

Balanço Social de 2015



NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social, como instrumento de Planeamento e de Gestão dos Recursos Humanos, consubstancia um conjunto de informação diversificada, permitindo conhecer o perfil organizacional e a sua evolução nos mais variados aspetos, 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 ocorrida e correspondentes custos, os encargos financeiros que suportaram as despesas com o pessoal e as relações profissionais.

Assim, este documento permite sintetizar de forma clara e precisa, não só a evolução verificada durante o ano de 2015, como também o impacto da mesma na prossecução dos objetivos desta Direcção-Geral, apresentando uma análise muito sucinta, mas representativa de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeiros.

Na elaboração do presente Balanço Social, foi seguida a estrutura apresentada no formulário 2015 da Balanço Social, publicitada na DGAEP, que serviu de orientação (Uma Boa prática de Gestão) para todos os Organismos da Administração Pública.

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.

Finalmente, de referir que atenta a compilação dos dados apurados, os quadros que se seguem não constam no documento infra, uma vez que não registam quaisquer valores:

Capítulo 1 - Recursos Humanos

- **Quadro 5:** Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género;
- **Quadro 8:** Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género;
- **Quadro 14.1:** Contagem das horas de trabalho noturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género.

Capítulo 2 – Remunerações e Encargos

- **Quadro 18.3:** Encargos com benefícios sociais.

Capítulo 3 - Higiene e Segurança

- **Quadro 19:** Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género;

- **Quadro 20:** Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho;
- **Quadro 21:** Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano;
- **Quadro 22:** Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano;
- **Quadro 23:** Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo;
- **Quadro 24:** Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional.

Capítulo 5 – Relações Profissionais

- **Quadro 32:** Disciplina.



RECURSOS HUMANOS da DGSS



O indicador **recursos humanos** pressupõe uma análise dos trabalhadores em efetividade de funções distribuídos por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, o escalão etário, o nível de antiguidade, o nível de escolaridade, os trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário, recaindo ainda sobre a contagem dos trabalhadores admitidos e regressados, as saídas segundo o seu motivo, a modalidade de horário de trabalho, as horas de trabalho extraordinário e dias de ausência e os trabalhadores em greve, tendo sempre presente em todas as situações anteriormente referidas o género.

1. Modalidade de vinculação

O quadro que se segue é aquele que nos permite avaliar o número de trabalhadores em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2015, na Direção-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	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do LVCR		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	1	5	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	2	6	2	6	8
Técnico Superior	12	34	0	0	12	34	46
Assistente Técnico	2	20	0	0	2	20	22
Assistente Operacional	4	0	0	0	4	0	4
Informático	0	1	0	0	0	1	1
Total	18	55	5	11	23	66	89

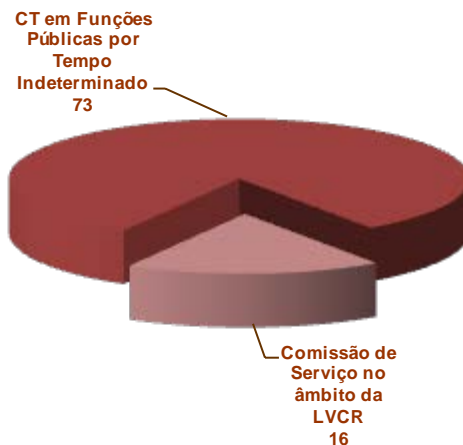
Nota:

^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro).

Atenta a análise do quadro anterior, verifica-se que a 31 de dezembro de 2015, a DGSS, contava com **89 trabalhadores em efetividade de funções**, sendo 23 do sexo masculino e 66 do sexo feminino, dos quais **16** exercem funções em regime de Comissão de Serviço e **73** em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

De seguida, apresentamos os Gráficos que elucidam o número de trabalhadores efetivos, por modalidade de vinculação e sua distribuição por grupo/cargo/carreira.

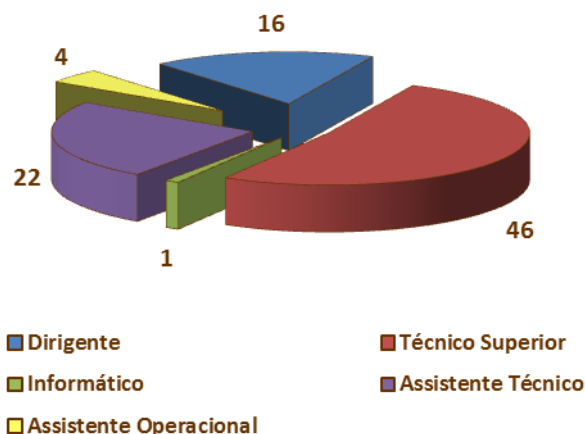
Trabalhadores por modalidade de vinculação Ano de 2015



(Gráfico nº 1)

Atenta a análise da distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação, constatamos que a maior parte dos efetivos desta Direção-Geral, se encontram em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, representando **82%**, não obstante estar também presente a modalidade de comissão de serviço no âmbito da LVCR, representando **18%**.

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira Ano de 2015



(Gráfico nº 2)

De acordo com a análise do **Gráfico nº 2**, verifica-se que o **grupo/cargo/carreira mais representativo** desta Direção-Geral continua a ser o de **Técnico Superior**, como aliás tem vindo a suceder ao longo dos últimos anos.



Indicadores:

Taxa de Tecnicidade	Número de Técnicos Superiores	x100	51,69%
	Total de Recursos Humanos		

Taxa de Tecnicidade II	Número de Dirigentes + Técnicos Superiores + Informáticos	x100	70,79%
	Total de Recursos Humanos		

Podemos verificar que a **Taxa de tecnicidade** se situa em **70,79%**, sofrendo uma ligeira descida em relação ao ano transato, que se situou nos **71,98%**.

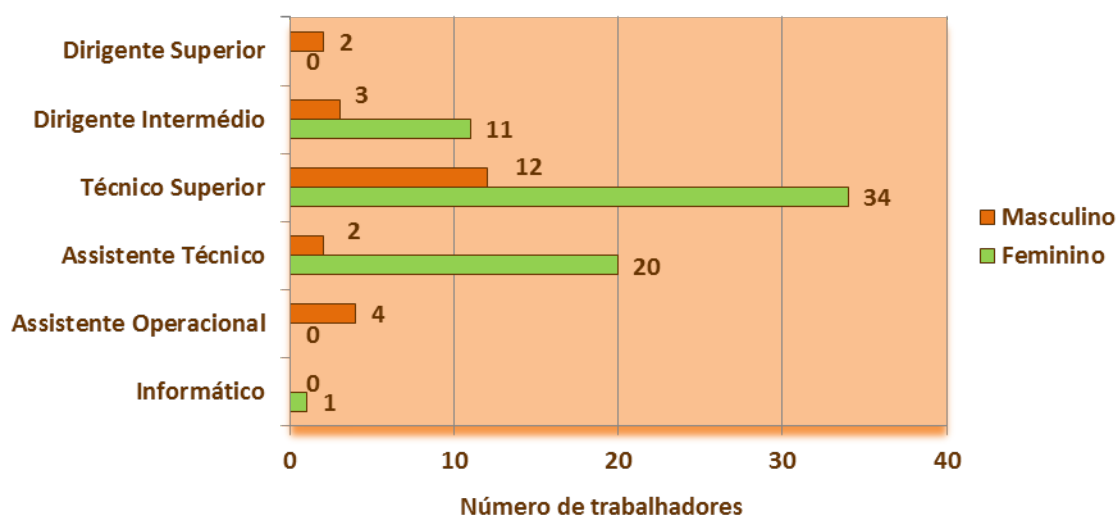
Tal ocorrência, pode ser explicado pelo facto de no ano de 2015, terem saído desta Direção-Geral **7 trabalhadores no grupo/cargo/carreira de Técnico Superior**, por motivo de aposentação (2), por limite de idade (1), por mobilidade interna (1) e por licença sem remuneração inferior a um ano (3).

Quanto à **Taxa de enquadramento**, constata-se que o número de dirigentes (16), é igual ao indicado no ano de 2014, representando **17,9%** do total de efetivos, mantendo-se inalterada comparativamente com o ano transato.

Indicador:

Taxa de Enquadramento	Número de Dirigentes	x100	17,9%
	Total de Recursos Humanos		

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o género



(Gráfico nº 3)



Relativamente à **distribuição dos efetivos por género**, as **mulheres** continuam a constituir o grupo dominante do total de efetivos, à semelhança dos últimos anos.

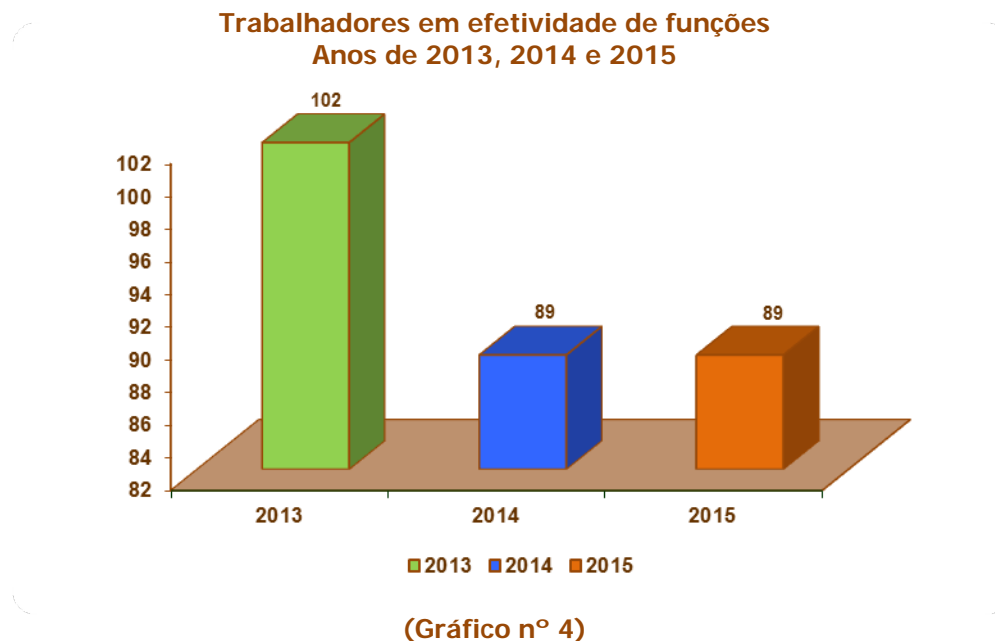
Indicador:

Taxa de Feminização	Total de Efetivos Sexo Feminino	x100	74,1%
	Total de Efetivos		

A taxa de feminização continua assim a **ser bastante elevada**, registando-se um ligeiro decréscimo se comparada com o ano de 2014, que registou 76,4%.

