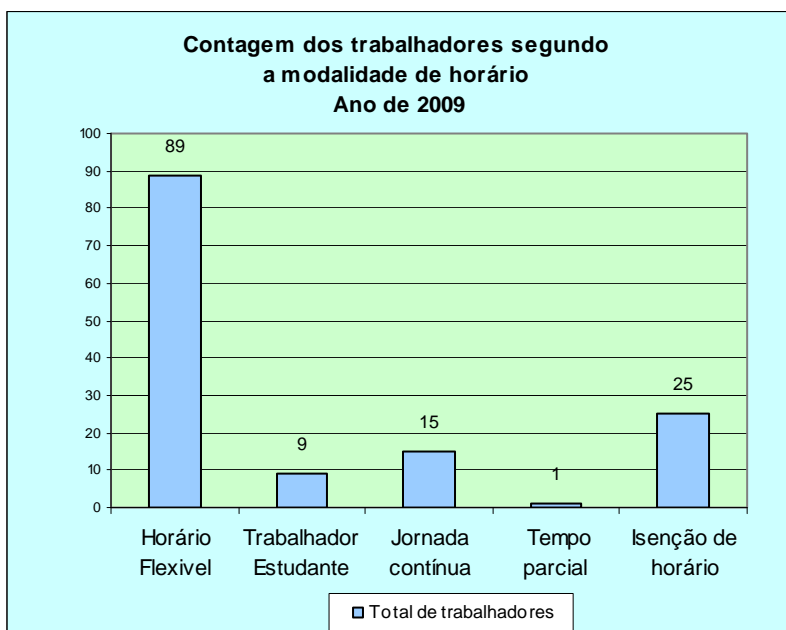
Quadro 1.17	Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente operacional	Total de Efectivos
Horário Flexível	0	47	1	33	8	89
Trabalhador Estudante	0	3	1	5	0	9
Jornada Contínua	0	10	0	3	2	15
Tempo parcial	0	1	0	0	0	1
Isenção de Horário	18	4	0	3	0	25
Total de Efectivos	18	65	2	44	10	139

Na Direcção-Geral da Segurança Social durante o ano de 2009, praticaram-se os seguintes horários de trabalho:

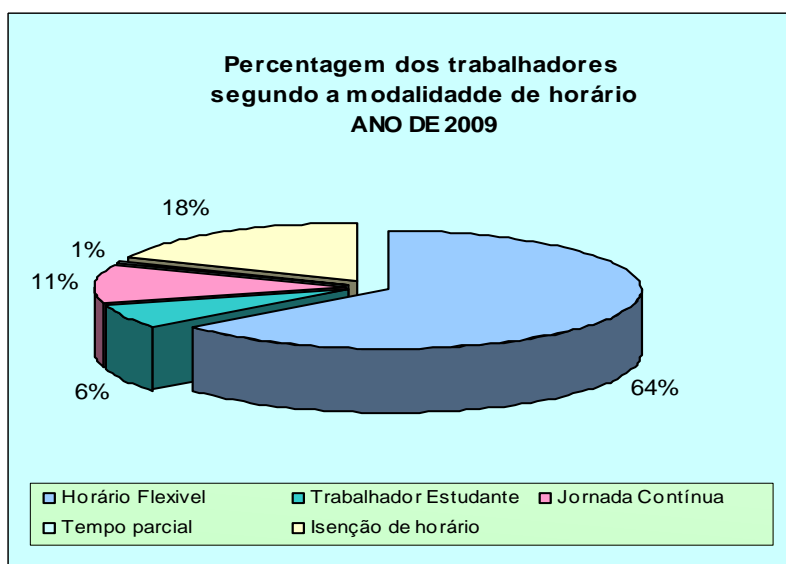
- ✓ Horário flexível, praticado por 89 trabalhadores;
- ✓ Trabalhador-estudante, usufruído por 9 trabalhadores;
- ✓ Jornada contínua, gozado por 15 trabalhadores;

- ✓ Tempo parcial, utilizado por 1 trabalhador, e
- ✓ Isenção de horário, praticado por 25 efectivos.

Graficamente, os efectivos apresentam a seguinte distribuição:



(Gráfico 15)



(Gráfico 16)

O horário flexível é o horário “regra” e aplicado a **64%** dos efectivos, seguindo-se a modalidade de isenção de horário com 18%, o que pode ser explicado pela criação das unidades flexíveis e pela consequente nomeação de dirigentes alocados a cada uma das unidades orgânicas.

