

# Balanço Social de 2012



## NOTA INTRODUTÓRIA

O Balço 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 evoluão 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 segurana, a formaão 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 evoluão verificada durante o ano de 2012, 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 elaboraão do presente Balço Social, foi seguida a estrutura apresentada no formulário "Balço Social 2012", fornecido pela DGAEP, que serviu de orientaão para todos os Organismos da Administraão Pública, o qual se encontra em consonância com o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro.

Na Direção-Geral da Segurana Social, cabe à Direção de Serviços de Apoio à Gestão, designadamente à Divisão de Apoio Técnico, proceder ao levantamento e à agregaão dos dados para a realizaão do Balço Social, com recurso a algumas aplicaões informáticas, tais como SRH e BSOrg, em aplicaão neste Organismo, bem como a utilizaão de ficheiros de apoio em Excel, desenvolvidos pelos trabalhadores.

Finalmente, de referir que atenta a compilaão 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;
- 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 extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género.

### Capítulo 3 - Higiene e Segurana

- Quadro 21: Número de situaões 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 intervenões das comissões de segurana 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 2012, 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 <sup>a)</sup>	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	1	4	1	4	5
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	2	7	2	7	9
Técnico Superior	9	40	0	0	9	40	49
Assistente Técnico	4	29	0	0	4	29	33
Assistente Operacional	7	1	0	0	7	1	8
Informático	0	2	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>72</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>84</b>	<b>108</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:**

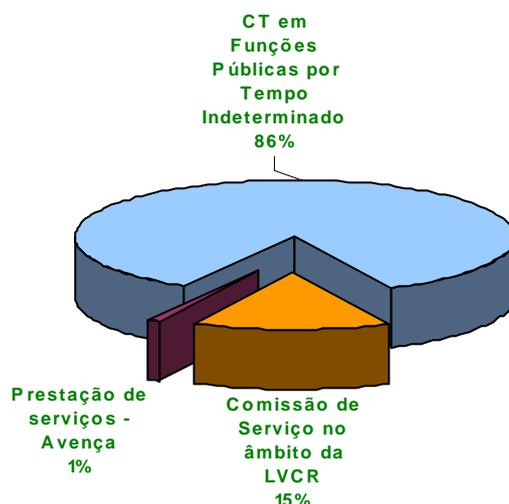
<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Atenta a análise dos quadros anteriores, verifica-se que a 31 de dezembro de 2012, a DGSS, contava com **108 trabalhadores em efetividade de funções**, sendo 24 do sexo masculino e 84 do sexo feminino, dos quais **16** estavam em regime de Comissão de Serviço e **92** em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

Acresce **um** trabalhador em regime de prestação de serviços por avença, **totalizando 109**.

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

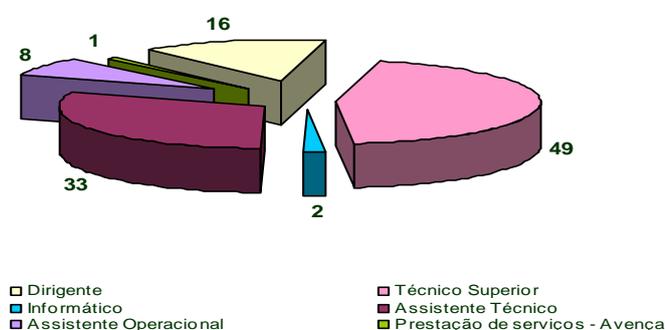
### Trabalhadores por modalidade de vinculação Ano de 2012



(Gráfico nº 1)

Ao analisarmos a 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 **86%**, não obstante estarem também presentes as figuras de comissão de serviço no âmbito da LVCR (**15%**) e um trabalhador em regime de prestação de serviços – avença (**1%**), ao abrigo do **Despacho n.º 2119/2012-SEAP, de 06 de junho de 2012**.

### Trabalhadores por grupo/cargo/carreira Ano de 2012



(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**.

### Indicadores:

Taxa de Tecnicidade	Número de Técnicos Superiores	X100	45,4%
	Total de Recursos Humanos		

Taxa de Tecnicidade II	Número de Dirigentes + Técnicos Superiores + Informáticos	X100	62,0%
	Total de Recursos Humanos		

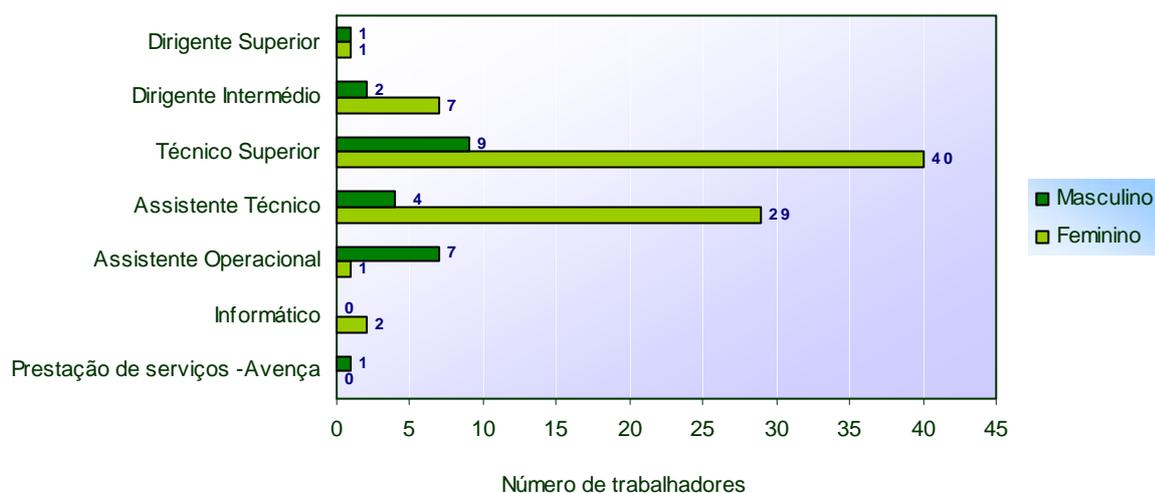
Podemos verificar que a **Taxa de tecnicidade** se situa em **62%**, sofrendo uma pequena subida em relação ao ano transato (**60,9%**).

Quanto à **Taxa de enquadramento**, constata-se que existem 16 dirigentes, representando **14,8%** do total de efetivos, registando-se um ligeiríssimo decréscimo se comparado com 2010 e 2011 (17 dirigentes).