É de referir que esta taxa tem sofrido oscilações nos últimos anos, não tendo um percurso homogéneo, pois em 2013 a referida taxa subiu para os 78,4%, enquanto no ano de 2012 era de 77,8%.

Tal como é observável no Gráfico nº 3, constata-se que nos grupos/cargos/carreiras de Dirigente Intermédio, Técnico Superior, Assistente Técnico e Informática predomina o género feminino, com exceção nos grupos/cargos/carreiras de Dirigente Superior e de Assistente Operacional em que se registam apenas trabalhadores do sexo masculino.



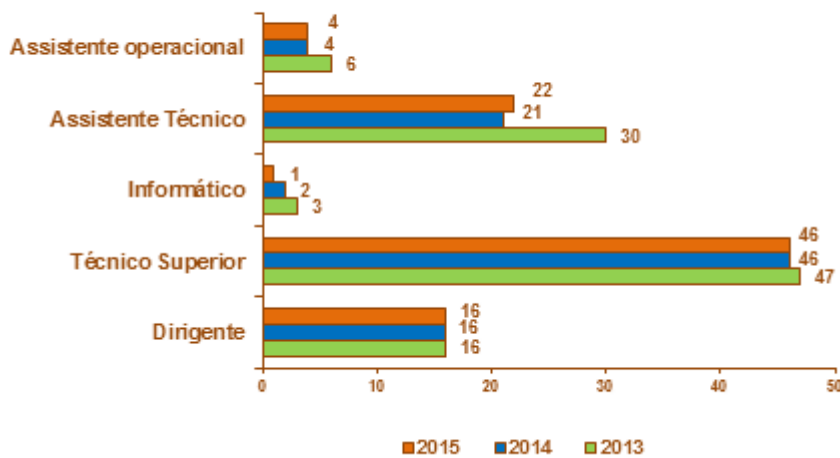
Estabelecendo uma análise comparativa do número de trabalhadores nos anos de 2013, 2014 e 2015, constata-se que no ano de 2014 e 2015 se mantém o mesmo número de efetivos (89).

Tal facto, vem demonstrando a homogeneidade do número de efetivos no mapa de Pessoal nos últimos dois anos.

A título de curiosidade o número de efetivos no ano de 2012 foi de 108, no ano de 2013 foi 102 e nos anos de 2014 e 2015 foram 89.



Trabalhadores por grupo/cargo/carreira Anos de 2013, 2014 e 2015



(Gráfico n.º 5)

No presente ano, continua a verificar-se, à semelhança dos anos anteriores e conforme gráfico supra, que **o grupo/cargo/carreira de Técnico Superior é aquele que predomina nesta Direção-Geral**, registando o mesmo valor do ano anterior, seguindo-se o grupo/cargo/carreira de Assistente Técnico, que registou mais 1 trabalhador relativamente ao ano de 2014.

Quanto ao grupo/cargo/carreira de Dirigentes, manteve-se igual ao ano anterior.

No grupo/cargo/carreira de Informática verificou-se uma saída em regime de mobilidade interna intercarreiras, e o grupo/cargo/carreira de assistente operacional registou o mesmo número de efetivos do ano anterior.

2. Escalão etário

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

Grupo/cargo/carreira/ Escalão etário e género	30 - 34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	0	1	0	0	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	2	1	0	2	0	0	2	6	8
Técnico Superior	0	1	1	1	3	5	4	5	3	10	0	5	1	7	0	0	12	34	46
Assistente Técnico	1	0	1	1	0	5	0	2	0	3	0	5	0	4	0	0	2	20	22
Assistente Operacional	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Total	1	1	2	2	4	11	5	9	5	15	4	14	1	14	1	0	23	66	89

^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.ºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro).

Analisando o quadro anterior, o escalão etário com maior representatividade nesta Direção-Geral é o 50-54, com 20 efetivos.

Seguidamente, temos os escalões 55-59, com 18, 40-44 e 60-64, com 15 e 45-49, com 14 efetivos.

Indicadores:

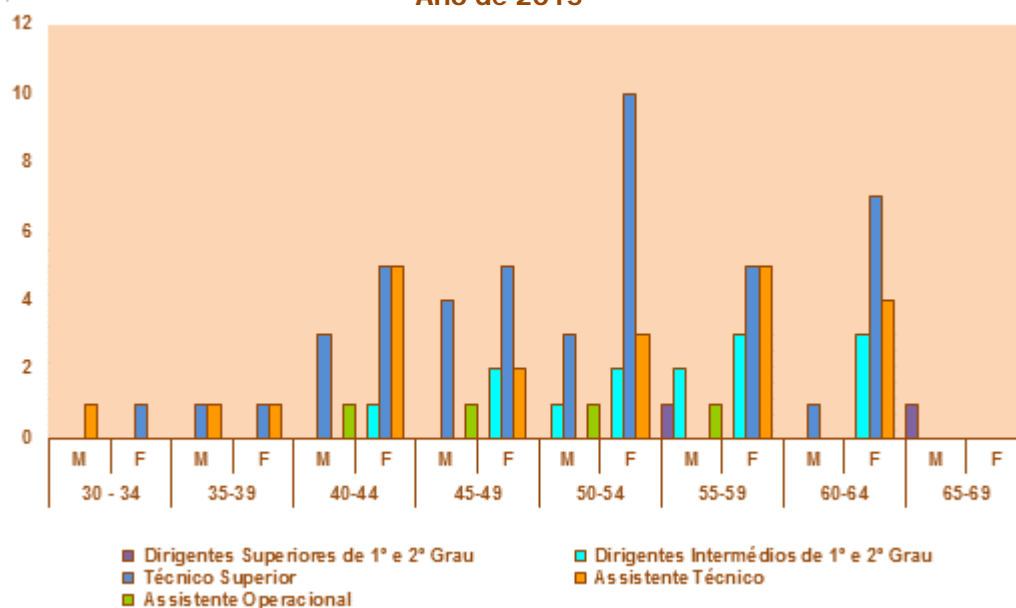
Nível Etário / Idade média	Soma das Idades	51,1
	Total de Recursos Humanos	
Nível etário feminino	Total das idades dos efetivos do Sexo Feminino	51,9
	Total de recursos humanos do Sexo Feminino	
Nível etário masculino	Total das idades dos efetivos do Sexo Masculino	48,9
	Total de recursos humanos do Sexo Masculino	

Tal permite aferir que a média etária dos efetivos se situa nos **51,1 anos de idade**, mantendo-se assim, a tendência dos últimos anos e reflete também a realidade da Administração Pública.

Considerando o nível etário por género, constatamos que o também é o sexo feminino que apresenta um valor de **51,9** anos de idade.

Estabelecendo **uma análise comparativa**, constata-se que **a média etária no ano de 2015 e 2014 regista o mesmo valor (51,1), que se comparado com o ano de 2013 (51,3), apresenta um ligeiríssimo decréscimo.**

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o escalão etário e o género
Ano de 2015



(Gráfico nº 6)



Atento ao intervalo etário entre os 20 e os 34 anos, e aplicando-lhe a **Taxa de Emprego de Jovens**¹, o valor obtido é o de **2,2%**, manifestamente baixo, podendo o mesmo ser 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 que se tem vivido nos últimos anos.

Indicador:

Leque Etário	Trabalhador Mais Idoso (idade)	2,1
	Trabalhador Menos Idoso (idade)	

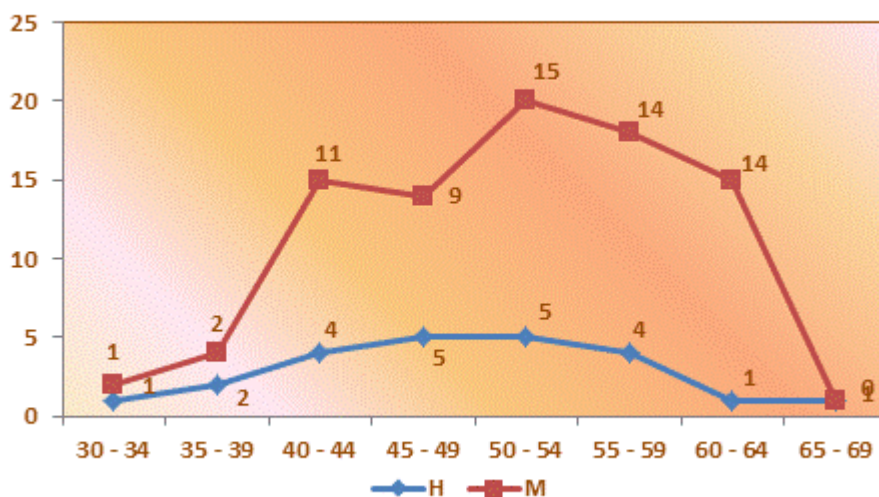
O **leque etário** é de **2,1** registando-se um ligeiríssimo decréscimo se comparado com o ano de 2014 (2,3).