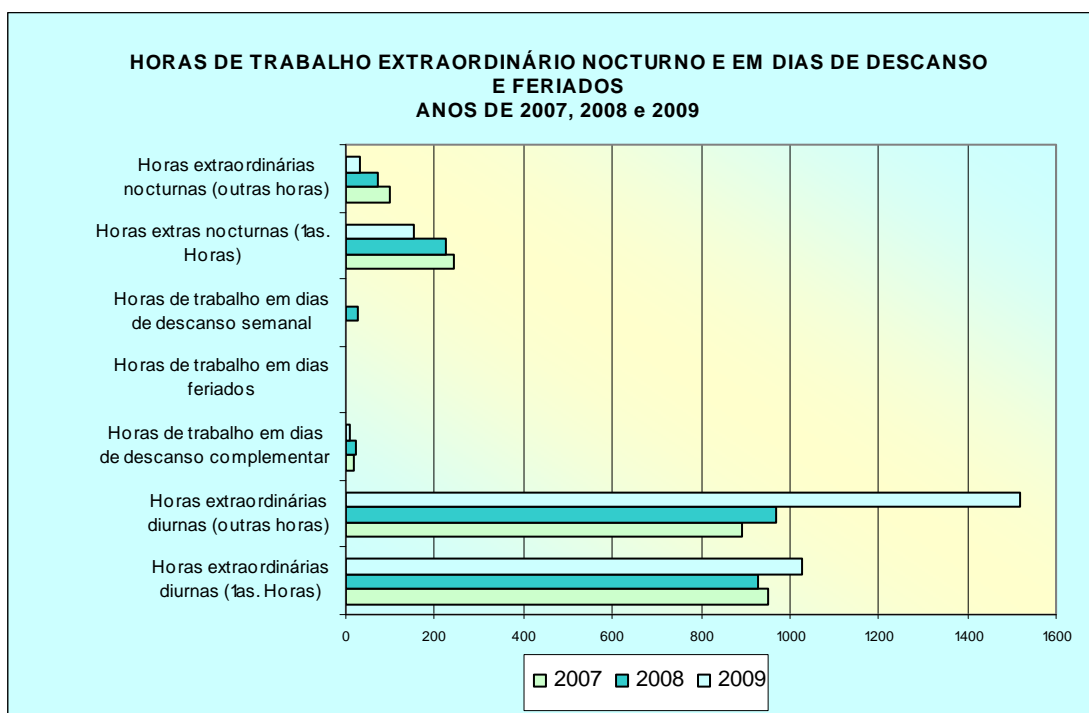
9. Horários de trabalho

Quadro 1.18

(Contagem das horas de trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso e feriados efectuadas pelos trabalhadores, segundo o género)

Quadro 1.18	Feminino	Masculino	Total de Horas
Horas extraordinárias diurnas (1as. horas)	193	835	1028
Horas extraordinárias diurnas (outras horas)	171,5	1348,5	1520
Horas de trabalho em dias de descanso complementar	0	7	7
Horas de trabalho em dias de descanso semanal	0	0	0
Horas extras nocturnas (1as.horas)	7	145,5	152,5
Horas extraordinárias nocturnas (outras horas)	0	29,5	29,5
Total de horas	371,5	2365,5	2737,0

Comparação do trabalho extraordinário entre 2007, 2008 e 2009



(Gráfico 17)

Em 2009 foram realizadas **2737 horas** de trabalho extraordinário.

Relativamente ao ano anterior houve um **acréscimo nas horas extraordinárias diurnas (outras horas)**.

Seguidamente, as horas extraordinárias diurnas (1as. horas), são aquelas que mais se destacam, embora não de uma forma tão significativa como as anteriormente referenciadas.

No que diz respeito aos outros itens houve um decréscimo comparativamente 2007 e 2008.