### Indicador:

Taxa de Enquadramento	Número de Dirigentes	X100	14,8%
	Total de Recursos Humanos		

### 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.

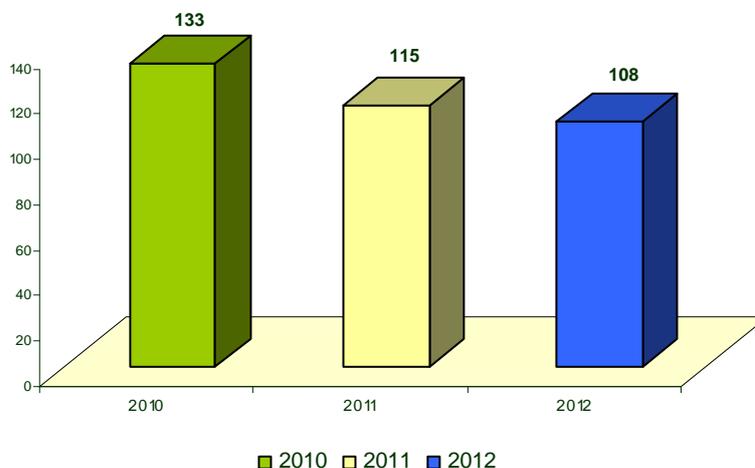
**Indicador:**

Taxa de Feminização	Total de Efetivos Sexo Feminino	X100	<b>77,8%</b>
	Total de Efetivos		

A taxa de feminização continua assim a **ser bastante elevada**, registando-se no entanto uma descida no ano de 2012, verificando-se no ano de 2010 (79,6%) e 2011 (79,3%), uma ligeiríssima descida.

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, sendo maioritariamente trabalhadores que exercem funções de Motoristas, que por norma são exercidas pelo sexo masculino.

**Trabalhadores em efetividade de funções  
Anos de 2010, 2011 e 2012**

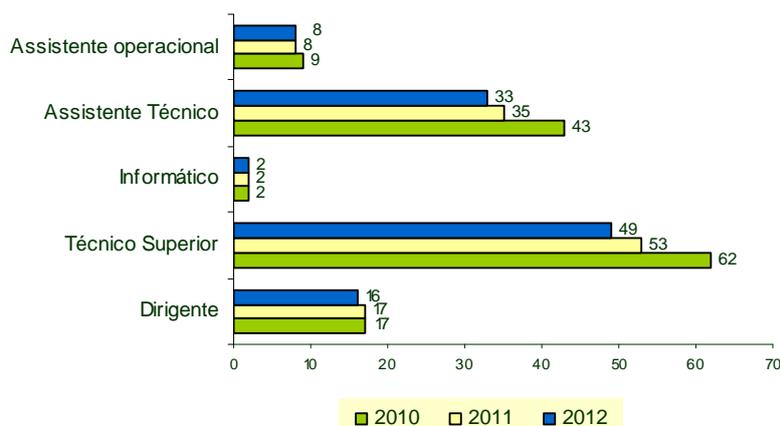


**(Gráfico nº 4)**

Fazendo uma análise comparativa do número de trabalhadores nos anos de 2010, 2011 e 2012, constata-se que se tem vindo a registar **um decréscimo de efetivos, mantendo a tendência dos últimos anos**.

Tal facto, pode ser explicado pelas alterações legislativas que têm vindo a ocorrer nos **últimos anos**.

### Trabalhadores por grupo/cargo/carreira Anos de 2010, 2011 e 2012



(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) e no grupo/cargo/carreira de Assistente Técnico, também se verifica um decréscimo se comparado com o ano de 2011 (menos 8 trabalhadores).

Quanto ao grupo/cargo/carreira de Dirigentes, também se verificou um ligeiríssimo decréscimo.

Os grupos/cargos/carreiras de Informática e de assistente operacional, 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	25 - 29		30 - 34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	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 <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	4	5
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	3	0	0	0	0	2	7	9	
Técnico Superior	0	1	0	0	3	1	2	9	2	8	0	6	1	11	1	3	0	1	9	40	49	
Assistente Técnico	0	0	2	1	1	4	1	2	0	3	0	4	0	8	0	7	0	0	4	29	33	
Assistente Operacional	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	1	0	2	0	0	1	0	0	7	1	8	
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	2	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>84</b>	<b>108</b>	

Prestação de serviços	55-59		Total
	M	F	
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 (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

Analisando o anterior, verifica-se que os efetivos se distribuem pelos escalões etários 25-29 (1), 30-34 (3), 35-39 (11), 40-44 (18), 45-49 (16), 50-54 (16), 55-59 (28), 60-64 (15) e 65-69 (1). anos de idade

**Indicadores:**

Nível Etário / Idade média	Soma das Idades	50,5
	Total de Recursos Humanos	

Nível etário feminino	Total das idades dos efetivos do Sexo Feminino	51,2
	Total de recursos humanos do Sexo Feminino	

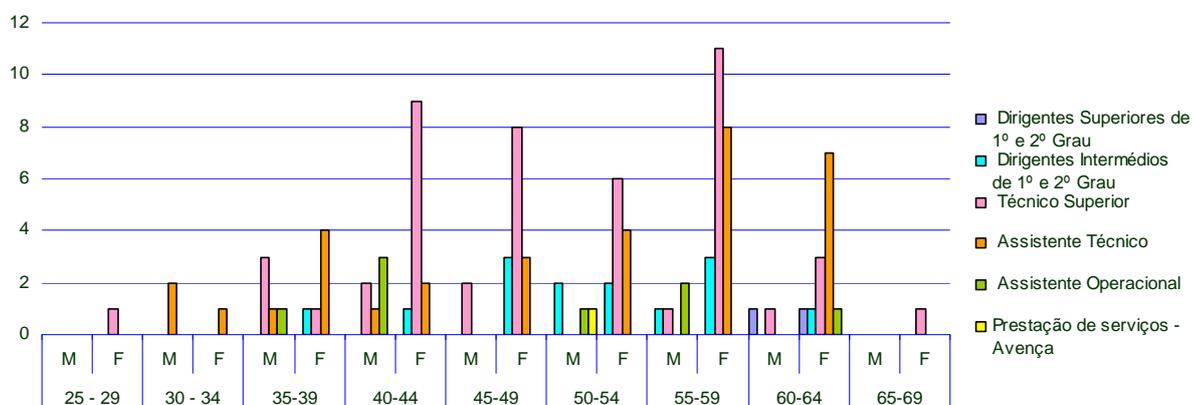
Nível etário masculino	Total das idades dos efetivos do Sexo Masculino	48,3
	Total de recursos humanos do Sexo Masculino	

Tal permite aferir que a média etária dos efetivos se situa nos **50,5 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 uma percentagem ligeiramente superior – **51,2** anos de idade.

Estabelecendo **uma análise comparativa dos últimos três anos**, constata-se que **a média etária se mantém** praticamente a mesma (2010 - 50,5 e 2011 -50,3).

**Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o escalão etário e o género**  
Ano de 2012



(Gráfico nº 6)

Atento ao intervalo etário entre os 20 e os 34 anos, e aplicando-lhe a **Taxa de Emprego de Jovens<sup>1</sup>**, o valor obtido é o de **3,6%**, 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.

