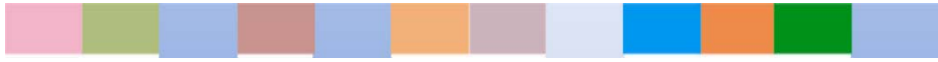


# Balanço Social de 2010





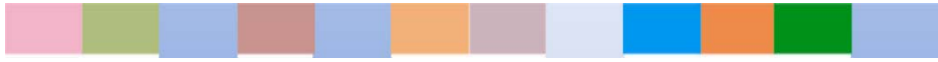
## NOTA INTRODUTÓRIA

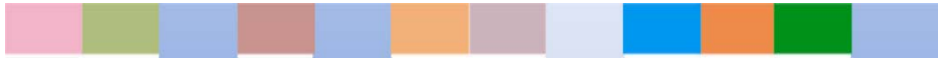
O Balanço Social, como instrumento de Planeamento e de Gestão dos recursos humanos, que consubstancia um conjunto de informação diversificada, permite conhecer o perfil organizacional e a sua evolução em diferentes aspectos, tais como o número de trabalhadores, a estrutura etária, as habilitações, a relação jurídica de emprego, a assiduidade, a higiene e segurança, a formação profissional desenvolvida e correspondentes custos, os encargos financeiros que suportaram as despesas com o pessoal e as relações profissionais.

Assim, este importante documento de Gestão e Planeamento pretende sintetizar de forma clara e precisa, não só a evolução verificada durante o ano de 2010, 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 elaboração do presente documento, seguiu-se a estrutura apresentada no formulário “Balanço Social 2009”, fornecido pela DGAEP, que serviu de orientação para todos os Organismos da Administração Pública, o qual se encontra em consonância com o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, omitindo-se os quadros respeitantes a realidades sem expressão e adicionando-se outra informação considera pertinente.

Na Direcção-Geral da Segurança Social, cabe à Direcção de Serviços de Apoio à Gestão, designadamente à Divisão de Apoio Técnico, proceder ao levantamento e à agregação dos dados para a realização do Balanço Social, com recurso a algumas aplicações informáticas, tais como SRH e BSOrg, em aplicação neste Organismo, bem como a utilização de ficheiros de apoio em Excel, desenvolvidos pelos trabalhadores.





## RECURSOS HUMANOS



O indicador **recursos humanos** pressupõe uma análise dos trabalhadores distribuídos por grupo/cargo/carreira, segundo as modalidades de vinculação, o escalão etário, o nível de escolaridade, nível de antiguidade, os trabalhadores portadores de deficiência, incidindo ainda sobre a contagem das admissões e regressos, saídas, mudanças de situação, modalidade de horário de trabalho, horas de trabalho extraordinário e dias de ausência, trabalhadores em greve, tendo sempre presente em todas as situações anteriormente referidas o género.

## 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 2010, na Direcção-Geral da Segurança Social (DGSS), distribuídos segundo a modalidade de vinculação, por grupo/cargo/carreira e género.

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de Vinculação	Modalidade Definitiva		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do LVCR		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	2	1	2	1	3
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	3	11	3	11	14
Técnico Superior	0	0	9	53	0	0	9	53	62
Assistente Técnico	0	1*	6	36	0	0	6	37	43
Assistente Operacional	0	0	7	2	0	0	7	2	9
Informático	0	0	0	2	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>93</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>106</b>	<b>133</b>

**Notas:**

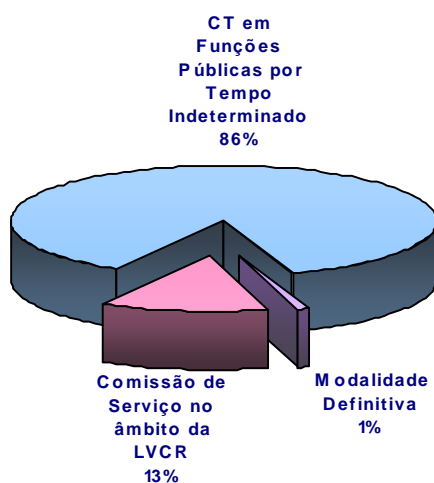
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro).

(\*) Artº 4º do Decreto-Legislativo Regional nº 1/2009/M, de 12 de Janeiro.

Assim, a 31 de Dezembro de 2010, a Direcção-Geral da Segurança Social contava com **133 trabalhadores** em efectividade de funções, sendo 27 do sexo masculino e 106 do sexo feminino.

Seguidamente, apresentamos o gráfico que elucida o número de trabalhadores efectivos, por modalidade de vinculação.

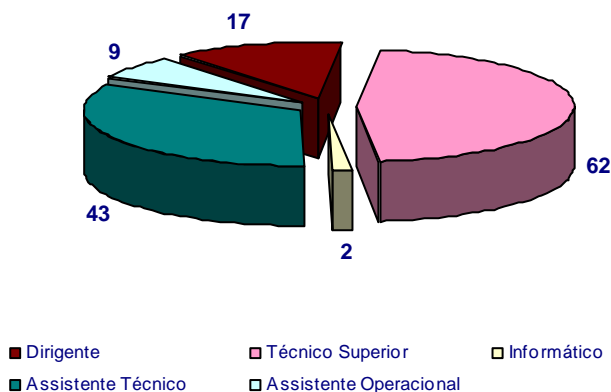
### Trabalhadores por modalidade de vinculaço Ano de 2010



(Gráfico 1)

Ao analisarmos a distribuço dos trabalhadores por modalidade de vinculaço, constatamos que a maior parte dos efectivos desta Direcço-Geral (86%), se encontram em **regime de contrato de trabalho em funçoes pùblicas por tempo indeterminado**, nò obstante estarem também presentes as figuras de **comissào de serviço no âmbito da LVCR (13%)** e um trabalhador em regime de **modalidade definitiva (1%)**, ao abrigo do consagrado no artº 4º do Decreto-Legislativo Regional nº 1/2009/M, de 12 de Janeiro.

### Trabalhadores por grupo/cargo/carreira Ano de 2010



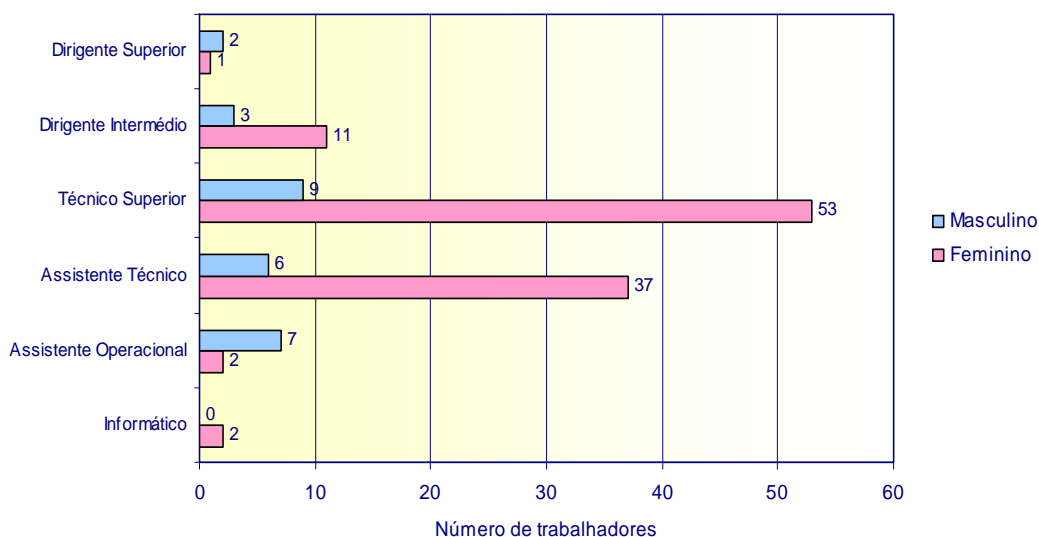
(Gráfico 2)

Atenta a análise do gráfico anterior, continua a verificar-se que o **grupo/cargo/carreira Técnico Superior é o mais representativo** desta Direcço-Geral.

Podemos verificar que a **taxa de tecnicidade<sup>1</sup>** se situa em **60,9%**, sofrendo uma pequena diminuço em relaço ao ano transacto (61,6%).

<sup>1</sup> Taxa de Tecnicidade: [(Dirigente+Técnicos Superiores+Informáticos)/Total de efectivos]X100

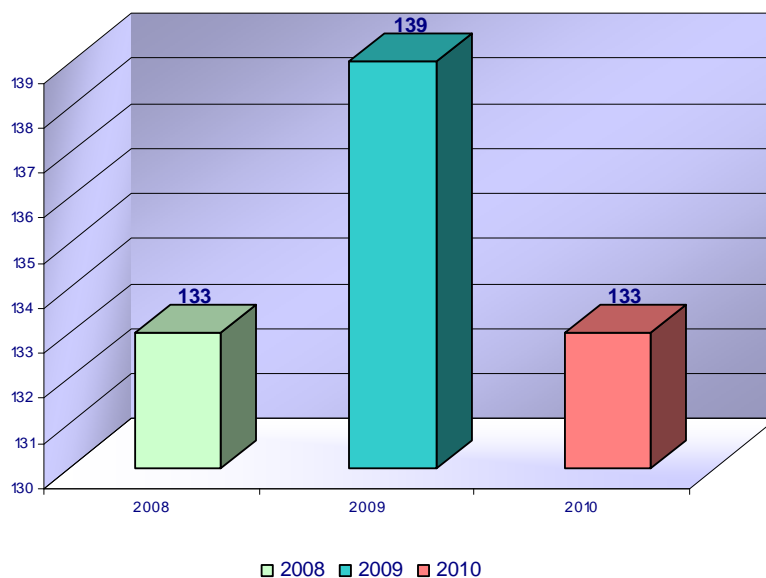
**Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o género**



(Gráfico 3)

No que concerne à distribuição dos efectivos por género, as mulheres continuam a constituir o grupo dominante do total de efectivos, representando **79,6%**, o que traduz uma **taxa de feminização bastante elevada**.