10. Dias de ausência ao trabalho

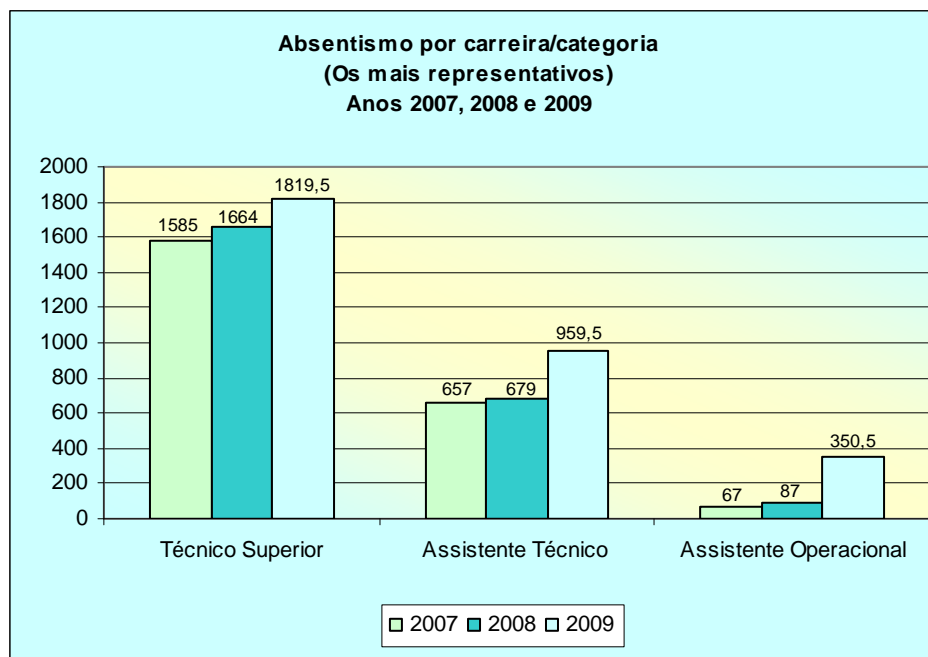
Quadro 1.19
(Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por carreira/categoria, segundo o motivo de ausência e o sexo)

Quadro 1.19		Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente operacional	Total de Dias
Falecimento de familiar	Feminino	5	18	0	27	0	50
	Masculino	0	8	0	10	4	22
	Total	5	26	0	37	4	72
Doença	Feminino	150	813	9	481	0	1453
	Masculino	5	30	0	12	315	362
	Total	155	843	9	493	315	1815
Doença prolongada	Feminino	122	365	0	0	0	487
	Total	122	365	0	0	0	487
Doença – Regime Jurídico da Segurança Social	Feminino	0	4	0	0	0	4
	Total	0	4	0	0	0	4
Assistência a familiares doentes < 10 anos	Feminino	0	18	0	14	0	32
	Masculino	0	1	0	0	0	1
	Total	0	19	0	14	0	33
Assistência a familiares doentes > 10 anos	Feminino	0	49	0	27	0	76
	Masculino	0	0	0	1	0	1
	Total	0	49	0	28	0	77
Falta com perda de remuneração	Feminino	0	2	0	0	0	2
	Total	0	2	0	0	0	2
Internamento Hospitalar	Feminino	36	17	0	0	0	53
	Masculino	0	0	0	0	15	15
	Total	36	17	0	0	15	68
Trabalhador Estudante	Feminino	0	4	21	25	0	50
	Masculino	0	0	0	8	0	8
	Total	0	4	21	33	0	58

(Continuação)

Quadro 1.19		Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente operacional	Total de Dias
Trabalhador Estudante ½ dia	Masculino	0	6	0	10,5	0	16,5
	Total	0	6	0	10,5	0	16,5
Acidente de Serviço	Feminino	0	57	0	18	0	75
	Masculino	0	0	0	0	10	10
	Total	0	57	0	18	10	85
Licença Maternidade (120 dias)	Feminino	0	0	0	120	0	120
	Total	0	0	0	120	0	120
Licença especial para assistência a filho ou adoptado	Feminino	0	81	0	0	0	81
	Total	0	81	0	0	0	81
Prestação de provas de procedimento concursal	Feminino	0	1	0	0	0	1
	Total	0	1	0	0	0	1
Formação	Feminino	102	266	31	165	1	565
	Masculino	28	61	0	18	4	111
	Total	130	327	31	183	5	676
Formação ½ dia	Feminino	2,5	11,5	1,5	20,5	0	36
	Masculino	1	4	0	2,5	1,5	9
	Total	3,5	15,5	1,5	23	1,5	45
Auto formação	Feminino	0	3	0	0	0	3
	Total	0	3	0	0	0	3
Total de dias		451,5	1819,5	62,5	959,5	350,5	3643,5

Comparação dias de ausência 2007, 2008 e 2009 das carreiras/categorias mais representativas



(Gráfico 18)

A carreira/categoria técnica superior é aquela que apresenta uma maior percentagem de faltas, aliás à semelhança dos anos anteriores, representando **23,13%**, do total de dias de ausência.