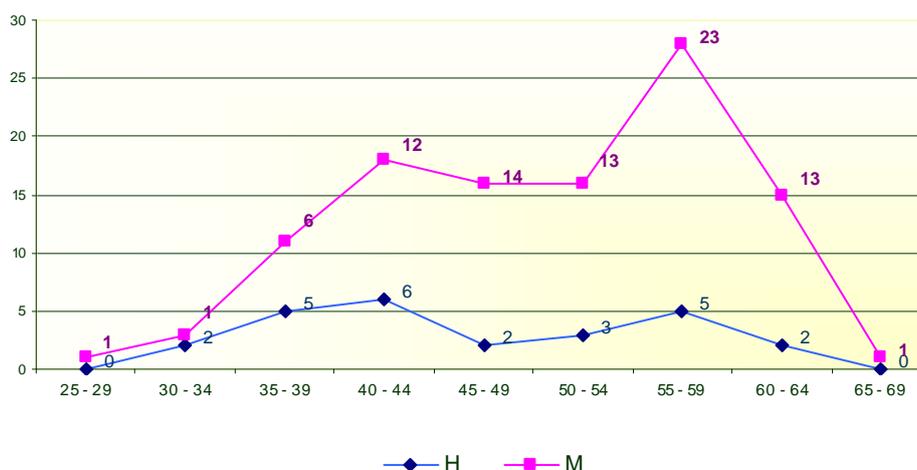
### Indicador:

Leque Etário	Trabalhador Mais Idoso (idade)	2,39
	Trabalhador Menos Idoso (idade)	

O **leque etário** é de 2,39 subindo muito ligeiramente se comparado com o ano de 2011 (2,06).

A título de curiosidade, podemos dizer que o efetivo mais novo tem 28 anos e o efetivo mais velho tem 67 anos de idade.

**Trabalhadores por escalão etário segundo o género**  
Ano de 2012



(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 no escalão 55-59**, um total de 23 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.

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

### 3. Nível de antiguidade

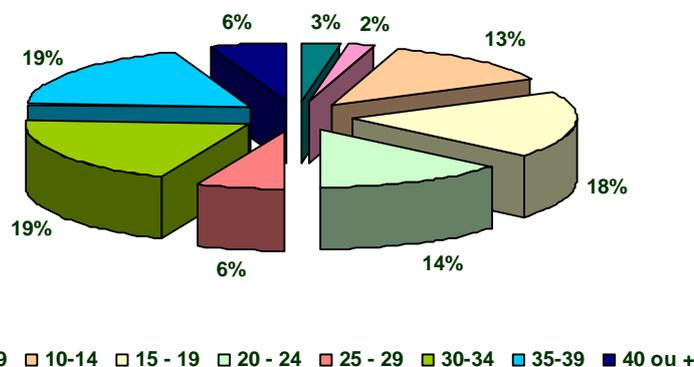
**Quadro 3**  
**Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira,**  
**segundo o nível de antiguidade e género**

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			
	Dirigente Superior de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0			0
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	1	0	0	0	0	1	4	5
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	0	1	2	0	2	0	0	2	7	9
Técnico Superior	1	2	0	1	4	5	2	8	0	5	0	4	1	6	0	5	1	4	9	40	49
Assistente Técnico	0	0	0	0	2	2	2	6	0	4	0	0	0	7	0	9	0	1	4	29	33
Assistente Operacional	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	7	1	8
Informático	0	0	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>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>84</b>	<b>108</b>

Nota:

<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

**Percentagem dos trabalhadores, por nível de antiguidade**  
**Ano de 2012**



(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 nos intervalos 30-34 (21), 15-19 (20), 35-39 (20)**, representando **56,4%** do total de efetivos.

Seguem-se, os intervalos **10-14 (14)** e o **20-24 (15)** anos de antiguidade, representando **15,7%** do total de efetivos.

**Indicador:**

Nível Médio de Antiguidade	Soma das Antiguidades na Função Pública	<b>25,18</b>
	Total de Efetivos	

O nível médio de antiguidade situa-se nos **25,18 anos**, baixando ligeiramente se comparado com os dois últimos anos - **2010 (26,24 anos)** e **2011 (26 anos)**, em resultado das alterações legislativas que se têm vindo a verificar nos últimos anos no âmbito do Regime de Aposentação.

#### 4. Nível de escolaridade

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

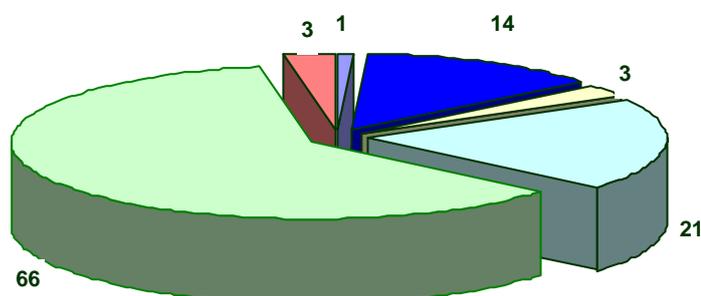
Grupo/cargo/carreira/ Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9º ano ou equivalente		11º ano		12º ano ou equivalente		Licenciatura		Mestrado		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	1	4	5
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	0	0	2	7	9
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	39	2	1	9	40	49
Assistente Técnico	0	0	0	0	0	9	0	3	2	16	2	1	0	0	4	29	33
Assistente Operacional	0	1	0	0	5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	7	1	8
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>53</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>84</b>	<b>108</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:

<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

**Trabalhadores, por nível de escolaridade**  
Ano de 2012



■ 4 anos ■ 9 anos ■ 11 anos ■ 12 anos ■ Licenciatura ■ Mestrado

(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:

- ✓ 16 trabalhadores possuem até ao 9º ano de escolaridade inclusive, tendo em conta também as habilitações do trabalhador que exerce funções em regime de avença;
- ✓ 24 trabalhadores detêm o 11º ou o 12º ano de escolaridade;
- ✓ 69 trabalhadores possuem formação superior.

**Indicadores:**

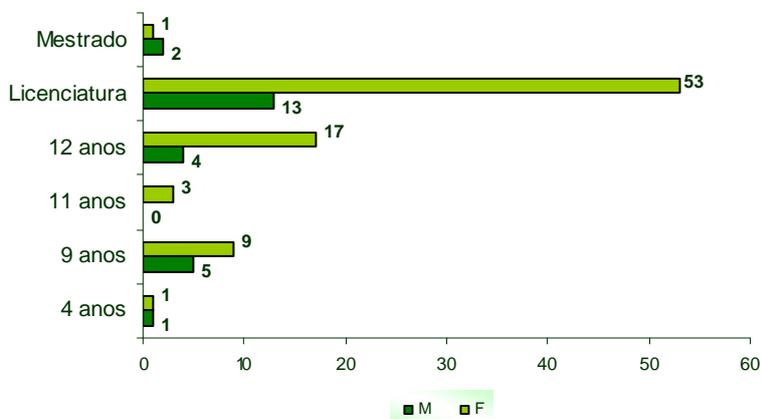
Taxa de Habilitação Superior	Total de Efetivos c/ LIC+PG+MEST+Bach	X100	63,8%
	Total de Efetivos		
Taxa de Habilitação Secundária	Total Habilitações do 11.º ao 12.º + CMS	X100	22,2%
	Total de Efetivos		
Taxa de Habilitação Básica	Total de Habilitações <= 9.º ano	X100	14,8%
	Total de Efetivos		

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

A Taxa de Formação Superior em 2012 foi pois, de 63,8%, ligeiramente superior ao ano transato (63,4%).

