

## 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 2011, como também o impacto da mesma na prossecução dos objetivos desta Direção-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 "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.

Na Direção-Geral da Segurança Social, cabe à Direção 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 indicam de seguida 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;
- 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 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género;
- Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género.

### Capítulo 3 - Higiene e Segurança

- Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos;
- 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;
- Quadro 25: Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

## **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, incidindo 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 permite dar uma visão global do número dos trabalhadores em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2011, 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 a)	0	0	1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio a)	0	0	3	12	3	12	15
Técnico Superior	8	45	0	0	8	45	53
Assistente Técnico	4	31	0	0	4	31	35
Assistente Operacional	7	1	0	0	7	1	8
Informático	0	2	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>79</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>115</b>

Prestação de serviços	M	F	Total
Tarefas	0	0	0
Avenças	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

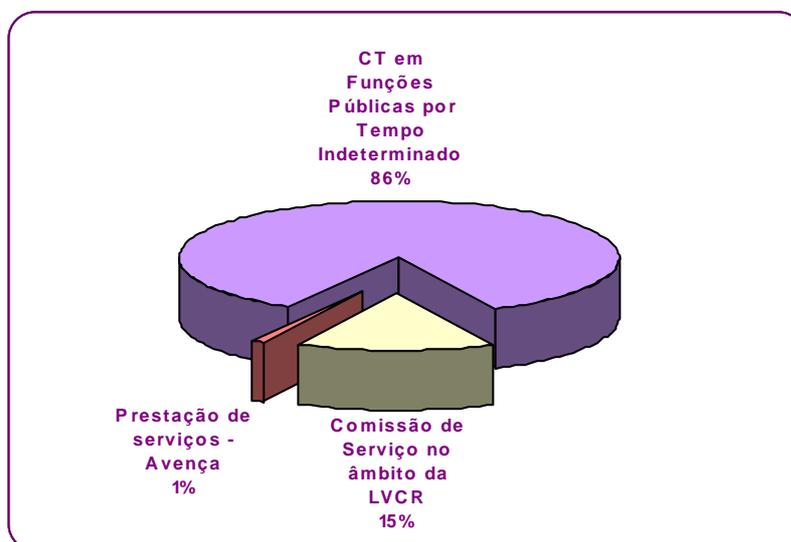
**Nota:**

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

De acordo com os quadros anteriores, verifica-se que a 31 de dezembro de 2011, a DGSS, contava com **115 trabalhadores em efetividade de funções**, dos quais **17** estavam em regime de Comissão de Serviço e **98** em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e **um** trabalhador em regime de prestação de serviços por avença, **totalizando 116**.

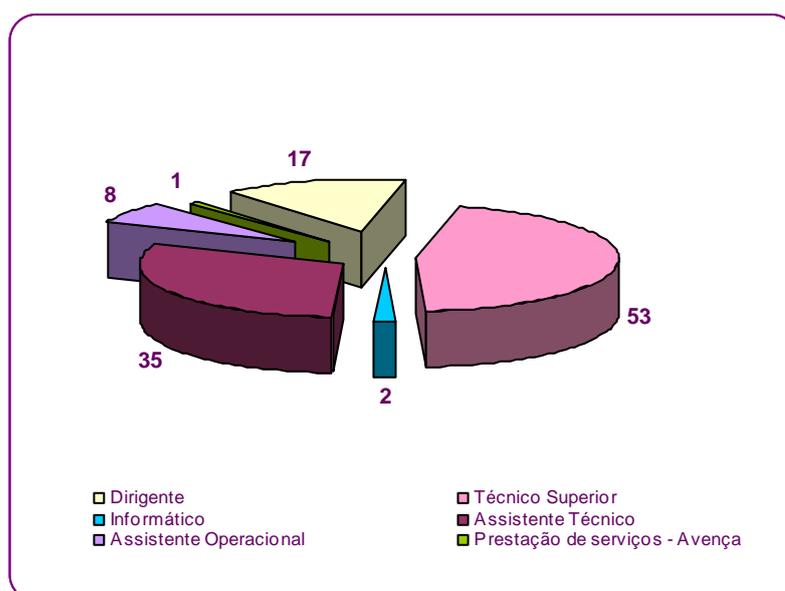
Seguidamente, apresentamos os grficos que elucidam o nmero de trabalhadores efetivos, por modalidade de vinculaço e sua distribuço por grupo/cargo/carreira.

**Trabalhadores por modalidade de vinculaço  
Ano de 2011**



**Gráfico nº 1**

**Trabalhadores por grupo/cargo/carreira  
Ano de 2011**



**Gráfico nº 2**

Ao analisarmos a distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação, constatamos que a maior parte dos efetivos desta Direção-Geral (**86%**), se encontram em **regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**, não obstante estarem também presentes as figuras de **comissão de serviço no âmbito da LVCR (13%)** e um trabalhador em **regime de prestação de serviços por avença (1%)**.

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**.

Podemos verificar que a **taxa de tecnicidade<sup>1</sup>** se situa em **62%**, sofrendo uma pequena subida em relação ao ano transato (**60,9%**).

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

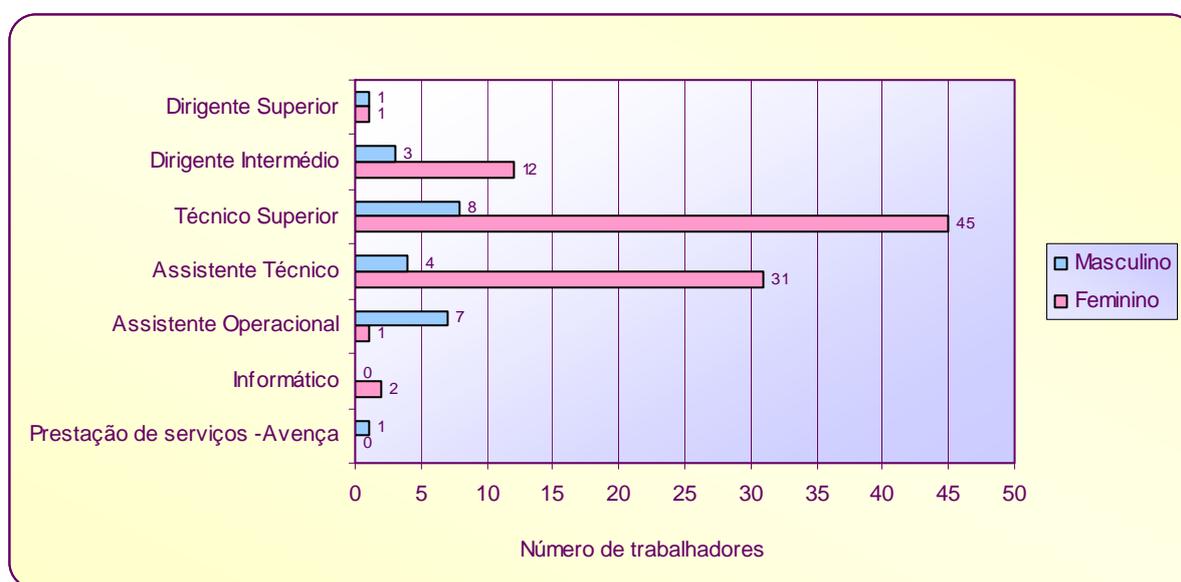


Gráfico nº 3

No que concerne à **distribuição dos efetivos por género**, as **mulheres** continuam a constituir o grupo dominante do total de efetivos, representando **79,3%**, o que traduz uma **taxa de feminização bastante elevada**, aliás, muito semelhante ao ano de **2009 (79,8%)** e **2010 (79,6%)**.

Ainda assim, a taxa de feminização tem vindo a registar uma ligeiríssima descida ao longo dos últimos 3 anos.

Tal como é observável no gráfico nº 3, constata-se que em praticamente todos os grupos/cargos/carreiras, o género feminino predomina, com exceção do de assistente operacional em que existem mais trabalhadores do sexo masculino. Tal, pode ser explicado, pelo conteúdo funcional que os mesmos exercem (maioritariamente, Motoristas).

<sup>1</sup> Taxa de Tecnicidade:  $[(\text{Dirigente} + \text{Técnico Superior} + \text{Informático}) / \text{Total de efetivos}] \times 100$

### Trabalhadores em efetividade de funes Anos de 2009, 2010 e 2011



Gráfico nº 4

Estabelecendo uma análise comparativa do número de trabalhadores nos anos de 2009, 2010 e 2011, constata-se que se tem vindo a registar **um decréscimo de efetivos, mantendo a tendência dos últimos anos, com exceção do ano de 2009.**

A subida registada no ano de 2009, deveu-se, conforme referido no respetivo ano, à integração de 22 trabalhadores nesta Direção-Geral, no âmbito do procedimento de extinção por fusão do Departamento de Acordos Internacionais de segurança Social, I.P. (DAISS), por aplicação do PRACE.