A título de curiosidade, podemos dizer que o efetivo mais novo tem 31 anos e o efetivo com mais idade tem 65 anos.

Estabelecendo uma análise comparativa com o ano de 2014, verifica-se que o efetivo mais novo tinha 30 anos e o efetivo com mais idade tinha 69 anos, daí no ano de 2015, verificar-se um decréscimo do leque etário.

No que respeita à **taxa de envelhecimento**, que tem como referência o somatório dos trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos sobre o total de trabalhadores do serviço, é de **22,6%**, notoriamente mais baixa do que no ano de 2014, que registou 35,6%. Tal decréscimo pode ser explicado pelas aposentações que ocorreram este ano, no qual se realça, uma por limite de idade, o que veio baixar significativamente a referida taxa.

Trabalhadores por escalão etário segundo o género
Ano de 2015



(Gráfico nº 7)

No que concerne à distribuição dos efetivos por estrutura etária segundo o género, **as mulheres continuam a constituir o grupo dominante de efetivos representando nos escalões 50-54 (15), 55-59 (14) e 60-64 (14)**, um total de 43 efetivos, conforme gráfico anterior.

¹ (Efetivos até aos 34 anos/Efetivo global)x100



Os escalões seguintes são 40-44 com 11 efetivos femininos e 45-49 apresenta um total de 9 efetivos femininos.

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

3. Nível de antiguidade

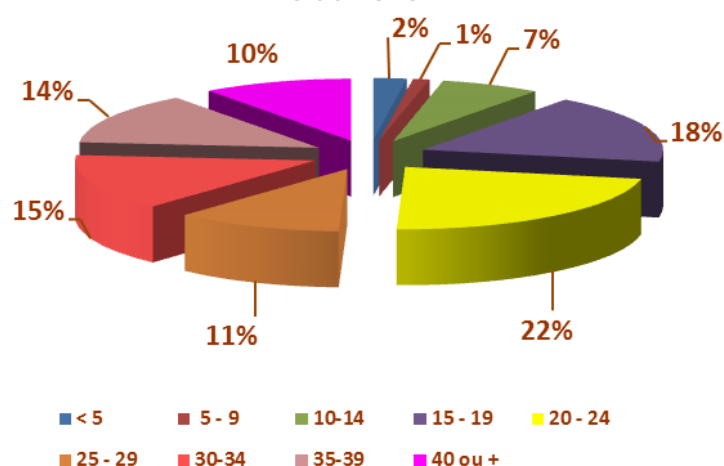
Quadro 3
Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira,
segundo o nível de antiguidade e género

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 de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	2	0	0	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	1	1	0	0	2	2	6	8
Técnico Superior	1	1	1	0	1	3	3	9	4	4	1	5	0	7	1	2	0	3	12	34	46
Assistente Técnico	0	0	0	0	1	0	1	3	0	8	0	1	0	2	0	3	0	3	2	20	22
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	4	0	4
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Total	1	1	1	0	2	4	4	12	6	14	1	9	3	10	4	8	1	8	23	66	89

Nota:

^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.ºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro).

Percentagem dos trabalhadores, por nível de antiguidade
Ano de 2015



(Gráfico n.º 8)

Atenta a análise do quadro e do gráfico supra, podemos concluir que a antiguidade dos trabalhadores desta Direcção-Geral **se situa predominantemente nos intervalos 15-19 (16), 20-24 (20) e 30-34 (13)**, representando **55,1%** do total de efetivos.

Seguem-se, os intervalos **35-39 (12), 25-29 (10) e 40 ou mais (9)** anos de antiguidade, representando **34,8%** do total de efetivos.

Indicador:

Nível Médio de Antiguidade	Soma das Antiguidades na Função Pública	25,6
	Total de Efetivos	

O nível médio de antiguidade situa-se nos **25,6 anos**, mantendo-se praticamente igual ao ano de 2014 que registou **25,3 anos**.

4. Nível de escolaridade

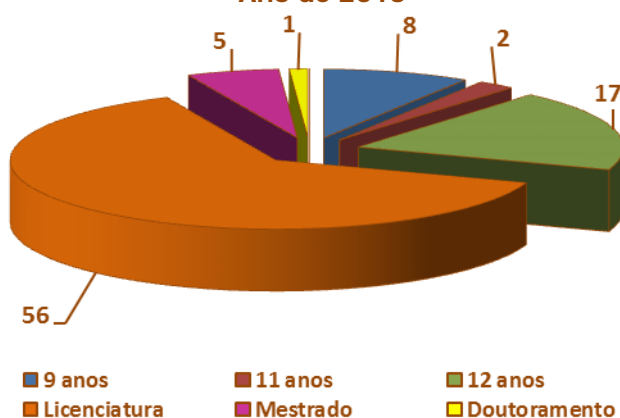
Quadro 4
Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira,
segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira/ Habilitação Literária	9º ano ou equivalente		11º ano		12º ano ou equivalente		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0	0	2	6	8
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	9	32	3	2	0	0	12	34	46
Assistente Técnico	0	4	0	2	2	14	0	0	0	0	0	0	2	20	22
Assistente Operacional	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	4	4	0	2	2	15	13	43	3	2	1	0	23	66	89

Nota:

^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.ºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro).

Trabalhadores, por nível de escolaridade
Ano de 2015



(Gráfico n.º 9)

Tendo em conta o quadro anterior e o respetivo gráfico, verifica-se que os trabalhadores desta Direcção-Geral, se encontram distribuídos da seguinte forma:

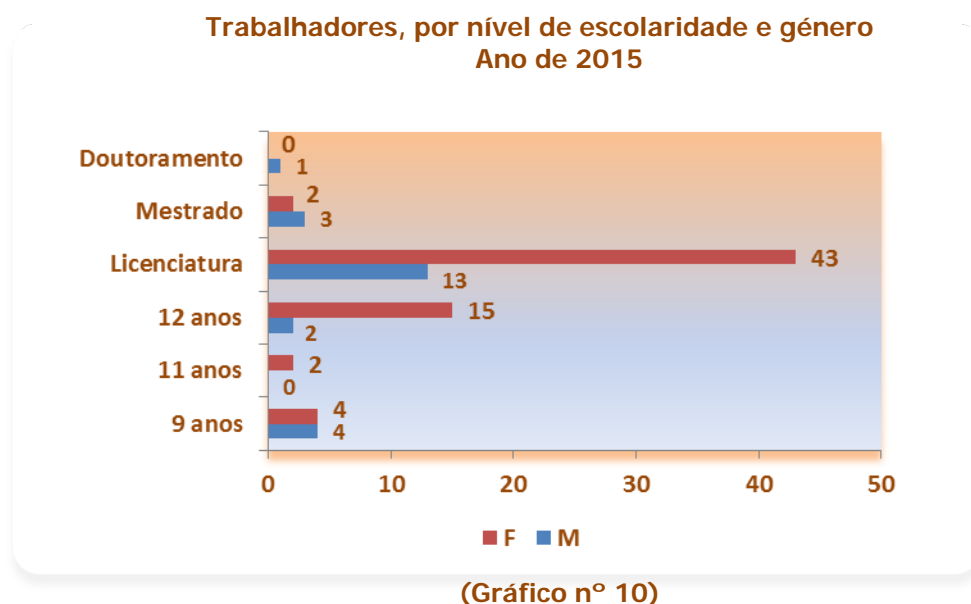
- ✓ 8 trabalhadores possuem o 9º ano de escolaridade;
- ✓ 19 trabalhadores detêm o 11º ou o 12º ano de escolaridade;
- ✓ 62 trabalhadores possuem formação superior.

Indicadores:

Taxa de Habilitação Superior	Total de Efetivos c/ LIC+PG+MEST+DOUT	x100	69,7%
	Total de Efetivos		
Taxa de Habilitação Secundária	Total Habilitações do 11.º ao 12.º	x100	21,3%
	Total de Efetivos		
Taxa de Habilitação Básica	Total de Habilitações <= 9.º ano	x100	8,9%
	Total de Efetivos		

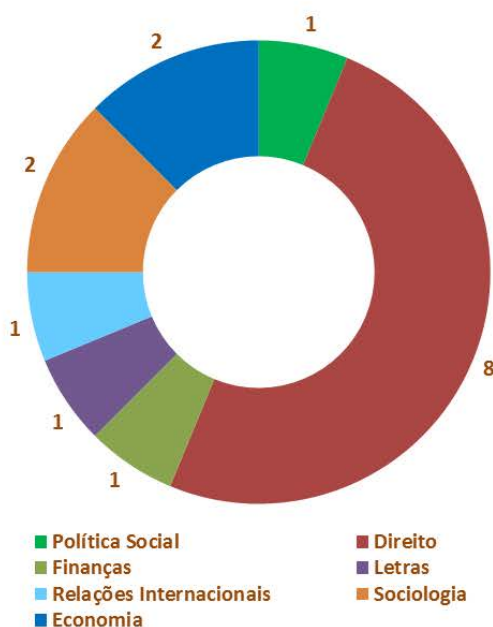
Assim, **o nível de escolaridade que mais se destaca continua a ser a licenciatura**, facto que é explicado pelo peso que o grupo/cargo/carreira técnico superior (46) assume no total de efetivos nesta Direcção-Geral, atentas as suas atribuições.