O maior número de ausências dá-se por motivo de doença (49,8%), seguindo-se o motivo de formação e doença prolongada, também em maior número no grupo técnico superior.

A **taxa de absentismo de 2009** apurada foi **10,9%**.

A carreira/categoria com **menos ausências é o da Informática**.

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

O indicador **remunerações** pressupõe uma análise com os encargos com o pessoal.

1. Encargos com pessoal

Quadro 2
(Total de encargos com pessoal durante o ano)

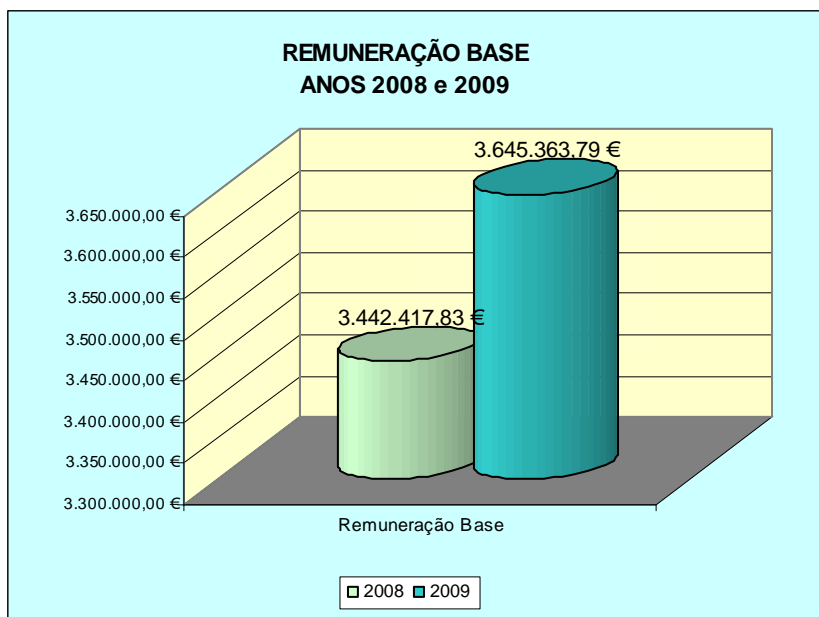
Quadro 2	Valor em Euros
Ajudas de custo	19.933,05
Outros	1.817,26
Remuneração base	3.645.363,79
Representação	58.743,14
Secretariado	2.799,12
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	81,20
Trabalho extraordinário	13.796,45
Total	3.742.532,01

Os encargos com pessoal em 2009 ascenderam a 3.742.532,01€, tendo-se observado um aumento, relativamente a 2008, de **242.147,9€**.

O citado montante encontra-se distribuído pela remuneração base, o trabalho extraordinário, o trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, as despesas de representação, as ajudas de custo, as despesas com o secretariado e outras situações não especificadas.

O item que apresenta um maior valor é o da remuneração base.

O quadro seguinte ilustra a ligeira subida, se estabelecida a comparação com o ano transacto.



(Gráfico 1)

Tal facto, pode ser explicado, pelo número de entradas ocorridas no ano de 2009, atenta a integração dos trabalhadores provenientes do DAISS.

O leque salarial⁸ é um valor de referência para a avaliação do equilíbrio das remunerações ilíquidas base praticadas na Direcção-Geral, e **situa-se nos 7,94**, ou seja, o vencimento mais elevado é cerca de sete vezes superior ao vencimento mais baixo praticado na Direcção-Geral, correspondendo tal facto a uma grande amplitude salarial.

2. Encargos com prestações sociais

Quadro 5.1 a 5.11
(Encargos com prestações sociais)

Quadros 5.1 a 5.11	Valor total (Euros)
Abono complementar a crianças e jovens deficientes	655,96
Subsídio de refeição	133.077,92
Subsídio familiar a crianças e jovens	7.805,22
Total	141.539,10

Relativamente a despesas com Prestações Sociais, estas representam, em 2009, um encargo no valor de **141.539,10€**, nas rubricas “abono complementar a crianças e jovens deficientes, subsídio de refeição e subsídio familiar a crianças e jovens.