A título de curiosidade no ano de 2008, o número de efetivos foi igual ao registado em 2010 (133).

### Trabalhadores por grupo/cargo/carreira Anos de 2009, 2010 e 2011



Gráfico nº 5

Este 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**, embora apresente uma descida face ao ano anterior (menos 9 trabalhadores).

No que concerne aos grupos/cargos/carreiras de Assistentes Técnicos e de Assistentes Operacionais, verifica-se que também houve uma ligeira descida em relação ao ano anterior.

Quanto aos grupos/cargos/carreiras de Dirigentes e de Informática, mantiveram o número de efetivos.

## 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 a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	1	0	2	0	2	3	2	0	5	0	0	0	0	0	3	12	15
Técnico Superior	1	1	1	1	1	8	2	11	0	5	2	14	1	4	0	1	8	45	53	
Assistente Técnico	2	2	1	4	1	1	0	4	0	5	0	11	0	4	0	0	4	31	35	
Assistente Operacional	0	0	2	0	2	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	7	1	8	
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	2	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>115</b>	

Prestação de serviços	50-54		Total		Total
	M	F	M	F	
Tarefas	0	0	0	0	0
Avenças	1	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

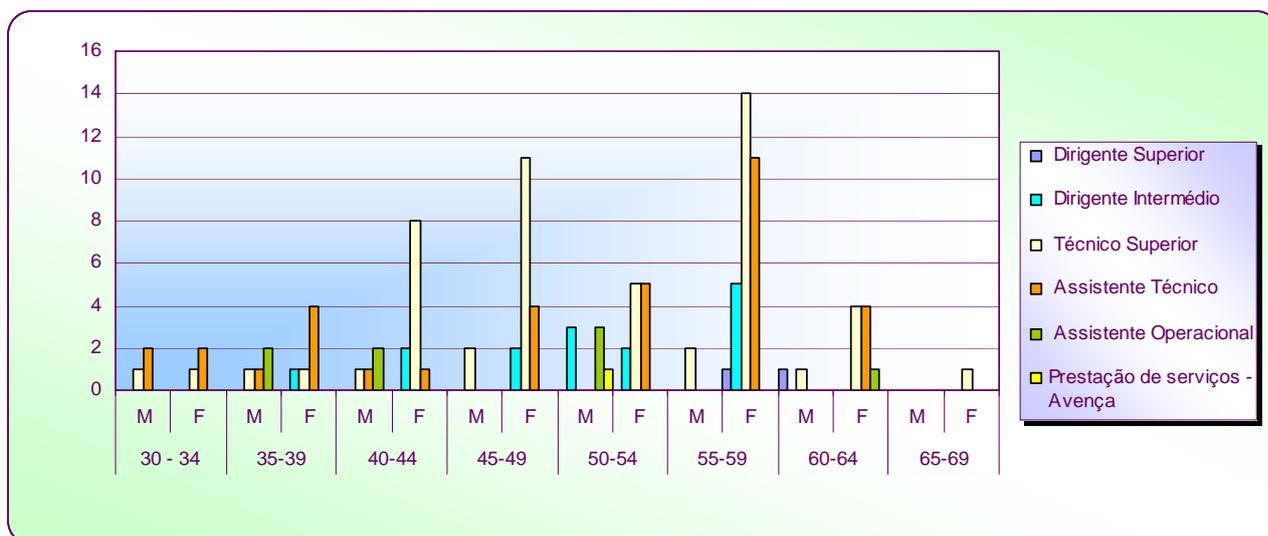
**Nota:**

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

De acordo com a análise do quadro anterior verifica-se que os efetivos se distribuem pelos escalões etários 30-34 anos de idade (6), 35-39 (10), 40-44 (15), 45-49 (19), 50-54 (20), 55-59 (34), 60-64 (11) e 65-69 (1).

Tal permite aferir que a média etária dos efetivos se situa nos **50,3 anos de idade**, mantendo-se assim, a tendência dos últimos anos e reflete também a realidade da Administração Pública.

**Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o escalão etário e o género**  
**Ano de 2011**



(Gráfico n.º 6)

Atento ao 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 **5,1%**, 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 **2,06%**, baixando ligeiramente se comparada com o ano anterior (2,25%).

**Trabalhadores por escalão etário segundo o género**  
**Ano de 2011**

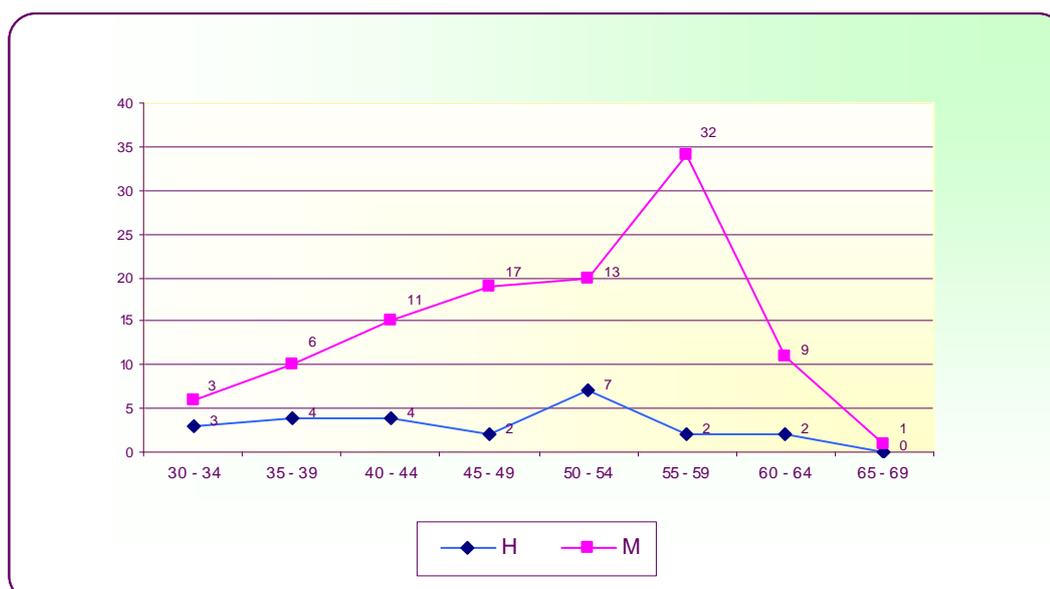


Gráfico n.º 7

<sup>2</sup> (Efetivos até aos 34 anos/Efetivo global)x100

No que concerne à distribuição dos efetivos por estrutura etária segundo o género, **as mulheres continuam a constituir o grupo dominante de efetivos representando no escalão 55-59**, um total de 32 efetivos, conforme gráfico anterior.

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

### 3. Nível de antiguidade

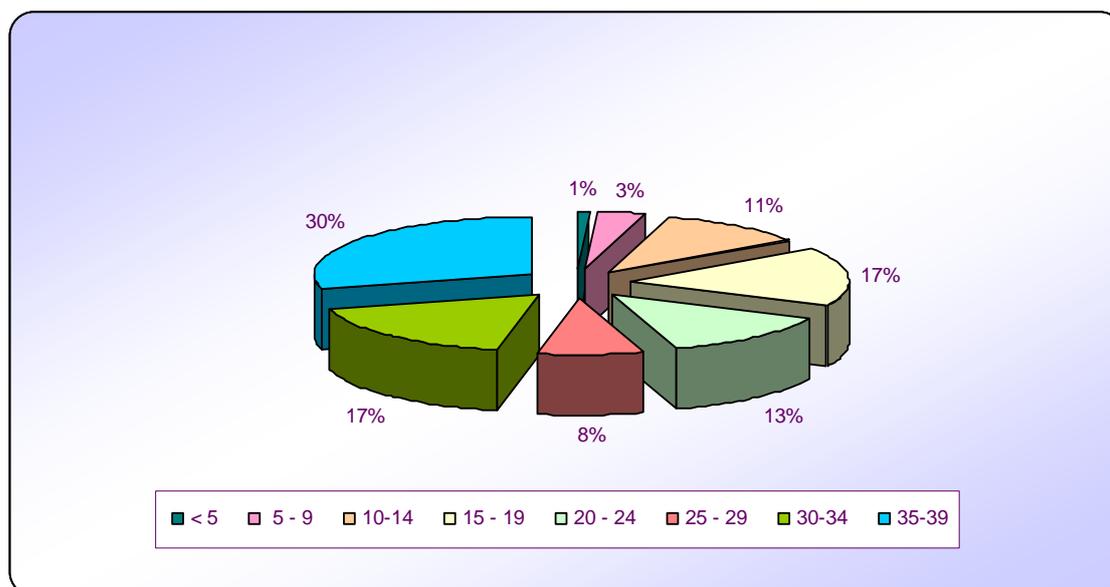
**Quadro 3**  
Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira,  
segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	Até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		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	1	0	0	1	1	1	2
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	1	1	2	3	0	3	3	12	15
Técnico Superior	1	0	0	2	3	6	1	7	0	6	0	5	1	5	2	14	8	45	53
Assistente Técnico	0	0	1	0	1	2	2	6	0	4	0	1	0	6	0	12	4	31	35
Assistente Operacional	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	1	7	1	8
Informático	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>115</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 2011



**Gráfico nº 8**

Atenta a análise do quadro e do gráfico supra, podemos concluir que a grande parte dos trabalhadores desta Direção-Geral **se situam no intervalo 35-39 (34)**, representando **30%** do total de efetivos.