**Trabalhadores em efectividade de funções  
Anos de 2008, 2009 e 2010**



(Gráfico 4)

Fazendo uma análise comparativa do número de efectivos nos três últimos anos, constata-se que nos anos de 2008 e 2009 houve **um aumento do número de efectivos, num total de 6 trabalhadores, voltando em 2010 manter a tendência dos anos anteriores**.

Esta subida no ano de 2009, deveu-se, conforme referido no Balanço Social de 2009, à integração de 22 trabalhadores nesta Direcção-Geral, no âmbito do procedimento de extinção por fusão do



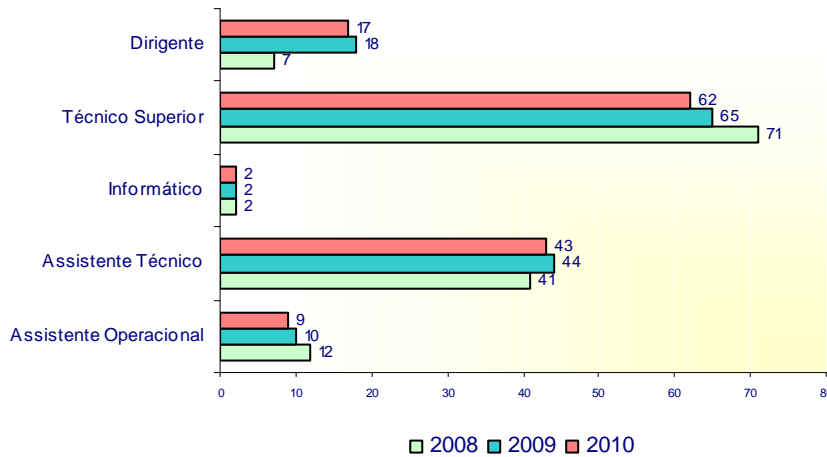




Departamento de Acordos Internacionais de Segurança Social, I.P. (DAISS), por aplicaço do PRACE.

Este ano, curiosamente o número de efectivos é igual ao ano de 2008, n obstante terem ocorrido admissões, regressos e saídas nesta Direcço-Geral, no ano de 2010.

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira  
Anos de 2008, 2009 e 2010



(Gráfico 5)

Continua a verificar-se,   semelhança dos anos anteriores e conforme gráfico supra, que o grupo/cargo/carreira de **Técnico Superior é aquele que predomina nesta** Direcço-Geral, embora apresente uma ligeira descida face ao ano anterior (menos 3 efectivos).

Relativamente aos restantes grupos/cargos/carreiras de Dirigentes, de Assistentes Técnicos e de Assistentes Operacionais, verifica-se que também houve uma ligeira descida em relaço ao ano anterior.

## 2. Estrutura etária

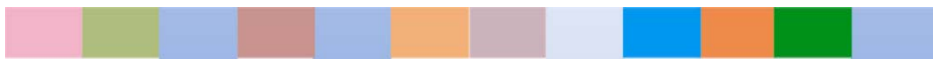
Quadro 2  
Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira,  
segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira/ Escalão etário e género	25 - 29		30 - 34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	2	1	3
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	2	3	0	4	0	0	0	0	3	11	14
Técnico Superior	0	0	1	2	1	6	1	5	3	11	0	6	2	18	1	4	0	1	9	53	62
Assistente Técnico	1	0	1	1	1	4	1	3	0	2	1	8	1	10	0	9	0	0	6	37	43
Assistente Operacional	0	0	0	0	1	0	2	0	1	1	2	0	0	0	1	1	0	0	7	2	9
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>106</b>	<b>133</b>

**Nota:**

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n  2/2004, de 15 de Janeiro).

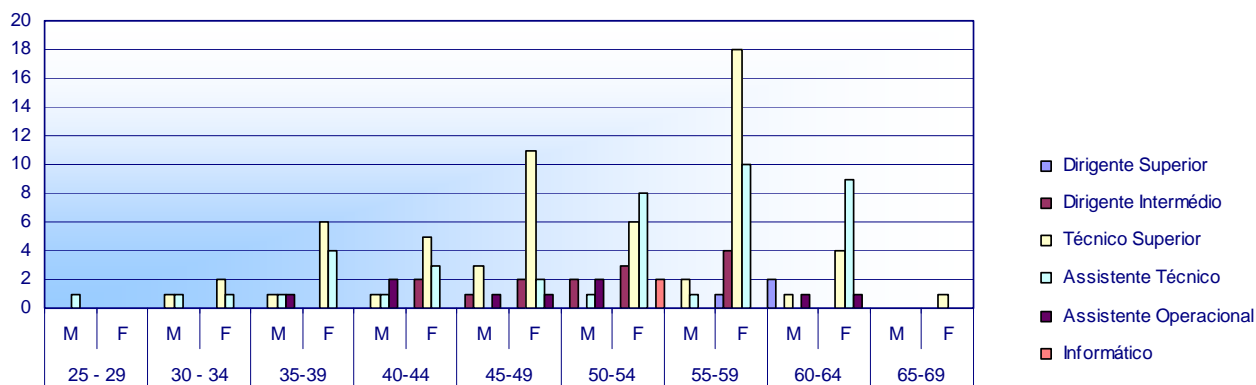




A análise do quadro anterior permite afirmar que os efectivos existentes se distribuem pelos escalões etários 35-39 anos de idade (13), 40-44 (14), 45-49 (21), 50-54 (24), 55-59 (36), 60-64 (18).

Tal permite aferir que a **média etária dos efectivos se situa nos 50,5** anos de idade, o que reflecte o envelhecimento desta Organização, mantendo assim, o aumento progressivo do nível etário com a passagem dos anos e espelha a realidade na Administração Pública.

**Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o escalão etário e o género**  
Ano de 2010

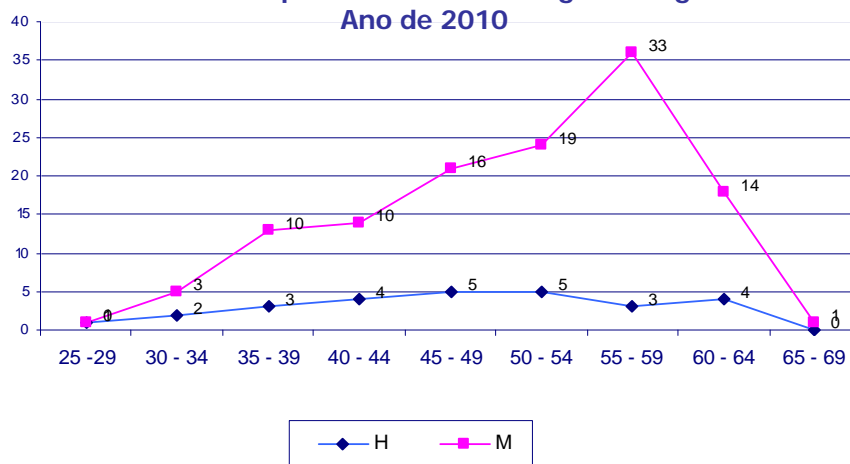


(Gráfico 6)

Atento intervalo etário entre os 20 e os 34 anos, e aplicando-lhe a **Taxa de Emprego de Jovens<sup>2</sup>**, o valor obtido é o de **4,5%**, notoriamente baixo e justificado pelo facto de os ingressos na Administração Pública Portuguesa estarem condicionados pelo congelamento de aberturas de procedimentos concursais externos e ao ambiente de grande contenção orçamental.

Precedendo à análise **do leque etário** (relaciona a idade mais avançada com a menor idade), constata-se que o mesmo se situa nos **2,25%**, baixando ligeiramente se comparada com o ano transacto (2,46%).

**Trabalhadores por escalão etário segundo o género**  
Ano de 2010



(Gráfico 7)

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



No que se refere à distribuição dos efectivos por estrutura etária segundo o género, **as mulheres continuam a constituir o grupo dominante de efectivos representando no escalão 55-59**, um total de 33 efectivos, conforme gráfico anterior.

Concluindo, a tendência verificada nesta Direcção-Geral quanto à média de idades, é análoga à população portuguesa em geral e à Administração Pública, caso raras excepções.

### 3. Nível de antiguidade

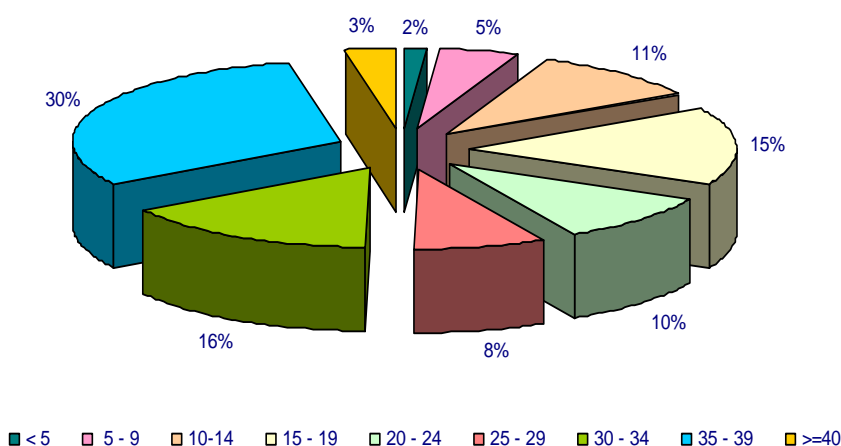
**Quadro 3**  
Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira,  
segundo o nível de antiguidade e género

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 a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	1	1	2	2	0	3	0	0	3	11	14
Técnico Superior	1	1	1	4	1	10	2	4	1	6	0	5	1	5	2	16	0	2	9	53	62
Assistente Técnico	0	0	1	0	1	2	2	7	0	2	0	3	1	5	1	16	0	2	6	37	43
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	1	0	2	1	1	0	0	0	7	2	9
Informático	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>106</b>	<b>133</b>

Nota:

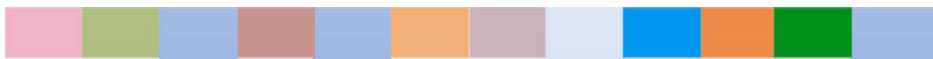
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro).