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

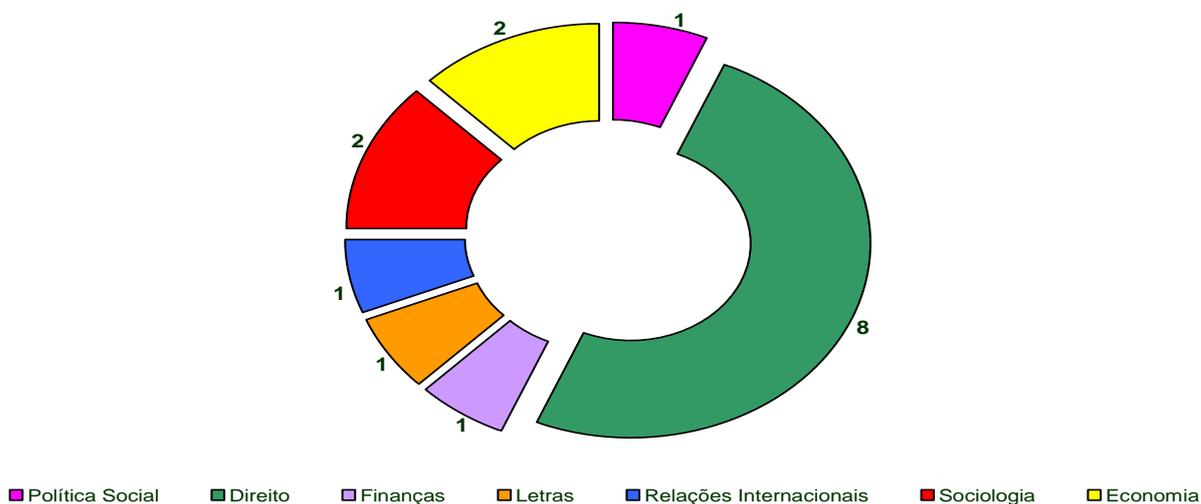
**Trabalhadores, por nível de escolaridade e género  
Ano de 2012**



(Gráfico nº 10)

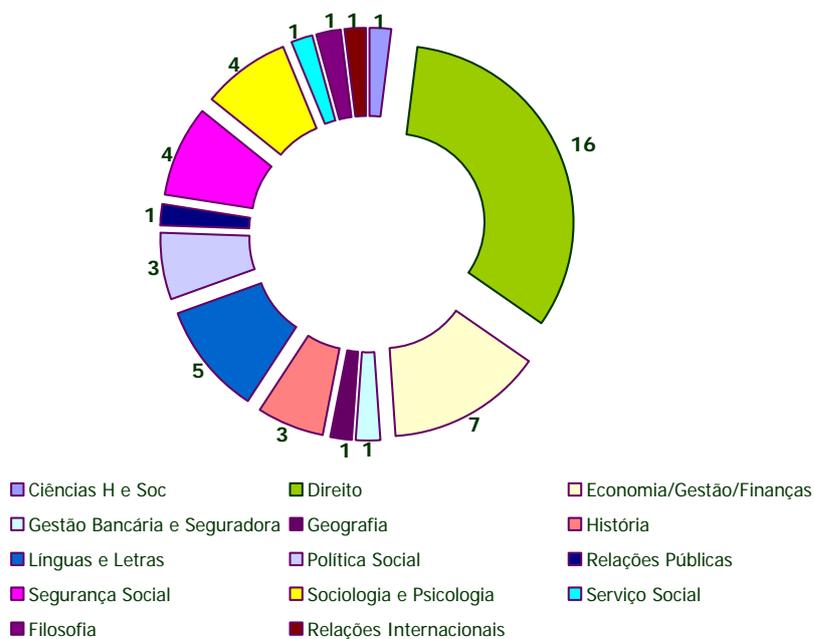
Analisando o grfico anterior, constata-se que o nvel de escolaridade que mais se destaca o grau de licenciatura do sexo feminino, assim como o 12º ano ou equivalente tambm do sexo feminino, o que explicado pela elevada taxa de feminizao que se regista nesta Direo-Geral.

**reas de licenciaturas do cargo de Dirigente  
Ano de 2012**



(Gráfico nº 12)

**reas de licenciaturas dos grupo/cargo/carreira de  
Técnicos Superiores  
Ano de 2012**



(Gráfico nº 13)

Analisando os 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 **36,9%**, do universo dos licenciados, o que decorre da natureza predominantemente técnico-normativa da DGSS, como aliás 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		60 - 64		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Técnico Superior	0	1	0	1	0	0	0	1	0	3	3
Assistente Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**Notas:**

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

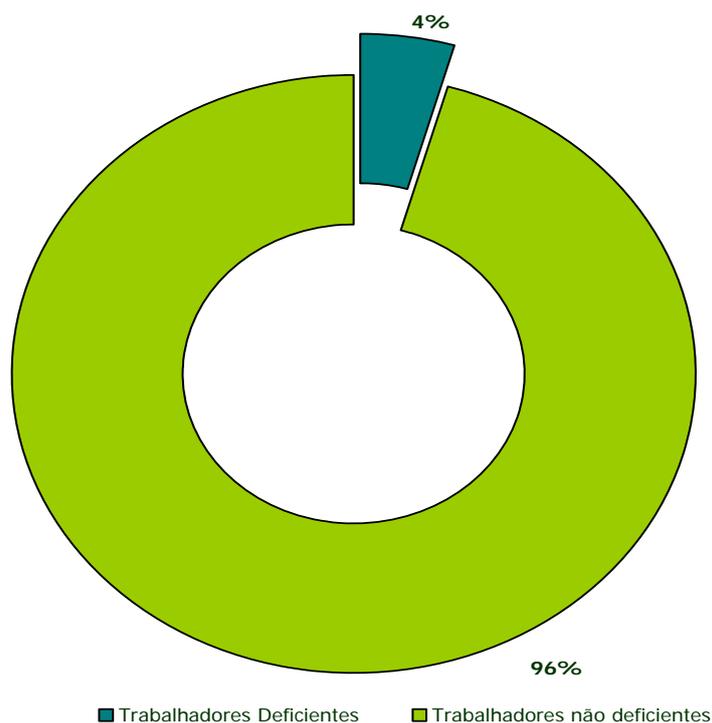
<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro)

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

Do total dos 108 trabalhadores, 5 **são trabalhadores que beneficiam de redução fiscal**, sendo 4 do sexo feminino e 1 do sexo masculino, representando **4,6% do peso total dos efetivos**.

Analisando os mesmos por escalão etário, verifica-se que se encontram distribuídos pelos escalões etários 45-49 (1), 50-54 (2), 55-59 (1) e 60-64 (1), apresentando uma ligeiríssima descida se comparados com o ano de 2011 (6).

O gráfico seguinte ilustra a diferença do total de efetivos:



(Gráfico n.º 14)

## 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		CEAGP		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2.º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	2	0	0	1	0	1*	2	2	4
Assistente Técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

**Notas:**

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

<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro)

\* Regressou à DGSS, por ter cessado a Comissão de Serviço noutra Organismo.