A **Taxa de Formação Superior** em 2015 foi pois, de **69,7%** ligeiramente mais baixa do que no ano transato (**70,7%**), o que pode ser motivado pela circunstância das trabalhadoras aposentadas no ano de 2015, terem habilitação superior (licenciatura e mestrado) e com a sua saída, veio a reduzir a citada taxa.



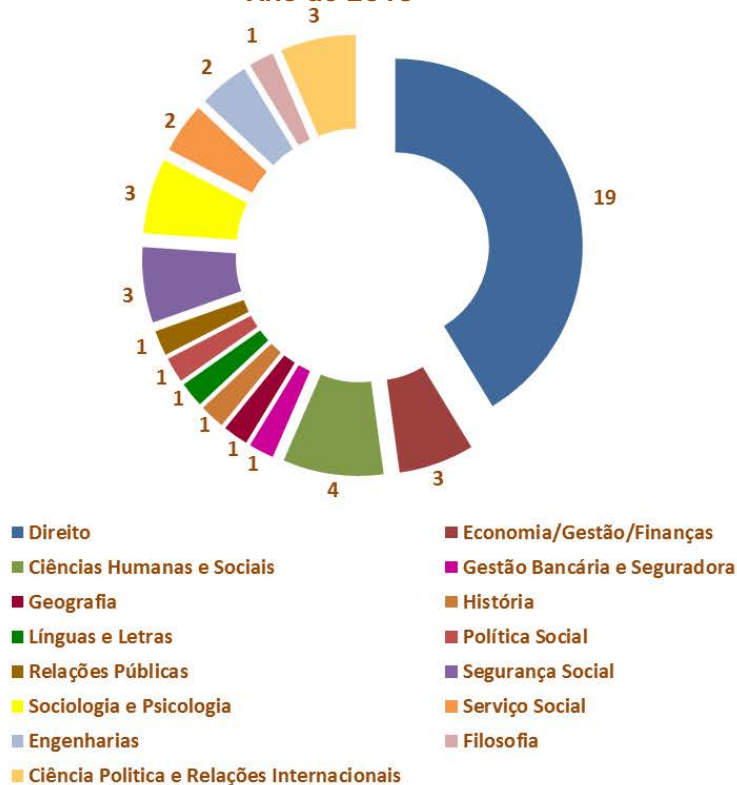
Analisando o gráfico anterior, constata-se que o nível de escolaridade que mais se destaca é o **grau de licenciatura do sexo feminino**, assim como o 12º ano ou equivalente, o que é explicado pela elevada taxa de feminização que se regista nesta Direção-Geral.

Áreas de licenciaturas do cargo de Dirigente Ano de 2015



(Gráfico nº 11)

Áreas de licenciaturas do grupo/cargo/carreira de Técnico Superior Ano de 2015



(Gráfico nº 12)



Atenta a análise dos gráficos anteriores, verifica-se que das áreas de **licenciatura detida pelos Dirigentes e Técnicos Superiores**, e sabendo que existe uma correlação entre o nível de escolaridade e a respetiva integração no cargo ou na carreira/categoria, com maior relevância, dos dois grupos referidos, continua a ser Direito, representando **58,7%** do universo dos licenciados, o que decorre da natureza predominantemente técnico-normativa da DGSS.

Seguidamente a área de licenciatura que mais se destaca é a de Ciências Humanas e Sociais, seguindo-se as áreas de Ciência Política e Relações Internacionais, Economia/Gestão/Finanças, Segurança Social e Sociologia e Psicologia.

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	45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Técnico Superior	0	1	0	1	0	1	0	0	0	3	3
Assistente Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	0	1	1	1	0	1	1	4	5

Notas:

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

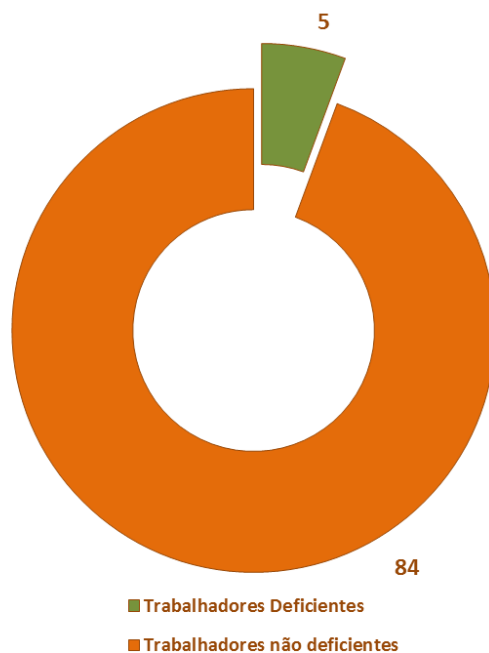
^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro).

O quadro anterior reflete o total de trabalhadores que são portadores de deficiência que beneficiam de redução fiscal.

Do total dos 89 trabalhadores, **5 trabalhadores beneficiam de redução fiscal**, sendo 4 do sexo feminino e 1 do sexo masculino, representando **5,6% do peso total dos efetivos**.

Analisando os mesmos por **escalão etário**, verifica-se que os trabalhadores que beneficiam da citada redução, se encontram distribuídos pelos escalões etários 45-49 (1), 50-54 (1), 55-59 (2) e 60-64 (1), mantendo-se o mesmo número em relação ao ano de 2014.

O gráfico seguinte ilustra a diferença do total de efetivos:



(Gráfico nº 13)

6. Mobilidade dos efetivos

6.1 Trabalhadores admitidos e regressados

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	Mobilidade interna		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP		Outras Situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Técnico Superior	0	0	1	2	0	0	1	0	1*	0	3	2	5
Assistente Técnico	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1*	0	2	2
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	1	2	1	0	1	0	1	1	3	5	8

Notas:

Considerar o total de efetivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro inclusivé.

^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro).

* 1 Técnico Superior que regressou a esta Direção-Geral em virtude de ter cessado a Comissão de Serviço noutra, Organismo da Administração Pública e 1 Assistente Técnica que regressou em virtude de ter cessado funções no Gabinete do Ministro do MTSSS

Da análise dos trabalhadores admitidos e regressados nesta Direção-Geral, constata-se que no ano de 2015, se registou **3 admissões** e **5 regressos**, que se situam nos grupos/cargos/carreiras de Dirigente Intermédio de 2º Grau (1), Técnico Superior (5) e Assistente Técnico (2).

As referidas admissões e regressos reportam-se a admissões por comissão de serviço (1), no cargo de dirigente intermédio de 2ª grau, por mobilidade interna (1) e CEAGP (1) e regressos a esta Direção-Geral de trabalhadores que estavam em exercício de funções noutros Organismos (2) e de licença sem remuneração (3).

São maioritariamente no sexo feminino (5 num total de 8), o que mantém a tendência do ano de 2014 (3 num total de 4). Em 2013 esta tendência foi contrariada, uma vez que se registaram 2 admissões/regressos do sexo masculino, num total de 3 admissões/regressos.

Os modos de ocupação do posto de trabalho que apresentam valores no ano de 2015, são a "Mobilidade Interna", o "Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental", a "Comissão de Serviço", "CEAGP" e as "Outras situações". Nesta última regista-se **um** trabalhador do grupo/cargo/carreira Técnico Superior que regressou a esta Direção-Geral por ter cessado a Comissão de Serviço noutro Organismo da Administração Pública e **uma** trabalhadora do grupo/cargo/carreira de Assistente Técnica em virtude de ter cessado funções no Gabinete do Ministro do MTSSS.

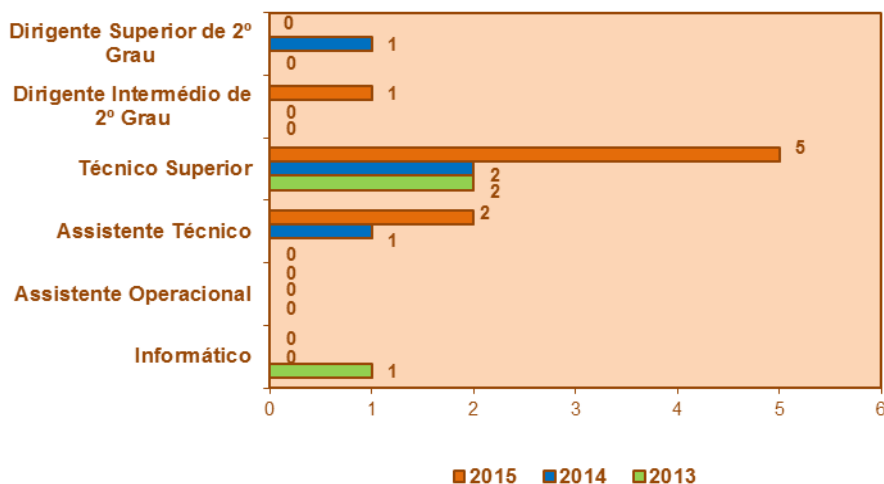
Indicador:

Taxa de Entradas	Número Total de Admissões e Regressos	x100	8,9%
	Total de Recursos Humanos		

Assim, a **Taxa de Entradas** é de **8,9%**, o que em relação ao ano anterior foi claramente mais elevada (**2014 – 4,5%**), o que pode ser explicado pelo facto de ter havido **5 regressos** a esta Direção-Geral e **3 admissões**, aumentando assim a referida Taxa.

Seguidamente, estabelecendo-se uma análise comparativa do ano de 2013, 2014 e 2015, o gráfico que se segue elucida a evolução dos efetivos admitidos/regressados nos referidos anos.