**Percentagem dos trabalhadores, por nível de antiguidade**  
Ano de 2010



(Gráfico 8)

Da análise do quadro e do gráfico supra, podemos concluir que a grande maioria dos trabalhadores desta Direcção-Geral tem um nível de antiguidade que **se situa no intervalo 35-39 (41)**, representando **30% do total de efectivos**.



Segue-se, **os intervalos 15-19 e o 30-34 anos de antiguidade**, representando **15% e 16%** do total de efectivos.

O nível médio de antiguidade situa-se nos **26,24 anos**.

#### 4. Nível de escolaridade

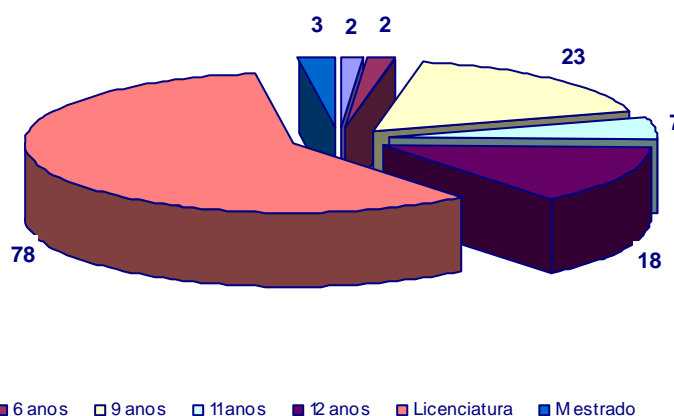
**Quadro 4**  
Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira,  
segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira/ Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9º ano ou equivalente		11º 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 a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	3
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	11	0	0	3	11	14
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	52	2	1	9	53	62
Assistente Técnico	0	1	0	0	1	18	1	5	2	13	0	0	2	0	0	0	6	37	43
Assistente Operacional	0	1	2	0	4	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	7	2	9
Informático	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>64</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>106</b>	<b>133</b>

**Nota:**

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro)

**Trabalhadores, por nível de escolaridade**  
Ano de 2010



(Gráfico 9)

Analisando o quadro anterior e o respectivo gráfico, encontravam-se distribuídos os trabalhadores da Direcção-Geral, em 2010, da seguinte forma:



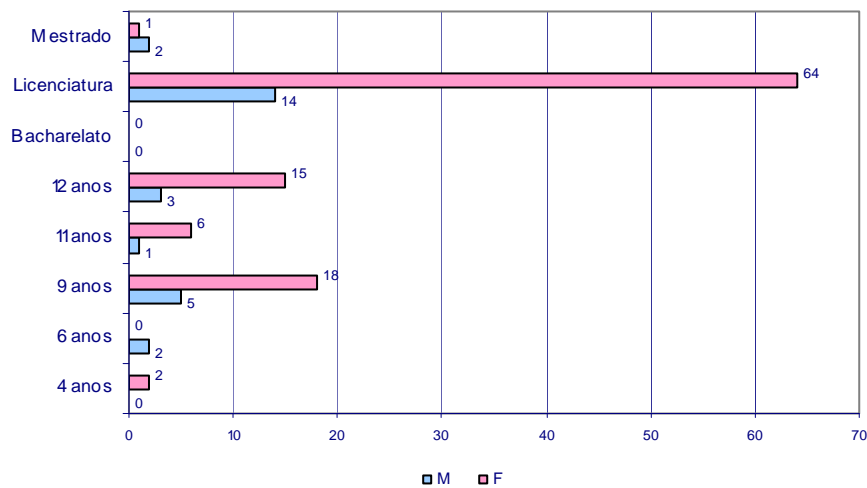


- 27 trabalhadores possuíam até ao 9º ano de escolaridade inclusive, o que representa **20,3%**;
- 25 trabalhadores detinham o 11º e 12º ano de escolaridade, o que corresponde a **18,7%**;
- 81 trabalhadores possuíam formação superior, os quais representam **60,9%** do total de efectivos.

O nível de escolaridade que mais se destaca é o da licenciatura, facto que pode ser explicado pelo peso que o grupo/cargo/carreira técnico superior assume no total de efectivos nesta Direcção-Geral, atentas as atribuições deste Organismo.

O Índice de Formação Superior<sup>3</sup> em 2010 foi pois, de **60,9%**, ligeiramente superior ao ano transacto (**60,4%**).

Trabalhadores, por nível de escolaridade e género  
Ano de 2010



(Gráfico 10)

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.

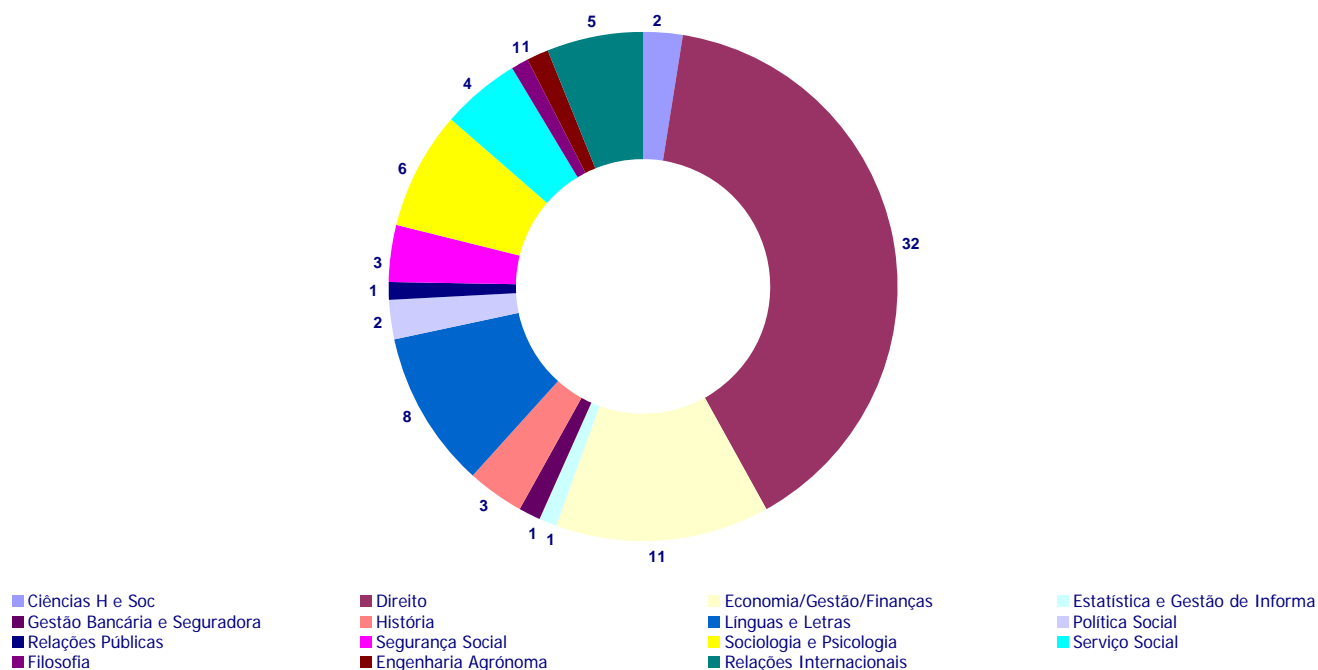
Seguidamente, analisando as áreas de licenciatura detida pelos Dirigentes e Técnicos Superiores, e sabendo que existe uma correlação entre o nível de escolaridade e a respectiva integração no grupo/cargo/carreira, constata-se que a licenciatura com maior relevância, nos dois grupos referidos, continua a ser Direito, representado 39,5% do universo dos licenciados, o que decorre da natureza predominantemente técnico-normativa da DGSS, como aliás tem vindo a suceder nos anos transactos.

O gráfico seguinte elucida a questão anteriormente referida.

Áreas de licenciaturas dos grupos/cargos/carreiras de  
Dirigente e Técnico Superior  
Ano de 2010

<sup>3</sup>  $[(\text{Número de efectivos com bacharelato} + \text{licenciatura} + \text{mestrado} + \text{doutoramento}) / \text{Total de efectivos}] \times 100$





(Gráfico 11)

## 5. Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário

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

Grupo/cargo/carreira	40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	2
Técnico Superior	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	4	4
Assistente Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Assistente Operacional	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

**Notas:**

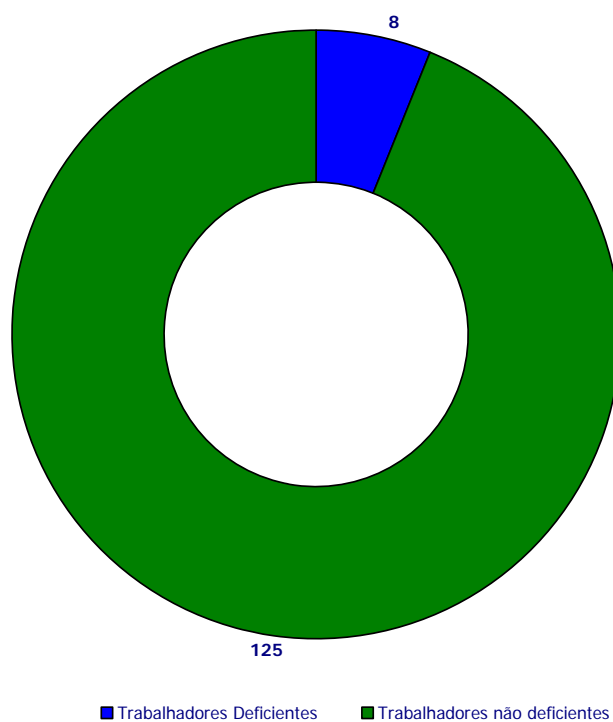
Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo de deficiência.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro).

