

DIREÇÃO-GERAL DA SEGURANÇA SOCIAL

Balanço Social de 2014



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 2014, 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 2014”, publicitada na DGAEP, que serviu de orientação para todos os Organismos da Administração Pública.

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 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 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;
- **Quadro 16:** Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação.

Capítulo 2 – Remunerações e Encargos

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

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;

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 2014, na Direção-Geral da Segurança Social (DGSS), distribuídos segundo a modalidade de vinculação, por grupo/cargo/carreira e género.

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de Vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do LVCR		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	1	5	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	2	6	2	6	8
Técnico Superior	9	37	0	0	9	37	46
Assistente Técnico	2	19	0	0	2	19	21
Assistente Operacional	4	0	0	0	4	0	4
Informático	1	1	0	0	1	1	2
Total	16	57	5	11	21	68	89

Prestação de serviços	M	F	Total
Tarefas	0	0	0
Avenças	1	0	1
Total	1	0	1

Nota:

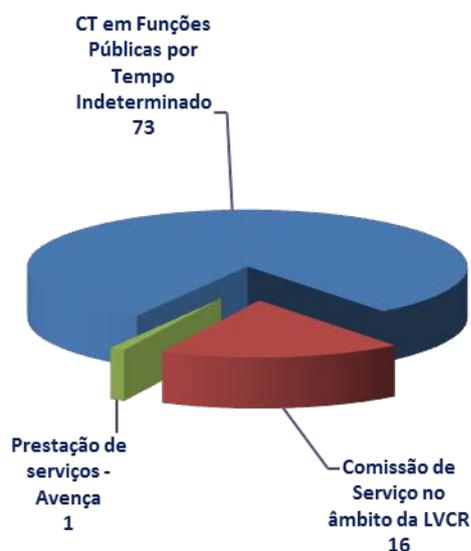
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nºs 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

De acordo com a análise dos quadros anteriores, verifica-se que a 31 de dezembro de 2014, a DGSS, contava com **89 trabalhadores em efetividade de funções**, sendo 21 do sexo masculino e 68 do sexo feminino, dos quais **16** se encontravam em regime de Comissão de Serviço e **73** em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

Acrease **um** trabalhador em regime de prestaço de servios por avena, **totalizando 90**.

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 2014



(Gráfico n.º 1)

Atenta a análise da distribuço dos trabalhadores por modalidade de vinculaço, constatamos que a maioria dos efetivos desta Direção-Geral, se encontram em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, representando **82%**, não obstante estarem também presentes as figuras de comissão de serviço no âmbito da LVCR (**17,9%**) e um trabalhador em regime de prestaço de servios – avena (**1%**), ao abrigo do **Despacho n.º 971/2014-SEAP, de 7 de março**.

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira Ano de 2014



(Gráfico n.º 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	51,69%
	Total de Recursos Humanos		

Taxa de Tecnicidade II	Número de Dirigentes + Técnicos Superiores + Informáticos	X100	71,98%
	Total de Recursos Humanos		

Podemos verificar que a **Taxa de tecnicidade** se situa em **71,9%**, sofrendo uma subida em relação ao ano transato, que se situou nos **64,7%**.

Tal facto, pode ser explicado pelas saídas ocorridas no ano de 2014, terem sido em maior número na carreira/categoria de Assistente Técnico (1 Coordenador Técnico e 6 assistentes Técnicos), por motivo de aposentação.

Quanto à **Taxa de enquadramento**, constata-se que existem o mesmo número de dirigentes - 16, representando **17,9%** do total de efetivos, registando-se um ligeiro acréscimo se comparado com 2013 (15,6%), o que é explicado pelo facto de o número de efetivos em 2014 ser inferior a 2013 (102).

Indicador:

Taxa de Enquadramento	Número de Dirigentes	X100	17,9%
	Total de Recursos Humanos		

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o género



Número de trabalhadores (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:

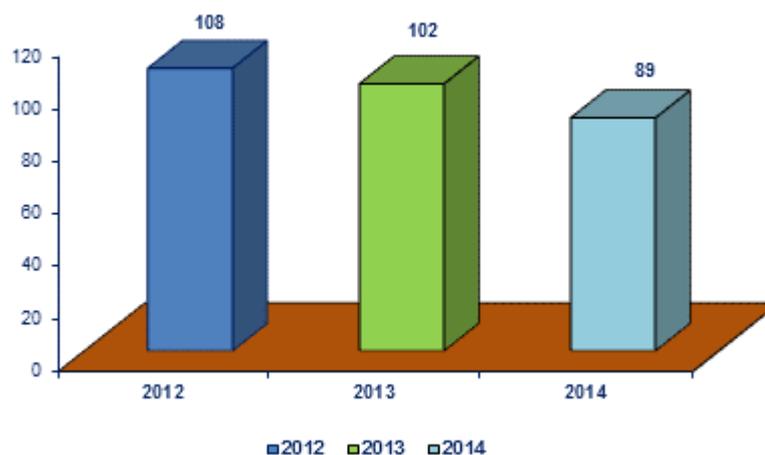
Taxa de Feminização	Total de Efetivos Sexo Feminino	x100	76,4%
	Total de Efetivos		

A taxa de feminização continua assim a **ser bastante elevada**, registando-se um ligeiro decréscimo se comparada com o ano de 2013, que registou 78,4%.

Em 2012 a referida taxa foi de 77,8% e no ano de 2011 de 79,3%.

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.

Trabalhadores em efetividade de funções
Anos de 2012, 2013 e 2014

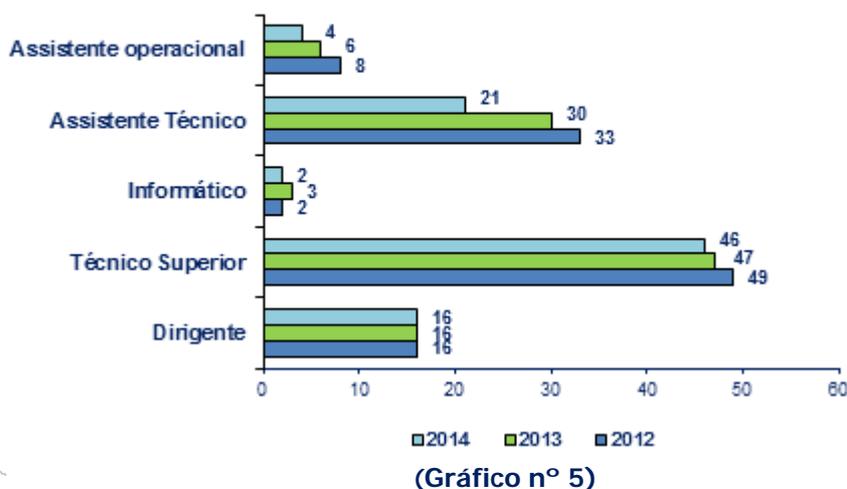


(Gráfico nº 4)

Estabelecendo uma análise comparativa do número de trabalhadores nos anos de 2012, 2013 e 2014, constata-se que se tem vindo a registar **um decréscimo de efetivos, mantendo-se pois a tendência dos últimos anos**.