Seguem-se, os intervalos 15-19 (19) e o 30-34 (20) anos de antiguidade, representando 17% em ambos do total de efetivos.

O nível médio de antiguidade situa-se nos **26 anos**, mantendo a tendência do ano de 2010 que registou **26,24 anos**.

#### 4. Nível de escolaridade

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

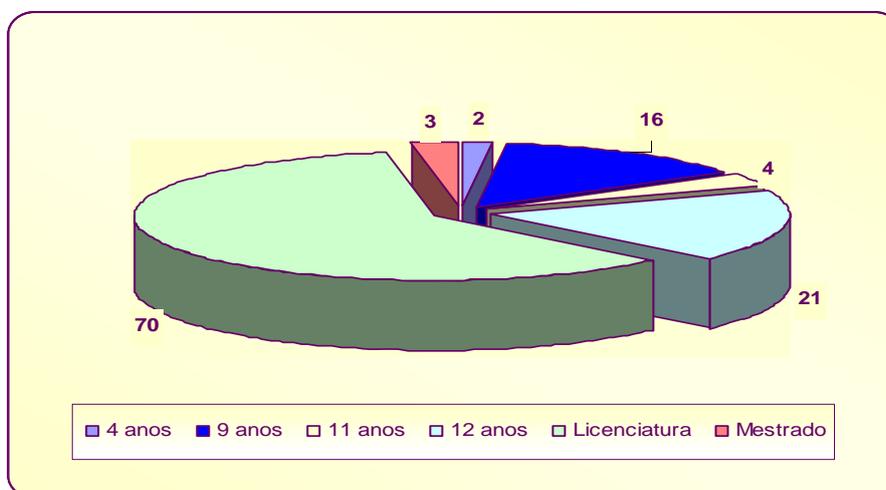
Grupo/cargo/carreira/ Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		9º ano ou equivalente		11º ano		12º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	12	0	0	3	12	15
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	44	2	1	8	45	53
Assistente Técnico	0	0	0	11	0	3	2	16	0	0	2	1	0	0	4	31	35
Assistente Operacional	0	1	5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	7	1	8
Informático	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>115</b>

Prestação de serviços	4 anos de escolaridade		Total		Total
	M	F	M	F	
Tarefas	0	0	0	0	0
Avenças	1	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</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 2011



**Gráfico nº 9**

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

- ✓ 17 trabalhadores possuem até ao 9º ano de escolaridade inclusive, o que representa **14,7%**;
- ✓ 25 trabalhadores detêm o 11º e 12º ano de escolaridade, o que corresponde a **21,7%**;
- ✓ 73 trabalhadores possuem formação superior, o qual representa **63,4%**.

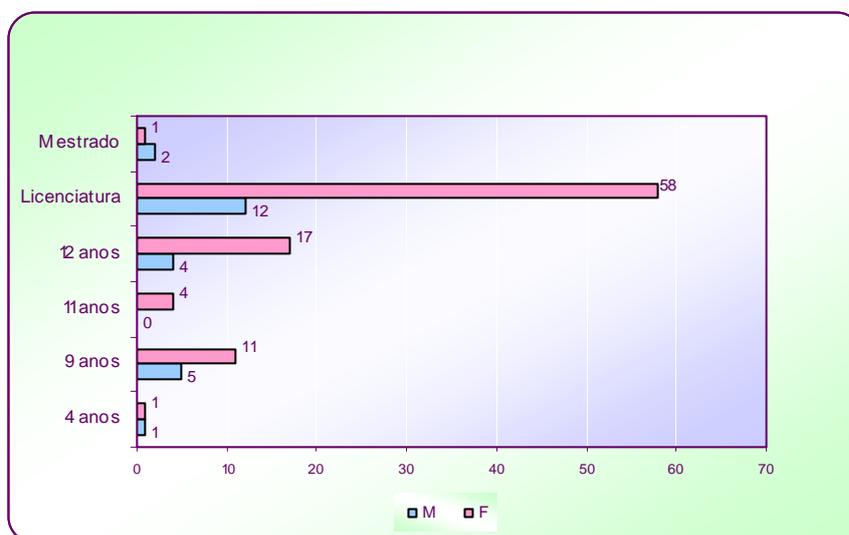
Assim, **o nível de escolaridade que mais se destaca é o da licenciatura**, facto que pode ser explicado pelo peso que o grupo/cargo/carreira técnico superior assume no total de efetivos nesta Direção-Geral, atentas as atribuições deste Organismo.

O **Índice de Formação Superior**<sup>3</sup> em 2011 foi pois, de **63,4%**, ligeiramente superior ao ano transato (**60,9%**).

Constata-se a tendência de subida do nível de escolaridade com o suceder dos anos.

Como informação adicional, importa referir que este Organismo tem vindo ao longo dos últimos anos a proporcionar aos seu trabalhadores a aquisição de habilitações literárias superiores às que detêm, principalmente a nível de 9, 11º e 12º anos de escolaridade, quer através da escolaridade normal, quer através das Novas Oportunidades.

**Trabalhadores, por nível de escolaridade e género**  
**Ano de 2011**



**(Gráfico nº 10)**

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 também do sexo feminino, o que pode ser explicado pela elevada taxa de feminização que se regista nesta Direção-Geral.

<sup>3</sup> [(Número de efetivos com bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento)/Total de efetivos]]x100

### Áreas de licenciaturas dos grupos/cargos/carreiras de Dirigentes e Técnico Superior Ano de 2011

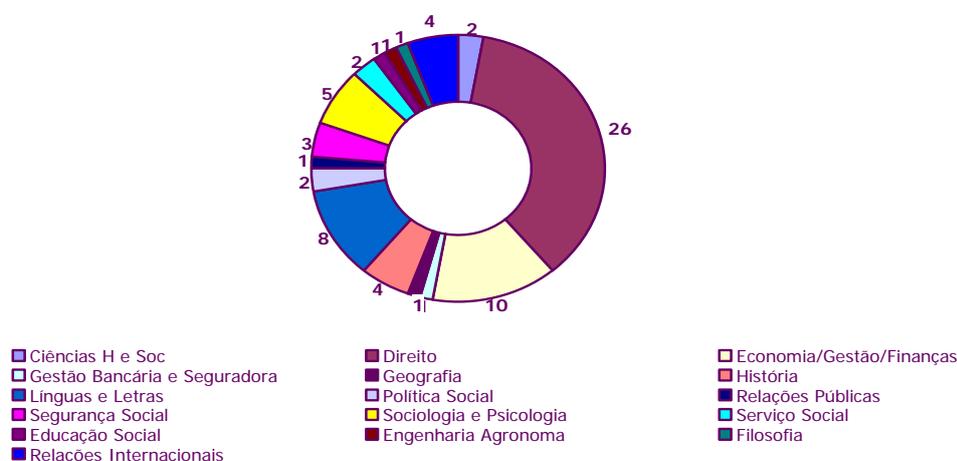


Gráfico n.º 11

Analisando o gráfico anterior, verifica-se que das áreas de licenciatura detida pelos Dirigentes e Técnicos Superiores, e sabendo que existe uma relação entre o nível de escolaridade e a respetiva integração no cargo ou na carreira/categoria, constata-se que a licenciatura com maior relevância, dos dois grupos referidos, continua a ser Direito, representando **36,1%**, do universo dos licenciados, o que decorre da natureza predominantemente técnico-normativa da DGSS, como alias tem vindo a suceder nos últimos anos.

Seguidamente a área de licenciatura que mais se destaca é a de Economia/Gestão/Finanças.

## 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		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	0	0	0	0	1	0	1	1
Técnico Superior	0	2	0	1	0	1	0	4	4
Assistente Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**Notas:**

Considere o total de trabalhadores que beneficiam 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).