Do cômputo dos 133 efectivos, **8** são **trabalhadores deficientes**, sendo que **7** são do sexo feminino e **1** do sexo masculino, representando **6%** do peso total dos efectivos.

Os referidos trabalhadores encontravam-se distribuídos pelos escalões etários 40-44 (1), 45-49 (2), 50-54 (1), 55-59 (3) e 60-64 (1).

O gráfico seguinte ilustra a diferença do total de efectivos.



(Gráfico 12)

## 6. Mobilidade de efectivos

### 6.1. Admissões e regressos

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	Procedimento concursal		Regresso de licença		CEAGP *		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	1	5	0	1	0	1	0	1**	1	8	9
Assistente Técnico	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

**Notas:**

Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusivé.

\* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda os formandos do CEAGPA

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro)

\*\* Regressou à DGSS, por ter cessado a Comissão de Serviço noutra Organização da Administração Pública.



Da análise dos trabalhadores admitidos e regressados nesta Direcção-Geral, constata-se que no ano de 2010, se registaram 12 admissões e regressos, que se situaram no grupo/cargo/carreira Técnico Superior e Assistente Técnico.

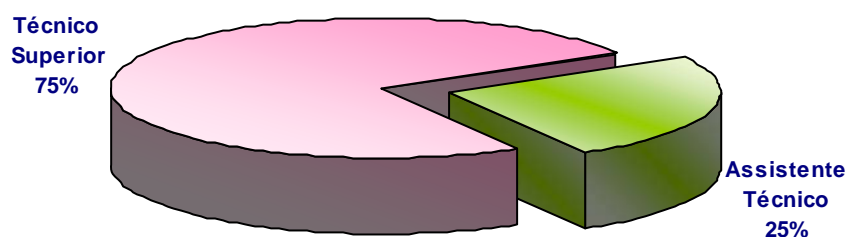
As admissões e regressos registados, são predominantemente **do sexo feminino, representando 83,3%** das 12 admissões e regressos no ano transacto.

De realçar que o modo de ocupação do posto de trabalho que se destaca é o do procedimento concursal e registou-se uma entrada no âmbito do Curso de estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP).

A **taxa de admissões<sup>4</sup>** é de **9%**, o que em relação ao ano anterior foi claramente baixa (**em 2009 a taxa de admissões situou-se nos 21,5%**), **facto que se deveu, conforme referido no Balanço Social de 2009**, ao procedimento de extinção por fusão do Departamento de Acordos Internacionais de Segurança Social, I.P. (DAISS), por aplicação do PRACE, a Direcção-Geral da Segurança Social sucedeu nas atribuições técnicas e normativas o referido Departamento, tendo sido reafectos a esta Direcção-Geral, 22 trabalhadores, em todas as carreiras/categorias.

Analisando os dados anteriores, a nível percentual, por grupo/cargo/carreira e de acordo com o gráfico seguinte, aquela que apresenta maior percentagem é **a de técnico superior com 75%**, seguindo-se **o de Assistente Técnico com 25%** do total de admissões/regressos, facto que se explica pelo elevado grau de técnica deste Organismo.

**Trabalhadores admitidos e regressados  
por grupo/cargo/carreira  
Ano de 2010**



**(Gráfico 13)**

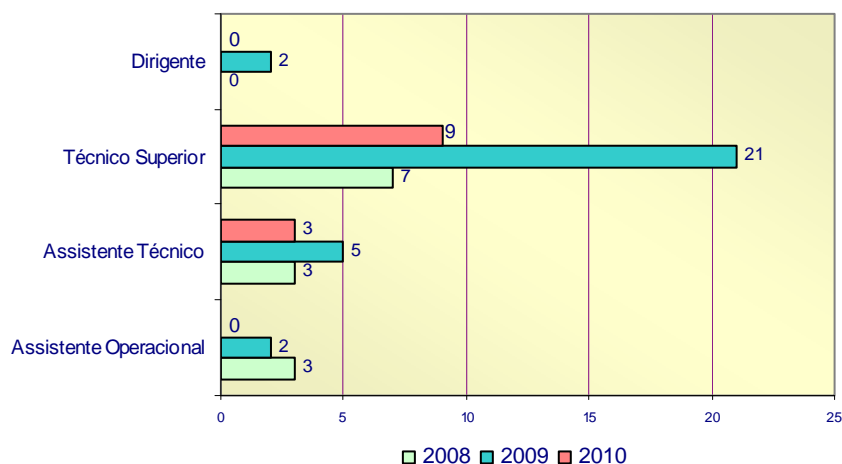
Estabelecendo-se uma análise comparativa dos anos de 2008, 2009 e 2010, o gráfico que se segue elucidada a evolução dos efectivos admitidos/regressados nos referidos anos.

<sup>4</sup> (Número total de admissões/Total de efectivos)x100





**Trabalhadores admitidos e regressados  
por grupo/cargo/carreira  
Anos de 2008, 2009 e 2010**



(Gráfico 14)

Se estabelecermos uma comparação entre o ano de 2008 e 2010, constatamos que a taxa de admissões é praticamente a mesma, sendo 2008 de 13 admissões/regressos, representando 9,7% e 2010 de 12 trabalhadores representando 9% do total de efectivos.

O ano de 2009, registou um crescimento ao nível movimento de entradas, pelo motivo já anteriormente referido.

## 6.2. Saídas segundo o motivo

### Quadro 9

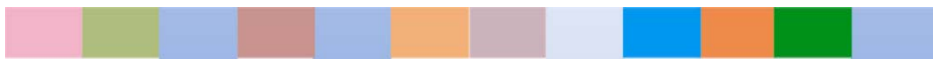
Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Reforma/ Aposentação		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Outros *		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio a)	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Técnico Superior	2	9	0	1	1	2	3	12	15
Assistente Técnico	0	3	0	0	0	0	0	3	3
Assistente Operacional	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>20</b>

**Notas:**

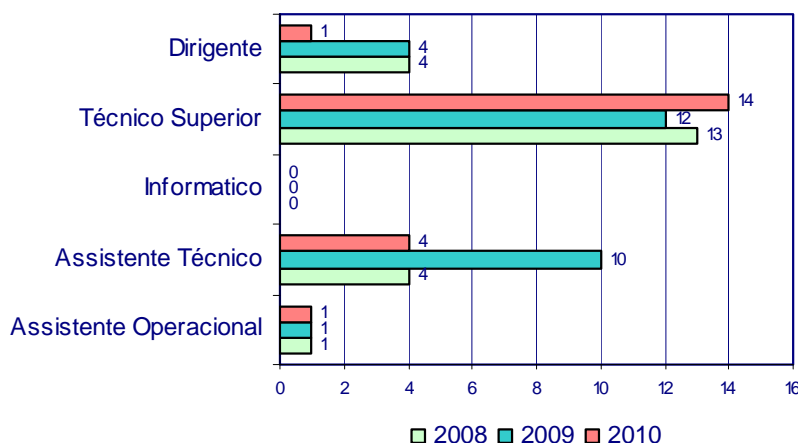
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro).

\* Saídas temporárias - 1 (Licença sem remuneração) e 2 (Procedimento concursal - Em período experimental noutra Organização da Administração Pública).



No decorrer do ano de 2010 contabilizaram-se um **total de 20 saídas**.

**Trabalhadores saídos por grupo/cargo/carreira  
Anos de 2008, 2009 e 2010**



(Gráfico 15)

O grupo/cargo/carreira que apresenta um maior número de saídas é a de técnico superior, representado **75%** do total de efectivos saídos, seguindo-se a de assistente técnico com **4 saídas representando 20% do total**, o que comparado com o ano anterior, se verifica que no **grupo/cargo/carreira de técnico superior** se verifica **um crescimento** e no de **assistente técnico** uma diminuição de saídas.

Procedendo-se ao apuramento da **taxa de saída**<sup>5</sup> verifica-se que é de **15,3%**, no ano de 2010.

Concretizando os motivos que levaram à saída dos efectivos, constata-se que **80%** correspondeu a **"Reforma/Aposentação"**, seguindo-se com o motivo **"Outros"** onde se registam 3 saídas temporárias (1 licença sem remuneração e 2 por procedimento concursal) representando **15%** do total de efectivos saídos.

**O motivo de saída "Denúncia (por iniciativa do trabalhador) representa uma percentagem muito reduzida, do número de saídas (1 trabalhador).**

Comparando a **taxa de saída** com a **taxa de admissões** verifica-se **um deficit** pelo que continua a não haver reposição de trabalhadores que entretanto se aposentaram ou deixaram a Direcção-Geral.

A **taxa de Turn Over**<sup>6</sup> (exprime o número de rotação de efectivos que entraram e saíram da Direcção-Geral) **desceu** significativamente em relação **ao ano transacto (20,8)**, situando-se no ano em análise nos **12%**.