Tal facto, pode ser explicado pelas **alterações legislativas** que têm vindo a ocorrer nos últimos anos e terem saído no ano de 2014, cerca de 14 efetivos, por motivo de aposentação.

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira Anos de 2012, 2013 e 2014



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 ligeiríssima descida face ao ano anterior (menos 1 trabalhador) e no grupo/cargo/carreira de Assistente Técnico, também se verifica um decréscimo se comparado com o ano de 2013 (menos 9 trabalhadores). O motivo deste decréscimo já foi anteriormente referido.

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

No grupo/cargo/carreira de Informática, verificou-se uma entrada em regime de mobilidade interna, ao contrário o grupo/cargo/carreira de assistente operacional, que registou duas saídas, por motivo de aposentação.

2. Escalão etário

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

Grupo/cargo/carreira/ Escalão etário e género	30 - 34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	1	0	1	0	0	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	2	2	0	1	0	0	2	6	8
Técnico Superior	0	1	1	1	4	8	1	5	2	9	0	5	1	6	0	2	9	37	46
Assistente Técnico	2	0	0	4	0	2	0	3	0	2	0	6	0	2	0	0	2	19	21
Assistente Operacional	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2
Total	2	1	2	5	4	11	3	10	5	14	3	15	2	10	0	2	21	68	89

Prestação de serviços	55-59		Total
	M	F	
Tarefas	0	0	0
Avenças	1	0	1
Total	1	0	1

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 quadro anterior, verifica-se que os efetivos se distribuem em maior número pelos escalões etários 50-54 (19), 55-59 (18) e 40-44 (15).

Seguidamente temos os escalões 45-49 e 60-64, ambos com 13 efetivos

Indicadores:

Nível Etário / Idade média	Soma das Idades	51,1
	Total de Recursos Humanos	

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

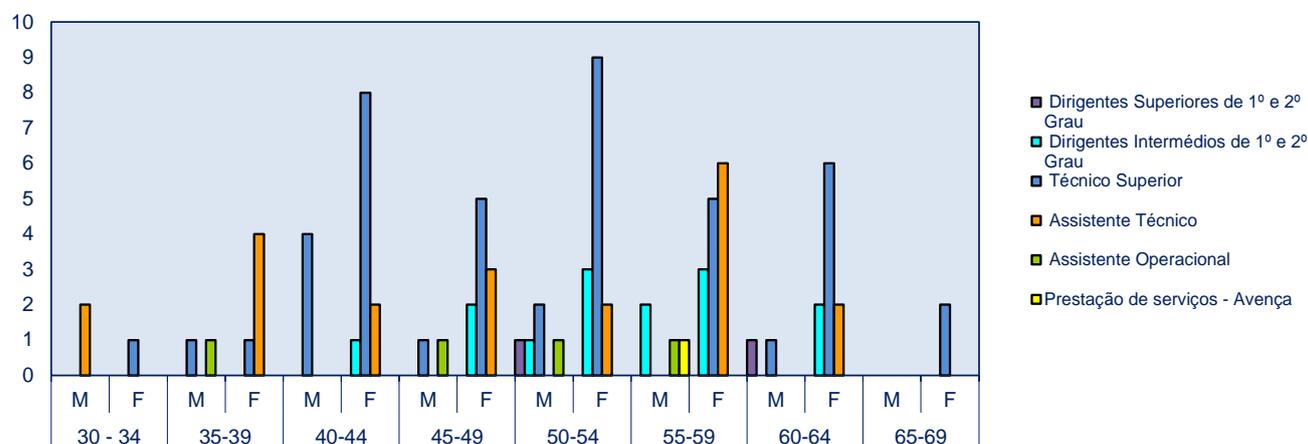
Nível etário masculino	Total das idades dos efetivos do Sexo Masculino	50,6
	Total de recursos humanos do Sexo Masculino	

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

Considerando o nível etário por género, constatamos que o também é o sexo feminino que apresenta uma percentagem ligeiramente superior – **51,2** anos de idade.

Estabelecendo **uma análise comparativa**, constata-se que **a média etária no ano de 2014 apresenta uma ligeira descida (51,1) se comparada com 2013 que registou 51,3 e em 2012 apresentou o valor de 50,5.**

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o escalão etário e o género
Ano de 2014



(Gráfico nº 6)

Atento ao intervalo etário entre os 20 e os 34 anos, e aplicando-lhe a **Taxa de Emprego de Jovens**¹, o valor obtido é o de **3,3%**, 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:

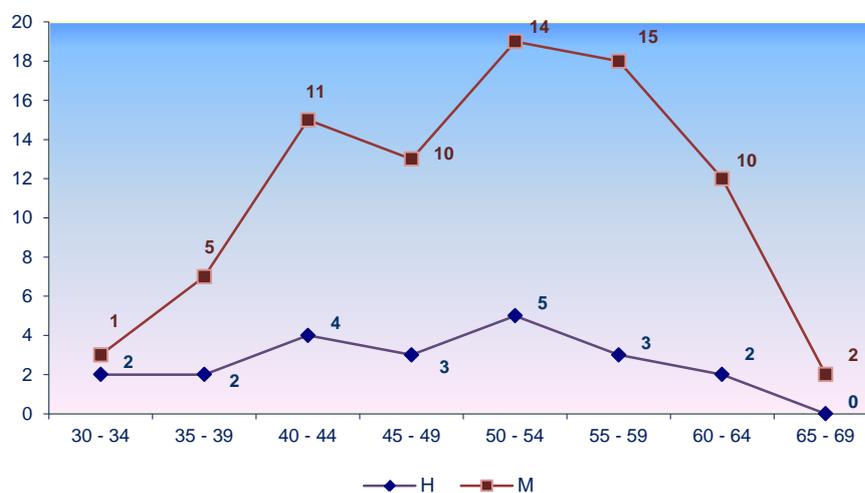
Leque Etário	Trabalhador Mais Idoso (idade)	2,3
	Trabalhador Menos Idoso (idade)	

O **leque etário** é de 2,3 mantendo-se praticamente o mesmo se comparado com o ano de 2013 (2,34).

A título de curiosidade, podemos dizer que o efetivo mais novo tem 30 anos e o efetivo com mais idade tem 69 anos.

No que respeita à taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de trabalhadores do serviço, é de 35,6%.

Trabalhadores por escalão etário segundo o género
Ano de 2014



(Gráfico nº 7)

No que concerne à distribuição dos efetivos por estrutura etária segundo o género, **as mulheres continuam a constituir o grupo dominante de efetivos representando nos escalões 50-54 e 55-59**, um total de 29 efetivos (14 e 15, respetivamente), conforme gráfico anterior.

O escalão seguinte é o 40-44 com 11 efetivos femininos.

