

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral de Proteção Social aos  
Trabalhadores em Funções Públicas

BALANÇO

SOCIAL

DE

2012

ADSE



## ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	6
ESTRUTURA ORGÂNICA	7
INDICADORES DEMOGRÁFICOS	8
MAPA DE PESSOAL	8
NÚMERO DE TRABALHADORES	9
ESTRUTURA ETÁRIA	12
ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES	13
TRABALHADORES DEFICIENTES	14
ESTRUTURA HABILITACIONAL	15
DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	16
INDICADORES DE MOBILIDADE	17
ADMISSÕES/REGRESSOS	17
SAÍDAS	18
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	20
INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO	21
ABSENTISMO	21
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	26
FORMAÇÃO	28
REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	32
SÍNTESE	34
GLOSSÁRIO	35
ÍNDICE DE MAPAS	36

**ÍNDICE DE QUADROS, GRÁFICOS E ILUSTRAÇÕES**

Quadro 1 – Distribuição dos trabalhadores, por Unidade Orgânica.....	8
Quadro 2 – Mapa de Pessoal .....	8
Quadro 3 – Evolução dos efetivos.....	9
Quadro 4 – Distribuição dos trabalhadores por carreiras-2012 .....	9
Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores por sexo .....	11
Quadro 6 – Idade vs Antiguidade .....	14
Quadro 7 – Trabalhadores deficientes .....	14
Quadro 8 – Modalidades de horários .....	16
Quadro 9 – Evolução admissões/regressos.....	18
Quadro 10 – Total das saídas definitivas e temporárias.....	19
Quadro 11 – Motivo das saídas totais .....	19
Quadro 12 – Número de efetivos avaliados em 2011 .....	20
Quadro 13 – Avaliação Excelente/Relevante.....	20
Quadro 14 – Avaliação não regular .....	20
Quadro 15 - Nº de dias de ausência por grupo profissional .....	23
Quadro 16 – Atividade sindical e greve (nº horas) .....	23
Quadro 17 – Nº horas de trabalho extraordinário e suplementar (unid: horas) .	26
Quadro 18 - Participantes em ações de formação por carreira .....	30
Quadro 19 – Despesas com Pessoal (unid. euros) .....	32
Quadro 20 – Despesas com Prestações Sociais (unid. euros) .....	33
Gráfico 1- Relação jurídica de emprego público .....	10
Gráfico 2 – Efetivos por carreira.....	11
Gráfico 3 – Funções de execução e conceção .....	11
Gráfico 4 – Evolução da distribuição dos efetivos por escalão etário.....	12
Gráfico 5 – Evolução do nível médio etário .....	12
Gráfico 6 – Estrutura de antiguidade .....	13

Gráfico 7 – Evolução do nível médio de antiguidade.....	13
Gráfico 8 – Evolução da estrutura habilitacional .....	15
Gráfico 9 – Evolução do número de trabalhadores .....	17
Gráfico 10 – Evolução do movimento de pessoal.....	19
Gráfico 11 – Evolução do nº de dias de ausência .....	21
Gráfico 12 – Absentismo 2011/2012 .....	22
Gráfico 13 – Evolução do nº de dias de ausência por colaborador.....	22
Gráfico 14 -Ausências ao trabalho-2012 .....	24
Gráfico 15 - Evolução da taxa de absentismo .....	25
Gráfico 16 - Distribuição mensal das horas extraordinárias e suplementares ....	27
Gráfico 17 – Ações de formação realizadas.....	29
Gráfico 18 - Participações em ações de formação .....	30
Gráfico 19 – Custos com a formação (uni.: euros) .....	30
Gráfico 20 - Indicadores de formação.....	31
Gráfico 21 - Repartição dos encargos com o pessoal-2012.....	33
Ilustração 1 – Organograma da Direção-Geral-2012 .....	7

**NOTA INTRODUTÓRIA**

O Balço Social é um instrumento de planeamento e de gestão que disponibiliza informação diversa sobre os recursos humanos de uma organização, demonstrando como a sua gestão eficiente contribui decisivamente para atingir os objetivos da entidade.

Para além de observadas as disposições do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro e da circular nº 2/DGAP/97, de 17 de março, foram utilizados os dados produzidos através das aplicações informáticas SRH e GeRHuP (gestão de recursos humanos em modo partilhado), tendo esta entrado em exploração na ADSE a 1 de novembro de 2012. Teve-se ainda, em consideração as alterações legislativas ocorridas durante o ano. Podendo, devido à utilização de metodologias diferentes, verificar-se divergências em relação à informação prestada para efeitos do SIOE.

Este documento pretende sintetizar, de uma forma concisa, a análise evolutiva e comparativa no domínio da gestão de recursos humanos.

No âmbito do processo de reforma, da inovação, modernização e promoção da qualidade dos serviços da Administração Pública; que requer uma maior flexibilidade na gestão de recursos humanos nas suas diversas vertentes, o Balço Social deverá demonstrar, objetivamente, as necessidades e os riscos associados e assim permitir as indispensáveis medidas corretivas e sustentar a reflexão sobre a estratégia a adotar.

## ESTRUTURA ORGÂNICA

A missão, atribuições e tipo de organização interna da Direção-Geral foi definida no Decreto Regulamentar n.º 44/2012, de 20 de junho, enquanto que a organização dos seus Serviços obedecem ao estabelecido na Portaria n.º 351/2007, de 30 de março e no Despacho n.º 8963/2007, de 30 de abril.

O desenho organizacional da Direção-Geral poderá representar-se no seguinte organograma:

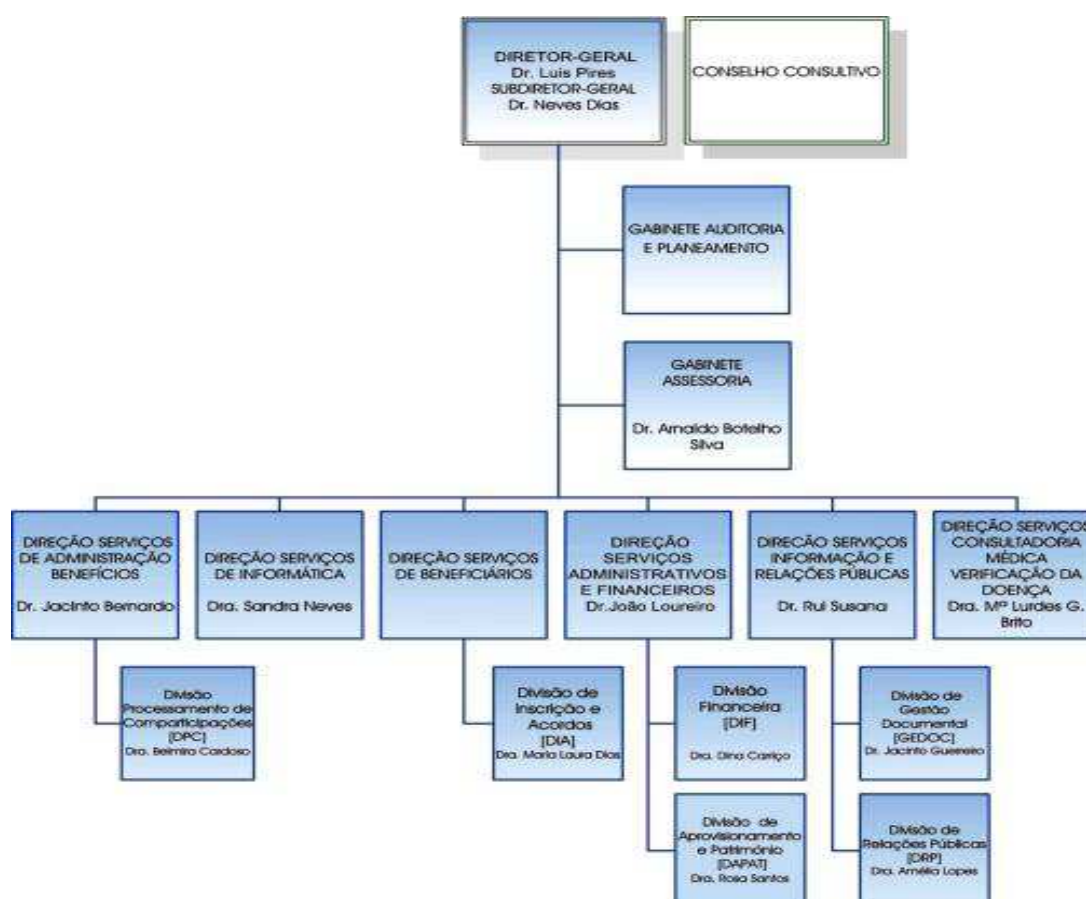


Ilustração 1 – Organograma da Direção-Geral-2012

Os efetivos distribuam-se pelas unidades orgânicas da seguinte forma:

Serviço	2010	2011	2012
Direção	5	5	5
Direção de Serviços de Beneficiários	18	18	19
Direção de Serviços de Administração de Benefícios	64	71	69
Direção de Serviços de Consultoria Médica e Verificação da Doença	9	7	8
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	25	26	24
Direção de Serviços de Informática	14	14	13
Gabinete de Auditoria e Planeamento	4	2	2
Gabinete de Assessoria	5	2	2
Direção de Serviços de Informação e Relações Públicas	60	60	54
<b>Total de efectivos</b>	<b>204</b>	<b>205</b>	<b>196</b>

Quadro 1 – Distribuição dos trabalhadores, por Unidade Orgânica

## INDICADORES DEMOGRÁFICOS

### MAPA DE PESSOAL

O regime de vínculos, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, foi fixado na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as devidas alterações.

Nos termos do artigo 4º e seguintes da referida Lei, foi aprovado o mapa de pessoal (vd. Mapa I) que totaliza 272 lugares, assim distribuídos:

Cargo/carreira/categoria	Nº de postos de trabalho
Diretor-Geral	1
Subdiretor-Geral	2
Diretor de serviços	8
Chefe de divisão	8
Técnico superior	55
Carreira médica	2
Especialista de informática	6
Técnico de informática	7
Coordenador técnico	4
Assistente técnico	168
Encarregado operacional	1
Assistente operacional	10
<b>total</b>	<b>272</b>

Quadro 2 – Mapa de Pessoal



No ano de 2012 foi aprovado por despacho nº 1046/2012/SEO, de 30 de agosto, o mapa de pessoal a vigorar em 2013 com apenas 230 postos de trabalho.

#### NÚMERO DE TRABALHADORES

No final de 2012, a ADSE contou com 196 trabalhadores que asseguraram as atividades da Direção-Geral (vd. Quadro 3).

Este número de trabalhadores está aquém do estabelecido no mapa de pessoal que vigorou em 2012 (vd. Mapa I).

Para além destes efetivos, a Direção-Geral contou também com médicos, em regime de contrato de prestação de serviços na modalidade de avença, que participam nas verificações domiciliárias (2) e na realização de juntas médicas em Lisboa (9), Porto (5), Coimbra (6) e Évora (3).

Anos	Nº de trabalhadores	VAR.%
2010	204	-12%
2011	205	0%
2012	196	-4%

Quadro 3 – Evolução dos efetivos

Mantendo a tendência dos últimos anos, também em 2012 se registou um decréscimo do número de trabalhadores.

Nos termos do nº 1 do artigo 41º da LVCR e Decreto-Lei nº 121/2008, de 11 de julho a distribuição do número de trabalhadores por carreiras gerais foi a seguinte:

Carreira	
Dirigente	14
Técnico Superior	36
Assistente Técnico	128
Assistente Operacional	7
Informático	10
Médico	1
<b>Total</b>	<b>196</b>

Quadro 4 – Distribuição dos trabalhadores por carreiras-2012

Dos trabalhadores do mapa de pessoal da Direção-Geral, nos termos do disposto do artigo 59º e 65º da LVCR, com a redação dada pelo(a)s Decreto-Lei nº 269/2009, de 30 de setembro, Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei nº64-B/2011, de 30 de dezembro encontram-se:

- em regime de mobilidade interna, uma assistente técnica na loja do cidadão de Faro, uma assistente técnica no centro de saúde, duas assistentes técnicas em estabelecimentos de ensino, uma assistente técnica no Estado Maior da Força Aérea, uma técnica superior no Ministério da Defesa e uma técnica superior no Instituto da Segurança Social, IP;
- em regime de cedência de interesse público (artigo 58º e 72º da LVCR), uma assistente técnica na Assembleia da República.

Quanto às formas de constituição da relação jurídica de emprego público nos termos do artigo 9º da LVCR predomina o contrato de trabalho em funções públicas e a comissão de serviço conforme demonstra o gráfico seguinte:

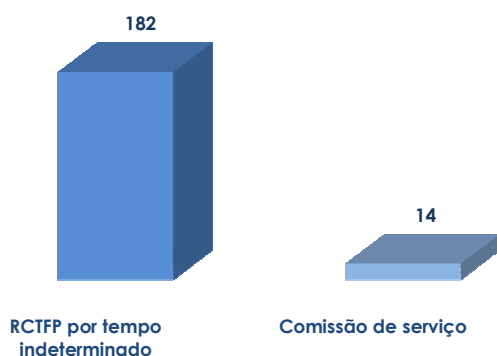


Gráfico 1- Relação jurídica de emprego público

Em relação à distribuição de efetivos por carreira (vd. Gráfico 2) o número de assistentes técnicos supera o somatório de todos os outros grupos profissionais (vd. Mapa II).

Verifica-se também um decréscimo do número de trabalhadores em todas as carreiras exceto os dirigentes e os técnicos superiores que contariam a tendência do último triénio

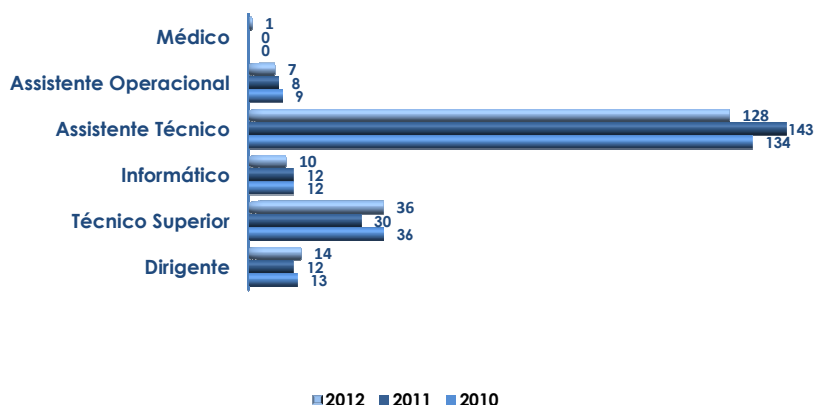


Gráfico 2 – Efetivos por carreira

No que concerne à distribuição de efetivos por sexo verifica-se que as mulheres representam parte significativa do número de trabalhadores da Direção-Geral, como traduz a taxa de feminização de 79,1% (vd. Quadro 5).

Anos	H	M	Total
2010	38	166	204
2011	38	167	205
2012	41	155	196

Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores por sexo

Verificou-se um aumento das funções de conceção em detrimento das funções de execução, devido ao aumento do número de técnicos superiores e à diminuição do número dos assistentes técnicos (vd. Gráfico 3).