Comparativamente, com o ano de 2008, este subiu ligeiramente, apresentando um valor de 135.361,54€, o que pode ser explicado pelo facto de em 2009, ter sido pago o abono complementar a crianças e jovens deficientes.

⁸ (Maior vencimento base (líquido)/Menor vencimento base (líquido))

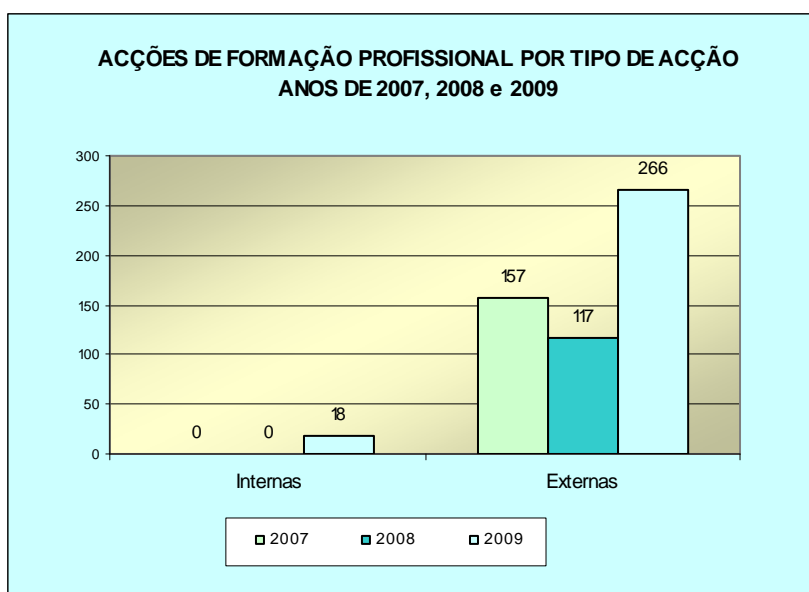
FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Este indicador pressupõe uma análise das **acções de formação**, internas e externas, níveis de participação e respectivos encargos.

1. Tipo de acções de formação, segundo a duração

Quadro 4.1
(Contagem das acções de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de acção e segundo a duração)

Quadro 4.1	00 - 30	30 - 59	60 -119	120 - ...	Total de Acções
Formação Externa	212	30	2	4	248
Formação Interna	18	-	-	-	18
Total de Horas	230	30	2	4	266

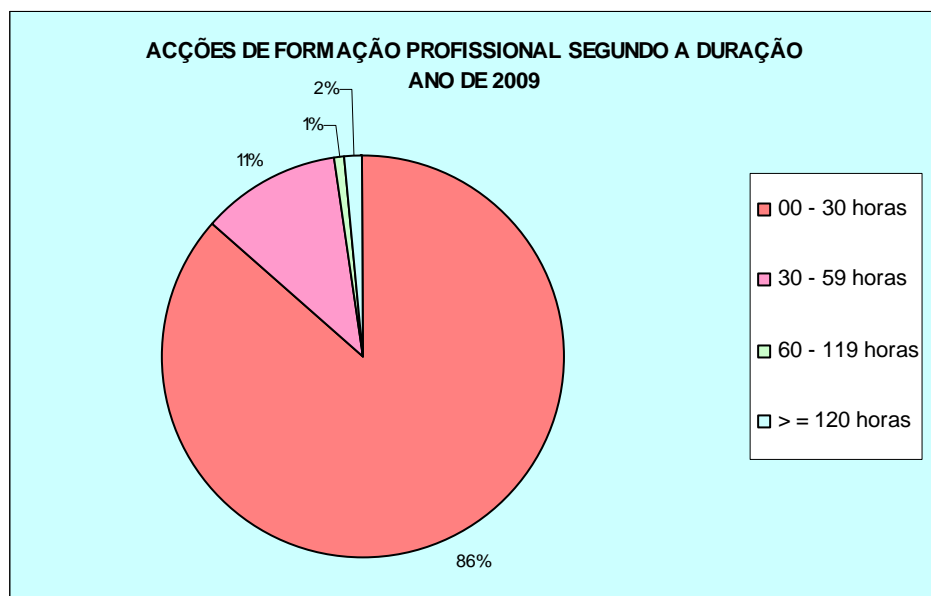


(Gráfico 1)

Atenta análise do quadro e do gráfico anterior, verifica-se, que as acções externas são aquelas que continuam a apresentar um maior número, não obstante no ano de 2009 terem ocorrido 18 acções internas.