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

Os escalões 45-49 e 60-64 apresentam ambos um total de 10 efetivos femininos.

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

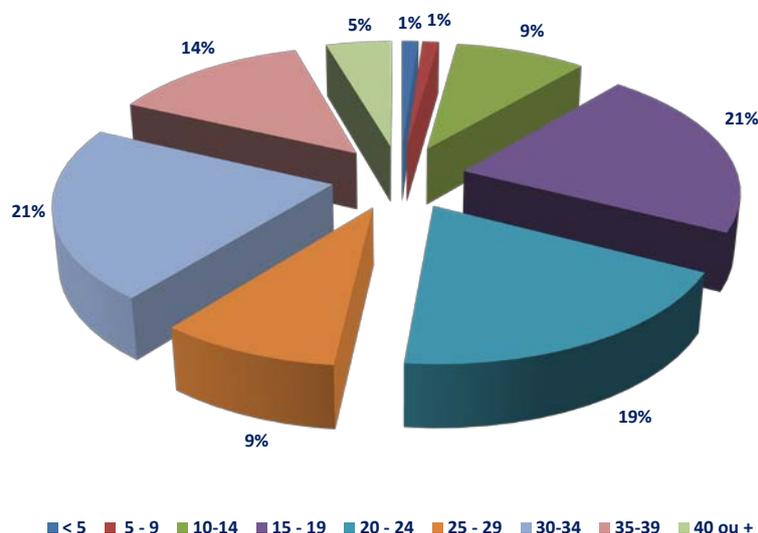
Quadro 3
Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira,
segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	Até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	1	2	0	0	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	1	1	1	0	1	2	6	8
Técnico Superior	0	1	1	0	1	3	3	11	3	5	0	3	1	9	0	3	0	2	9	37	46
Assistente Técnico	0	0	0	0	2	1	0	3	0	6	0	2	0	5	0	2	0	0	2	19	21
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	4	0	4
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	2
Total	0	1	1	0	3	5	5	14	4	13	0	8	4	15	3	9	1	3	21	68	89

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).

Percentagem dos trabalhadores, por nível de antiguidade
Ano de 2014



(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 a nível dos anos de antiguidade nos intervalos 15-19 (19), 30-34 (19), 20-24 (17)**, representando **61,8%** do total de efetivos.

Seguem-se, os intervalos **35-39 (12)**, o **10-14 (8)** e o **25-29 (8)** anos de antiguidade, representando **31,4%** do total de efetivos.

Indicador:

Nível Médio de Antiguidade	Soma das Antiguidades na Função Pública	25,3
	Total de Efetivos	

O nível médio de antiguidade situa-se nos **25,3 anos**, mantendo-se igual ao ano de 2013 que registou o mesmo valor.

4. Nível de escolaridade

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

Grupo/cargo/carreira/ Habilitação Literária	9º ano ou equivalente		11º ano		12º ano ou equivalente		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0	0	0	2	6	8
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	6	35	3	2	0	0	9	37	46
Assistente Técnico	0	3	0	2	2	14	0	0	0	0	0	0	2	19	21
Assistente Operacional	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2
Total	4	3	0	0	2	15	11	46	3	2	1	0	21	68	89

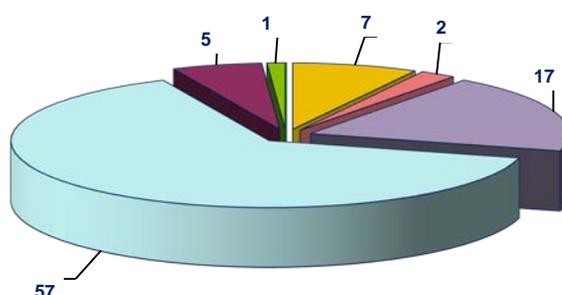
Prestação de serviços	4 anos de escolaridade		Total		Total
	M	F	M	F	
Tarefas	0	0	0	0	0
Avenças	1	0	1	0	1
Total	1	0	1	0	1

Nota:

a) Considera de 22 de c

ublicado pela Lei nº 64/2011,

Trabalhadores, por nível de escolaridade
Ano de 2014



■ 9 anos ■ 11 anos ■ 12 anos □ Licenciatura ■ Mestrado ■ Doutoramento □

(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:

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

Indicadores:

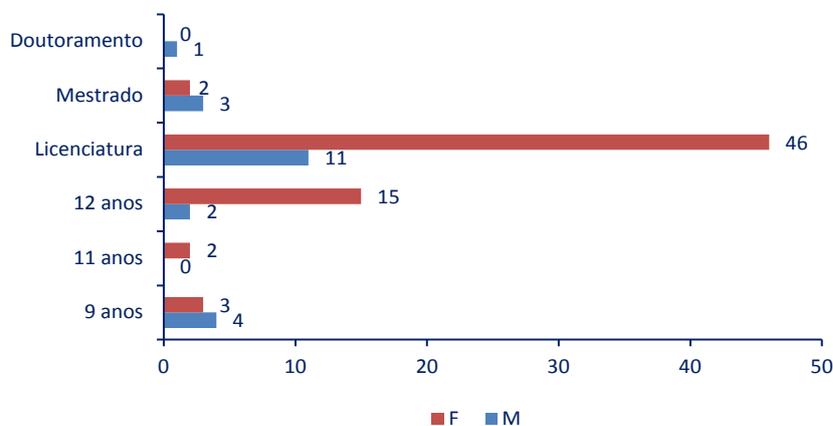
Taxa de Habilitação Superior	Total de Efetivos c/ LIC+PG+MEST+Bach	X100	70,7%
	Total de Efetivos		
Taxa de Habilitação Secundária	Total Habilitações do 11.º ao 12.º	X100	21,3%
	Total de Efetivos		
Taxa de Habilitação Básica	Total de Habilitações <= 9.º ano	X100	7,8%
	Total de Efectivos		

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 2014 foi pois, de **70,7%**, ligeiramente superior ao ano transato (**66,6%**).

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

Trabalhadores, por nível de escolaridade e género
Ano de 2014



(Gráfico nº 10)

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 **40,7%**, do universo dos licenciados, o que decorre da natureza predominantemente técnico-normativa da DGSS.