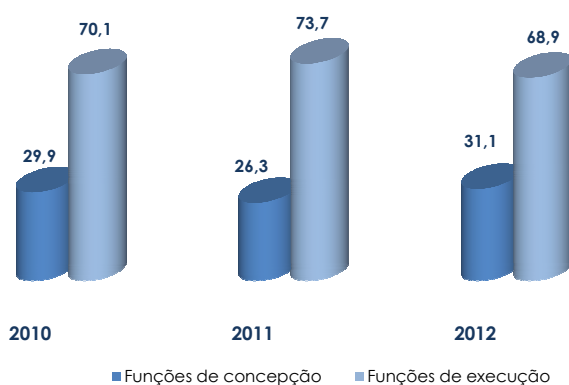


Gráfico 3 – Funções de execução e conceção

ESTRUTURA ETÁRIA

A estrutura etária dos colaboradores da Direção-Geral caracteriza-se por uma significativa concentração nos escalões etários dos 50 aos 59 anos (vd. Gráfico 4), com 94 trabalhadores que representam 48% do total do efetivo (vd. Mapa III).

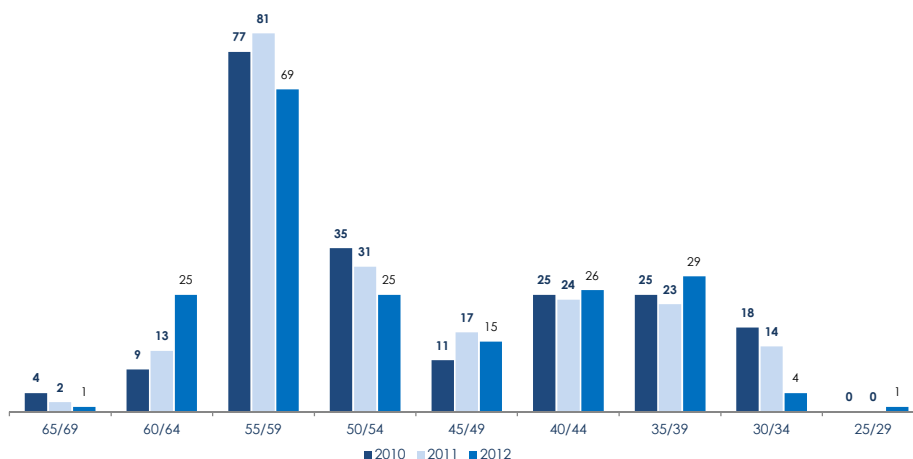


Gráfico 4 – Evolução da distribuição dos efetivos por escalão etário

O nível médio etário manteve-se nos 50,3 anos (vd. Gráfico 5), mas no grupo das mulheres atinge os 50 anos, enquanto nos homens já regista os 51,6 anos. O índice de envelhecimento que é determinado pelo número de trabalhadores com mais de 55 anos passou dos 39% para 41,8%. O leque etário que se traduz na diferença de idade entre o trabalhador mais novo (24 anos) e o mais velho (66 anos) é de 42 anos.

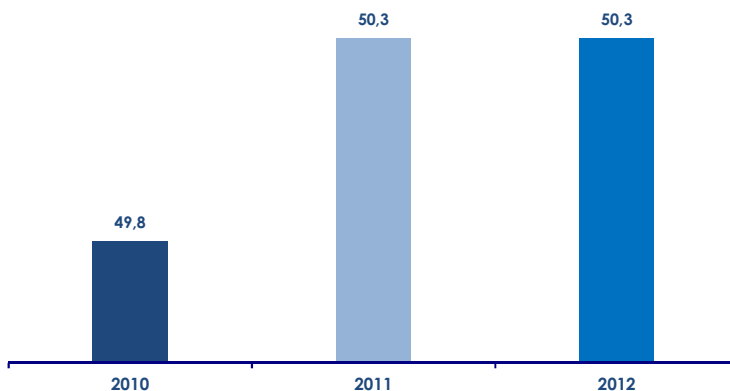


Gráfico 5 – Evolução do nível médio etário

## ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

Em relaço à estrutura de antiguidades a caracterizaço dos efetivos em funço da antiguidade (vd. Mapa IV) reflete uma concentraço significativa dos colaboradores com mais de 30 de anos de serviço, sendo de prever a manutenço do impacto da aposentaaço que obriga a um processo atento e criterioso de recrutamento de trabalhadores.

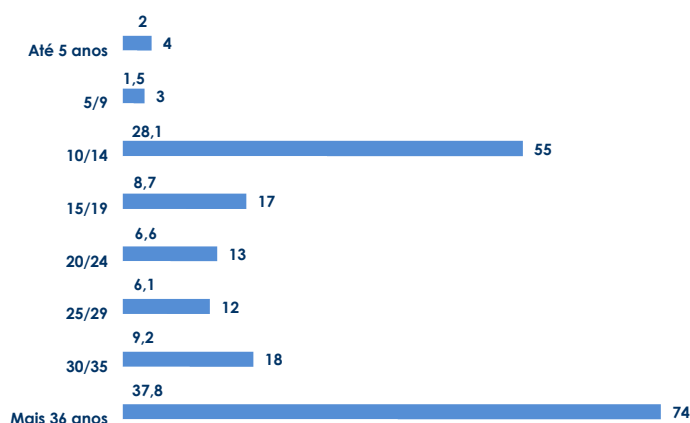


Gráfico 6 – Estrutura de antiguidade

Foram registados 46 pedidos de aposentaaço que aguardam a decisào da CGA e que poderào justificar a saída de trabalhadores em 2013 e 2014.

O nível médio de antiguidade situou-se nos 25,7 anos.

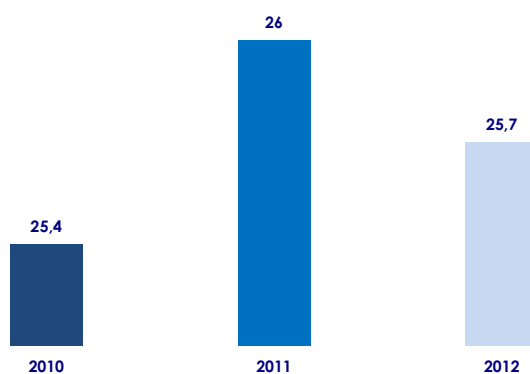


Gráfico 7 – Evoluço do nível médio de antiguidade

O nível médio de antiguidade nos homens é de 28,3 anos e nas mulheres de 25 anos.

Fazendo uma análise da idade versus antiguidade observa-se que 35,2% dos trabalhadores tem entre 55 e 59 anos de idade e 37,8% estão na organização há mais de 36 anos.

	Até 5 anos	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-35	Mais 36 anos	Total
70 e mais									0
65-69				1					1
60-64					1		3	21	25
55-59			1	2	2	4	7	53	69
50-54			3	3	6	6	7		25
45-49			9	3	1	1	1		15
40-44		1	19	2	3	1			26
35-39	3	1	19	6					29
30-34			4						4
25-29		1							1
18-24		1							1
Até 18 anos									0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>74</b>	<b>196</b>

Quadro 6 – Idade vs Antiguidade

#### TRABALHADORES DEFICIENTES

São considerados como trabalhadores deficientes, aqueles a quem foi atribuída uma deficiência para efeitos de benefícios fiscais. Segundo este critério, a Direção-Geral conta com seis destes trabalhadores: quatro mulheres e dois homens, que representam 3,1% do efetivo (vd. Mapa V).