O quadro anterior incide essencialmente sobre o total de trabalhadores que beneficiam de redução fiscal por motivo de deficiência.

Do total dos 115 trabalhadores, **6 são trabalhadores que beneficiam de redução fiscal**, sendo 5 do sexo feminino e 1 do sexo masculino, representando **5,2% do peso total dos efetivos**.

Analisando os mesmos por escalão etário, verifica-se que se encontram distribuídos pelos escalões etários 45-49 (2), 50-54 (2) e 55-59 (2), apresentando uma ligeira descida se comparados com o ano de 2010 (8).

O gráfico seguinte ilustra a diferença do total de efetivos:

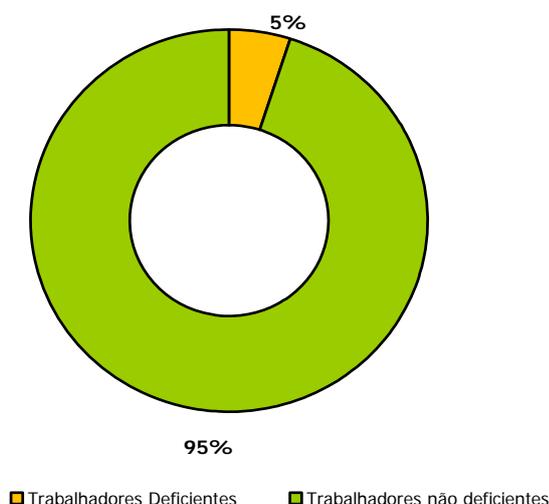


Gráfico nº 12

## 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	Procedimento concursal		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	2	2 *	1 **	2	3	5
Assistente Técnico	0	1	0	1 ***	0	2	2
Assistente Operacional	0	0	1 ****	0	1	0	1
Informático	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

Prestação de serviços (Modalidades de vinculaço)	M	F	Total
Tarefas	0	0	0
Avenças	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

**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 (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro).

\* Regressaram à DGSS, por terem cessado um trabalhador a cedência de interesse público e outro em mobilidade interna.

\*\* Regressou à DGSS, por ter cessado a mobilidade interna.

\*\*\* Regressou à DGSS, por ter denunciado o período experimental noutro organismo.

\*\*\*\* Regressou à DGSS, por ter cessado a cedência de interesse público.

No ano de 2011, registaram-se **8 admissões/regressos**, nesta Direção-Geral repartidos pelos grupos/cargos/carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional.

As admissões e os regressos registados, conforme quadro anterior, são praticamente os mesmos tanto do sexo feminino (5), como do sexo masculino (4), o que contraria a tendência dos anos anteriores, que foram predominantemente do sexo feminino.

O modo de ocupação que mais se destaca é o de **“Outras Situações”**, que consagra os regressos de trabalhadores que cessaram as cedências de interesse público, as mobilidades internas e denunciaram o período experimental noutros Organismos da Administração Pública.

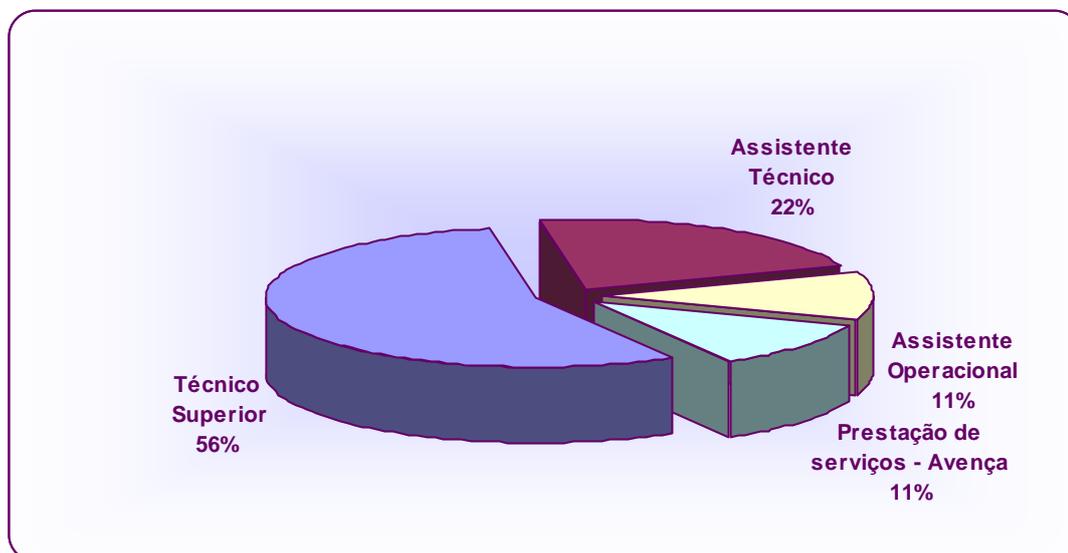
Também se verificou a admissão de um trabalhador em regime de prestação de serviços por avença, que foi autorizado por Sua Excelência o Senhor Secretario de Estado da Administração Pública, através do Despacho nº 280/11/SEAP, de 10.02.2011.

A **taxa de admissões e regressos** <sup>4</sup> é de **6,8%**, o que em relação ao ano anterior foi claramente ainda mais baixo (2010 - **9%**), o que pode ser explicado pela grande contenção orçamental vigente e a restrição do subida de posicionamento remuneratório, o que limita a aceitação do posto de trabalho por parte dos candidatos dos procedimentos concursais que ainda estavam a decorrer nesta Direção-Geral e cuja lista de reserva de recrutamento foi esgotada.

Analisando o quadro anterior, por nível percentual, por grupo/cargo/carreira e de acordo com o gráfico seguinte, aquele que apresenta maior percentagem é o de Técnico Superior com **56%**, seguindo-se o de o de Assistente Técnico com **22%** do total de admissões/regressos, facto que se explica pelo elevado grau de tecnicidade deste Organismo, conforme já anteriormente referido.

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

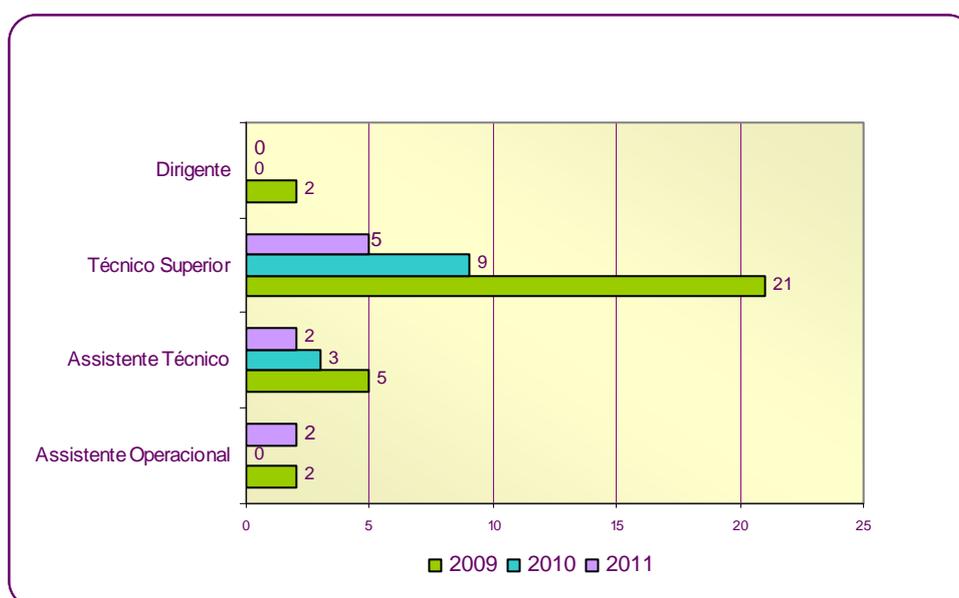
**Trabalhadores admitidos e regressados  
por grupo/cargo/carreira  
Ano de 2011**



**Gráfico nº 13**

Seguidamente, estabelecendo-se uma análise comparativo do ano de 2009, 2010 e 2011, 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 2009, 2010 e 2011**



**Gráfico 14**

Verifica-se que o número de admissões e regressos têm vindo a diminuir ao longo dos anos. O ano de 2009, registou um crescimento ao nível de admissões, pelo motivo já anteriormente referido.

## 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		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Outros *		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	6	0	2	4	3	4	11	15
Assistente Técnico	1	7	0	0	1	1	2	8	10
Assistente Operacional	1	0	0	0	0	1	1	1	2
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>28</b>

#### Notas:

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

\* Saídas definitivas - 2 Técnicos Superiores (1 M e 1 F) e 1 Assistente Operacional (F) = Por procedimento concursal.