Da análise dos trabalhadores admitidos e regressados nesta Direção-Geral, constata-se que no ano de 2012, se registaram **4 admissões/regressos**, que se situam no grupo/cargo/carreira de Técnico Superior, o que se explica pelo elevado grau de tecnicidade deste Organismo, conforme já anteriormente referido.

As admissões e os regressos registados, conforme quadro anterior, são os mesmos tanto do sexo feminino (2), como do sexo masculino (2), 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 **“Mobilidade Interna” com duas admissões, seguindo-se uma admissão no âmbito do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP).**

Verificou-se também **um regresso** devido ao facto da trabalhadora ter cessado a comissão de serviço noutro Organismo da Administração Pública.

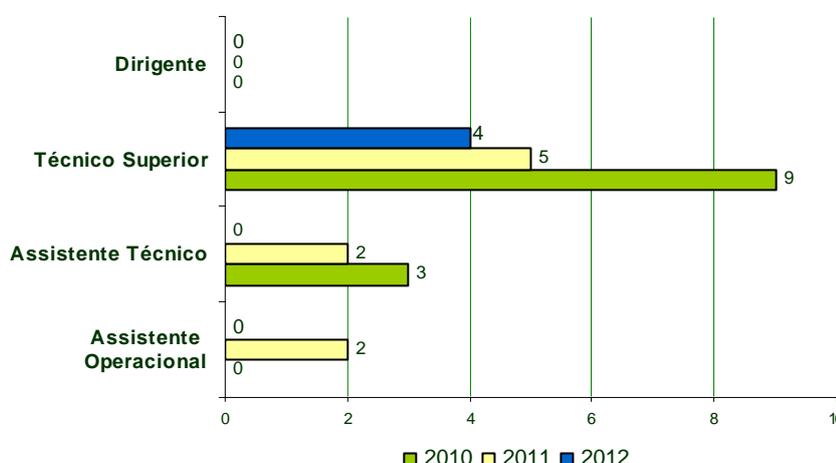
**Indicador:**

Taxa de Entradas	Número Total de Admissões/Regressos	x100	<b>3,7%</b>
	Total de Recursos Humanos		

Assim, a **Taxa de Entradas** é de **3,7%**, o que em relação ao ano anterior foi claramente mais baixo (2011 – **6,8%**), mantendo-se a tendência de descida dos últimos três anos, o que pode ser explicado pela grande contenção orçamental vigente, o que restringe a abertura de procedimentos concursais e a consequente restrição da subida de posicionamento remuneratório, o que limita a aceitação do posto de trabalho por parte de eventuais candidatos aos procedimentos concursais.

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 2010, 2011 e 2012**



**(Gráfico 15)**

Verifica-se que o número de admissões e regressos têm vindo a diminuir ao longo dos anos.

## 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		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	1	0	0	0	1	1
Técnico Superior	1	5	0	2*	1	7	8
Assistente Técnico	0	2	0	0	0	2	2
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>

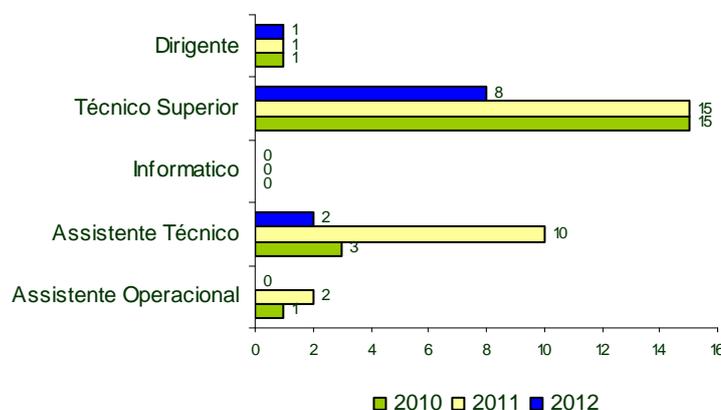
**Nota:**

<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

\* Saídas temporárias - 2 Técnicos Superiores - 1 em comissão de serviço noutro Organismo da Administração Pública e 1 em período experimental no âmbito de procedimento concursal.

No ano de 2012, contabilizaram-se **11 saídas**.

### Trabalhadores saídos por grupo/cargo/carreira Anos de 2010, 2011 e 2012



(Gráfico 16)

O grupo/cargo/carreira que regista um maior número de saídas é o de **Técnico Superior**, com **8** saídas, representando **72,7%** do total de efetivos saídos, seguindo-se o de Assistente Técnico, com 2 saídas, representando **18,1%** do total, o que comparado com o ano anterior, se verifica um ligeiro decréscimo quer a nível dos **assistentes técnicos**, quer a nível dos **técnicos superior**.

#### Indicador:

Taxa de Saídas	Número Total de Saídas	x100	<b>10,1%</b>
	Total de Recursos Humanos		

Procedendo-se ao apuramento do **Taxa de Saídas verifica-se que** é de **10,1%**, no ano de 2012, claramente inferior ao **ano de 2011** que registou uma taxa de **24,3%**. Tal facto pode ser explicado pelas alterações legislativas que ocorreram no ano de 2011, relativamente ao regime de Aposentação para os trabalhadores que exercem funções públicas.

O motivo de saída que mais se destaca é precisamente o da **"Reforma/Aposentação"**, representando **81,8%** do total de saídas, seguindo-se o motivo **"Outros"** onde se registam 2 saídas temporárias (1 em Comissão de serviço noutro Organismo da Administração pública e outro 1 por procedimento concursal em período experimental noutro Organismo), representando **18,1%** do total de efetivos saídos.

#### Indicador:

Taxa de Reposição	Número Total de Admissões	x100	<b>36,3%</b>
	Número total de saídas		

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>2</sup> (exprime o número de rotação de efetivos que entraram e saíram da Direção-Geral) **desceu bastante em relação ao ano transato (15,9%)**, situando-se no ano em análise nos **6,9%**.

<sup>2</sup> [(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 <sup>a)</sup>	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0
Técnico Superior	2	2
Assistente Técnico	0	0
Assistente Operacional	0	0
Informático	0	0
<b>Total</b>	<b>2</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:

- não abertura de procedimento por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do 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;

<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

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

## 7. Mudanças de situação

**Quadro 11**  
Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Consolidação da mobilidade na categoria (3)		Total		Total
	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0
Assistente Técnico	0	2	0	2	2
Assistente Operacional	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Notas:**

(1) e (2) - Artigos 46º, 47º e 48º da Lei 12-A/2008; (3) - Artigo 64º da Lei 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro)

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

As mudanças de situação que ocorreram no ano de 2012, foram duas consolidações de mobilidade na categoria (Coordenadora Técnica e Assistente Técnico), ao abrigo da legislação em vigor, no grupo/cargo/carreira de Assistente Técnico.