Seguidamente a área de licenciatura que mais se destaca é a de 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 ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Técnico Superior	0	2	0	0	0	1	0	0	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
Total	0	2	1	0	0	1	0	1	1	4	5

Notas:

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

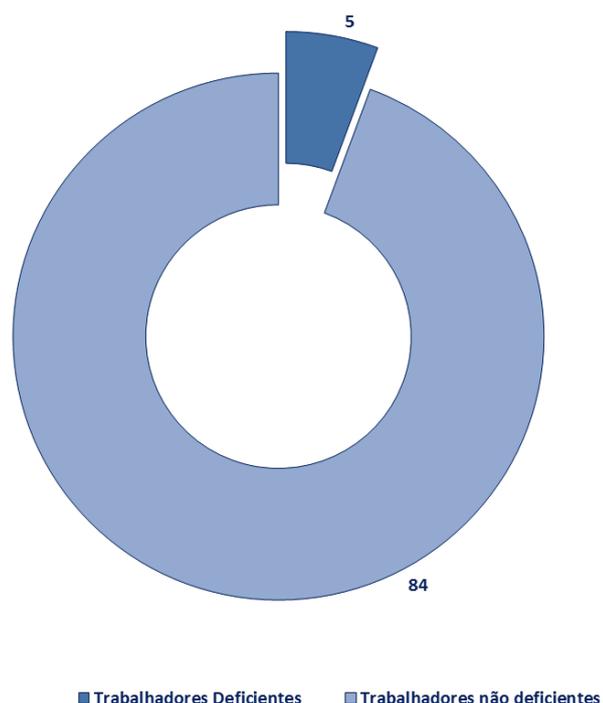
^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e nº 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro)

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

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

Analisando os mesmos por **escalão etário**, verifica-se que os trabalhadores que beneficiam da citada redução, se encontram distribuídos pelos escalões etários 45-49 (2), 50-54 (1), 55-59 (1) e 60-64 (1), registando-se no ano em análise, uma ligeiríssima descida do total dos mesmos, se comparado com o ano de 2013, que registou 6 efetivos.

O gráfico seguinte ilustra a diferença do total de efetivos:



(Gráfico n.º 13)

6. Mobilidade dos efetivos

6.1 Trabalhadores admitidos e regressados

Quadro 7

Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Mobilidade interna		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras Situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	1	0	0	0	1*	0	2	2
Assistente Técnico	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	0	1	1	0	0	1	1	3	4

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 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)

* 1 Técnica Superior que regressou a esta Direção-Geral em virtude de ter cessado a Comissão de Serviço noutra Organização da Administração Pública

Da análise dos trabalhadores admitidos e regressados nesta Direção-Geral, constata-se que no ano de 2014, se registou **2 admissões** e **2 regressos**, que se situam no grupo/cargo/carreira de Dirigente Superior de 2º Grau (1), Técnico Superior (2) e no grupo/cargo/carreira de Assistente Técnico (1).

As admissões e os regressos registados, conforme quadro anterior, são maioritariamente no sexo feminino (3), o que mantém a tendência dos anos de 2011 e 2012. Em 2013 esta tendência foi contrariada, uma vez que se registaram 2 regressos do sexo masculino.

Os modos de ocupação que apresentam valores no ano de 2014, são a “Mobilidade Interna”, o “Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental”, a “Comissão de Serviço” e as “Outras situações”. Esta última regista uma trabalhadora do grupo/cargo/carreira Técnica Superior que regressou a esta Direção-Geral por ter cessado a Comissão de Serviço noutra Organização da Administração Pública.

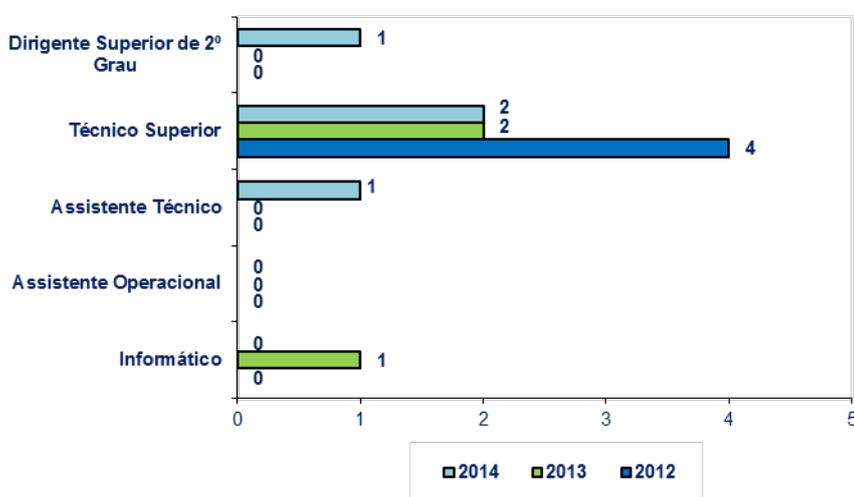
Indicador:

Taxa de Entradas	Número Total de Admissões/Regressos	X100	4,5%
	Total de Recursos Humanos		

Assim, a **Taxa de Entradas** é de **4,5%**, o que em relação ao ano anterior foi claramente mais elevada (**2013 – 2,9%**), invertendo a tendência de descida dos últimos três anos, o que pode ser explicado pelo facto de ter havido um elevado número de saídas, essencialmente por aposentação, o que permite esta inversão de tendência.

Seguidamente, estabelecendo-se uma análise comparativa do ano de 2012, 2013 e 2014, 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 2012, 2013 e 2014**



(Gráfico 14)

Verifica-se que o número de admissões e regressos têm vindo a diminuir cada vez mais 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		Mobilidade Interna		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	5	0	0	1*	1*	1	6	7
Assistente Técnico	0	7	0	0	0	0	0	7	7
Assistente Operacional	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Informático	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Total	1	13	0	1	1	1	2	15	17

Notas:

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).

* Saídas temporárias - 2 Técnicos Superiores (1 em Licença para Acompanhamento de Conjuge no Estrangeiro e 1 em Licença sem remuneração inferior a um ano).

No ano de **2014**, contabilizaram-se **17 saídas**.



(Gráfico 15)

Os grupos/cargos/carreiras que registam o maior número de saídas é o de **Técnico Superior e de Assistente Técnico**, ambos com **7** saídas (total de 14), representando **82,3%** do total de efetivos saídos, seguindo-se o de **Assistente Operacional** com 2 saídas, representado **11,8%** do total de saídas e finalmente o de Informática que registou 1 saída, representando **5,9%**.

Se estabelecermos uma análise comparativa com o ano de 2013 (9), verifica-se que houve uma subida do número de saídas em 2014 (17), o que pode ser explicado pelo facto de em 31 de dezembro de 2013, existirem nesta Direção-Geral 14 pedidos de aposentação a aguardar despacho da Caixa Geral de Aposentações, o que se efetivou no ano de 2014.

Indicador:

Taxa de Saídas	Número Total de Saídas	X100	19,1%
	Total de Recursos Humanos		

Procedendo-se ao apuramento do **Taxa de Saídas verifica-se que** é de **19,1%**, no ano de 2014, superior ao **ano de 2013** que registou uma taxa de **8,8%**. Tal facto é explicado pelas alterações legislativas que têm vindo a ocorrer ao longo dos últimos anos, relativamente ao regime de Aposentação para os trabalhadores que exercem funções públicas e o número de efetivos que apresentaram pedido de aposentação, mas que aguardavam a decisão, conforme anteriormente referido.