\* Saídas temporárias - 2 Técnicos Superiores (M) = Em Comissão de Serviço noutra Organização da Administração Pública, 2 Técnicos Superiores (1M e 1F) e 1 Assistente Técnico (M) = Em Licença sem remuneração e 1 Técnico Superior (F) e 1 Assistente Técnico (F) = Procedimento concursal - Em período experimental noutra Organização da Administração Pública.

No ano de 2011, contabilizaram-se **28 saídas**.

### Trabalhadores saídos por grupo/cargo/carreira Anos de 2009, 2010 e 2011

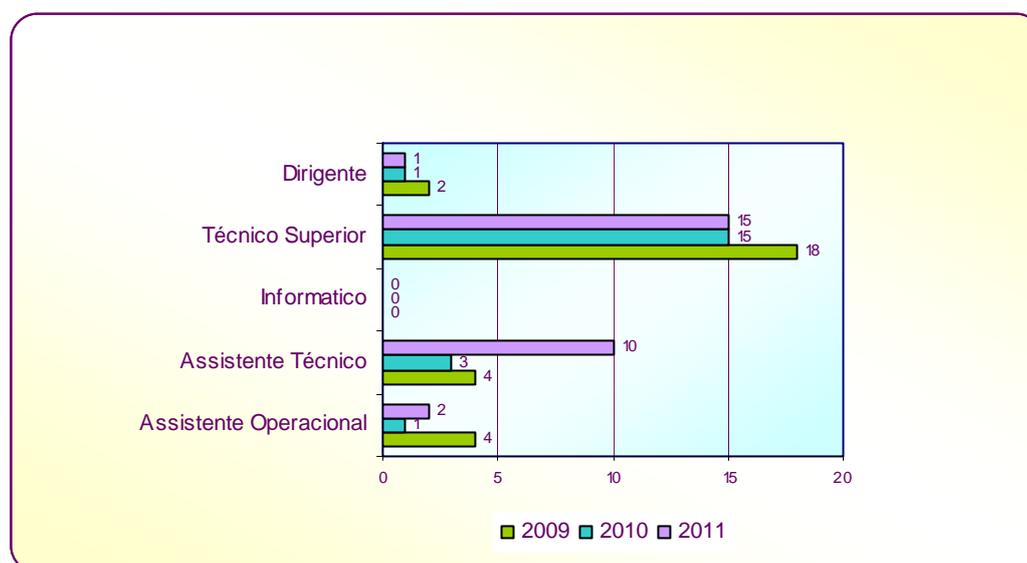


Gráfico 16

O grupo/cargo/carreira que regista um maior número de saídas é o de **Técnico Superior**, com 15 saídas, representando **53,5%** do total de efetivos saídos, seguindo-se o de Assistente Técnico, com 10 saídas, representando **35,7%** do total, o que comparado com o ano anterior, se verifica um **forte crescimento no de assistente técnico** e no de **técnico superior uma significativa manutenção de saídas**.

Procedendo-se ao apuramento da **taxa de saída**<sup>5</sup> verifica-se que é de **24,3%**, no ano de 2011, superior ao **ano de 2010** que registou uma taxa de **15,3%**.

O motivo de saída que mais se destaca é o da **“Reforma/Aposentação”**, representando **57,1%** do total de saídas, seguindo-se o motivo **“Outros”** onde se registam 10 saídas, sendo 3 definitivas (por procedimento concursal e após conclusão do período experimental) e 7 temporárias (2 Comissão de serviço noutra organização da Administração pública, 3 licenças sem remuneração e 2 por procedimento concursal em período experimental noutras Organizações), representando **35,7%** do total de efetivos saídos.

O motivo de saída **“Denúncia”** (por iniciativa do trabalhador) representa uma percentagem muito reduzida, do número de saídas (2 trabalhadores).

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 Direção-Geral.

A **taxa de Turn Over**<sup>6</sup> (exprime o número de rotação de efetivos que entraram e saíram da Direção-Geral) **subiu ligeiramente em relação ao ano transato (12%)**, situando-se no ano em análise nos **15,9%**.

### 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	Procedimento concursal improcedente	Total
Dirigente Superior a)	0	0	0
Dirigente Intermédio a)	1	0	1
Técnico Superior	0	1 *	1
Assistente Técnico	0	0	0
Assistente Operacional	0	0	0
Informático	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**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:

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

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

- não abertura de procedimento por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- 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 (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro).

\* Esgotada a lista de reserva de recrutamento

Os postos de trabalho previstos e não ocupados foram **2**, sendo **1 do grupo/cargo/carreira de Dirigente Intermédio e 1 no de Técnico Superior**.

Tais ocupações não foram possíveis devido ao facto de na primeira situação não se ter procedido à abertura de procedimento concursal e na segunda situação ter sido esgotada a lista de reserva de recrutamento sem o posto de trabalho ter sido ocupado.

## 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 a)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio a)	0	0	0	0	0	0	0	0	3	12	3	12	15
Técnico Superior	0	0	5	33	0	9	1	1	2	2	8	45	53
Assistente Técnico	0	0	4	25	0	3	0	1	0	2	4	31	35
Assistente Operacional	3	0	4	1	0	0	0	0	0	0	7	1	8
Informático	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>115</b>

**Notas:**

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

\* Nesta modalidade de horário estão considerados os trabalhadores ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante (2) e horário a tempo parcial (1).

Das modalidades de horários trabalho consagradas em diversos dispositivos legais, foram praticados na Direção-Geral da Segurança Social, no ano de 2011, os seguintes horários:

- ✓ **Horário flexível**, praticado por **74 trabalhadores**;
- ✓ **Jornada Contínua**, usufruído por **12 trabalhadoras**;
- ✓ **Horário específico**, gozado por **3 trabalhadores**;
- ✓ **Isenção de horário**, praticado por **23 efetivos**;
- ✓ **Horário rígido**, utilizado por **3 trabalhadores**.

Refira-se que no âmbito da modalidade de horário específico, foram considerados os trabalhadores que praticaram o horário de **trabalho a tempo parcial (1)** e o horário de trabalho ao abrigo do **estatuto de trabalhador-estudante (2)**.

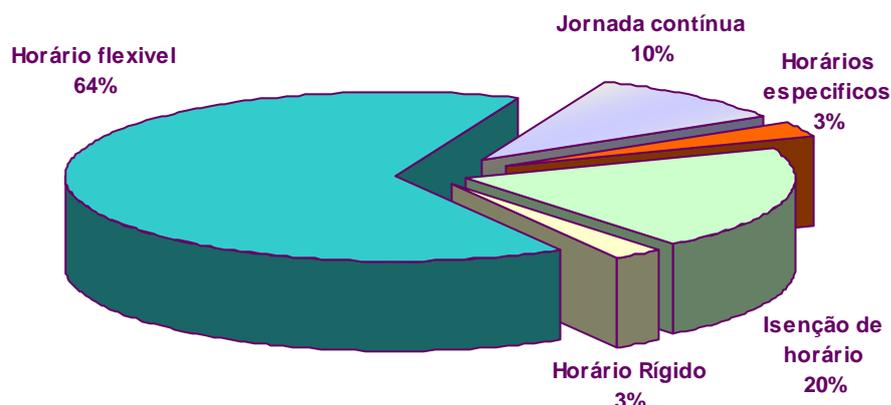
De seguida, sero apresentados dois grficos que representaram o nmero de efetivos em cada modalidade de horrio e respetiva percentagem:

### Contagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horrio Ano de 2011



Grfico 16

### Percentagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horrio



Grfico 17

De acordo com a anlise dos grficos anteriores, verifica-se que a **modalidade de horrio que predomina nesta Direo-Geral o horrio flexivel**, representando **64%** dos total de efetivos, seguindo-se a modalidade de **isencao de horrio que corresponde a 20%**, o que pode ser explicado pela criao das unidades flexiveis existentes e pela conseqente nomeao de dirigentes alocados a cada uma dessas Unidades Orgnicas. Refira-se que, nesta modalidade de horrio de trabalho foram considerados os coordenadores de ncleo e as coordenadoras tcnicas e ainda alguns trabalhadores, com autorizao para a prtica deste tipo de horrio.

Se estabelecermos uma anlise comparativa com o ano anterior, constata-se que a modalidade de horrio rgido no existia em 2010, passando no ano de 2011, a existir 3 trabalhadores, do grupo/cargo/carreira de assistente operacional (com funes de Motoristas) a praticar este horrio, atenta a legislao atualmente em vigor, representando 3% do total de efetivos.