Anos	Nº de trab. deficientes	% dos efectivos
2007	7	2,7
2008	7	2,9
2009	5	2,2
2010	5	2,5
2011	5	2,4
2012	6	3,1

Quadro 7 – Trabalhadores deficientes

## ESTRUTURA HABILITACIONAL

As habilitações mais representativas são o 12º ano (21,4%) e a licenciatura (28,6%) (vd. Mapa VI).

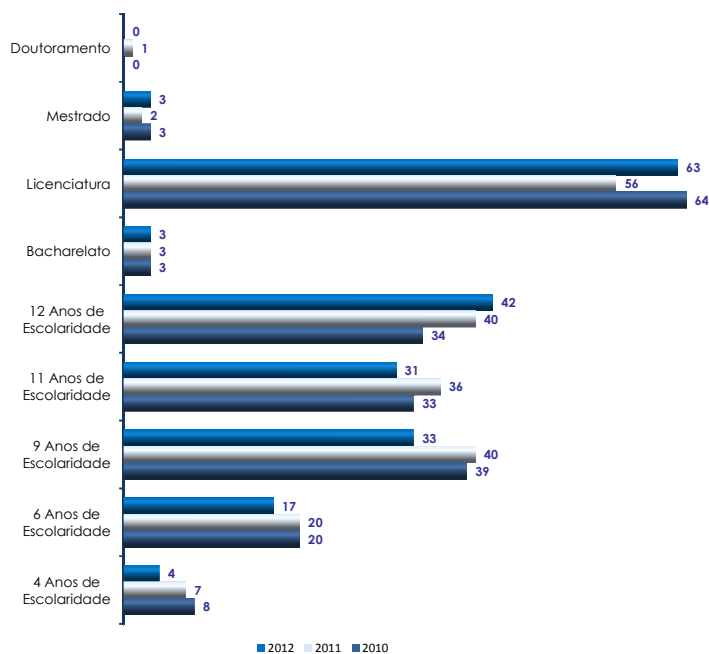


Gráfico 8 – Evolução da estrutura habilitacional

## DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

De entre as modalidades de horários praticadas na Direção-Geral<sup>1</sup>, destacam-se o horário flexível, praticado por 64,8% dos trabalhadores e a jornada contínua com 12,2% (vd. Mapa XV):

Modalidades de horário	2009	2010	2011	2012
Horário Flexível	139	122	133	127
Trabalhador- Estudante	0	0	0	0
Assistência à família	7	11	5	7
Horário Flexível Amamentação	0	0	6	1
Horário Desfasado	18	16	13	12
Jornada Contínua	37	29	26	24
Trabalho por Turnos	4	4	4	4
Isenção de Horário	26	22	18	21
<b>Total</b>	<b>231</b>	<b>204</b>	<b>205</b>	<b>196</b>

Quadro 8 – Modalidades de horários

<sup>1</sup> Lei nº 59/2008, de 11 de setembro  
Acordo colectivo de trabalho nº 1/2009  
Regulamento de extensão nº 1-A/2010



## INDICADORES DE MOBILIDADE

O ano de 2012 foi marcado pelo decréscimo do número de colaboradores que resultou da diminuição das admissões/regressos (16) e do aumento do número de saídas (25).

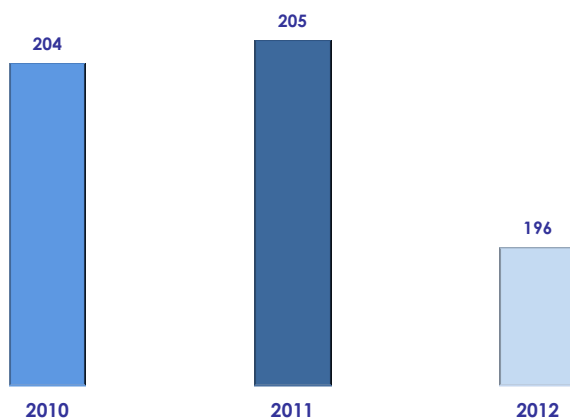


Gráfico 9 – Evolução do número de trabalhadores

### ADMISSÕES/REGRESSOS

Em 2012 foram admitidos;

- 1 assistente técnico, na sequência do procedimento concursal aberto através do Aviso nº 3694/2010 publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 36, de 22 de fevereiro, concluído em 2011 (vd. Mapa VII);
- 4 técnicos superiores admitidos por mobilidade interna provenientes dos extintos:
  - Instituto Português da Juventude (2);
  - Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres (IMTT) (1);
  - Instituto do Desporto (1).

- 1 médica admitida por mobilidade interna proveniente da ARS de Lisboa e Vale do Tejo;
- 4 técnico superiores recrutados através do CEAGP;
- 3 assistentes técnicos recrutados por mobilidade provenientes do extinto Instituto Português da Juventude e de um estabelecimento de ensino
- 1 regresso de um técnico superior que se encontrava em mobilidade nos Serviços Sociais do Instituto Politécnico de Lisboa;
- 2 dirigentes nomeados em regime de substituição provenientes do instituto Português da Juventude.

	2008	2009	2010	2011	2012
Admissões/regressos	2	5	16	27	16
Varição	-88%	150%	220%	69%	-41%

*Quadro 9 – Evolução admissões/regressos*

Quanto á admissões nos termos do artigo 64º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com a redação dada pelo artigo 35º da Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro e artigo 48º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro destaca-se a consolidação da mobilidade de 18 trabalhadores provenientes do Ministério da Justiça.

Bem como nos termos do artigo 15º Lei nº 53/2006, de 7 de dezembro, na redação dada pelo artigo 38º da Lei nº 64-B/2001, de 30 de dezembro a integração no mapa de pessoal da ADSE de 3 trabalhadores provenientes do ex- Instituto Português da Juventude e 1 trabalhador do ex- Instituto do Desporto.

## SAÍDAS

Em 2012, 25 trabalhadores deixaram a Direção-Geral, 19 dos quais respeitam a saídas definitivas e envolveu maioritariamente o grupo dos assistentes técnicos.

Carreira	Saídas definitivas		Saídas Temporárias		Total
	Do mapa	Fora do mapa	Do mapa	Fora do mapa	
Dirigente					0
Técnico Superior	1		2		3
Infomático	2				2
Assistente Técnico	15		4		19
Assistente Operacional	1				1
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>25</b>

Quadro 10 – Total das saídas definitivas e temporárias

A saída de efetivos foi determinada especialmente pela aposentação que está diretamente correlacionada com o elevado nível de antiguidade (vd. Mapa VIII).

Motivos das saídas	2009	2010	2011	2012
Concurso	2	6	7	4
Aposentação	14	34	16	12
Limite de Idade	0	0	0	1
mobilidade interna/Outros	3	3	3	7
Falecimento	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>25</b>

Quadro 11 – Motivo das saídas totais

O índice do total das saídas rondou os 13% e a taxa de reposição foi de 64%.

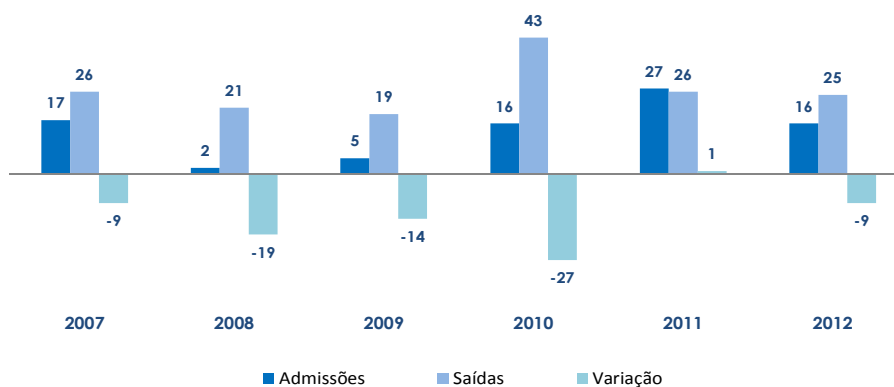


Gráfico 10 – Evolução do movimento de pessoal

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO**

O número de trabalhadores e dirigentes intermédios avaliados foi de 207 (vd. Quadro 12).