Relativamente à duração das acções de formação foram privilegiadas as de curta duração, designadamente as 00 - 30, representando 86% do total do número de acções, seguindo-se as acções 30 – 59 horas representando 11% do total.

O gráfico seguinte ilustra o anteriormente referido.



(Gráfico 2)

Comparativamente com o ano de 2008, o número de acções de formação aumentou, conforme gráfico 1.

2. Participações em acções de formação, por carreira/categoria, segundo o tipo de acção e género

Quadro 4.2

(Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por carreira/categoria, segundo o tipo de acção e género)

Quadro 4.2		Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Participantes em formação externa	Feminino	61	191	9	25	2	288
	Masculino	17	41	-	6	4	68
Participantes em formação interna	Feminino	1	35	-	19	-	55
	Masculino	1	7	-	1	2	11
Total de participações		80	274	9	51	8	422

Face a uma **taxa de participação** em formação profissional de **303,6%** do total de efectivos da Direcção-Geral, podemos concluir que a formação é uma área em que a Gestão de Topo investe fortemente e que os trabalhadores frequentaram mais do que uma acção de formação.

Do quadro anterior, verifica-se que a carreira/categoria com mais participações é a técnica superior, contabilizando 274 participações num universo de 65 trabalhadores.

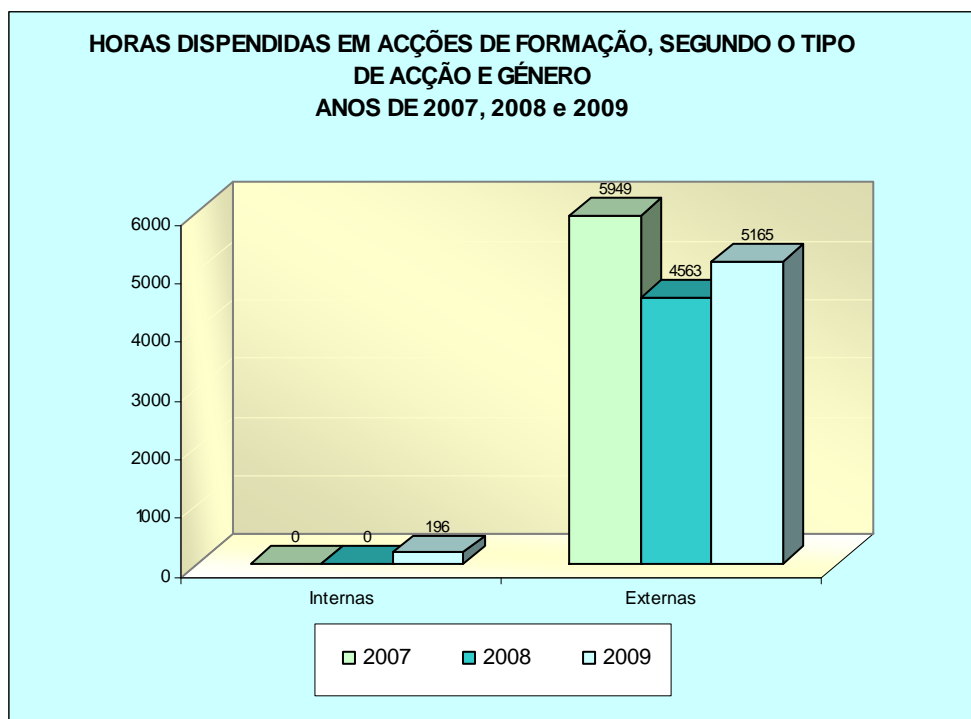
Fazendo uma análise comparativa com o ano de 2007, verifica-se que em todas as carreiras/categorias houve um aumento do número de participações.