Trabalhadores admitidos e regressados por grupo/cargo/carreira
Anos de 2013, 2014 e 2015



(Gráfico 14)



Fazendo uma análise comparativo nos últimos três anos, verifica-se que o número de admissões e regressos nos anos de 2013 e 2014, no grupo/cargo/carreira de Técnico Superior e Assistentes Técnico foi muito reduzido, estagnando mesmo. No ano de 2015, nestes dois grupos/cargos/carreiras houve um ligeiro acréscimo, o que pode ser explicado com já anteriormente referido pelo número de regressos à DGSS.

6.2 Trabalhadores saídos segundo o motivo

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

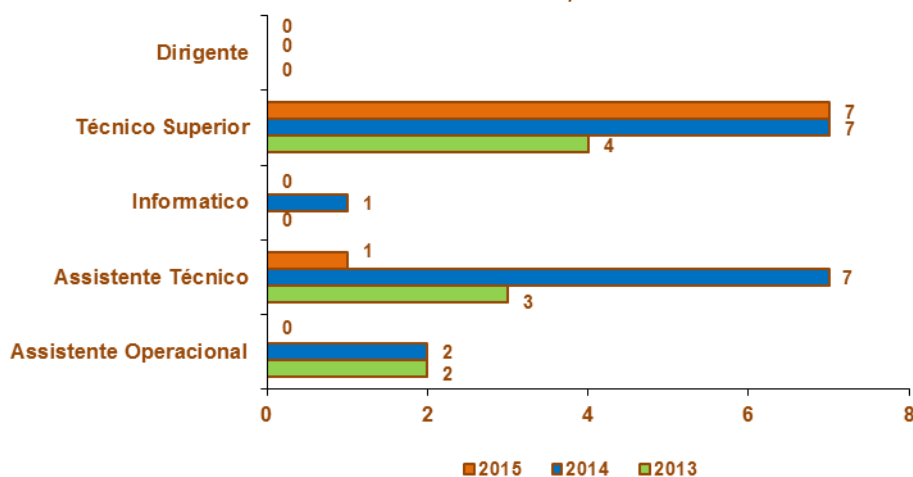
Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Mobilidade Interna		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	2	0	1	0	1*	1*	2*	1	6	7
Assistente Técnico	0	0	0	0	0	1*	0	0	0	1	1
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
Total	0	2	0	1	0	2	1	2	1	7	8

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro).

* Saídas temporárias - 3 Técnicos Superiores em licença sem remuneração (2 inferiores a um ano e 1 de 10 dias), 1 Técnico Superior e 1 Assistente Técnica por mobilidade interna (ao abrigo das alíneas a) e b), do nº 1 do artº 96º da LTFP)

Trabalhadores saídos por grupo/cargo/carreira
Anos de 2013, 2014 e 2015



(Gráfico 15)

No ano de **2015**, contabilizaram-se **8 saídas**.

O grupo/cargo/carreira que registou o maior número de saídas foi o **de Técnico Superior, com 7 saídas**, representando **87,5%** do total de efetivos saídos, seguindo-se o **de Assistente Técnico**, com 1 saída, representando **12,5%** do total de efetivos saídos.

Se estabelecermos uma análise comparativa com o ano de 2014 (17), verifica-se que houve um decréscimo do número de saídas em 2015 (8), o que pode ser explicado pelo facto de em 31 de dezembro de 2013, existirem nesta Direcção-Geral 14 pedidos de aposentação a aguardar despacho da Caixa Geral de Aposentações, o que se efetivou no ano de 2014, daí ter registado um número tão elevado de saídas.

Indicador:

Taxa de Saídas	Número Total de Saídas	x100	8,9%
	Total de Recursos Humanos		

Procedendo-se ao apuramento do **Taxa de Saídas verifica-se que é de 8,9%**, no ano de 2015, inferior ao **ano de 2014** que registou uma taxa de **19,1%**. A explicação de tal facto, já foi anteriormente referido.

Os motivos de saída que se registam são nos itens **“Reforma/Aposentação” (2)** e **“Limite de Idade” (1)**, representando **87,5%** do total de saídas, seguindo-se o motivo **“Mobilidade Interna”**, em que se verifica 2 saídas temporárias, ao abrigo do disposto nas alíneas a) e b) do artº 96º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho e **“Outras situações”** onde se regista 3 saídas temporárias (duas por Licença sem remuneração inferior a um ano e uma por licença por dez dias).

Indicador:

Taxa de Reposição	Número Total de Admissões/Regressos	x100	100%
	Número total de saídas		

Comparando a **Taxa de Saídas** com a **Taxa de Entradas** verifica-se que no ano de 2015 se registaram 8 admissões e regressos e 8 saídas, pelo que houve uma reposição de efetivos, ao contrário do que se verificou nos últimos anos, onde se registou **um deficit**.

A **taxa de Turn Over**² (exprime o número de rotação de efetivos que entraram e saíram da Direcção-Geral) **desceu em relação ao ano transato (11,8%)**, situando-se no ano em análise nos **8,9%**.

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



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

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	Não abertura de procedimento concursal	Total
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0
Técnico Superior	5	5
Assistente Técnico	4	4
Assistente Operacional	0	0
Informático	0	0
Total	9	9

Notas:

Para cada grupo, cargo, ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- não abertura de procedimento por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação de procedimentos;
- recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- procedimento concursal em desenvolvimento;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro)

O total dos postos de trabalho previstos e não ocupados foram 9, dos quais **5 no grupo/cargo/carreira de Técnico Superior e 4 no de Assistente Técnico.**

Tais ocupações não foram possíveis devido ao facto de não ter sido viável proceder-se à abertura de procedimentos concursais atentas as restrições orçamentais.



6.4 Mudanças de situação dos trabalhadores, segundo o motivo e género

Quadro 11

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

Grupo/cargo/carreira	Consolidação da mobilidade na categoria (3)		Total		Total
	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0
Assistente Técnico	0	1	0	1	1
Assistente Operacional	0	0	0	0	0
Informático	1	0	1	0	1
Total	1	1	1	1	2

Notas:

(3) - Artigo 99º da LFTP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2012, de 20 de junho

^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro)

De acordo com a análise do quadro anterior, verifica-se que consolidaram a mobilidade na categoria nesta Direção-Geral, uma trabalhadora **no grupo/cargo/carreira de Assistente Técnica** e um trabalhador **no grupo/cargo/carreira de Técnico de Informática**, ao abrigo do disposto no artº 99º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

7. Modalidades de horários de trabalho e género

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Específico *		Isenção de horário		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	2	6	8
Técnico Superior	0	0	10	20	1	11	0	1*	1	2	12	34	46
Assistente Técnico	0	0	1	17	1	1	0	0	0	2	2	20	22
Assistente Operacional	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Total	1	0	14	37	2	13	0	0	6	15	23	66	89

Notas:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro)

* Nesta modalidade de horário está considerado uma trabalhadora que pratica horário a tempo parcial.

Das modalidades de horário de trabalho consagradas em diversos dispositivos legais, foram praticados na Direção-Geral da Segurança Social, no ano de 2015, os seguintes horários:

- ✓ **Horário flexível**, praticado por **51 trabalhadores**;
- ✓ **Jornada Contínua**, usufruído por **15 trabalhadores**;
- ✓ **Horário específico**, gozado por **1 trabalhador**;
- ✓ **Isenção de horário**, praticado por **21 trabalhadores**;
- ✓ **Horário rígido**, utilizado por **1 trabalhador**.

Refira-se que no âmbito da modalidade de horário específico, foi considerada uma trabalhadora que pratica o horário de **trabalho a tempo parcial ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)**.

Na modalidade de horário rígido foi considerado um trabalhador **no grupo/cargo/carreira de Assistente Operacional**, essencialmente com funções de Motorista, o que se explica pelo conteúdo funcional a que está ligado.

Seguidamente e por forma a ter uma visão global das modalidades de horário praticadas nesta Direção-Geral, serão apresentados dois gráficos que representaram o número de efetivos em cada modalidade de horário (Gráfico 16) e respetiva percentagem (Gráfico 17):

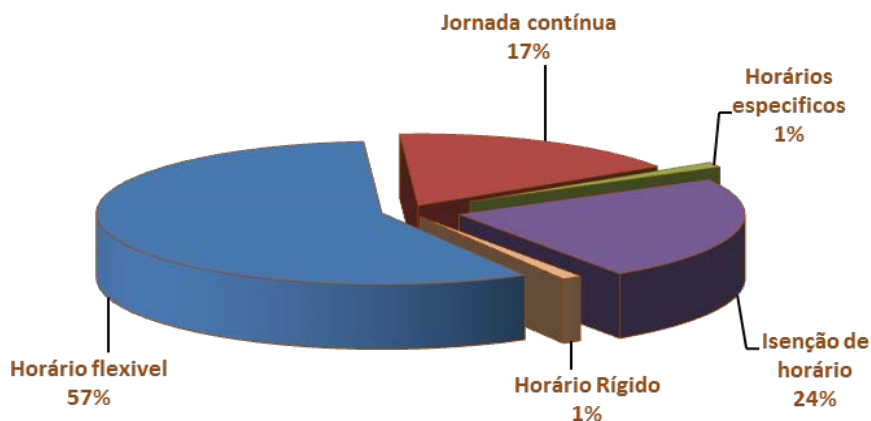


Contagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário Ano de 2015



(Gráfico 16)

Percentagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário



(Gráfico 17)

De acordo com a análise dos gráficos anteriores, verifica-se que a **modalidade de horário que predomina nesta Direção-Geral é o horário flexível**, representando **57%** do total de efetivos, seguindo-se a modalidade de **isenção de horário que corresponde a 24%**, praticada maioritariamente por Dirigentes. Refira-se que, nesta modalidade de horário de trabalho foram considerados o coordenador de núcleo e as coordenadoras técnicas e ainda alguns trabalhadores com autorização para a prática deste tipo de horário.