### 6.3. Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento

<sup>5</sup> (número de saídas/número total de efectivos)x100

<sup>6</sup> [(Número de admissões + saídas)/2]/(efectivos globais)x100



Quadro 10

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldade de recrutamento	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente Superior a)	0	0
Dirigente Intermédio a)	9	9
Técnico Superior	0	0
Assistente Técnico	1	1
Assistente Operacional	0	0
Informático	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Os postos de trabalho previstos e não ocupados foram 10, sendo 9 no grupo/cargo/carreira de Dirigente Intermédio e 1 no de Assistente Técnico.

Tal ocupação não foi possível devido ao facto de os procedimentos concursais a 31 de Dezembro de 2010, ainda estarem a decorrer.

## 7. Mudanças de situação

Quadro 11

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Total		Total
	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0
Técnico Superior	1	20	1	20	21
Assistente Técnico	1	5	1	5	6
Assistente Operacional	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>27</b>

**Notas:**

(1) e (2) - Artigos 46º, 47º e 48º da Lei 12-A/2008; (3) - Artigo 64º da Lei 12-A/2008.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro).

As mudanças de situaço, para efeitos do Balço Social, abrangem as promoçoes (carreiras no revistas e carreiras subsistentes), as alteraçoes do posicionamento remunerat3rio por opço geston3ria, procedimento concursal e consolidaço da mobilidade na categoria.

No ano em an3lise, verificaram-se **27 situaçoes de mudança de situaço, motivadas pelas alteraçoes do posicionamento remunerat3rio por opço geston3ria, decorrentes da avaliaço SIADAP de 2009.**

As referidas mudanças de situaço ocorreram em maior n3mero no grupo/cargo/carreira de t3cnico superior, representando **77,7%** do total das mudanças de situaço, seguindo-se o grupo/cargo/carreira de assistente t3cnico, **com o peso de 22,2%.**

## 8. Modalidades de hor3rios de trabalho

**Quadro 12**  
Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de hor3rio de trabalho e g3nero

Grupo/cargo/carreira	Flex3vel		Jornada continua		Espec3fico *		Isenço de hor3rio		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1	3
Dirigente Interm3dio a)	0	0	0	0	0	0	3	11	3	11	14
T3cnico Superior	7	35	0	12	0	4	2	2	9	53	62
Assistente T3cnico	5	28	0	3	1	3	0	3	6	37	43
Assistente Operacional	7	2	0	0	0	0	0	0	7	2	9
Inform3tico	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>106</b>	<b>133</b>

**Notas:**

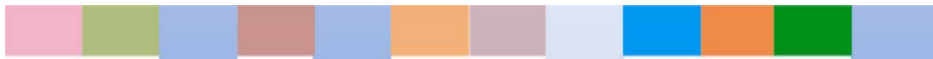
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do pessoal Dirigente (Lei n3 2/2004, de 15 de Janeiro)

\* - Nesta modalidade de hor3rio est3o considerados os trabalhadores ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante (8) e hor3rio a tempo parcial (1).

Neste Organismo desde Junho de 2005 que se encontra instalado um sistema de controlo mec3nico de assiduidade (Rel3gio de Ponto), que tem vindo a ser actualizado e adaptado 3s novas alteraçoes que surgem e a sofrer constantes melhorias.

Das modalidades de hor3rios trabalho consagradas em diversos dispositivos legais, foram praticados na Direcço-Geral da Segurança-Social, no ano em an3lise os seguintes hor3rios:

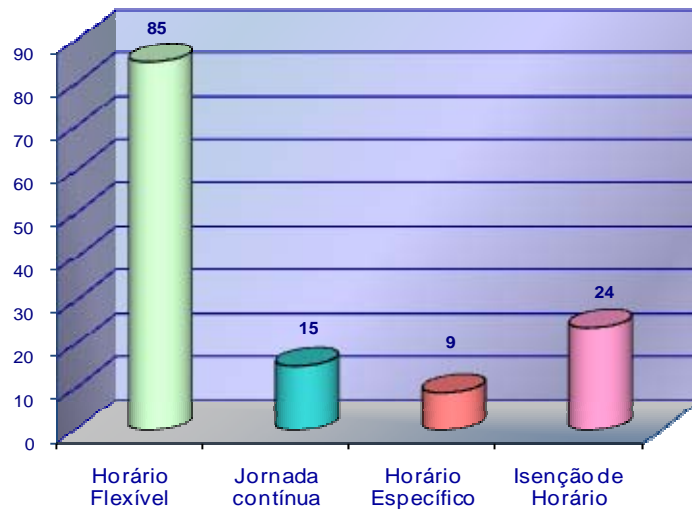
- ✓ **Hor3rio flex3vel**, praticado por **85 trabalhadores**;
- ✓ **Jornada Cont3nua**, usufru3do por **15 trabalhadoras**;
- ✓ **Hor3rio espec3fico**, gozado por **9 trabalhadores**;
- ✓ **Isenço de hor3rio**, praticado por **24 efectivos**.



No âmbito da modalidade de horário específico foram incluídos os trabalhadores que praticaram o horário de trabalho a tempo parcial e o horário de trabalho ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante, uma vez que esta matriz não continha estes dois tipos de horário.

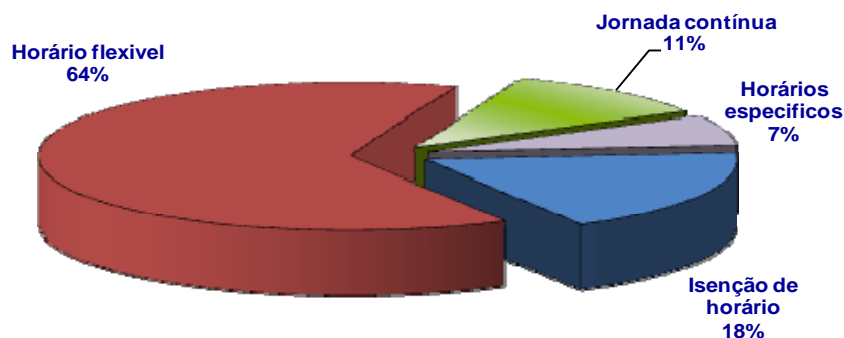
Seguidamente, apresentamos graficamente o número de efectivos em cada modalidade de horário e a respectiva percentagem:

### Contagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário Ano de 2010



(Gráfico 16)

### Percentagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário



(Gráfico 17)

Assim, a modalidade de horário predominante nesta Direcção-Geral é o **horário flexível**, representando **64% dos efectivos**, seguindo-se a modalidade de **isenção de horário com 18%**, o que se explica pela criação das várias unidades flexíveis e pela consequente nomeação de dirigentes alocados a cada uma destas unidades orgânicas. Nesta modalidade foram também incluídos os coordenadores de núcleo e as coordenadoras técnicas e ainda alguns trabalhadores, com autorização para a prática deste tipo de horário.



## 9. Trabalhadores segundo o período normal de trabalho

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo				PNT inferior ao praticado a tempo completo						Total		Total
					Semana de 4 dias (D.L. 325/99)		Regime especial (D.L. 324/99)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)				
	35 horas		42 horas		28 horas		17h30		21 h /semana		M	F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior a)	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Dirigente Intermédio a)	3	11	0	0	0	0	0	0	0	0	3	11	14
Técnico Superior	9	52	0	0	0	0	0	0	0	1	9	53	62
Assistente Técnico	6	37	0	0	0	0	0	0	0	0	6	37	43
Assistente Operacional	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	9
Informático	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>105</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>106</b>	<b>133</b>

**Notas:**

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o **número de trabalhadores** que o praticam.

PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por Lei. No mesmo serviço pode haver vários períodos normais de trabalho.

(\*)- Trabalho a tempo parcial (artº nº 142º da Lei nº 59/2008) ou regime especial (artº 12º do DL nº 259/98): indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro).

Relativamente ao quadro anterior, importa referir que praticamente todos os trabalhadores praticam o horário de tempo completo de 35 horas semanais, exceptuando um trabalhador que pratica o horário de trabalho a tempo parcial com 21 horas semanais.

## 10. Prestação de trabalho extraordinário

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Total		Total
	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0
Assistente Técnico	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	1817:00	303:30	1817:00	303:30	2120:30
Informático	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1817:00</b>	<b>303:30</b>	<b>1817:00</b>	<b>303:30</b>	<b>2120:30</b>

**Notas:**

Considerar o **total de horas** suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro, nas situações identificadas.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro)

A modalidade da prestação do trabalho extraordinário que se praticou nesta Direcção-Geral no ano de 2010, foi a de **trabalho extraordinário diurno**, com o **total de 2120:30** horas.

Estas foram praticadas pelo grupo/cargo/carreira de assistente operacional, o que se explica pelo conteúdo funcional a que estão adstritos.

As restantes modalidades de prestação de trabalho extraordinário (trabalho extraordinário nocturno, trabalho em dias de descanso semanal e complementar e trabalho em dias feriados), não se verificaram no ano em análise.

Estabelecendo uma comparação com o ano transacto (**2737,0 horas**), verifica-se um decréscimo de **3,4%**, facto que pode ser explicado pelas restrições orçamentais e legais, que ocorreram no ano de 2010.