## 8. Modalidades de horários de trabalho e género

**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				M	F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior a)	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente Intermédio a)	3	12	0	0	0	0	0	0	0	0	3	12	15
Técnico Superior	8	35	0	0	0	0	0	0	0	10	8	45	53
Assistente Técnico	4	28	0	0	0	0	0	0	0	3	4	31	35
Assistente Operacional	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	8
Informático	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>79</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>115</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 (Jornadas Contínuas).

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

De acordo com o quadro anterior, importa referir que um grande número de trabalhadores desta Direção-Geral praticam o horário a tempo completo de 35 horas semanais, representando **88,6%** dos efetivos, localizando-se os restantes trabalhadores (13), no item "Tempo parcial ou outro regime especial", que contempla um trabalhador em exercício de funções a tempo parcial, ao abrigo do disposto no artigo 142º da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro e doze trabalhadores em regime de jornada contínua, de acordo com a legislação em vigor.

## 9. 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	1397:50	57:00	1397:50	57:00	1454:50
Informático	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1397:50</b>	<b>57:00</b>	<b>1397:50</b>	<b>57:00</b>	<b>1454:50</b>

**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 (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro).

\* Foram consideradas no mapa 57 h ( Feminino), pagas à trabalhadora através de folha manual, em virtude de à data do pagamento a mesma se encontrar em período experimental noutro organismo da administração pública.

A modalidade da prestação do trabalho extraordinário que se praticou nesta Direção-Geral no ano de 2011, foi a de **trabalho extraordinário diurno**, com o **total de 1454:50** horas, tendo sido as mesmas praticadas pelo grupo/cargo/carreira de assistente operacional (essencialmente com funções de Motoristas), o que se explica pelo conteúdo funcional a que estão adstritos, bem como pelo facto de apenas os Assistentes Operacionais estarem autorizados a este tipo de trabalho.

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

Fazendo uma análise comparativa com o ano de **2010 (2120:30h)**, verifica-se **um decréscimo bastante acentuado (1454:50h)**, o que pode ser explicado pelas restrições orçamentais e legais vigentes no ano de 2011.

## 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		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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio a)	0	2	0	0	4	55	0	0	0	0	0	0	103	368,5	0	3	15,5	71,5	122,5	500,0	622,5
Técnico Superior	0	13	7	10	58	1105	0	0	0	18	1,5	34	232	1483,5	3	8	22	191,5	323,5	2863,0	3186,5
Assistente Técnico	0	2	0	5	8	564	0	1	0	35	0	36,5	142	931,5	0	4	130	157,5	280	1736,5	2016,5
Assistente Operacional	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	207	33,5	0	0	30	5	248	38,5	286,5
Informático	0	0	0	0	0	58	0	0	0	0	0	20	0	61,5	0	0	0	3	0	142,5	142,5
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>81</b>	<b>1782</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>1,5</b>	<b>90,5</b>	<b>684</b>	<b>2878,5</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>197,5</b>	<b>428,5</b>	<b>974</b>	<b>5280,5</b>	<b>6254,5</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)

O maior número de ausências dá-se por **conta do período de férias**, com um total de **3562,5 dias**, facto que se justifica pelo gozo efetivo do direito a férias que o trabalhador tem, **representado 56,9% do total dos dias de ausência**.

Seguidamente, encontra-se as ausências **por motivo de doença (1863 dias)**, representando **29,7%**, seguindo-se **os outros** apresentando **626 dias**, representando **10%**.

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 50,9% do total de dias de ausência.

O grupo/cargo/carreira que regista menos ausências é o de Informática.

A taxa de absentismo de 2011 apurada foi de 21,7%.

Sendo a taxa de absentismo de 2010 de 21,3% e a de 2011 de 21,7%, verifica-se uma ligeiríssima subida.

## 11. Contagem dos trabalhadores em greve e tempo de paralização

Quadro 16

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
06/05	Greve Nacional da Função Pública		
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
24/11	Greve Geral		
PNT*	Nº Trabalhadores em greve	Duração da paralização (em hh/mm)	
35 horas	17	7:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>119:00</b>	

\* Período Normal de Trabalho

O número total de horas de greve pelos trabalhadores no ano de 2011, foram de 126 horas.

Estabelecendo uma análise comparativa com o ano de 2010 que registou 353,3 horas e o ano em análise, verifica-se que houve um grande decréscimo.



## 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, benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

## 1. Estrutura remuneratória, por género

**Quadro 17**  
Estrutura remuneratória, por género

Género/Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	Total
501-1000 €	11	14	25
1001-1250 €	0	20	20
1251-1500 €	2	5	7
1501-1750 €	2	8	10
1751-2000 €	1	12	13
2001-2250 €	0	6	6
2251-2500 €	1	7	8
2501-2750 €	3	11	14
2751-3000 €	1	4	5
3001-3250 €	1	4	5
3251-3500 €	0	1	1
4001-4250 €	1	0	1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>115</b>

Remunerações (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	532,08 €	665,96 €
Máxima (€)	4.060,88 €	3.406,52 €

**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.

- Para o apuramento destes dados foi tido em consideração o disposto no artigo 19º da Lei nº55-A/2010, de 31.12 (taxa de redução).

Preliminarmente, importa referir que para o apuramento dos dados constantes no quadro anterior, foi tido em consideração o disposto no **artigo 19º da Lei nº 55-A/2010, de 31.12**, isto é, a **taxa de redução**.

Analisando os dados, constata-se que os trabalhadores desta Direção-Geral se encontram distribuídos pelos escalões remuneratórios **501-1000€ (25)**, **1001-1250€ (20)**, 1251-1500€ (7), 1501-1750€ (10), **1751-2000€ (13)**, 2001-2250€ (6), 2251-2500€ (8), **2501-2750€ (14)**, 2751-3000€ (5), 3001-3250€ (5), 3251-3500€ (1), e 4001-4250€ (1).

Podemos afirmar que **62,6%** dos trabalhadores desta Direção-Geral, se situam entre os intervalos 501-1000€, 1001-1250€, 1751-2000€ e 2501-2750€.

## 2. Encargos com pessoal

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

Encargos com Pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	3.005.648,62
Suplementos remuneratórios	86.674,16
Prestações sociais	2.783,48
Benefícios sociais	114.845,92
Outros encargos com pessoal	20.199,04
<b>Total</b>	<b>3.230.151,22 €</b>

**Nota:**

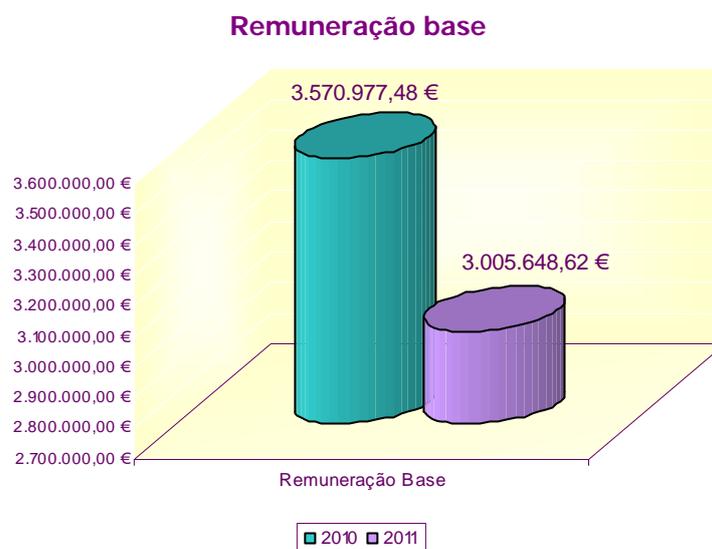
(\*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal

Os encargos com pessoal, **no ano de 2011**, totalizaram **3.230.151,22€**.

Para a aferição do referido montante, foi tido em conta os montantes pagos no âmbito da remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

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

O gráfico seguinte ilustra uma ligeira diminuição no ano em análise, se estabelecida uma comparação com o **ano de 2010** que registou o montante de **3.570.977,48€**.



**Gráfico 18**

Tal ocorrência pode ser explicada, quer pelo elevado número de saídas que ocorreram em 2011, cujos trabalhadores já eram detentores de um escalão remuneratório bastante significativo, quer pela aplicação da taxa de redução anteriormente referida.

Relativamente às restantes rubricas (suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal), apresentam no ano de 2011, valores significativamente mais baixos, que pode ser explicado pela forte contenção orçamental vigente e pela legislação atualmente em vigor.

O **leque salarial**<sup>7</sup> é um valor de referência para a avaliação do equilíbrio das remunerações ilíquidas base praticadas na Direção-Geral, e **situa-se nos 6,09**, ou seja, o vencimento mais elevado é cerca de aproximadamente seis vezes superior ao vencimento mais baixo praticado na Direção-Geral, correspondendo tal facto a uma grande amplitude salarial.