Carreira	Nº de trabalhadores
Dirigente	11
Técnico Superior	25
Informático	12
Assistente Técnico	149
Assistente Operacional	10
<b>Total</b>	<b>207</b>

Quadro 12 – Número de efetivos avaliados em 2011

No âmbito de aplicação do SIADAP 3, foram cumpridas as percentagens máximas de desempenho previstas no artigo 75º da Lei, tendo o conselho coordenador de avaliação (CCA) validado as menções qualitativas, atribuídas por carreira (vd. quadro 13).

Carreira	Nº de trabalhadores		Total
	Excelente	Relevante	
Técnico Superior	1	7	8
Informático	1	2	3
Assistente Técnico	7	37	44
Assistente operacional	1	3	4
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>59</b>

Quadro 13 – Avaliação Excelente/Relevante

Analisadas as avaliações de 2011 nos termos da legislação em vigor verificou-se que um grupo de trabalhadores não obteve avaliação regular.

Nos termos do nº 6 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, releva a última avaliação nos termos da referida lei.

Assim, enumeram-se os trabalhadores em questão, bem como os respetivos motivos:

Carreira	Nº de funcionários	Justificação da falta de avaliação
Técnico Superior	4	Ausências prolongadas por doença e parentalidade
Assistente Técnico	6	Ausências prolongadas por doença, parentalidade e exercício de funções no sindicato
<b>Total</b>	<b>10</b>	

Quadro 14 – Avaliação não regular

**INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO****ABSENTISMO**

Nos termos dos artigos 184º a 193º da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, em 2012, registaram-se 9978 dias não trabalhados devido a (vd. Mapa IX):

- 5.330 dias de férias;
- 141 dias de formação;
- 4.507 dias de ausência ao trabalho.

O número de dias de ausência ao trabalho registou um decréscimo de 21% em 2012 .

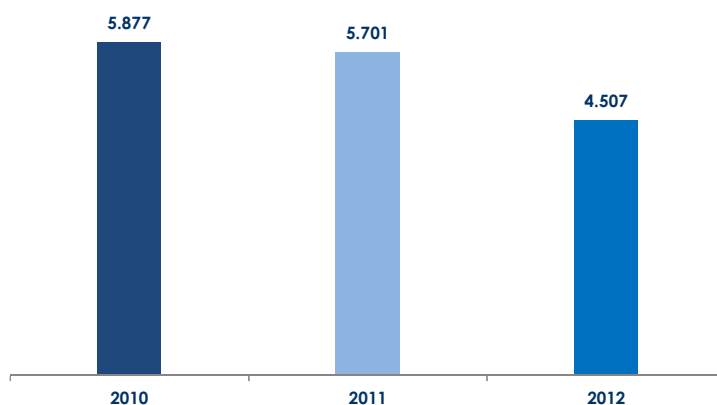


Gráfico 11 – Evolução do nº de dias de ausência

Da comparação do absentismo dos dois últimos anos, verifica-se uma descida no número de dias de ausência no ano de 2012, em resultado da diminuição das ausências por parentalidade e trabalhador estudante que registaram as variações anuais mais significativas (vd. Gráfico 12).

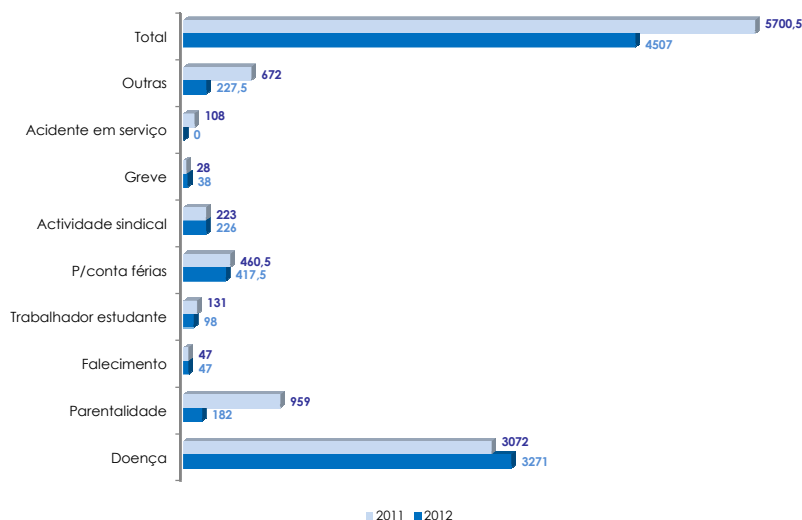


Gráfico 12 – Absentismo 2011/2012

O número médio de dias de ausência por trabalhador situou-se nas 23 faltas por trabalhador.

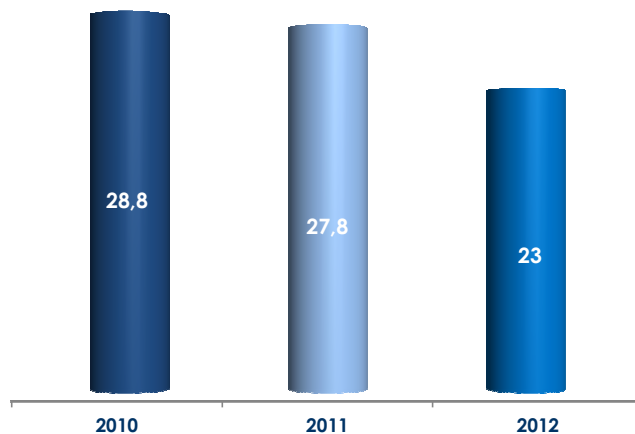


Gráfico 13 – Evolução do nº de dias de ausência por colaborador

O maior número de faltas ficou a dever-se à carreira de técnico superior e assistente técnico com uma média de ausências de 16,8 e 75,4 dias, respectivamente.

Carreira	Nº Dias de ausência	Nº de trabalhadores	Média (dias)
	2012		
Dirigente	149	14	10,6
Téc. Superior	758,5	36	21,1
Informático	166,5	10	16,7
Assistente Técnico	3398	128	26,5
Assistente Operacional	35	7	5,0
Médico	0	1	0,0
<b>Total</b>	<b>4507</b>	<b>196</b>	<b>23,0</b>

Quadro 15 - Nº de dias de ausência por grupo profissional

A ausência motivada por greve ou por exercício da actividade sindical totalizou 1848 horas não trabalhadas (vd. Mapa X).

A actividade sindical a que se referem as horas não trabalhadas constantes do quadro seguinte, respeita à actividade exercida por um trabalhador na qualidade de Secretário Distrital da Secção Regional de Lisboa e Vale do Tejo do SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, ao abrigo do disposto nos artigos 249º e 250º, nº 2, alínea a) e nº 9, ambos do Regulamento anexo II do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei nº 59/2008 de 11 de Setembro, aplicável por remissão operada no nº 2 do artigo 339º do Regime daquele diploma.