## 11. Dias de ausência ao trabalho

Quadro 15

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Greve		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0	34	0	0	0	7	0	0	30	35	0	0	0	0	30	76	106
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	10	396	0	0	0	3	0	0	87	327	0	0	12	93	109	819	928
Técnico Superior	51	148	4	14	13	880	0	124	6	12	0	24	282	1461	7	23	46	323	409	3009	3418
Assistente Técnico	24	9	0	7	10	998	0	12	1	27	14	14	115	959	1	21	19	149	184	2196	2380
Assistente Operacional	0	0	0	3	113	0	0	0	4	0	0	0	196	88	0	0	23	5	336	96	432
Informático	0	0	0	0	0	33	0	0	0	0	0	25	0	55	0	0	0	4	0	117	117
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>157</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>146</b>	<b>2341</b>	<b>0</b>	<b>136</b>	<b>11</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>63</b>	<b>710</b>	<b>2925</b>	<b>8</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>574</b>	<b>1068</b>	<b>6313</b>	<b>7381</b>

**Notas:**

Considerar o total de dias completos de ausência.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro)

Preliminarmente, importa referir que neste mapa de contagem dos dias de ausência ao trabalho, nos anos transactos, não foram contabilizados os dias de ausência por conta do período de férias e greve, uma vez que se entendia que estas não deveriam fazer parte integrante deste mapa.

No entanto e porque este ano, o presente documento seguiu a estrutura apresentada no formulário "Balanço Social 2009", fornecido pela DGAEP, e que serviu de orientação para os serviços de toda a Administração Pública, apresenta os itens "Por conta do período de férias" e "Greve", assim sendo, entendeu este serviço, considerar no Balanço Social de 2010, as ausências ao serviço por conta do período de férias e os dias de ausência por greve.

O maior número de ausências dá-se exactamente por **conta do período de férias**, com um total de **3635 dias**, facto que se justifica pelo gozo efectivo do direito a férias que o trabalhador tem, representado **49,2% do total dos dias de ausência**.

Seguidamente, encontra-se as ausências **por motivo de doença (2487 dias)**, representando **33,6%**, seguindo-se os outros apresentando **674 dias**, representando **9,1%**.

Aferindo os dias de ausência relativamente a cada grupo/cargo/carreira, verifica-se que aquele que conta com mais ausências face à incidência na Organização é o **técnico superior**, aliás à semelhança dos anos anteriores, representando **46,3%**, do total de dias de ausência.

A taxa de absentismo de 2010 apurada foi de **21,3%**.

O grupo/cargo/carreira com menos ausências é o de Dirigente Superior.

A título de curiosidade, se retirarmos à semelhança dos anos anteriores as ausências por conta do período de férias e por greve, o total de dias de ausência totaliza **3694 dias**, representando **uma taxa de absentismo de 10,6%**.

Se fizermos uma análise comparativa com o ano de 2009, constata-se que os dias de ausência são praticamente os mesmos do ano de 2010, **sem ter em conta, reforçando, as ausências por conta do período de férias e por motivo de greve.**

Sendo a taxa de absentismo de 2009 de 10,9% e a de 2010 de 10,6%, verifica-se um ligeiro decréscimo.

## 12. Contagem dos trabalhadores em greve e horas não trabalhadas

**Quadro 16**  
Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralização

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
02/05	Manifestação Nacional		
PNT*	Nº Trabalhadores em greve	Duração da paralização (em hh/mm)	
35 horas	4	3:30	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3:30</b>	

\* Período Normal de Trabalho

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
03/04	Greve Nacional da Função Pública		
PNT*	Nº Trabalhadores em greve	Duração da paralização (em hh/mm)	
35 horas	22	7:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>154:00</b>	

\* Período Normal de Trabalho



Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
07/08	Manifestação Nacional		
PNT*	Nº Trabalhadores em greve	Duração da paralização (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7:00</b>	

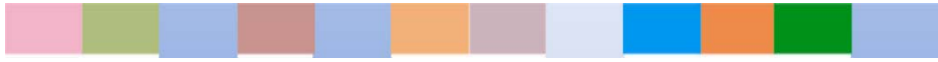
\* Período Normal de Trabalho

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
11/24	Greve Nacional		
PNT*	Nº Trabalhadores em greve	Duração da paralização (em hh/mm)	
35 horas	27	7:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>189:00</b>	

\*Período Normal de trabalho

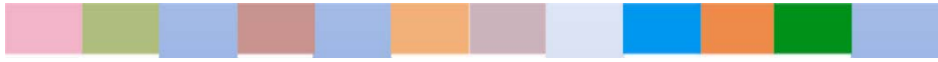
O número total de horas de greve realizada pelos trabalhadores **no ano de 2010**, foram de **353,3** horas.

Efectuando uma análise comparativa com o ano de 2007 (234,5 horas), com 2008 (45,5 horas), verifica-se que houve um aumento do número total de horas de greve no ano de 2010, facto que se explica pela conjuntura que se viveu no ano transacto.



## REMUNERAÇÕES E ENCARGOS





O indicador de remunerações e encargos pressupõem uma análise aos encargos com os trabalhadores.

## 1. Estrutura remuneratória, por género

Quadro 17  
Estrutura remuneratória, por género

Género/Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	11	14	25
1001-1250 €	1	23	24
1251-1500 €	3	7	10
1501-1750 €	1	5	6
1751-2000 €	3	17	20
2001-2250 €	1	11	12
2251-2500 €	0	4	4
2501 -2750 €	1	10	11
2751-3000 €	3	7	10
3001-3250 €	0	4	4
3251-3500 €	1	3	4
3501-3750 €	0	1	1
3751-4000 €	1	0	1
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	0	0	0
4501 - 4750	1	0	1
4751-5000 €	0	0	0
5001-5250 €	0	0	0
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000€	0	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>106</b>	<b>133</b>

Remunerações (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	532,08 €	532,08 €
Máxima (€)	4.512,09 €	3.775,41 €

**Notas:**

(\*) - Considerar remuneração mensal base líquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.

Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Analisando os dados constantes no mapa anterior, constata-se que os trabalhadores desta Direcção-Geral se encontram distribuídos pelos escalões remuneratórios 501-1000€ (25), 1001-1250€ (24), 1251-1500€ (10), 1501-1750€ (6), 1751-2000€ (20), 2001-2250€ (12), 2251-2500€ (4), 2501-2750€ (11), 2751-3000€ (10), 3001-3250€ (4), 3251-3500€ (4), 3501-3750€ (1), 3751-4000€ (1), 4501-4750€ (1).

Podemos afirmar que **60,9%** dos trabalhadores desta Direcção-Geral, se situam entre os intervalos 501-1000€, 1001-1250€, 1751-2000€ e 2001-2250€.

## 2. Encargos com pessoal

**Quadro 18**  
Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com Pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	3.570.977,48
Suplementos remuneratórios	98.500,68
Prémios de desempenho	64.735,16
Prestações sociais	9.541,40
Benefícios sociais	128.505,65
Outros encargos com pessoal	1.555,56
<b>Total</b>	<b>3.873.815,93 €</b>

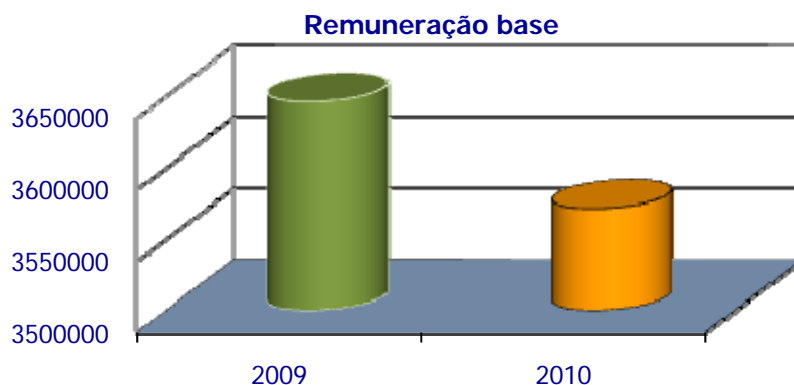
**Nota:**

(\*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal

A nível de encargos com pessoal, que incluíram remunerações base, suplementos remuneratórios, prémios de desempenho, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal, traduziram o montante global de **3.873.815,93 €**.

A rubrica que apresenta o valor mais elevado é o da remuneração base, aliás como se tem verificado nos anos anteriores.

O gráfico seguinte ilustra uma ligeira diminuição, se estabelecida uma comparação **com o ano de 2009**, que registou o **montante de 3.645.363,79€** e o ano de **2010** que apresenta o valor de **3.570.977,48€**.



(Gráfico 18)



Tal facto, pode ser explicado, pelo número de saídas ocorridas no ano de 2010, cujos alguns desses trabalhadores já eram detentores de um escalão de remuneratório bastante significativo.

O **leque salarial**<sup>7</sup> é um valor de referência para a avaliação do equilíbrio das remunerações ilíquidas base praticadas na Direcção-Geral, e **situa-se nos 7,2**, 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.

Este ano de acordo **com as orientações da DGAEP, foram criados os quadros 18.1, 18.2 e 18.3 que a seguir se passam a analisar.**

**Quadro 18.1**  
**Suplementos remuneratórios**

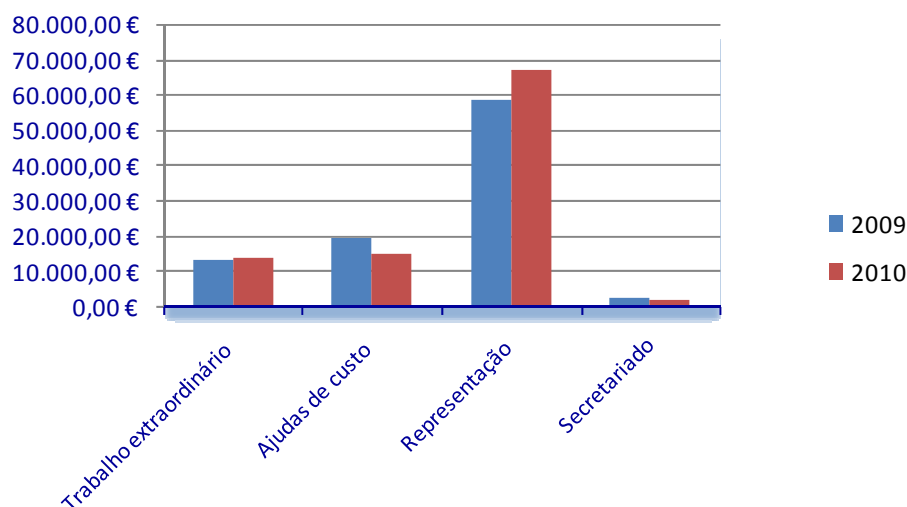
Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	14.020,54
Ajudas de custo	15.234,50
Representação	66.913,04
Secretariado	2.332,60
<b>Total</b>	<b>98.500,68 €</b>

**Nota:**

(\*) - se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e nocturno)

Neste quadro sob a designação de suplementos remuneratórios, o trabalho extraordinário (diurno e nocturno), as ajudas de custo, a despesas de representação e secretariado, totalizaram o montante de **98.500,68€**.