Os motivos de saída que se registam são nos itens **“Reforma/Aposentação” (14)**, representando **82,3%** do total de saídas, seguindo-se o motivo **“Outras situações”** onde se verifica a existência de 2 saídas temporárias (um por Licença para Acompanhamento de Cônjuge no Estrangeiro e outro em Licença Sem Remuneração Inferior a um ano) e 1 saída temporária no item **“Mobilidade Interna”**, ao abrigo do disposto no artº 96º da Lei nº 35/3014, de 20 de junho, uma vez que a mesma se destinava a um serviço fora da área metropolitana de Lisboa.

Indicador:

Taxa de Reposição	Número Total de Admissões	X100	33,3%
	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**² (exprime o número de rotação de efetivos que entraram e saíram da Direção-Geral) **subiu em relação ao ano transato (5,8%)**, situando-se no ano em análise nos **11,8%**.

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

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

Quadro 10
Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldade de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Total
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	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0
Técnico Superior	8	0	8
Assistente Técnico	7	1	8
Assistente Operacional	0	0	0
Informático	0	0	0
Total	15	1	16

Notas:

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

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

^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (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 **8, no grupo/cargo/carreira de Técnico Superior e 8 no de Assistente Técnico.**

Tais ocupações não foram possíveis devido ao facto de não ter sido viável proceder-se à abertura de procedimentos concursais atentas as restrições orçamentais e ter havido uma situação em que a entidade competente não autorizou o pedido de mobilidade interna para esta Direção-Geral, no grupo/cargo/carreira de Assistente Técnico.

7. Modalidades de horários de trabalho e género

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Específico *		Isenção de horário		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	2	6	8
Técnico Superior	0	0	8	20	0	12	1	2	0	3	9	37	46
Assistente Técnico	0	0	1	15	1	1	0	1	0	2	2	19	21
Assistente Operacional	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Informático	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	2
Total	1	0	12	35	1	14	1	3	6	16	21	68	89

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 a tempo parcial (3).

Das modalidades de horário de trabalho consagradas em diversos dispositivos legais, foram praticados na Direção-Geral da Segurança Social, no ano de 2014, os seguintes horários:

- ✓ **Horário flexível**, praticado por **47** trabalhadores;
- ✓ **Jornada Contínua**, usufruído por **15** trabalhadoras;
- ✓ **Horário específico**, gozado por **4** trabalhadores;
- ✓ **Isenção de horário**, praticado por **22** efetivos;
- ✓ **Horário rígido**, utilizado por **1** trabalhadores.

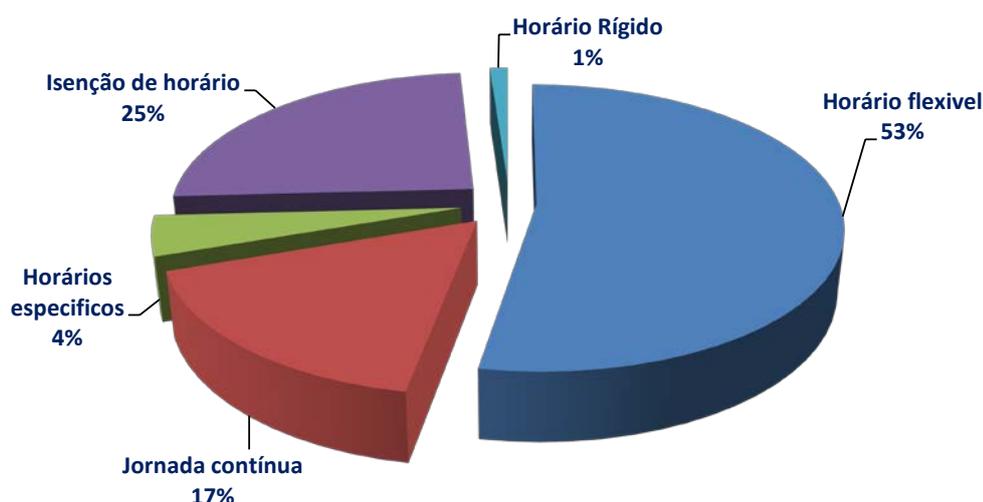
Refira-se que no âmbito da modalidade de horário específico, foram considerados quatro trabalhadores: **1** que pratica o horário de trabalho ao abrigo do **estatuto de trabalhador-estudante** e **3** que praticam o horário de **trabalho a tempo parcial ao abrigo da LTFP**.

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 2014



Percentagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário



(Gráfico 17)

De acordo com a análise dos gráficos anteriores, verifica-se que a **modalidade de horário que predomina nesta Direção-Geral é o horário flexível**, representando **53%** do total de efetivos, seguindo-se a modalidade de **isenção de horário que corresponde a 25%**, 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.

8. Trabalhadores segundo o período normal de trabalho

Quadro 13

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo		PT inferior ao praticado a tempo completo						Total		Total
			Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial		Tempo parcial ou outro regime especial				
	40 horas		24 horas (*)		32 horas (*)		35 horas (**)		M	F	
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	1	5	0	0	0	0	0	0	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	2	6	0	0	0	0	0	0	2	6	8
Técnico Superior	8	23	1	1	0	1	0	12	9	37	46
Assistente Técnico	1	18	0	0	0	0	1	1	2	19	21
Assistente Operacional	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Informático	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2
Total	19	52	1	1	0	1	1	14	21	68	89

Notas:

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

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

^{a)} Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (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).

(*) - Foram considerados os trabalhadores que praticam a modalidade de horário de tempo parcial.

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

De acordo com o quadro anterior, importa referir que um grande número de trabalhadores desta Direção-Geral praticam o horário a tempo completo de 40 horas semanais (71), nos termos da atual Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), representando **79,8%** dos efetivos, localizando-se os restantes trabalhadores (18), no item “Tempo parcial ou outro regime especial”, que contempla os trabalhadores em regime de jornada continua (15), de acordo com a legislação em vigor e que praticam o tempo completo de 35 horas e os trabalhadores que praticam o horário a tempo parcial (3) ao abrigo da anterior Lei nº 59/2008, de 11 de setembro em conjugação com o artº 46º da Lei nº 83-C/2013, de 31 de dezembro, representando dos **20,2%** efetivos.

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 de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0
Assistente Técnico	0	0	0	0	0
Assistente Operacional	732:00	0	732:00	0	732:00
Informático	0	0	0	0	0
Total	732:00	0	732:00	0	732:00

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 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 2014, foi a de **trabalho extraordinário diurno**, com o **total de 732:00** horas, tendo sido as mesmas praticadas pelo grupo/cargo/carreira de assistente operacional (essencialmente com funções de Motorista), o que se explica pelo conteúdo funcional a que 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 e trabalho em dias feriados), não apresentaram qualquer valor.

Fazendo uma análise comparativa entre o ano de **2013 (1122:19h)** e de **2014 (732:00)**, verifica-se um decréscimo acentuado, o que pode ser explicado pelo acréscimo de horário de

trabalho e na presente data esta Direção-Geral ter apenas um assistente operacional, com funções de Motorista.