De acordo com a matriz 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 noturno)	10.360,08
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	10.800,00
Ajudas de custo	10.064,95
Representação	54.049,57
Secretariado	1.399,56
<b>Total</b>	<b>86.674,16 €</b>

**Nota:**

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

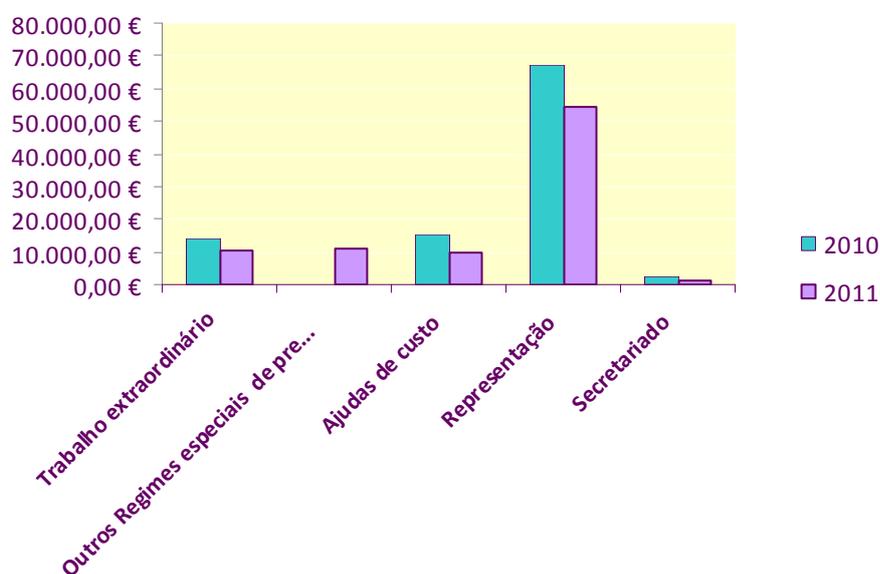
No quadro anterior sob a designação "**Suplementos remuneratórios**", que incluem as rubricas trabalho extraordinário (diurno e noturno), outros regimes especiais de prestações de trabalho, ajudas de custo (nacionais e ao estrangeiro), representação e de secretariado, **totalizou o montante de 86.674,16€**.

Fazendo uma análise comparativa das várias rubricas entre o ano de 2010 e 2011, verifica-se que em 2010 a rubrica "Outros regimes especiais de prestação de trabalho", não contemplava qualquer valor, rubrica esta que no ano de 2011 já apresenta um valor, atento a facto de ter sido admitido um trabalhador em regime de prestação de serviços por avença.

De acordo com a análise das restantes rubricas, em todas se verificou um decréscimo em 2011, conforme consta no gráfico seguinte.

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

### Comparação dos suplementos remunerat3rios Anos de 2010 e 2011



Gr3fico 19

### Quadro 18.2 Encargos com presta3es sociais

Presta3es sociais	Valor (Euros)
Subs3dios no 3mbito da prote3o da parentalidade (maternidade, paternidade e ado3o)	920,54
Abono de fam3lia	1.862,94
<b>Total</b>	<b>2.783,48 €</b>

### Quadro 18.3 Encargos com benef3cios sociais

Benef3cios de apoio social	Valor (Euros)
Subs3dio de refei3o	114.845,92
<b>Total</b>	<b>114.845,92 €</b>

A n3vel gen3rico podemos afirmar que houve um decr3scimo do montante global **em 2011**, totalizando **117.629,40€**, que comparativamente com o **ano de 2010**, registou um encargo de **138.047,05€**.

O grfico seguinte ilustra os valores pagos nas rubricas subsídios no âmbito da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção), abono de família e subsídio de refeição, nos anos de 2010 e 2011, registando **um ligeiro decréscimo no montante total destas rubricas**.

#### Encargos com prestações sociais e com benefícios sociais Anos de 2010 e 2011

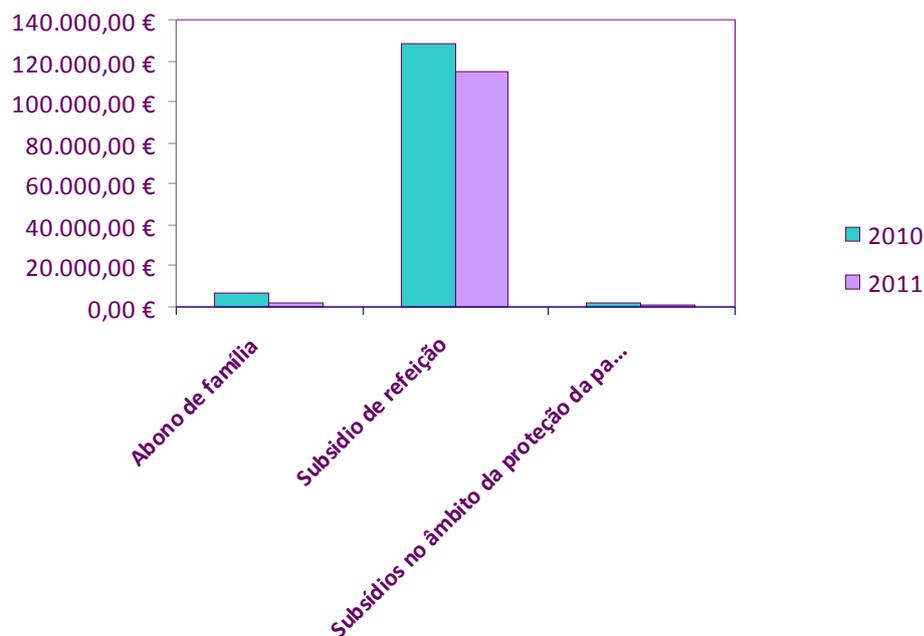


Gráfico 20



## 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		In itinere				
		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
	F	1	1	0	0	0
Nº de acidentes com baixa	M	0	0	0	0	0
	F	1	1	0	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano	M	0	0	0	0	0
	F	1	1	0	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos em anos anteriores	M	0	0	0	0	0
	F	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 temporária e absoluta	1
<b>Total</b>	<b>1</b>

No ano em análise verifica-se que ocorreu nesta Direção-Geral um acidente de trabalho, qualificado 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 trajeto de ida e de regresso do trabalhador para o local de trabalho, o que sucedeu nas situações referidas.

Regista-se apenas um dia de trabalho perdido, pelo acidente ocorrido no ano de 2011.

Também não transitaram, para o ano em análise, situaões de acidentes ocorridos no ano de 2010.

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

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

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	182,99
Equipamento de proteão	5.640,63

**Nota:**

(\*) Inclui os custos com a identificaão, avaliaão e controlo dos fatores de risco.

Para o preenchimento do quadro anterior, foram consideradas despesas inerentes a material destinado à prevenão de primeiros socorros, aluguer de sistemas de deteão de incêndios, renovaão de extintores de incêndios, assistêcia ténica a detetores de incêndios, bem como a colocaão de placas fotoluminescentes sinaléticas em ambos os edifícios.

Se estabelecemos uma comparaão com o ano de 2010, constata-se que houve um ligeiro aumento de custos, nas rubricas encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho e equipamento de proteão.



## FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Neste capítulo serão analisadas as ações de formação ocorridas no ano de 2011, por tipo de ações de formação, bem como a sua duração, o número de participações, o número de participantes, as horas dispendidas em formação e os respetivos custos.

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

**Quadro 27**  
Contagem das 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	120 horas ou mais
Internas	0	0	0	0
Externas	97	17	2	0
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

**Notas:**

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

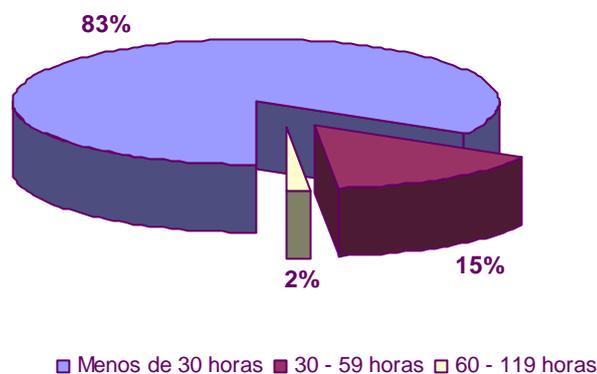
- . ação interna, a que se destina exclusivamente a efetivos do serviço.
- . ação externa, a que pode ter a participação de efetivos de vários serviços.