## 8. 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 <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	4	5
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	2	7	2	7	9
Técnico Superior	0	0	8	29	0	8	0	1	1	2	9	40	49
Assistente Técnico	0	0	4	22	0	4	0	1	0	2	4	29	33
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>16</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>84</b>	<b>108</b>

**Notas:**

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

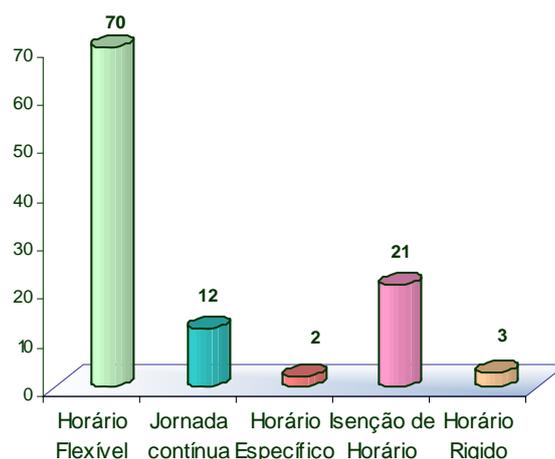
Das modalidades de horários trabalho consagradas em diversos dispositivos legais, foram praticados na Direção-Geral da Segurança Social, no ano de 2012, os seguintes horários:

- ✓ **Horário flexível**, praticado por **70 trabalhadores**;
- ✓ **Jornada Contínua**, usufruído por **12 trabalhadoras**;
- ✓ **Horário específico**, gozado por **2 trabalhadores**;
- ✓ **Isenção de horário**, praticado por **21 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 (1)**.

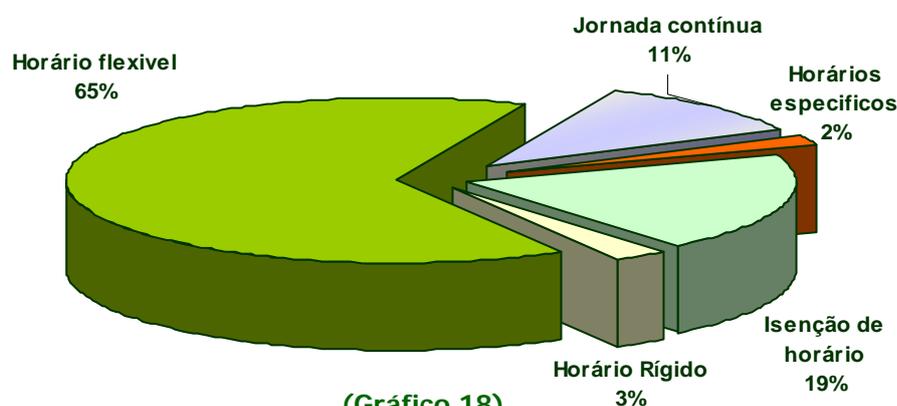
De seguida, serão apresentados dois gráficos que representaram o número de efetivos em cada modalidade de horário e respetiva percentagem:

#### Contagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário Ano de 2012



(Gráfico 17)

#### Percentagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário



(Gráfico 18)

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 **65%** dos total de efetivos, seguindo-se a modalidade de **isenção de horário que corresponde a 19%**, praticada maioritariamente por Dirigentes. Refira-se que, nesta modalidade de horário de trabalho foram considerados os coordenadores de núcleo e as coordenadoras técnicas e ainda alguns trabalhadores, com autorização para a prática deste tipo de horário.

Se estabelecermos uma análise comparativa dos últimos três anos, constata-se que a modalidade de horário rígido não existia em 2010, passando nos anos de 2011 e 2012, a existirem 3 trabalhadores, do grupo/cargo/carreira de assistente operacional (com funções de Motoristas) a praticar este horário, atenta a legislação em vigor, representando 3% do total de efetivos.

## 9. Trabalhadores segundo o período normal de trabalho

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (**)		Total		Total
	35 horas								
	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente Superior de 1º Grau <sup>a)</sup>	1	0	0	0	0	0	1	
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	1	4	0	0	0	0	1	4	5
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	2	7	0	0	0	0	2	7	9
Técnico Superior	9	31	0	1	0	8	9	40	49
Assistente Técnico	4	25	0	0	0	4	4	29	33
Assistente Operacional	7	1	0	0	0	0	7	1	8
Informático	0	2	0	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>71</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>84</b>	<b>108</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

<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

(\*)- Trabalho a tempo parcial (artº nº 142º da Lei nº 59/2008).

(\*\*)- Prestação de trabalho em regime de jornada contínua.

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 (95), representando **87,9%** 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 (com 21 horas semanais), 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.

## 10. Prestação de trabalho extraordinário

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno (*)		Trabalho em dias feriados		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0
Assistente Técnico	41:50	0	0	0	41:50	0	41:50
Assistente Operacional	1452:00	0	0	0	1452:00	0	1452:00
Informático	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1493:50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1493:50</b>	<b>0</b>	<b>1493:50</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.

<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

A modalidade da prestação do trabalho extraordinário que se praticou nesta Direção-Geral no ano de 2012, foi a de **trabalho extraordinário diurno**, com o **total de 1493:50** 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 entre o ano de **2012 (1493:50h)** e de **2011 (1454:50h)**, verifica-se praticamente o mesmo valor, o que pode ser explicado pelas restrições orçamentais e legais vigentes desde 2011.

## 11. 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		Injustificadas		Outros		Total		Total
	M	F	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 <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	0	0	0	25	0	25
Dirigente Superior de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	3	0	24	0	0	0	15	0	0	0	35	0	0	0	0	0	0	0	77	77
Dirigente Intermédio de 1º Grau <sup>a)</sup>	0	2	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	30	120	0	0	0	0	0	2	30	127	157
Dirigente Intermédio de 2º Grau <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61	192,5	0	0	0	0	7,5	16	68,5	208,5	277
Técnico Superior	0	106	0	3	19	402	0	45	0	30	0	0	216,5	1097,5	3	5	0	0	28,5	84,5	267	1773,0	2040
Assistente Técnico	0	6	0	6	2	165	0	104	0	0	0	12	101	860	0	7	0	0	18	79	121	1239,0	1360
Assistente Operacional	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	0	192	29	1	0	0	0	30	0	237	29	266
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	0	0	0	0	0	5	0	63	63
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>594</b>	<b>0</b>	<b>149</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>625,5</b>	<b>2392</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>84</b>	<b>186,5</b>	<b>748,5</b>	<b>3516,5</b>	<b>4265</b>

**Notas:**

Considerar o total de dias completos de ausência.

<sup>a)</sup> Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

O maior número de ausências dá-se por **conta do período de férias**, com um total de **3017,5 dias**, facto que se justifica pelo gozo efetivo do direito a férias que o trabalhador tem, representado **70,7% do total dos dias de ausência**.

Seguidamente, encontra-se as ausências **por motivo de doença (629 dias)**, representando **14,7%**, seguindo-se **os outros** apresentando **270,5 dias**, representando **6,3%**.

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 **47,8%** do total de dias de ausência, o que se explica por ser o grupo/cargo/carreira que apresenta maior número de efetivos (49).

**A taxa de absentismo de 2012 apurada foi de 15,6%.**

Sendo a **taxa de absentismo de 2011 de 21,7%** e **2012 de 15,6%**, verifica-se uma **descida**.