**Comparação dos suplementos remuneratórios**  
**Anos de 2009 e 2010**



**(Gráfico 19)**

<sup>7</sup> (Maior vencimento base (ilíquido)/Menor vencimento base (ilíquido))



Atenta a análise do gráfico anterior, verifica-se que houve um decréscimo das ajudas de custo e despesas de secretariado, verificando-se um ligeiríssimo aumento no trabalho extraordinário e um aumento significativo nas despesas de representação, devendo-se este último à criação das unidades orgânicas flexíveis e à nomeação de correspondentes dirigentes.

**Quadro 18.2**  
Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	2.271,52
Abono de família	7.056,02
Subsídio de funeral	213,86
<b>Total</b>	<b>9.541,40 €</b>

**Quadro 18.3**  
Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Subsídio de refeição	128.505,65
<b>Total</b>	<b>128.505,65 €</b>

No Balanço Social de 2009, os encargos com prestações sociais, encontravam-se discriminados no quadro 5.1 a 5.11 (Encargos com prestações sociais), contendo as despesas inerentes ao abono complementar a crianças e jovens deficientes, subsídio de refeição e subsídio familiar a crianças e jovens.

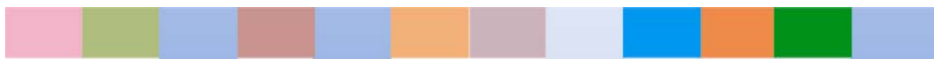
**No ano de 2010 e de acordo com a nova matriz do Balanço Social, estas estão divididas conforme os quadros anteriores.**

A nível genérico podemos afirmar **que houve um decréscimo do montante global em 2010, totalizando 138.047,05€ comparativamente com o ano de 2009 (141.539,10).**

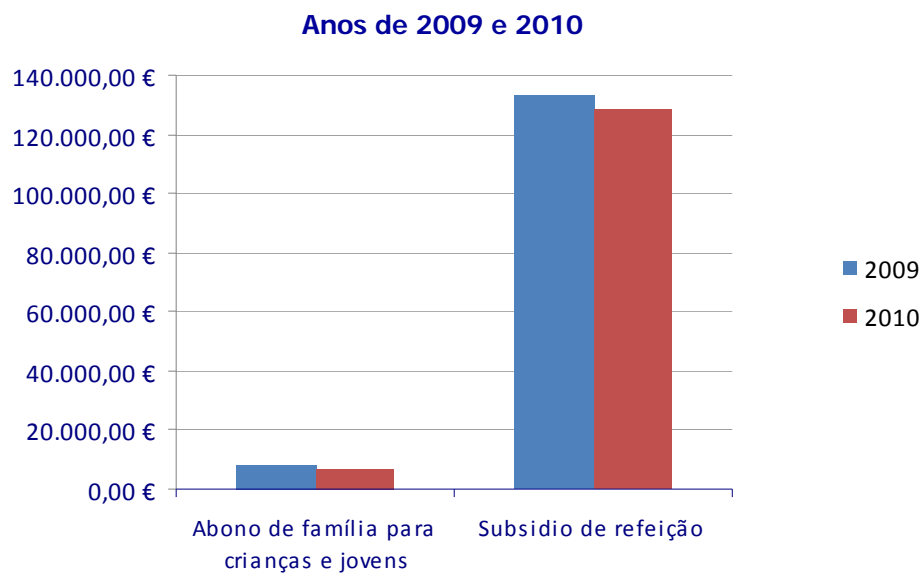
Este ano houve inclusivamente, despesas com subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção) – **2.271,52 €** e subsídio de funeral – **213,86€, que não se verificaram em 2009.**

Esta ligeira redução no abono de família deve-se ao facto dos efectivos que beneficiavam deste direito, terem deixado de reunir os requisitos legais para tal (exemplo terem deixado de estudar) e no subsídio de refeição deveu-se essencialmente ao elevado número de saídas, por reforma/aposentação.

Ainda assim, estabelecendo uma comparação entre os valores das rubricas abono de família para crianças e jovens e no subsídio de refeição (únicas possíveis de estabelecer uma comparação), constamos que houve um ligeiro decréscimo no montante total destas rubricas.



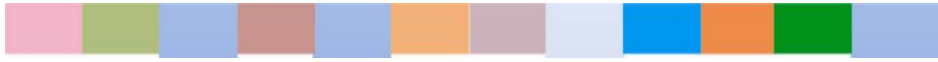
O gráfico seguinte ilustra o anteriormente referido.



(Gráfico 20)



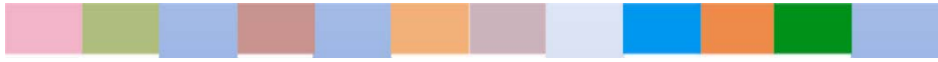






## HIGIENE E SEGURANÇA





O indicador de higiene e segurança pressupõem uma análise aos acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos, número de incapacidades declarados e custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais.

## 1. Acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					In itinere				
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0
Nº de acidentes com baixa	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	136	0	12	124	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos em anos anteriores	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Notas:**

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	2
Casos de incapacidade temporária e parcial	0
<b>Total</b>	<b>2</b>

No ano em análise verifica-se que ocorreram nesta Direcção-Geral dois acidentes de trabalho, qualificados como "In Itinere", uma vez que o acidente em serviço é todo o que ocorre nas circunstâncias em que se verifica o acidente de trabalho, nos termos do regime geral, incluindo o ocorrido no trajecto de ida e de regresso do trabalhador para o local de trabalho, o que sucedeu nas situações referidas.

Estes acidentes, originaram uma incapacidade temporária e absoluta dos trabalhadores exercerem as suas funções, que se traduziram em 138 dias de trabalho perdido.

## 2. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

**Quadro 26**  
Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

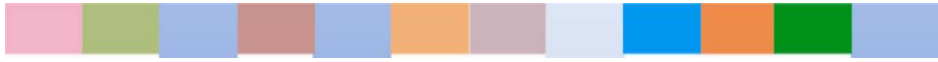
Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	117,62
Equipamento de protecção	5.146,20
Formação em prevenção de riscos	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (*)	0,00

**Nota:**

(\*) Inclui os custos com a identificação, avaliação e controlo dos factores de risco.

Neste quadro foram consideradas as despesas inerentes a material destinado à prevenção de primeiros socorros, aluguer de sistemas de detecção de incêndios manutenção e carregamento de extintores de incêndios, substituição de torneiras e puxadores das portas existentes nas instalações sanitárias de acesso a pessoas com mobilidade condicionada, bem como a colocação de indicação de luz nos equipamentos de alarme instalados nas mesmas e colocação de placas fotoluminescentes sinaléticas em ambos os edifícios.

A título de curiosidade, importa referir que no ano de 2010, ocorreu uma Auditoria a esta Direcção-Geral no âmbito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, realizada pela Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, cujas recomendações esta Direcção-Geral praticamente já efectuou, tendo em conta as restrições orçamentais vigentes.



## FORMAÇÃO PROFISSIONAL





Neste capítulo serão analisadas as acções de formação ocorridas no ano de 2010, por tipo de acções de formação, bem como a sua duração, o número de participações, o número de participantes, as horas dispendidas em formação e os respectivos custos.

## 1. Acções de formação, segundo o tipo e duração

**Quadro 27**  
Contagem das acções de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

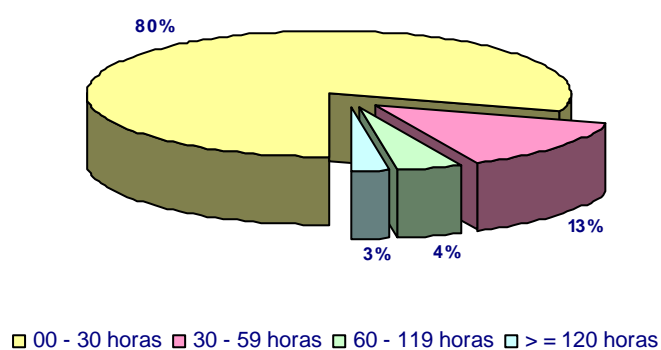
Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	0	0	0	0
Externas	91	15	5	3
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

Durante o ano de 2010 não se verificaram acções de formação interna.

Relativamente à duração das acções de formação **foram privilegiadas as de curta duração**, designadamente as **“Menos de 30 horas”**, representando **80%** do total do número de acções, seguindo-se as acções com a duração “De 30-59 horas” representando **13%**.

O gráfico seguinte ilustra o anteriormente referido.