De acordo com a análise do quadro anterior, verifica-se que não ocorreram nesta Direção-Geral, ações de formação interna, no ano de 2011, aliás, como também não ocorreram no ano de 2010.

Relativamente ao tipo de ação, segundo a duração, aquelas que apresentam um maior número são as de curta duração com **“Menos de 30 horas”**, representando **83,6%** do total do número de ações, seguindo-se as de duração **“De 30 a 59 horas”**, representando **14,6%**.

O gráfico seguinte ilustra a percentagem do anteriormente referido.

**Ações de formação profissional, segundo a duração**



**Gráfico 21**

Preliminarmente importa referir a maior parte das inscrições dos trabalhadores desta Direção-Geral, foram efetuadas no Instituto Nacional de Administração – INA e, foram também maioritariamente realizadas por esta entidade formadora, cumprindo assim, quase na sua totalidade o Plano de Formação elaborado para o ano de 2011.

Estabelecendo uma análise comparativa com o ano de 2010, constata-se que se verificou um ligeiríssimo decréscimo no número total de ações de formação, facto que se deveu essencialmente à contenção orçamental vigente e ao facto de a entidade formadora - INA, ter adiado e cancelado sucessivamente alguns cursos por falta de formandos.

Assim, no **ano de 2010** ocorreram **114 ações** de formação e **no ano em estudo** ocorreram **116**.

Basicamente, as ações externas, consistiram essencialmente em Cursos, Workshops, Seminários, Congressos, Jornadas, entre outros.

A título informativo refira-se que ocorreram 18 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 (a)	0	1	1	1
Dirigente intermédio (a)	0	68	68	14
Técnico Superior	0	123	123	46
Assistente Técnico	0	84	84	25
Assistente Operacional	0	5	5	5
Informático	0	1	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>282</b>	<b>282</b>	<b>92</b>

**Notas:**

(\*) - Considerar o total de ações 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 ação 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 efetivos x 100

Taxa de participação em formação = 80%

No ano em análise, houve um total de 282 participações em ações externas. Estas abrangeram todos os grupos/cargos/carreiras, ainda que em diferentes proporções. Aquele que mais se destaca é de Técnico Superior, seguindo-se o Assistente Técnico e o de Dirigentes Intermédios, representando **84%**, **29,7%** e **24,1%**, respetivamente.

A taxa de participação em formação, que se traduz na razão entre o número de participantes em formação e o total de efetivos, registou no ano de 2011, **80%**, pelo que podemos concluir que a formação profissional continua a ser uma área em que a Gestão de Topo investe fortemente.

Da análise do quadro anterior, verifica-se que o grupo/cargo/carreira com um maior número de participações é o Técnico Superior, que totalizou 123 participações num universo de 53 efetivos, o que demonstra que estes trabalhadores frequentaram mais do que uma ação de formação.

Todos os grupos/cargos/carreiras participaram em ações de formação.

### 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

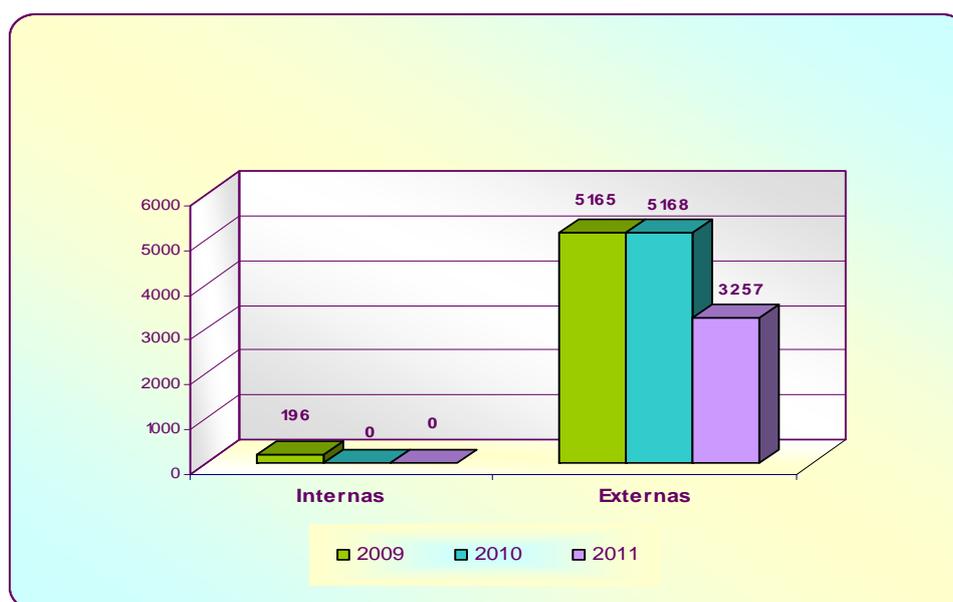
Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior (a)	0	14	14
Dirigente intermédio (a)	0	685	685
Técnico Superior	0	1337	1337
Assistente Técnico	0	1073	1073
Assistente Operacional	0	132	132
Informático	0	16	16
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>3257</b>	<b>3257</b>

**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 (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro).

**Horas dispendidas em ações de formação, segundo o tipo**  
**Anos de 2009, 2010 e 2011**

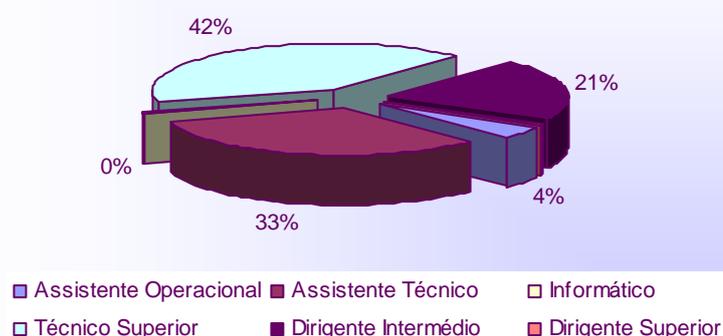


**Gráfico 22**

Atenta análise do quadro e do gráfico anterior, verifica-se que no ano em estudo, houve uma redução do total de horas em ações de formação, facto que se explica pelo não inscrição de trabalhadores em ações de formação “**De 120 horas ou mais**”, o que reduziu significativamente o número total de horas, para além de também terem havido menos ações “**De 60 a 119 horas**”.

Seguidamente o gráfico seguinte ilustra o total de horas em ações de formação, a nível percentual.

**Percentagem das horas dispendidas em ações de formação,  
por grupo/cargo/carreira,  
Ano 2011**



**Gráfico 23**

O grupo/cargo/carreira que apresenta **um maior número é o Técnico Superior**, registando **42%**, seguindo-se **o de Assistente Técnico**, representando **33%**, o que se explica pelo facto de este Organismo investir bastante formação nos seus trabalhadores e são estes os grupos/cargos e carreiras que apresentam maior número de efetivos.

#### 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	17.427,86 €
<b>TOTAL</b>	<b>17.427,86 €</b>

**Nota:**

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

Dos dados apurados, verifica-se que no ano de 2011, houve um decréscimo com as despesas com formação, se comparado com o ano de 2010 e 2009.

Tal facto deveu-se essencialmente ao grande empenho desta Direção-Geral na formação dos seus trabalhadores, inscrevendo os mesmos, sempre que possível em ações de formação a custo zero, procurando em consonância com as restrições orçamentais vigentes, atingir um equilíbrio entre a contenção orçamental e as necessidades formativas dos seus trabalhadores.

A título informativo, refira-se que ocorreram 28 ações de formação na Secretaria-Geral do MSSS, a custo zero.

Também o facto de o INA, entidade formadora ter vindo a adiar e a cancelar cursos, no ano de 2011, conforme anteriormente referido, veio diminuir as despesas com a formação.

O grupo/cargo/carreira que apresenta um maior número de horas dispendidas em formação é o Técnico Superior, seguindo-se o de Assistente Técnico, mantendo assim, a tendência dos anos anteriores



## RELAÇÕES PROFISSIONAIS



Neste capítulo serão analisadas as relaões profissionais.

**Quadro 31**  
**Relaões profissionais**

Relaões Profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	<b>34</b>

**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 no vencimento.

No âmbito das relaões profissionais apenas há dizer que em 2011 a DGSS, contou com 34 trabalhadores sindicalizados, o que **corresponde a 29,5% do total de efetivos**.

Estabelecendo uma comparação com os anos de 2009, 2010 e 2011, **verifica-se uma estagnação nos dois últimos anos, mantendo o mesmo número de trabalhadores sindicalizados:**

- ✓ 2009 – 23
- ✓ 2009 – 34
- ✓ 2011 – 34