A título de curiosidade, **se retirarmos as ausências por conta do período de férias e greve**, o total de ausências totaliza **3033,5 dias**, representando uma taxa de absentismo de **11,1%** e **em 2011 (3580,5)** a taxa de absentismo foi de **12,4%**.

## 12. 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			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
22/03	Greve Geral		
PNT*	Nº Trabalhadores em greve	Duração da paralização (em hh/mm)	
35 horas	3	7:00	
42 horas	-	-	
Semana 4 dias (D.L. 325/99)	-	-	
Regime especial (D.L. 324/99)	-	-	
Outros	-	-	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>21:00</b>	

\* Período Normal de Trabalho

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
14/11	Greve Geral		
PNT*	Nº Trabalhadores em greve	Duração da paralização (em hh/mm)	
35 horas	13	7:00	
42 horas	-	-	
Semana 4 dias (D.L. 325/99)	-	-	
Regime especial (D.L. 324/99)	-	-	
Outros	-	-	
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>91:00</b>	

\* Período Normal de Trabalho

O número total de horas de greve pelos trabalhadores no ano de 2012, foram de 112 horas.

Estabelecendo uma análise comparativa com o ano de 2011 que registou 126 horas e o ano em análise, verifica-se que houve um 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

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	11	14	25
1001-1250 €	0	19	19
1251-1500 €	2	4	6
1501-1750 €	3	7	10
1751-2000 €	1	11	12
2001-2250 €	0	6	6
2251-2500 €	1	6	7
2501 -2750 €	3	9	12
2751-3000 €	1	3	4
3001-3250 €	1	4	5
3251-3500 €	0	1	1
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
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>84</b>	<b>108</b>

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

**Nota:**

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

Analisando os dados, constata-se que os trabalhadores desta Direção-Geral se encontram distribuídos pelos escalões remuneratórios **501-1000€ (25)**, **1001-1250€ (19)**, 1251-1500€ (6), 1501-1750€ (10), **1751-2000€ (12)**, 2001-2250€ (6), 2251-2500€ (7), **2501-2750€ (12)**, 2751-3000€ (4), 3001-3250€ (5), 3251-3500€ (1), e 4001-4250€ (1).

Podemos afirmar que **62,2%** 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 (*)	2.212.745,00
Suplementos remuneratórios	79.957,00
Prémios de desempenho	0
Prestações sociais	3.546,00
Benefícios sociais	104.098,00
Outros encargos com pessoal	36.379,00
<b>Total</b>	<b>2.436.725,00 €</b>

**Nota:**

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

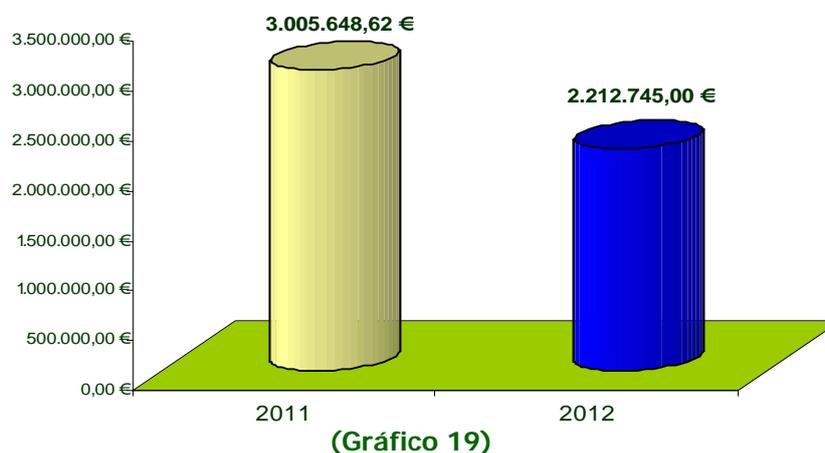
Os encargos com pessoal, **no ano de 2012**, totalizaram **2.436.725,00€**.

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 2011** que registou o montante de **3.005.648,62€**.

### Remuneração base



Tal ocorrência pode ser explicada, pelo número de saídas que ocorreram em 2012, cujos trabalhadores já eram detentores de um escalão remuneratório bastante significativo e pela aplicação da taxa de redução, nos termos da legislação em vigor.

Relativamente às restantes rubricas (suplementos remuneratórios e os benefícios sociais), apresentam no ano de 2012, valores ligeiramente mais baixos, que pode ser explicado pela forte contenção orçamental vigente.

### Indicador:

Leque Salarial Ílquido	Maior Remuneração Base Ilíquida	7,6
	Menor Remuneração Base Ilíquida	

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

### Quadro 18.1 Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	6.760,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	10.800,00
Ajudas de custo	9.636,00
Representação	51.361,00
Secretariado	1.400,00
<b>Total</b>	<b>79.957,00 €</b>

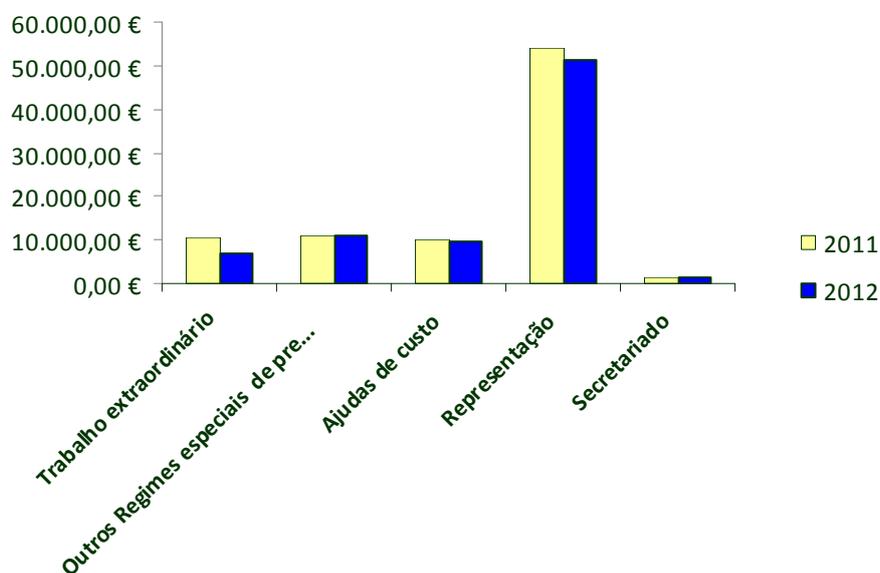
**Nota:**

(\*) - 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 79.957,00€**.

De acordo com a análise das restantes rubricas, em todas se verificou um decréscimo em 2012, conforme consta no gráfico seguinte.

### Comparação dos suplementos remunerat3rios Anos de 2011 e 2012



(Gr3fico 20)

### Quadro 18.2 Encargos com presta3o3es sociais

Presta3o3es sociais	Valor (Euros)
Subs3dios no 3mbito da prote3o3o da parentalidade (maternidade, paternidade e ado3o3o)	1.548,00
Abono de fam3lia	1.784,00
Subs3dio de funeral	214,00
<b>Total</b>	<b>3.546,00 €</b>

### Quadro 18.3 Encargos com benef3cios sociais

Benef3cios de apoio social	Valor (Euros)
Subs3dio de refe3o3o	104.098,00
<b>Total</b>	<b>104.098,00 €</b>

A n3vel gen3rico podemos afirmar que houve um decr3scimo do montante global de **Encargos com Presta3o3es Sociais e com Benef3cios Sociais em 2012**, totalizando **107.644,00€**, que comparativamente com o **ano de 2011**, registou um encargo de **117.629,40€**.