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		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26	0	0	0	26	0	26
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	0	0	0	27	0	27
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0	0	22,5	139	0	17,5	22,5	178	200
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	15	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	52	168,5	0	9,5	52	202	254
Técnico Superior	2	235	4	10	45	208	0	0	0	16	0	0	252,5	982,5	58,5	43	362	1494,5	1856,5
Assistente Técnico	30	0	2	5	2	87	0	190	0	4	0	12	42	538,5	4	30,5	80	867	947
Assistente Operacional	0	0	0	0	75	0	0	0	0	0	0	0	108	0	5,5	0	188,5	0	188,5
Informático	0	0	0	1	0	11	0	0	0	1	0	0	22,5	52	0	0	22,5	65	87,5
Total	32	250	11	16	122	336	0	190	0	21	0	12	547,5	1880,5	68	100,5	780,5	2806	3586,5

Notas:

Considerar o total de dias completos de ausência.

^{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).

O maior número de ausências dá-se por **conta do período de férias**, com um total de **2428 dias**, facto que se justifica pelo gozo efetivo do direito a férias que o trabalhador tem, **representado 67,7% do total dos dias de ausência**.

Seguidamente, encontra-se as ausências **por motivo de doença (458 dias)**, representando **12,8%**, seguindo-se **por proteção na parentalidade 282 dias**, representando **7,9%**.

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 **51,8%** do total de dias de ausência, o que se explica por ser o grupo/cargo/carreira que apresenta maior número de efetivos (46).

A taxa de absentismo de 2014 apurada foi de 16%.

Sendo a **taxa de absentismo em 2013 de 16,7%**, verifica-se que no ano em análise a **taxa de absentismo baixou ligeiramente**.

A título de curiosidade, **se retirarmos as ausências por conta do período de férias**, ao total de ausências totaliza **1158,5 dias**, representando uma taxa de absentismo de **5,7%**, **inferior ao verificado no ano de 2013, que registou 6,1%**.



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 €	8	12	20
1001-1250 €	0	10	10
1251-1500 €	3	5	8
1501-1750 €	3	7	10
1751-2000 €	1	8	9
2001-2250 €	0	6	6
2251-2500 €	1	3	4
2501 -2750 €	2	9	11
2751-3000 €	0	4	4
3001-3250 €	1	4	5
3251-3500 €	1	0	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
Total	21	68	89

Notas:

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

Remunerações (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	532,08 €	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€ (20)**, **1001-1250€ (10)**, 1251-1500€ (8), **1501-1750€ (10)**, **1751-2000€ (9)**, 2001-2250€ (6), 2251-2500€ (4), **2501-2750€ (11)**, 2751-3000€ (4), 3001-3250€ (5), 3251-3500€ (1), e 4001-4250€ (1).

Podemos afirmar que só **33,7%** dos trabalhadores desta Direção-Geral, se situam entre os intervalos 501-1000€ e 1001-1250€.

2. Encargos com pessoal

Quadro 18
Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com Pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	2.298.368,48
Suplementos remuneratórios	81.113,14
Prémios de desempenho	0
Prestações sociais	240.362,24
Benefícios sociais	0,00
Outros encargos com pessoal (**)	563.060,68
Total	3.182.904,54 €

Notas:

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

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

Os encargos com pessoal, **no ano de 2014**, totalizaram **3.182.904,54€**.

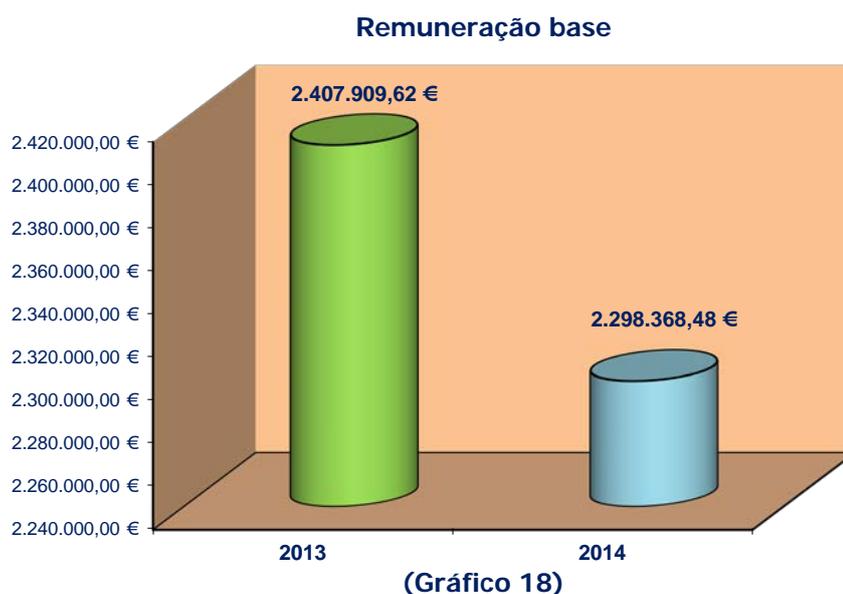
Para a aferição do referido montante, foram tidos em conta os valores pagos no âmbito da remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

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

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

Se estabelecermos uma análise comparativa entre o ano de **2013 e 2014**, verifica-se que no ano em análise houve uma descida deste valor, o que é explicado pelo facto de no ano de 2014 se ter verificado um número elevado de saídas de trabalhadores desta Direção-Geral (17).

O gráfico seguinte ilustra a anteriormente referido.



Indicador:

Leque Salarial Ilíquido	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

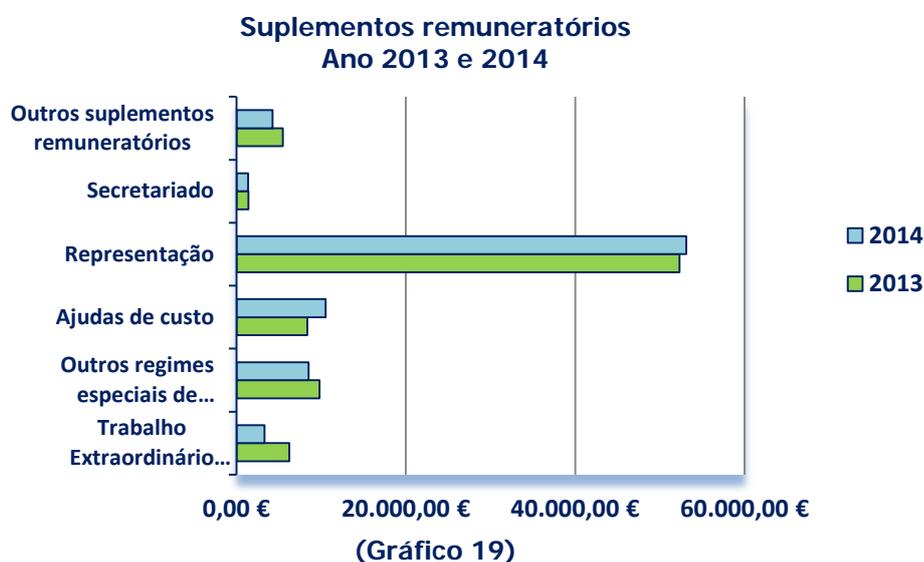
Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	3.317,07
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	8.525,04
Ajudas de custo	10.528,87
Representação	53.124,85
Secretariado	1.366,71
Outros suplementos remuneratórios	4.250,60
Total	81.113,14 €

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 prestação de trabalho, ajudas de custo (nacionais e ao estrangeiro), representação e de secretariado e outros suplementos remuneratórios, **totalizou o montante de 81.113,14€**.