8. 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		PT inferior ao praticado a tempo completo				Total		Total
			Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial				
	40 horas		24 horas (*)		35 horas (**)		M	F	
	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	1	5	0	0	0	0	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	2	6	0	0	0	0	2	6	8
Técnico Superior	11	22	0	1	1	11	12	34	46
Assistente Técnico	1	19	0	0	1	1	2	20	22
Assistente Operacional	4	0	0	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Total	21	52	0	1	2	13	23	66	89

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.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro)

(*)- Foi considerada uma trabalhadora que pratica a modalidade de horário de tempo parcial

(**)- Foram considerados os trabalhadores que praticam a modalidade de horário de jornada contínua

De acordo com o quadro anterior, importa referir que a maioria dos trabalhadores desta Direção-Geral pratica o horário a tempo completo de 40 horas semanais (**73**), nos termos da legislação atualmente em vigor, representando **82%** dos efetivos

Os restantes trabalhadores (**16**), inserem-se no item "Tempo parcial ou outro regime especial", que contempla os trabalhadores que no âmbito da LTFP usufruem do regime de jornada contínua (**15**) e que praticam o tempo completo de 35 horas e os trabalhadores que praticam o horário a tempo parcial (**1**), representando dos **18%** efetivos.

9. Prestação de trabalho suplementar

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Total		Total
	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0
Assistente Técnico	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	809:30	0	809:30	0	809:30
Informático	0	0	0	0	0
Total	809:30	0	809:30	0	809:30

Notas:

Considerar o **total de horas** suplementares/extraordinárias efetuadas 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 (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro)

A modalidade da prestação do trabalho suplementar que se praticou nesta Direção-Geral no ano de 2015, foi a de **trabalho suplementar diurno**, com o **total de 809:30** horas, tendo sido as mesmas praticadas pelo grupo/cargo/carreira de assistente operacional (essencialmente com funções de Motorista), o que se explica pelo conteúdo funcional a que está adstrito, bem como pelo facto de apenas os Assistentes Operacionais estarem autorizados a este tipo de trabalho por Despacho do Sr. Diretor-Geral.

As restantes modalidades de prestação de trabalho suplementar (trabalho suplementar noturno, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, trabalho em dias de descanso semanal complementar e trabalho em dias feriados), não apresentaram qualquer valor.

Fazendo uma análise comparativa entre o ano de **2014 (732:00)** e de **2015 (809:30)**, verifica-se uma ligeiríssima subida.

10. Dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo e género

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	Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		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 de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	0	0	0	27	0	27
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	22	0	22
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	131,5	0	0	0	0	3,5	25	33,5	157	190
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	22	70	0	0	0	0	53	145,5	0	0	0	0	0	15	75	230,5	305,5
Técnico Superior	2	15	0	7	64	449	3	2	0	0	232	899,5	320	360	0	3	42	83	663	1818,5	2481,5
Assistente Técnico	0	1	0	0	0	79	0	15	0	37	46	476,5	0	0	0	6	8	34	54	648,5	702,5
Assistente Operacional	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	105	0	0	0	0	0	0	0	108	0	108
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,5	26	0	0	0	0	0	3,5	4,5	29,5	34
Total	2	16	5	7	89	598	3	17	0	37	519,5	1679	320	360	0	9	53,5	160,5	987	2883,5	3870,5

Notas:

Considerar o total de dias completos de ausência.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.ºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro)

(*) - No item "Outros" estão contabilizados os dias no âmbito da formação profissional.

O maior número de ausências dá-se por **conta do período de férias**, com um total de **2198,5 dias**, facto que se justifica pelo gozo efetivo do direito a férias que o trabalhador tem, **representado 56,8% do total dos dias de ausência**.

Seguidamente, encontra-se as ausências **por motivo de doença (687 dias)**, representando **17,7%**, seguindo-se **com perda de vencimento 680 dias**, representando **17,6%**.

Analisando **os dias de ausência por grupo/cargo/carreira**, constata-se **que aquele que apresenta um maior número é o de Técnico superior**, aliás à semelhança do sucedido nos anos anteriores representando **64,1%** do total de dias de ausência, o que se explica por ser o grupo/cargo/carreira que apresenta maior número de efetivos (46).

A taxa de absentismo total de 2015 apurada foi de 17,2%.

Se retirarmos as ausências por conta do período de férias (2198,5) e as licenças com perda de vencimento (680) a taxa de absentismo de 2015 é 4,41%, reduzindo assim significativamente a mesma.

Fazendo uma análise comparativa com o ano de 2014, verifica-se que a **taxa de absentismo (excluindo as férias e as licenças com perda de vencimento), diminuiu 1,29% (de 5,7% para 4,41%)**.

11. Contagem dos trabalhadores em greve e tempo de paralisação

Quadro 15
Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
13-03-2015	Adm. Pública - Geral		Cortes salariais, horário semanal de 40 horas e lei da requalificação
PNT*	Nº Trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas	8	64:00	
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	1	07:00	
Total	9	71:00	

* Período Normal de Trabalho

** Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei nº 84/2015, de 7 de agos

Nota: No item "Outros" foi considerado um trabalhador que exerce funções na modalidade de horário de jornada continua e que fez greve.

Atenta a análise do quadro anterior, verifica-se que no ano de 2015, aderiram à greve 9 trabalhadores, representando um total de 71 horas de paralisação.

No ano de 2014, não se verificou qualquer adesão dos trabalhadores da DGSS a algum dia de greve.

Estabelecendo uma análise comparativa entre o referido ano, verifica-se que no ano de 2015 houve um aumento de 100%.



REMUNERAÇÕES E ENCARGOS



O indicador de remunerações e encargos pressupõem uma análise aos encargos que ocorreram com os trabalhadores, analisando-se a estrutura remuneratória, os encargos correspondentes à remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal.

1. Estrutura remuneratória, por género

Quadro 17
Estrutura remuneratória, por género

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	8	11	19
1001-1250 €	1	12	13
1251-1500 €	3	4	7
1501-1750 €	4	7	11
1751-2000 €	1	9	10
2001-2250 €	0	5	5
2251-2500 €	1	2	3
2501 -2750 €	2	9	11
2751-3000 €	0	2	2
3001-3250 €	1	4	5
3251-3500 €	1	1	2
3501-3750 €	0	0	0
3751-4000 €	0	0	0
4001-4250 €	1	0	1
4251-4500 €	0	0	0
4501 - 4750	0	0	0
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
Total	23	66	89

Notas:

- i)* Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género.
- ii)* O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1,2,3,4,12 e 13, por género.
- iii)* Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.
- iv)* Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Remunerações (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	532,08 €	748,35 €
Máxima (€)	4.151,13 €	3.270,20 €

Nota:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima.

Analisando os dados, constata-se que os trabalhadores desta Direcção-Geral se encontram distribuídos pelos escalões remuneratórios **501-1000€ (19)**, **1001-1250€ (13)**, 1251-1500€ (7), **1501-1750€ (11)**, **1751-2000€ (10)**, 2001-2250€ (5), 2251-2500€ (3), **2501-2750€ (11)**, 2751-3000€ (2), 3001-3250€ (5), 3251-3500€ (2), e 4001-4250€ (1).

Apenas **36%** dos trabalhadores desta Direcção-Geral, se situam entre os intervalos 501-1000€ e 1001-1250€, seguindo-se os intervalos 1501-1750€ e 1751-2000€ que representa **23,6% do total de efetivos**.

2. Encargos com pessoal

Quadro 18
Total dos encargos anuais com pessoal durante o ano

Encargos com Pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	2.145.598,19
Suplementos remuneratórios	67.279,51
Prémios de desempenho	0
Prestações sociais	226.689,05
Benefícios sociais	0,0
Outros encargos com pessoal (**)	530.841,65
Total	2.970.408,40 €

Notas:

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

(**) - registar as indemnizações por férias não gozadas e as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos

Os encargos com pessoal, **no ano de 2015**, totalizaram **2.970.408,40€**.

Para a aferição do referido montante, foram tidos em conta os valores pagos no âmbito da remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal.

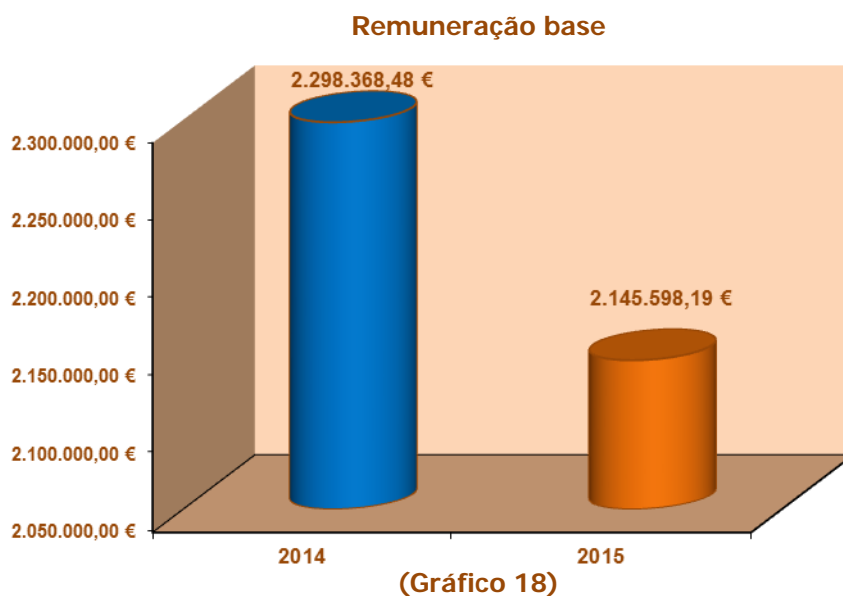
Na última rubrica "**Outros encargos com pessoal**", foram definidos em articulação com a Divisão Financeira e Patrimonial os critérios a considerar para o apuramento do montante a ter conta neste item, designadamente os pagamentos efetuados, no âmbito das indemnizações por cessação de funções, as contribuições para a CGA e a Segurança Social.