## HIGIENE E SEGURANÇA



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

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

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere				
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	2	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	45	0	0	0	45	0	104	0	0	104	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos em anos anteriores	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Notas:**

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade temporária e absoluta	2
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

No ano em análise verifica-se que ocorreu nesta Direção-Geral **três acidentes de trabalho**, sendo **dois "No local de trabalho"** e **um "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, com consequências distintas.

Regista-se 150 dias de trabalho perdidos, pelos acidentes que ocorreram no ano de 2012.

Também não transitaram, para o ano em análise, situações de acidentes ocorridos no ano de 2012.

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

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

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (€)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho <sup>a)</sup>	0,00
Equipamento de proteção <sup>b)</sup>	2.240,13
Formação em prevenção de riscos <sup>c)</sup>	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais <sup>d)</sup>	5.976,66

**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 e equipamentos
- c) Encargos na formação, informação e consulta
- d) Inclui os custos com a identificação, avaliação e controlo dos fatores de risco.

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



## 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 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	120 horas ou mais	Total
Internas	0	0	0	0	0
Externas	74	14	3	0	91
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>91</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.

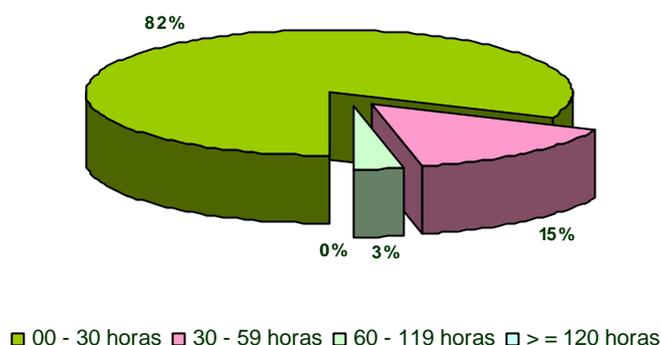
Nº de participações = nº de trabalhadores na ação 1 + nº trabalhadores na ação 2 + ... + trabalhadores na ação nº (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações).

De acordo com a análise do quadro anterior, verifica-se que não ocorreram nesta Direção-Geral, ações de formação interna, no ano de 2012, aliás, como também não ocorreram nos anos de 2010 e 2011.

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 **81,3%** do total do número de ações, seguindo-se as de duração **“De 30 a 59 horas”**, representando **15,3%**.

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.

Estabelecendo uma análise comparativa com o ano de 2011, constata-se que se verificou um decréscimo no número total de ações de formação, situação 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 e pela reestruturação que entretanto ocorreu naquele serviço, que passou inclusivamente pela mudança de Instalações.

Assim, no **ano de 2011** ocorreram **116 ações** de formação e **no ano em estudo** ocorreram 59, devido ao facto já anteriormente referido.

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

A título informativo refira-se que ocorreram **14 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	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)	0	4	4	1
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)	0	13	13	7
Técnico Superior	0	43	43	30
Assistente Técnico	0	29	29	24
Assistente Operacional	0	1	1	1
Informático	0	1	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>64</b>

Taxa de participação em formação = 59,26%

**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 (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro)

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

No ano em análise, houve um total de 91 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 **47,2%**, **31,8%** e **18,6%**, respetivamente.

**Indicadores:**

Taxa de Participação em Formação	Número de Participantes em Ações de Formação	X100	59,2%
	Total de Recursos Humanos		

Índice de Participações em Formação Externa	Número de Participações em Ações Externas	X100	84,2%
	Total de Recursos Humanos		

Assim, a **Taxa de Participantes** em ações de formação no **ano de 2012**, foi pois de **59,2%**, ligeiramente mais baixa que 2011 – 80%, o que se explica pela razão já anteriormente mencionada, independentemente da formação profissional continuar a ser uma área em que a Gestão de Topo investe fortemente

Relativamente à Taxa de Participações em formação externa é de 84,2%, o que demonstra que alguns destes trabalhadores frequentaram mais do que uma ação de formação, sendo o grupo/cargo/carreira de Técnico Superior, aquele que apresenta um maior número de **participações**.

Todos os grupos/cargos/carreiras participaram em ações de formação, exceptuando os Dirigentes Superiores de 1º e 2º Grau.

### 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	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau a)	0	37	37
Dirigente Intermédio de 2º Grau a)	0	179	179
Técnico Superior	0	809	809
Assistente Técnico	0	565	565
Assistente Operacional	0	18	18
Informático	0	30	30
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1638</b>	<b>1638</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 (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

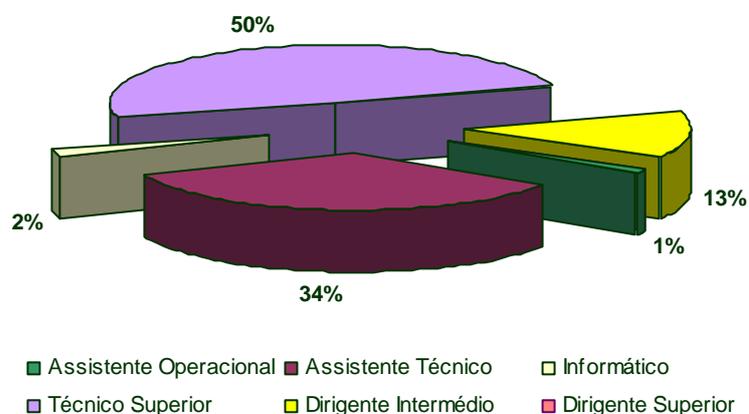
### Horas dispendidas em ações de formação, segundo o tipo Anos de 2010, 2011 e 2012



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 2012



O grupo/cargo/carreira que apresenta **um maior número de horas dispendidas em ações de formação é o Técnico Superior**, registando **50%**, seguindo-se o de **Assistente Técnico**, representando **34%**, 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.

Os Dirigentes intermédios de 1º e 2º Grau, registam **13%** 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	13.900,63
<b>TOTAL</b>	<b>13.900,63</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 2012, houve um ligeiro decréscimo com as despesas com formação, se comparado com o ano de 2011 e 2012.

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 **12 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 2012, 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 relações profissionais.

### Quadro 31 Relações profissionais

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

**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 2012 a DGSS, contou com 34 trabalhadores sindicalizados, o que **corresponde a 31,4% do total de efetivos**.

Estabelecendo uma comparação com os anos de 2010, 2011 e 2012, **verifica-se uma estagnação nos dois últimos anos, mantendo o mesmo número de trabalhadores sindicalizados:**

- ✓ 2010 – 34
- ✓ 2011 – 34
- ✓ 2012 – 34