Acções de formação profissional, segundo a duração



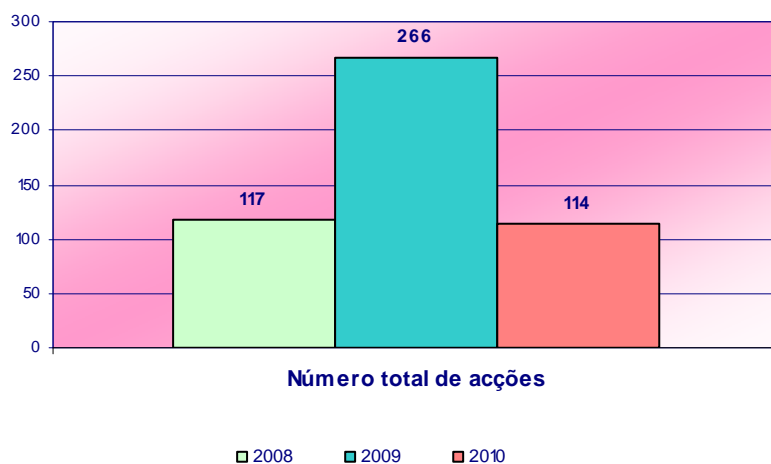
(Gráfico 21)

Precedendo a uma análise comparativa do número total de acções de formação frequentadas pelos trabalhadores desta Direcção-Geral nos anos de 2008, 2009 e 2010, constatamos que se verificou um decréscimo no número total de acções de formação, facto que se deveu essencialmente à contenção orçamental vigente, cujo montante adstrito à formação profissional sofreu um ligeiro decréscimo, se comparado com os anos anteriores.



Vejamos o seguinte grfico.

Comparação do número total de acções de formação  
Anos de 2008, 2009 e 2010



(Gráfico 22)

## 2. Número de participações e de participantes, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Quadro 28

Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano,  
por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	Total	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente superior (a)	0	1	1	1
Dirigente intermédio (a)	0	40	40	13
Técnico Superior	0	181	181	64
Assistente Técnico	0	68	68	36
Assistente Operacional	0	6	6	4
Informático	0	3	3	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>299</b>	<b>299</b>	<b>120</b>

**Notas:**

(\*) - Considerar o total de acções realizadas pelos trabalhadores em cada grupo, cargo ou carreira.

(\*\*)- Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 acção de formação.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro)

Taxa de participação em formação = Total de participantes em formação/total de efectivos x 100

Taxa de participação em formação = 90%

Face a uma **taxa de participação** em formação profissional de **90,2%** do total de efectivos da Direcção-Geral, podemos concluir que a formação é uma área em que a Gestão de Topo, investe fortemente.

Do quadro anterior podemos concluir que **o grupo/cargo/carreira com mais participações em acções de formação é o técnico superior, contabilizando 181 participações num universo de 62 efectivos**, o que demonstra que estes trabalhadores frequentaram mais do que uma acção de formação.

### 3. Número de horas dispendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

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

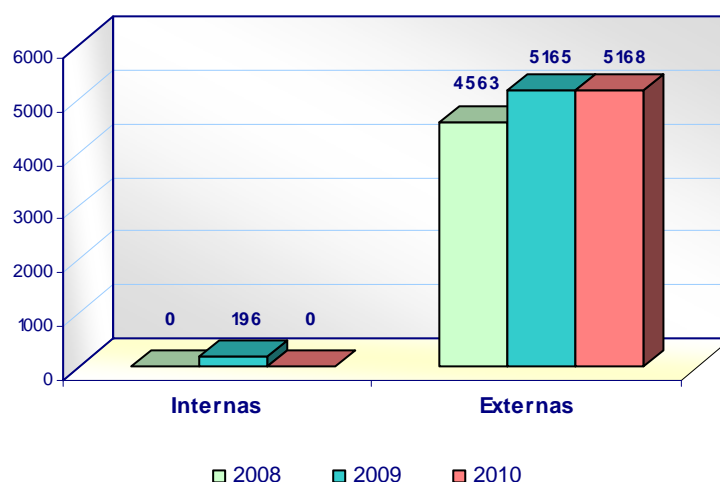
Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Dirigente superior (a)	0	21	21
Dirigente intermédio (a)	0	1208	1208
Técnico Superior	0	2769	2769
Assistente Técnico	0	1074	1074
Assistente Operacional	0	68	68
Informático	0	28	28
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>5168</b>	<b>5168</b>

**Notas:**

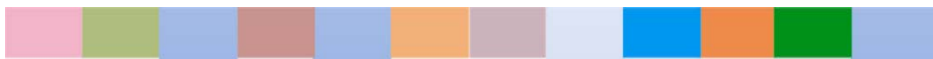
Considerar as horas dispendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro).

**Horas dispendidas em acções de formação, segundo o tipo**  
**Anos de 2008, 2009 e 2010**



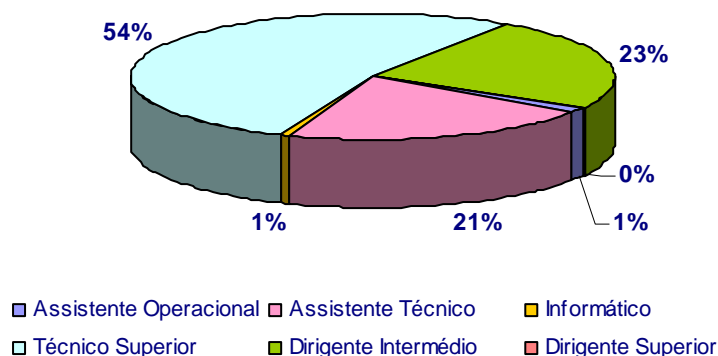
(Gráfico 23)



De acordo com a análise do quadro e gráfico anterior, constata-se que em 2010 o número de horas dispendidas para formação é praticamente o mesmo que em 2009, **não obstante o número total de acções de formação ter diminuído**, facto que se explica pelo pequeno aumento das acções de formação “De 60-119 horas” e as acções “De 120 ou mais horas”.

Vejamos agora o que sucedeu no ano transacto por grupo/cargo/carreira.

**Percentagem das horas dispendidas em acções de formação, por grupo/cargo/carreira, Ano 2010**



(Gráfico 24)

O grupo/cargo/carreira que apresenta **um maior número é o Técnico Superior**, seguindo-se o de **Dirigente Intermédio**, o que se explica atento o facto destes últimos terem frequentado o Curso FORGEP, que apresenta uma elevada carga horária.

#### 4. Custos com a formação

**Quadro 30**  
Despesas anuais com formação

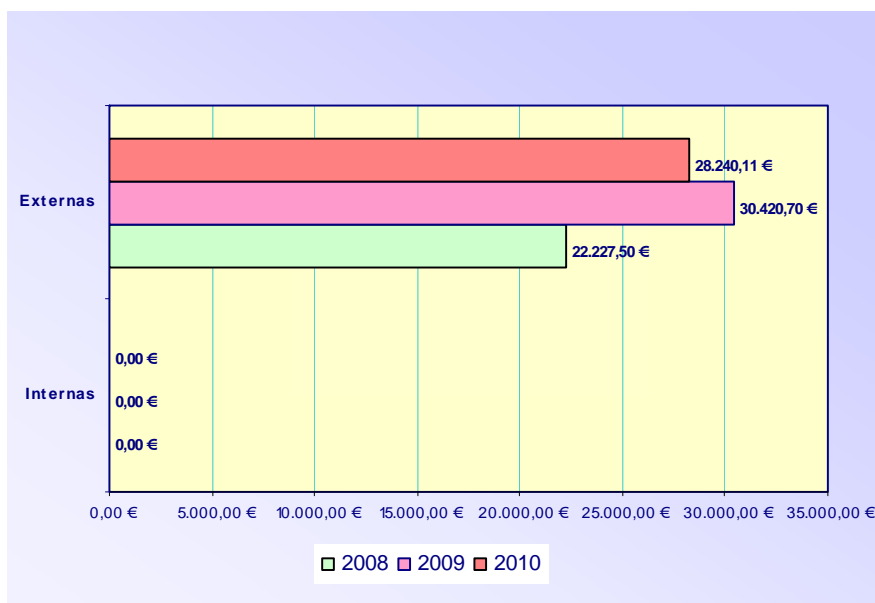
Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	0,00 €
Despesa com acções externas	28.240,11 €
<b>TOTAL</b>	<b>28.240,11 €</b>

**Nota:**

Considerar as despesas efectuadas durante o ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento do serviço.



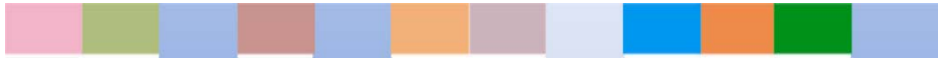
Despesas anuais com a formaço  
Anos de 2008, 2009 e 2010

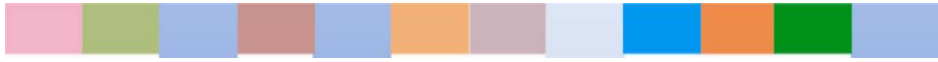


(Gráfico 25)

Dos dados apresentados, relativamente ao **ano de 2010**, verifica-se um decréscimo com as despesas com a formaço, **se comparado com o ano de 2009** e **um aumento se comparado com 2008**.

Tal facto deve-se em simultâneo ao forte empenhamento desta Direcção-Geral na formaço dos seus efectivos, em consonância com as restrições orçamentais vigentes, procurando este Organismo atingir um equilíbrio entre a contenço orçamental e as necessidades formativas dos seus trabalhadores.





## RELAÇÕES PROFISSIONAIS





Neste capítulo serão analisadas as relações profissionais.

**Quadro 31**  
**Relações profissionais**

Relações Profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	34
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

No âmbito das relações profissionais apenas há dizer que em 2010 a DGSS, contou com 34 trabalhadores sindicalizados, o que **corresponde a 25,5% do total de efectivos**.

Estabelecendo uma comparação com os anos de 2008, 2009 e 2010, **verifica-se um aumento significativo ao longo dos anos**:

- ✓ 2008 – 16
- ✓ 2009 – 23
- ✓ 2010 – 34

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).