Carreira	Actividade sindical	Greve
Técnico Superior	0	56
Informático	0	7
Assistente Técnico	1582	203
Assistente Operacional	0	0
<b>Total</b>	<b>1.582</b>	<b>266</b>

Quadro 16 – Actividade sindical e greve (nº horas)

Os dias de ausência ao trabalho foram justificados maioritariamente por doença:

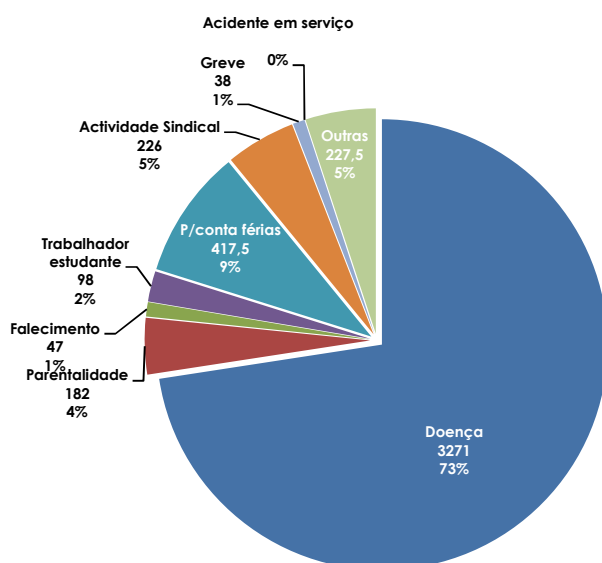


Gráfico 14 -Ausências ao trabalho-2012

Em termos percentuais importa estudar com melhor detalhe a doença por representar 72,6% das ausências ao trabalho.

Dos 3.271 dias de ausência por doença, foi possível constatar que estão relacionados com intervenções cirúrgicas e doenças, do foro oncológico e psíquico, que originam períodos de ausência muito prolongados.

Parte significativa dos dias de ausência por doença estão relacionados com um pequeno número de 8 trabalhadores que registou um período de ausências de 1.228 faltas, o que representa 37,5% do total dos dias de ausência por doença.

A metodologia de cálculo do absentismo foi efectuada com base nos valores obtidos nos mapas mensais das ausências ao trabalho da aplicação SRH e GERHUP, foram consideradas como ausências ao trabalho as faltas por conta das férias e excluídos os dias de férias e formação.

Desta forma a taxa de absentismo rondou os 10,1%.



A evolução recente da taxa de absentismo está, fundamentalmente correlacionada com situações graves de doença prolongada e com a parentalidade que nos permite constatar a melhoria em 2012.

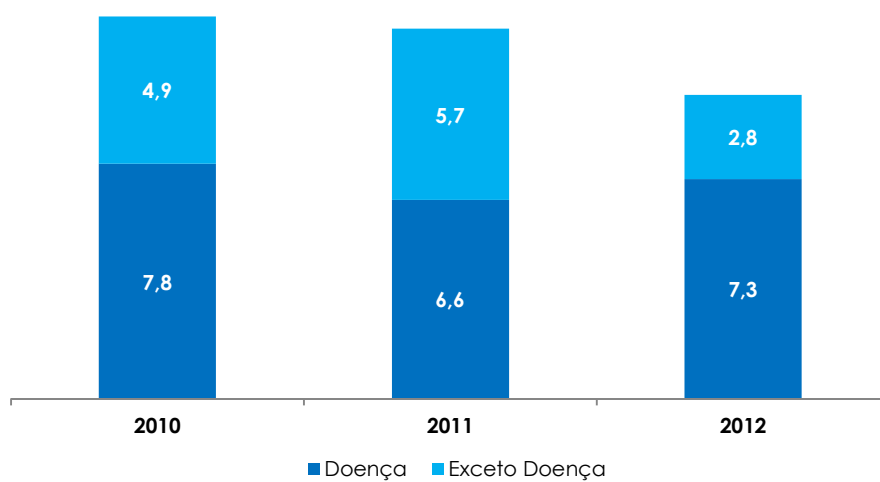


Gráfico 15 - Evolução da taxa de absentismo

## TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Em 2012, o total de horas efetuadas pelos trabalhadores nas situações previstas nos artigos 158º a 165º da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro com as devidas alterações, englobaram:

- trabalho extraordinário diurno efetuado por um motorista e por trabalhadores da Direcção de Serviços de Informática ;
- trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, realizado por trabalhadores da Direcção de Serviços de Informática;
- trabalho em dias de descanso semanal complementar realizado por trabalhadores, na Divisão de Processamento de Participações, Divisão de Controlo da Facturação, Divisão de Gestão Documental, Direcção de Serviços de Informática e na Direcção de Serviços de Consultadoria Médica .

Em 2012, registou-se um aumento do número de horas de trabalho extraordinário e suplementar (vd. Mapa XVI).

Designação da hora Extraordinária	2009	2010	2011	2012
Trabalho Extraordinário diurno	1190,0	570,0	541,0	540,0
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	6,0	9,0	12,0	4,0
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	15603,0	8928,0	11437,0	11607,3
Trabalho em dias feriado	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>16799,0</b>	<b>9507,0</b>	<b>11990,0</b>	<b>12151,3</b>

Quadro 17 – Nº horas de trabalho extraordinário e suplementar (unid: horas)

Através do cálculo da taxa de trabalho suplementar verificou-se que em média cada trabalhador despendeu anualmente 3,9% de horas em trabalho extraordinário.

O trabalho em dias de descanso complementar, justificou-se pela necessidade de garantir uma redução dos prazos de pagamento e, muito especialmente, para assegurar a capacidade de resposta às solicitações sazonais ou erráticas (vd. Gráfico 16).

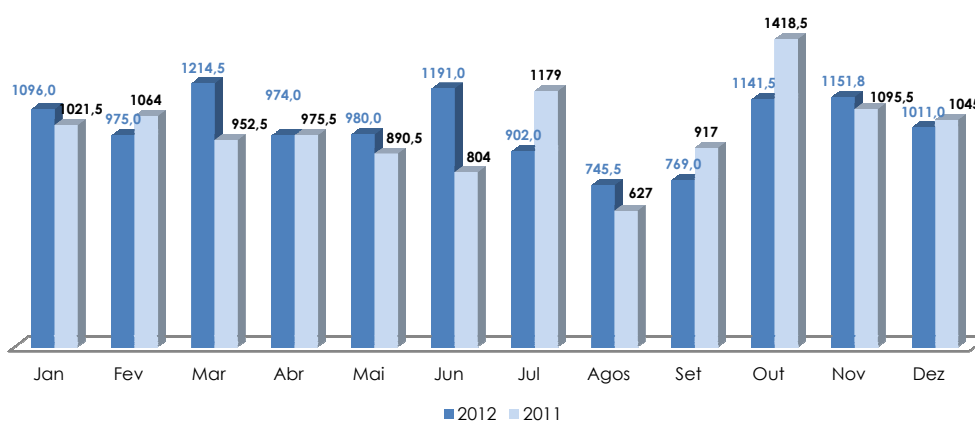


Gráfico 16 - Distribuição mensal das horas extraordinárias e suplementares

## FORMAÇÃO

No ano em apreço procurou-se contemplar ações de carácter geral e ações específicas orientadas para as necessidades próprias da ADSE, mantendo-se a parceria com o Instituto Nacional de Administração (INA).

Os trabalhadores frequentaram diversas ações de carácter geral, nomeadamente:

- no âmbito dos assuntos jurídicos, foi frequentado o workshop- "O código do procedimento administrativo-introdução alguns aspetos fundamentais", "Organização e Disciplina da Atividade Administrativa Pública- Breve Introdução ao código do Procedimento Administrativo";
- no domínio da patrimonial destaca-se as frequências nos cursos de "O código dos contratos públicos" e "Workshop prático da contratação pública".

Com a entrada em produtivo do sistema de gestão de recursos humanos partilhados (GERHUP) a 1 de novembro de 2012, foi frequentada a ação de formação, "Gerhup - gestão administrativa de pessoal e processamento de vencimentos".