Na rubrica “**Outros suplementos remunerat3rios**” foram considerados o suplemento pago aos motoristas para Lavagem de Viaturas e o Reembolso de Despesas com a utiliza33o de Telefones dos Dirigentes desta Dire33o-Geral.



Estabelecendo uma an3lise comparativa entre o ano de 2013 e 2014, verifica-se que em praticamente todas as rubricas houve uma diminui33o generalizada, n3o obstante nas rubricas “**Ajudas de custo**” e “**Representa33o**” se ter registado um pequeno aumento, o que se explica na primeira situa33o pelo facto de ter ocorrido um maior n3mero de servi33o externo, nomeadamente desloca33es ao estrangeiro e no segundo caso devido as altera33es emanadas pelo tribunal constitucional e conseq3entemente altera33es legislativas, no 3mbito das remunera33es dos trabalhadores que exercem em fun33es p3blicas, no entanto verificou-se uma redu33o no montante total, se comparado tamb3m com o ano anterior.

Quadro 18.2
Encargos com presta33es sociais

Presta33es sociais	Valor (Euros)
Subs3dios no 3mbito da prote33o da parentalidade (maternidade, paternidade e ado33o)	11.222,46
Abono de fam3lia	1.624,17
Subs3dio de refei33o	88.444,51
Outras presta33es sociais (incluindo pens3es)	139.071,10
Total	240.362,24 €

As rubricas que registaram valores no ano em an3lise foram “Subs3dios no 3mbito da prote33o da parentalidade (maternidade, paternidade e ado33o)”, “Abono de fam3lia”, “Subs3dio de refei33o” e “Outras presta33es sociais (incluindo pens3es)”.

O montante total dos encargos com presta33es no ano de an3lise apresenta uma descida se comparado com o ano de 2013 (273.622,43€).

O Quadro 18.3 (Encargos com benef3cios sociais), n3o apresenta qualquer valor.





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	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	4 a 30 dias de baixa
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1	1	0
	F	1	1	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0	0	0
	F	0	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano	M	0	0	0
	F	0	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos em anos anteriores	M	0	0	0
	F	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 parcial	1
Total	1

No ano em análise verifica-se que ocorreu nesta Direção-Geral **dois acidentes de trabalho "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.

Ambos os acidentes foram inferiores a um dia (sem dar lugar a baixa), pelo que não se registaram dias perdidos.

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

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

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	5
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	15

No ano de 2014, cerca de 15 trabalhadores frequentaram ações de formação, no âmbito da segurança e saúde no trabalho. Trata-se de uma matéria considerada de grande importância para este Organismo. A segurança e saúde no trabalho são uma das prioridades desta Direção-Geral.

As ações frequentadas foram 5, sendo 4 no âmbito dos “Primeiros Socorros” e 1 com a designação de “Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis”, que foram ministrados pela Secretaria-Geral do MESS, em articulação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional e ainda, pela Fundação Mapfre, por convite a esta Direção-Geral, respetivamente.

A frequência destas ações formativas, tem como principal objetivo sensibilizar os trabalhadores para esta matéria e ao mesmo tempo, transmitir noções básicas de “Primeiros Socorros”, por forma a serem utilizados em caso de necessidade. Tentou-se que a estas ações formativas fosse um trabalhador de cada Unidade Orgânica.

No ano anterior, não se verificou a frequência de ações nesta matéria.

3. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Quadro 26
Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (€)
Equipamento de proteção ^{b)}	426,20

Notas:

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



Para o preenchimento do quadro anterior, foram consideradas as despesas ocorridas nesta Direção-Geral de acordo com o definido nas várias alíneas, registando um valor, apenas a rubrica "Encargos na aquisição de bens ou equipamentos".





FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Neste capítulo serão analisadas as ações de formação ocorridas no ano de 2014, 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	Total
Internas	0	0	0
Externas	95	5	100
Total	95	5	100

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 2014, aliás, como tem sucedido ao longo dos últimos anos.

Relativamente ao tipo de ação, segundo a duração, o maior número verificou-se nas ações de curta duração com **“Menos de 30 horas” (95)** e de seguida **“De 30 a 59 horas” (5)**.

De acordo com o Plano de Formação para o ano de 2014 da DGSS e uma vez que, se trata de uma área em que a Gestão de Topo investe para o aperfeiçoamento e atualização dos seus trabalhadores, foram inscritos quase todos os trabalhadores numa ação de formação a decorrer no Instituto Nacional de Administração – INA ou promovidas pela Secretaria-Geral do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

Contudo, não obstante os trabalhadores se encontrarem inscritos nos respetivos cursos, num total de 15 trabalhadores, em 9 ações de formação, foram os mesmos cancelados quer pela entidade formadora (INA ou SG do MESSS), quer pelos próprios trabalhadores por motivos de serviço.

Também se verificou que no Plano de Formação de 2014, estavam previstos 8 cursos, ministrados pela SG do MESSS, com a possibilidade de frequência de 15 trabalhadores, que não se realizaram.

É de salientar que o anteriormente referido, é alheio a esta Direção-Geral, uma vez que desencadeou todos os procedimentos necessários para que os trabalhadores mencionados no Plano de Formação de 2014, fossem inscritos e frequentassem as ações de formação no mesmo descrito.

Perante o exposto, houve uma reduo do nmero de aes no ano de 2014, se comparado com o ano anterior (130).

É de salientar que foram frequentadas 5 aes com a durao "De 30 a 59 horas".

Ocorreram tambm aes externas, que consistiram essencialmente em Cursos, Workshops, Seminrios, Congressos, Jornadas, entre outros.

A ttulo informativo refira-se que ocorreram **15 aes** de formao em regime de **autoformao**.

2. Nmero de participaes e de participantes, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ao

Quadro 28
Contagem relativa a participaes em aes de formao durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ao

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participaes e de participantes	Aes internas	Aes externas	Total	
	Nº de participaes	Nº de participaes	Nº de participaes (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente Superior de 1º Grau a)	0	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau a)	0	0	0	0
Dirigente Intermdio de 1º Grau a)	0	11	11	5
Dirigente Intermdio de 2º Grau a)	0	12	12	6
Tcnico Superior	0	64	64	26
Assistente Tcnico	0	11	11	8
Assistente Operacional	0	2	2	2
Informtico	0	0	0	0
Total	0	100	100	47

Taxa de participao em formao = 52,8%

Notas:

(*) N de participaes = n de trabalhadores na ao 1 + n de trabalhadores na ao 2 + ... + trabalhadores na ao n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 aes diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participaes).