A rubrica que apresenta o valor mais elevado é naturalmente **o da remuneração base**.

Se estabelecermos uma análise comparativa entre o ano de **2014 e 2015**, verifica-se uma descida do valor total da remuneração base na ordem dos 7%.

Este facto deve-se nomeadamente, ao número médio de trabalhadores pagos durante o ano, que passou de 99 para 89.

O gráfico seguinte ilustra a anteriormente referido.



Indicador:

Leque Salarial Ilíquido	Maior Remuneração Base Ilíquida	7,8
	Menor Remuneração Base Ilíquida	

O **Leque Salarial Ilíquido** é um valor de referência para a avaliação do equilíbrio das remunerações ilíquidas base praticadas na Direcção-Geral, e **situa-se nos 7,8** ou seja, o vencimento mais elevado é cerca de aproximadamente sete vezes superior ao vencimento mais baixo praticado na Direcção-Geral, correspondendo tal facto a uma grande amplitude salarial.

Quadro 18.1
Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	3.379,40
Ajudas de custo	6.207,04
Representação	52.491,15
Secretariado	1.399,56
Outros suplementos remuneratórios	3.802,36
Total	67.279,51 €

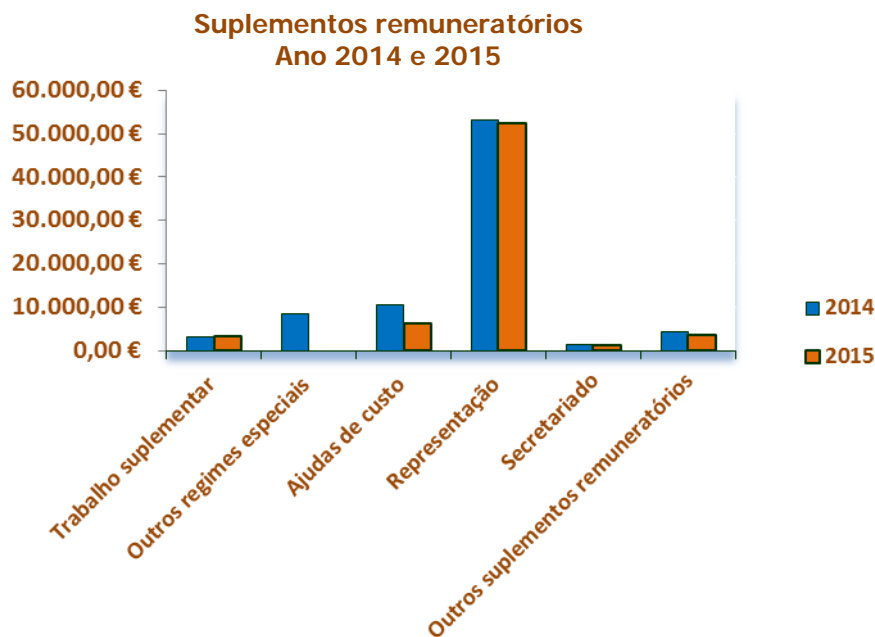
Nota:

(*) - se não incluído em trabalho suplementar (diurno e noturno)



No quadro anterior a designação **“Suplementos remuneratórios”**, incluem as rubricas de trabalho suplementar (diurno e noturno), de ajudas de custo (nacionais e ao estrangeiro), de representação, de secretariado e outros suplementos remuneratórios, o que **totalizou o montante de 67.279,51€**.

Na rubrica **“Outros suplementos remuneratórios”** foram considerados os suplementos pagos aos motoristas para Lavagem de Viaturas e os Reembolsos de Despesas com a utilização de Telefones dos Dirigentes desta Direção-Geral.



(Gráfico 19)

Estabelecendo uma análise comparativa entre o ano de 2014 e 2015, verifica-se que em praticamente todas as rubricas houve uma diminuição generalizada, não obstante nas rubricas **“Trabalho suplementar (diurno e noturno)”** e **“Secretariado”** se ter registado um ligeiríssimo aumento, pelo facto de em 2014, se ter aplicado a reversão de 20% da redução remuneratória, nos termos do disposto no artº 4º da Lei nº 75/2014, de 12 de setembro, durante o último trimestre do ano, enquanto que, no ano de 2015 esta aplicação ocorreu durante todo o ano.

**Quadro 18.2
Encargos com prestações sociais**

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	1.764,98
Abono de família	700,56
Subsídio de refeição	85.575,07
Outras prestações sociais (incluindo pensões)	138.648,44
Total	226.689,05 €

As rubricas onde foram inscritos valores no ano em análise foram “Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)”, “Abono de família”, “Subsídio de refeição” e “Outras prestações sociais (incluindo pensões).

O montante total dos encargos com prestações sociais no ano de análise apresenta uma descida de 5,7% se comparado com o ano de 2014, que registou o valor de **240.362,24€**.

Fazendo uma análise comparativa, entre 2014 e 2015, verifica-se que as rubricas “Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)”- 11.222,46€ (2014) e “Abono de família”- 1.624,17 (2014), foram aquelas que apresentaram uma descida acentuada.

Na primeira rubrica esta descida ficou a dever-se, nomeadamente, ao facto de em 2014 se ter registado uma situação de licença de maternidade, enquanto que, em 2015 apenas se registaram situações, de curta duração, de assistência a familiares. Relativamente à segunda rúbrica, no ano de 2014 estavam a ser pagos “Abono de família” a 4 descendentes, enquanto que, em 2015 passaram a ser 2 descendentes.

Nas restantes rubricas os valores reduzidos são pouco significativos.



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

Atenta a análise dos quadros 19, 20, 21, 22, 23 e 24, verifica-se que os mesmos no ano de 2015 não apresentam quaisquer valores, isto é, não ocorreram nesta Direção-Geral acidentes de trabalho e, conseqüentemente não se verificaram dias de trabalho perdidos por tal ocorrência.

2. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Quadro 25
Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	2

No ano de 2015, apenas foi possível 2 trabalhadores frequentarem uma ação de formação, no âmbito da segurança e saúde no trabalho, por vicissitudes várias.

A ação frequentada teve a designação de “Ação de Sensibilização sobre o Amianto”, tendo sido promovida pela Quercus – Associação Nacional de Conservação da Natureza, que ocorreu no Auditório da Agência Portuguesa do Ambiente, tendo sido divulgada através da Circular nº 8, de 2015-03-18 da SG do MTSSS.

Trata-se de uma matéria considerada de grande importância para este Organismo. A segurança e saúde no trabalho são uma das prioridades desta Direção-Geral.



3. 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 ^{a)}	479,70
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais ^{d)}	583,57

Notas:

- a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho
- b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos
- c) Encargos na formação, informação e consulta
- d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão

Para o preenchimento do quadro anterior, foram consideradas as despesas ocorridas nesta Direção-Geral de acordo com o definido nas várias alíneas das Notas do quadro.

No item “**Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho**”, foi considerado o valor pago ao Instituto Ricardo Jorge, para proceder à análise da presumível existência de Amianto no Edifício da DGSS, tendo o mesmo constatado que não existia Amianto, conforme Relatório apresentado pela referida entidade.

Em “**Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais**”, foi incluído o valor pago, no âmbito da manutenção e aquisição de extintores de incêndio.



FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Neste capítulo serão analisadas as ações de formação ocorridas no ano de 2015, por tipo de ações de formação, bem como a sua duração, o número de participações, o número de participantes, as horas despendidas em formação e os respetivos custos.

1. Ações de formação, segundo o tipo e duração

Quadro 27

Contagem relativa a participações em ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	Total
Internas	0	0	0	0
Externas	151	2	1	154
Total	151	2	1	154

Notas:

Relativamente às ações de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efetivos do serviço, considerar como:

- . ação interna, a que se destina exclusivamente a efetivos do serviço.
- . ação externa, a que pode ter a participação de efetivos de vários serviços.

Nº de participações = nº de trabalhadores na ação 1 + nº trabalhadores na ação 2 + ... + trabalhadores na ação nº (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações).

De acordo com a análise do quadro anterior, verifica-se que não ocorreram nesta Direção-Geral, ações de formação interna, no ano de 2015, aliás, como tem sucedido ao longo dos últimos anos.

Relativamente ao tipo de ação, segundo a duração, o maior número de participações, ocorreram nas ações externas e de curta duração com **“Menos de 30 horas” (151)**, seguindo-se **“De 30 a 59 horas” (2)** e **“De 60 a 119 horas” (1)**.

De acordo com o Plano de Formação para o ano de 2015 da DGSS e uma vez que, se trata de uma área em que a Gestão de Topo investe para o aperfeiçoamento e atualização dos seus trabalhadores, foram inscritos quase todos os trabalhadores numa ação de formação a decorrer no Instituto Nacional de Administração – INA ou promovidas pela Secretaria-Geral do atual Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, uma vez que, se tentou satisfazer todas as primeiras prioridades elencadas pelos dirigentes e trabalhadores das várias Unidades Orgânicas, tendo em conta o orçamento previsto no âmbito da Formação Profissional.