Destacam-se também as frequências nos cursos:

- "Gestão e inovação na administração pública";
- "Avaliação de projetos e despesas TIC";
- "Portugal no contexto das reformas de saúde: o olhar das ciências Sociais";
- "11º Congresso nacional- Bibliotecários, arquivistas e documentalistas, integração, acesso e valor social";
- "Ferramenta de agregação";
- "Gestão do stress e comportamento organizacional";

- "Promover a eficácia das equipas de trabalho";
- "Saber comunicar com pessoas difíceis".

No que respeita a tecnologias de informação, destacou-se a formação sobre excel e word, bem como uma sessão de formação sobre a aplicação de gestão de utilizadores denominada de "SGU 3.0- Sessão de apresentação (c\_1023)".

A formação em informática, abrangeu:

- "Windows 8 Dev Camp";
- "Workshop premier-Performance Monitor Vital Signs workshop plus";
- VW51CM- Vmware vSphere: Install, Configure, Manage (V5);

No que diz respeito a formação para dirigentes foi frequentado o curso "FORGEP".

A nível interno foram realizadas ações de formação na aplicação SICOF, nomeadamente análise prévia e digitalização de documentos SICOF-Registo de faturação e arquivo de documentos, conferência da faturação-regime convencionado e farmácias, simplificação de processos e novos procedimentos em algumas modalidades da tabela do regime livre nas várias vertentes a trabalhadores da Direção-Geral.

Foram realizadas 21 ações externas (vd. Mapa XI).

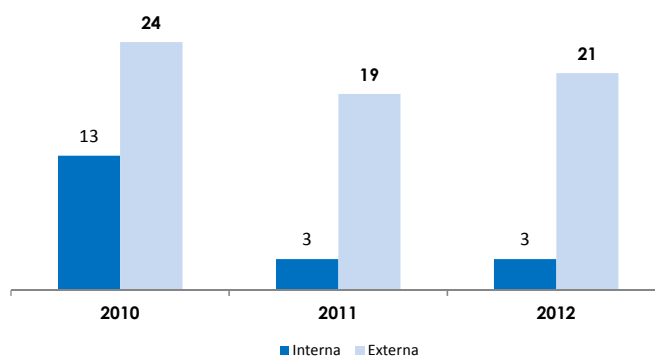


Gráfico 17 – Ações de formação realizadas

Em 2012, face à necessidade de desenvolvimento de competências relacionadas com a entrada em vigor de nova legislação decorrente da reestruturação da administração pública, foram asseguradas 72 participações.

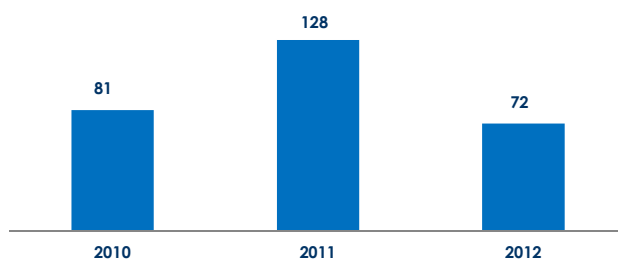


Gráfico 18 - Participações em ações de formação

O número de participantes foi de 58, sendo que os grupos profissionais dos assistentes técnicos e dos técnicos superiores foram os mais representativos.

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Total
Participantes em ações internas	0	0		31	0	31
Participantes em ações externas	4	6	3	14	0	27
<b>Total de participantes em ações de formação</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>0</b>	<b>58</b>

Quadro 18 - Participantes em ações de formação por carreira

A formação envolveu a afetação de 1515 horas (vd. Mapa XII).

Em 2012, apesar do número de participações ter descido (vd. Mapa XIII), verifica-se um acréscimo da despesa (vd. Mapa XIV) conforme demonstra o gráfico que se segue:

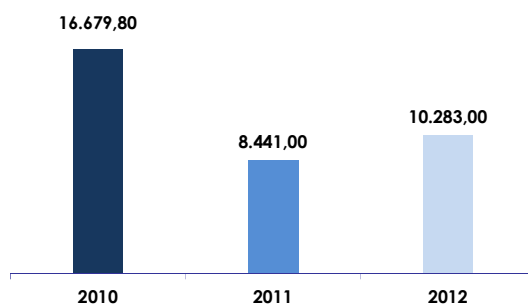


Gráfico 19 - Custos com a formação (uni.: euros)

A taxa de participação ou seja a relação entre o número de trabalhadores que beneficiaram de acções de formação relativamente ao efectivo no ano 2012 foi de 36,7%.

Relativamente à taxa de formação, ou seja, a relação entre o número total de horas de formação despendidas e o número de horas de trabalho possíveis é de 0,5%.

No que concerne ao grau de participação, em 2012 cada trabalhador participou na formação, em média, 7,7 horas. A duração média de cada acção de formação foi de 21 horas.

A seguir apresenta-se a evolução de vários indicadores neste domínio da formação:

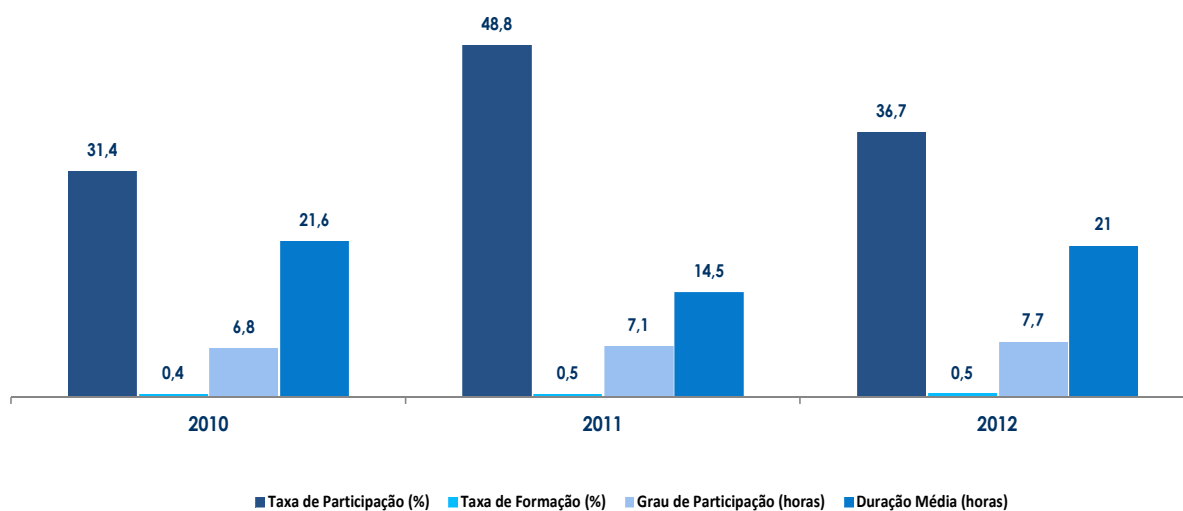


Gráfico 20 - Indicadores de formação

## REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

As despesas com pessoal (vd. Mapa XVII) constituem parte significativa das despesas, representando 62% das despesas de administração da Direcção-Geral.