3. Horas dispendidas por carreira/categoria, segundo o tipo de acção e género

Quadro 4.3

(Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por carreira/categoria, segundo o tipo de acção e género)

Quadro 4.3		Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente operacional	Total de Horas
Horas dispendidas em formação externa	Feminino	1018	2073	202	631	6	3930
	Masculino	472	423	-	114	30	1039
Horas dispendidas em formação interna	Feminino	2	104	-	49	3	158
	Masculino	1	30	-	1	6	38
Total de Horas		1493	2630	202	795	45	5165



(Gráfico 3)

Atenta a análise do quadro e gráfico anterior, constata-se que em 2009 houve um aumento do número de horas investidas em formação, se comparado com o ano de 2008.

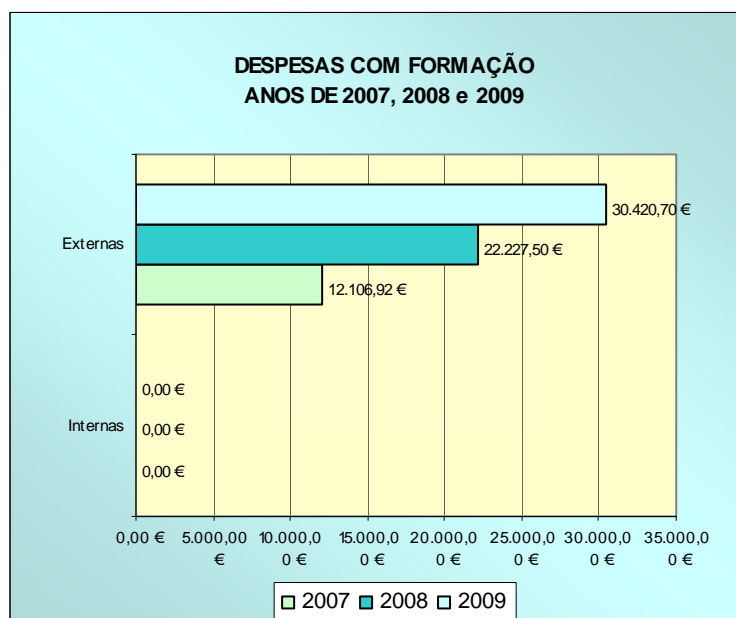
A formação externa é aquela que apresenta um maior número de horas dispendidas em formação.

A carreira/categoria que apresenta um maior número é a técnica superior, seguindo-se o cargo de dirigente, o que pode ser explicado pela criação das unidades flexíveis e o correspondente aumento de dirigentes.

4. Despesas com formação

Quadro 4.4
(Despesas anuais com a formação)

Quadro 4.4	00 - 30	30 - 59	60 -119	120 - ...	Total de Custos
Formação Externa	13.090,70	11.910,00	1.320,00	4.100,00	30.420,70€
Formação Interna	-	-	-	-	-
Total de custos	13.090,70	11.910,00	1.320,00	4.100,00	30.420,70€



(Gráfico 4)

Dos dados apresentados, verifica-se um **aumento com as despesas com a formação**, o que se explica pelo forte empenhamento desta Direcção-Geral na formação dos seus trabalhadores.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Balanço Social de 2009

Este indicador, pressupõe uma análise dos trabalhadores desta Direcção-Geral sindicalizados.

1. Relações profissionais

Quadro 6.1 e 6.2
(Relações profissionais)

Quadros 6.1 e 6.2	Relações Profissionais
Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado	13
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública Sul e Açores	10
Total de Efectivos	23

No âmbito das relações profissionais apenas há a dizer que em 2009 a DGSS, conta com 23 trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento, o que corresponde a 16,5% do total de efectivos.

Estabelecendo uma comparação com os anos de 2007 e 2008, verifica-se que no ano de 2009, o número de trabalhadores sindicalizados aumentou ligeiramente, da seguinte forma:

- ✓ 2007 – 16
- ✓ 2008 – 16
- ✓ 2009 – 23

Tal facto pode ser explicado, pela entrada em vigor dos Decretos-Lei n.ºs 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (regime de vinculação de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas) e Decreto-Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas) e, do Acordo Colectivo de Trabalho n.º 1/2009, de 28 de Setembro, que incentiva os trabalhadores a sindicalizarem-se e a usufruírem de regimes diferentes dos consagrados na lei geral, como por exemplo a nível de duração e organização do tempo de trabalho (jornada contínua).