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

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

Taxa de participao em formao = Total de participantes em formao/total de efetivos x 100

No ano em anlise, houve um total de 47 participantes em aes externas. Estas abrangeram quase a totalidade dos grupos/cargos/carreiras, ainda que em diferentes propores, excetuando os Dirigentes Superiores de 1º e 2º Grau e os Informticos (atentas as suas especificidades).

O grupo/cargo/carreira que mais se destacou foi o de Tcnico Superior, representando **55,3%**, seguindo-se o de Assistente Tcnico com **17%**, do total de participantes em aes de formao (47).

Os grupos/cargos/carreiras de Dirigente Intermdio de 2º Grau, representa **12,8%**, do total de participantes.

Os Informticos no realizaram nenhuma ao formativa, no obstante terem estado inscritos, as aes foram canceladas.

Indicadores:

Taxa de Participação em Formação	Número de Participantes em Ações de Formação	X100	52,8%
	Total de Recursos Humanos		

Índice de Participações em Formação Externa	Número de Participações em Ações Externas	X100	112,4%
	Total de Recursos Humanos		

Assim, a **Taxa de Participação** em ações de formação no ano de 2014, foi de **52,8%**, mais baixa que no **ano de 2013, que foi de 70,6%**.

O "Índice de Participações em Formação Externa", com o valor de 112,4%, foi também mais baixo, que no ano transato que registou um valor de 127,4%, ainda assim, reflete a grande preocupação desta Direção-Geral em inscrever o maior número de trabalhadores possível, a título gratuito, conforme já anteriormente referido.

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

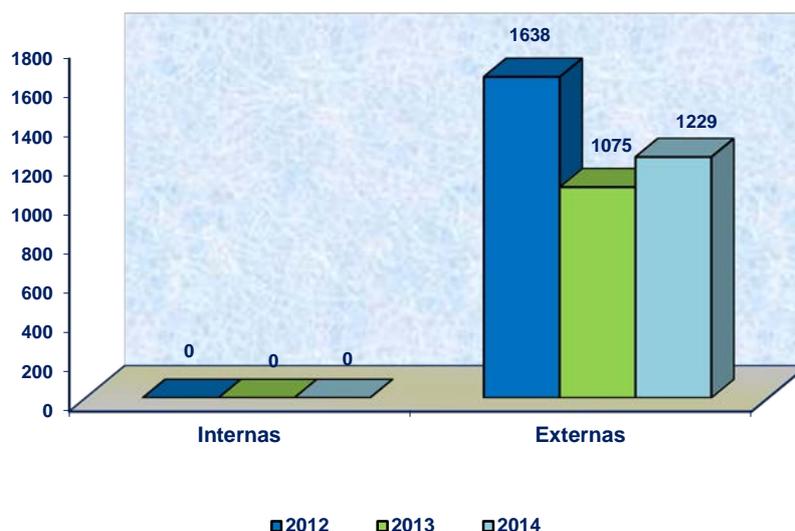
Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior de 1º Grau ^{a)}	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau ^{a)}	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau ^{a)}	0	140	140
Dirigente Intermédio de 2º Grau ^{a)}	0	88	88
Técnico Superior	0	718	718
Assistente Técnico	0	244	244
Assistente Operacional	0	39	39
Informático	0	0	0
TOTAL	0	1229	1229

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 despendidas em ações de formação, segundo o tipo Anos de 2012, 2013 e 2014



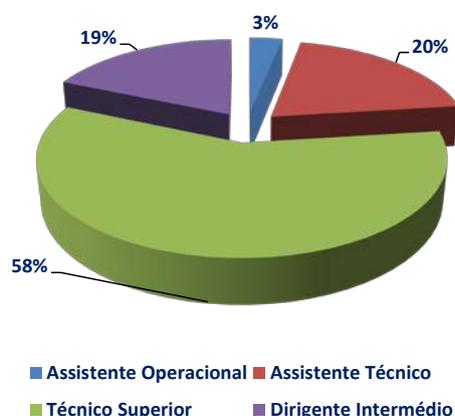
(Gráfico 20)

Atenta análise do quadro e do gráfico anterior, verifica-se que no ano em estudo, houve um ligeiro aumento do total de horas em ações de formação, facto que se explica pela inscrição de trabalhadores em ações de formação “De 30 a 59 horas”, que ocorreram no ano de 2014.

Estabelecendo uma análise comparativa com 2013, apenas se registaram ações de formação de curta duração, logo o número de horas é inferior.

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

Percentagem das horas despendidas em ações de formação, por grupo/cargo/carreira, Ano 2014



(Gráfico 21)

O grupo/cargo/carreira que apresenta **um maior número de horas dispendidas em ações de formação é o Técnico Superior**, registando **58%**, seguindo-se **o de Assistente Técnico**, representando **20%**, o que se explica, por serem estes os grupos/cargos e carreiras que apresentam maior número de efetivos.

Os Dirigentes intermédios de 1º e 2º Grau, registaram **19%** 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	2.997,20
TOTAL	2.997,20 €

Nota:

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

Dos dados apurados e analisando o quadro 30, verifica-se que no ano de 2014, houve um grande decréscimo com as despesas com formação, se comparado com o ano de 2012 e 2013, em que os valores dispendidos foram de 13.900,63€ e 5.173,65, respetivamente.

A título conclusivo, refira-se que do total das 47 ações realizadas, **16 ações** de formação foram na Secretaria-Geral do MSESS e **9** ações em outras em entidades formadores (Escolas, Universidades e outras entidades) a custo zero e **15** foram no âmbito da autoformação, conforme já mencionado e também sem custos.

As restantes ações (**7**) tiveram custos e foram realizadas no INA, DID (Documentação, Informática e Desenvolvimento, Lda.) e outras entidades.

Também o facto de o INA, entidade formadora ter vindo a adiar e a cancelar cursos, no ano de 2014, conforme anteriormente referido, veio diminuir as despesas com a formação, não obstante se encontrar o montante previsto de 6.809,00€, no Plano de Formação da DGSS para 2014.



RELAÇÕES PROFISSIONAIS





Neste capítulo serão analisadas as relaões profissionais.

Quadro 31
Relaões profissionais

Relaões Profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	25
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 relaões profissionais apenas há dizer que em 2014 a DGSS, contou com 25 trabalhadores sindicalizados, o que **corresponde a 28,1% do total de efetivos**.

Estabelecendo uma comparação com os anos de 2012, 2013 e 2014, **verifica-se que este ano o número de trabalhadores sindicalizados diminuiu, contrariamente aos anos anteriores:**

✓	2012 – 34
✓	2013 – 28
✓	2014 – 25