Contudo, não obstante os trabalhadores se encontrarem inscritos nos respetivos cursos, num total de 14 trabalhadores, em 12 ações de formação, ainda que tenha havido trabalhadores inscritos em mais do que uma ação formativa, verificou-se que em 3 ações (3 trabalhadores inscritos), foram canceladas pela entidade formadora (INA, SG do MTSSS e FLAG) e 9 ações (11 trabalhadores inscritos) foram canceladas pelos próprios trabalhadores por motivos de serviço ou outros.

É de salientar que o anteriormente referido, é alheio a esta Direção-Geral, uma vez que desencadeou todos os procedimentos necessários para que os trabalhadores mencionados no Plano de Formação de 2015, fossem inscritos e frequentassem as ações de formação.

Fazendo uma análise comparativa com o ano de 2014 (100), verifica-se que no ano em análise, houve uma subida significativa do número de ações frequentadas (154), predominando as ações com “Menos de 30 horas”, registando 151.

É de salientar que foram frequentadas **2 ações** com a duração “**De 30 a 59 horas**” e **1 ação** “**De 60 a 119 horas**”.

Nas ações externas estão considerados Cursos, Workshops, Seminários, Congressos, Jornadas, entre outros.

A título informativo refira-se que ocorreram **7 ações** de formação em regime de **autoformação**.

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente Superior de 1º Grau a)	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau a)	0	1	1	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)	0	28	28	5
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)	0	17	17	7
Técnico Superior	0	90	90	39
Assistente Técnico	0	16	16	12
Assistente Operacional	0	0	0	0
Informático	0	2	2	1
Total	0	154	154	65

Taxa de participação em formação = 73,03%

Notas:

(*) Nº de participações = nº de trabalhadores na ação 1 + nº trabalhadores na ação 2 + ... + trabalhadores na ação nº (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações).

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro).

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

No ano em análise, houve um total de 65 participantes em ações externas. Estas abrangeram quase a totalidade dos grupos/cargos/carreiras, ainda que em diferentes proporções.

O grupo/cargo/carreira que mais se destacou foi o de Técnico Superior, representando **43,8%**, seguindo-se o de Assistente Técnico com **13,5%**, do total de participantes em ações de formação.

Os grupos/cargos/carreiras de Dirigente Intermédio de 2º Grau, representa **7,9%**, seguindo-se o de Dirigente Intermédio de 1º Grau, que representa **5,6%**, do total de participantes.

Indicadores:

Taxa de Participação em Formação	Número de Participantes em Ações de Formação	x100	73,03%
	Total de Recursos Humanos		

Índice de Participações em Formação Externa	Número de Participações em Ações Externas	x100	173,03%
	Total de Recursos Humanos		

Assim, a **Taxa de Participação** em ações de formação **no ano de 2015**, foi de **73,03%**, bastante mais elevada do que no **ano de 2014**, que registou **52,8%**.

O **“Índice de Participações em Formação Externa”**, com o valor de **173,03%**, foi também mais elevada, que no ano transato que registou um valor de **112,4%**, refletindo assim, a grande preocupação desta Direcção-Geral em inscrever o maior número de trabalhadores possível, a título gratuito.

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

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

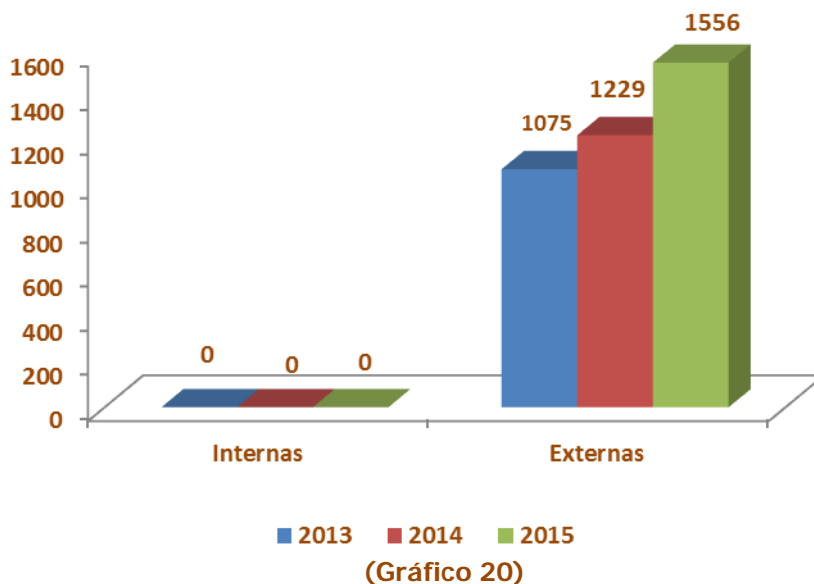
Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	2	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	192	192
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	103	103
Técnico Superior	0	945	945
Assistente Técnico	0	289	289
Assistente Operacional	0	0	0
Informático	0	25	25
TOTAL	0	1556	1556

Notas:

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

^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pelas Leis nºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro, 68/2013, de 29 de agosto e 128/2015, de 3 de setembro).

Horas despendidas em ações de formação, segundo o tipo Anos de 2013, 2014 e 2015



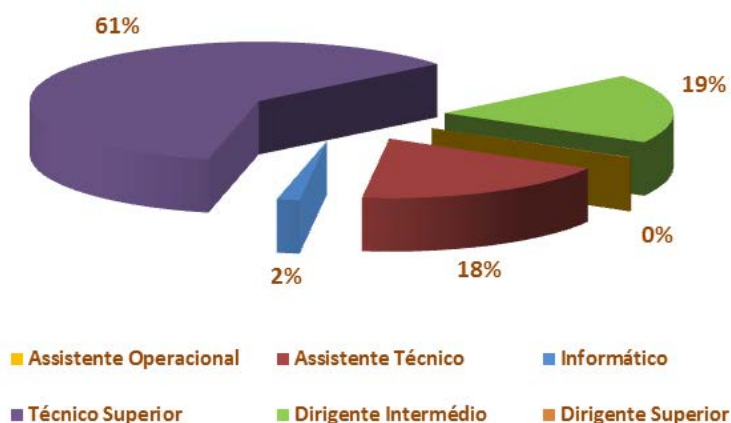
Atenta análise do quadro e do gráfico anterior, verifica-se que no ano em estudo, houve um aumento do total de horas em ações de formação, facto que se explica pela inscrição de trabalhadores em ações de formação “De 30 a 59 horas” e “De 60 a 119 horas”.

Estabelecendo uma análise comparativa entre **2013** e **2014**, verifica-se que em 2014 se registou um aumento do número de horas em ações de formação o que se explica por ter havido **5 participações “De 30 a 59 horas”** e no ano de 2013, apenas se registaram participações nas ações de curta duração, logo, necessariamente o número de horas aumentou no ano de 2014.

Assim sendo, podemos afirmar que o número de horas em ações de formação nos últimos três anos tem vindo a aumentar de uma forma muito gradual.

Seguidamente o gráfico seguinte ilustra o total de horas em ações de formação, a nível percentual, por grupo/cargo/carreira.

Percentagem das horas despendidas em ações de formação, por grupo/cargo/carreira, Ano 2015



(Gráfico 21)



O grupo/cargo/carreira que apresenta **um maior número de horas dispendidas em ações de formação é o Técnico Superior**, registando **61%**, seguindo-se **o Dirigente Intermédio**, representando **19%** e **o de Assistente Técnico**, representando **18%**, o que se explica, por serem estes os grupos/cargos e carreiras que apresentam maior número de efetivos.

O grupo/cargo/carreira **Informático**, registou **2%** de horas dispendidas em formação.

4. Custos com a formação

Quadro 30
Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	0,00
Despesa com ações externas	3.740,00
TOTAL	3.740,00 €

Nota:

Considerar as despesas efetuadas durante o ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento do serviço

Dos dados apurados e analisando o Quadro 30, verifica-se que no ano de 2015, houve um ligeiro aumento das despesas com formação, se comparado com o ano de 2014, que registou o valor de 2.997,20€.

Tal facto deveu-se essencialmente, à necessidade de se realizarem cursos específicos em determinadas áreas, de acordo com as atribuições adstritas a cada Unidade Orgânica.

A título conclusivo, refira-se que do total das 59 ações realizadas, **18 ações** de formação foram na Secretaria-Geral do MTSSS, **2** ações foram ministradas pelo GEP, **21** ações em outras entidades formadoras (Escolas, Universidades e outras entidades públicas) a custo zero e com custos muito reduzidos e **7** foram no âmbito da autoformação, sem custos.

As restantes ações (**11**) tiveram custos e foram realizadas no INA e BAD (Associação dos Documentalistas e Bibliotecários).

Refira-se que esta Direcção-Geral tem como premissa inscrever o maior número de trabalhadores, em ações de formação sem custos para a Direcção-Geral.



RELAÇÕES PROFISSIONAIS



Neste capítulo serão analisadas as relações profissionais.

Quadro 31 Relações profissionais

Relações Profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	23
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Nota:

No referido quadro estão contabilizados todos os trabalhadores sindicalizados, não obstante descontarem ou não diretamente no vencimento

No quadro anterior, foram contabilizados todos os trabalhadores sindicalizados, não obstante descontarem ou não diretamente a quota no vencimento.

No âmbito das relações profissionais apenas há dizer que em 2015 a DGSS, contou com 23 trabalhadores sindicalizados, o que **corresponde a 25,8% do total de efetivos**.

Estabelecendo uma comparação com os anos de 2013, 2014 e 2015, **verifica-se que nos últimos anos o número de trabalhadores sindicalizados tem vindo a diminuir:**

- ✓ 2013 – 28
- ✓ 2014 – 25
- ✓ 2015 – 23