	2008	2009	2010	2011	2012	VAR. %
Remunerações certas e permanentes	4.792.781	5.094.316	4.694.808	4.291.293	3.873.831	-17,5%
Abonos variáveis ou eventuais	285.029	290.720	261.480	225.780	145.202	-44,5%
Segurança Social	51.251	360.393	648.775	726.233	669.483	3,2%
Aquisição de Serviços	0	0	30.554	27.654	10.283	-66,3%
<b>Total</b>	<b>5.129.062</b>	<b>5.745.429</b>	<b>5.635.618</b>	<b>5.270.960</b>	<b>4.698.799</b>	<b>-16,6%</b>

Quadro 19 – Despesas com Pessoal (unid. euros)

O decréscimo na despesa em relação ao ano anterior na ordem dos 572,61 mil euros (-16.6%) deveu-se :

- à alteração das regras de atribuição do abono de família estipuladas no Decreto-Lei nº 116/2010, de 22 de outubro e portaria nº 1113/2010, de 28 de outubro;
- à redução remuneratória, conforme previsto no artigo nº 19º do Decreto-Lei nº 55-A/2010 de 31 de dezembro, mantida em vigor para 2012, conforme previsto na Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro;
- às alterações no pagamento das horas extraordinárias, prevista na Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro;
- à suspensão dos subsídios de férias e de natal, nos termos estabelecidos na Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro;
- às saídas por aposentação.

O leque salarial líquido situou-se nos 8,8 o que significa que a remuneração mais alta é 8 vezes superior à mais baixa.

A remuneração anual média por colaborador foi de 19.764.45€ que acrescido de abonos e segurança social determinou o custo médio por colaborador de 23921,0€.



Os encargos com as prestações sociais apresentaram comportamentos evolutivos diferenciados, com pequenas oscilações, verificando-se em 2012 um decréscimo de 48.451 euros:

Prestações Sociais	2010	2011	2012
Subsídio de refeição	196.283	190.929	188.440
Rem doença mater/pater	4.581	780	0
Subsídio familiar crianças e jovens	17.714	10.890	9.643
Outras prestações familiares	0	0	214
Acidentes em serviço e doenças profissionais	0	558	73
Outras pensões	30.845	30.845	26.448
Contribuições CGA-Parentalidade	17.941,09	36.679,45	0,00
Contribuições para a segurança social-CGA	577.397,86	542.106,64	465.233,36
Contribuições S. Soc. SS	4.876,39	13.867,74	79.046,34
Parentalidade			8.895,32
Outras Despesas			213,86
<b>Total</b>	<b>849.639</b>	<b>826.656</b>	<b>778.205</b>
<b>Varição anual</b>	<b>194,8%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Quadro 20 – Despesas com Prestações Sociais (unid. euros)

Cerca de 64% dos encargos com pessoal respeitam à remuneração base:

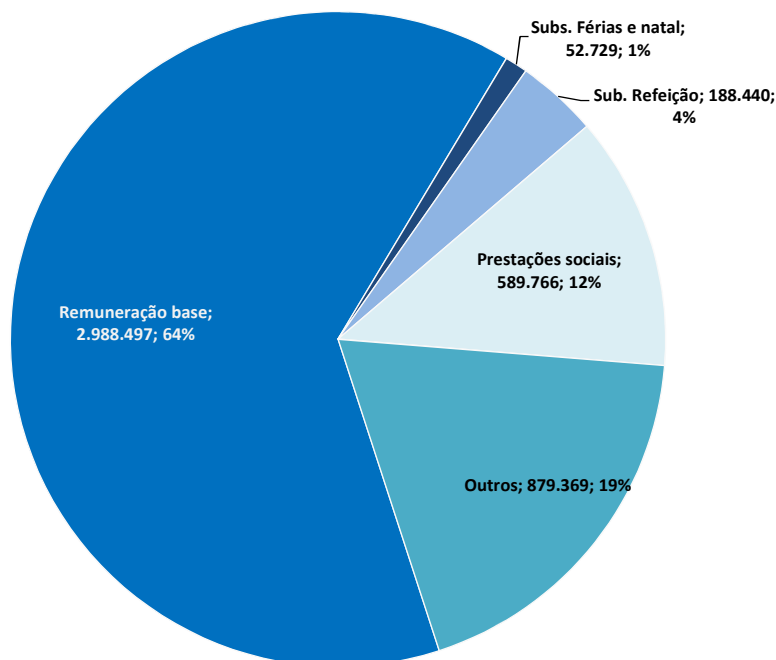


Gráfico 21 - Repartição dos encargos com o pessoal-2012

**SÍNTESE**

A análise dos diversos indicadores que caracterizam os recursos humanos da Direcção-Geral permite as seguintes conclusões:

- A reorganização dos Serviços, a aposta nas novas tecnologias de informação e a migração para outra plataforma informática, permitiram até à presente data, a prossecução dos principais objetivos da Direcção-Geral;
- A concentração da distribuição dos efetivos em escalões etários mais elevados e a recente pressão de pedidos de aposentação, constituem fatores de risco, que obrigam a uma atenção redobrada na gestão de admissões de trabalhadores;
- A taxa de absentismo registou uma considerável melhoria face aos anos anteriores;
- Maior eficiência traduzida numa redução das despesas de pessoal no valor de 572,61 milhões de euros (-16,6%).

## GLOSSÁRIO

ADSE	-Direção-Geral de Proteção Social aos trabalhadores que exercem funções Públicas
FORGEP	Curso de formação em gestão pública
CEAGP	Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública
GERHUP	Gestão de recursos humanos partilhada
INA	-Instituto Nacional de Administração
LVCR	-Lei dos regimes de Vinculação de Carreiras e Remunerações
RCTFP	Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas
SIADAP	-Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública
SRH	-Sistema de Recursos Humanos
SICOF	Sistema de Informação para a conferência da faturação
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado

**ÍNDICE DE MAPAS**

MAPA I – Mapa de Pessoal aprovado.....	37
MAPA II – Número de trabalhadores .....	39
MAPA III - Estrutura Etária .....	39
MAPA IV - Estrutura de antiguidades .....	40
MAPA V - Trabalhadores deficientes .....	40
MAPA VI - Estrutura habilitacional .....	40
MAPA VII – Regressos/Admissões de trabalhadores.....	41
MAPA VIII - Motivo das saídas dos trabalhadores.....	41
MAPA IX – Número total de dias de ausências .....	42
MAPA X – Horas não trabalhadas .....	43
MAPA XI – Ações de formação profissional.....	43
MAPA XII – Horas despendidas em ações de formação.....	43
MAPA XIII – Participações em ações de formação .....	43
MAPA XIV – Despesas com Formação .....	43
MAPA XV - Modalidades de horários.....	44
MAPA XVI - Trabalho suplementar e extraordinário .....	45
MAPA XVII - Encargos com pessoal .....	46

## MAPA I – Mapa de Pessoal aprovado

MAPA DE PESSOAL DE 2012 (art.º 5º da LVCR)																			
Atribuições/competências/actividades	Unidade orgânica/centros de competência ou de produto/área de actividades	Cargos/carreiras/categorias											Área de formação académica e/ou profissional	Nº de postos de trabalho	Observações				
		Director-Geral (1)	Subdirector-Geral (1)	Director de serviços (1)	Chefe de divisão (1)	Técnico superior	Carreira Médica	Especialista de informática	Técnico de informática	Coordenador técnico	Assistente técnico	Encarregado geral operacional				Encarregado operacional	Assistente operacional		
Actividade A - Dirigente Actividade I - Secretariado da Direcção Superior. Actividade M - Tratamento de documentação, tarefas relacionadas com o expediente e arquivo, bem como serviços de apoio à Actividade da Direcção-Geral.	Direcção superior	1	2									2							
<b>Sub-total da Direcção</b>		1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1			6	
Actividade A - Dirigente <b>Competência: Gerir a qualidade de beneficiário</b> Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.	Direcção de Serviços de Beneficiários (DSB)			1	1														
						4													Licenciatura em Direito e História
												19							
<b>Sub-total da DSB</b>		0	0	1	1	4	0	0	0	0	0	19	0	0	0			25	
Actividade A - Dirigente <b>Competência: Gestão do Sistema de Benefícios</b>	Direcção de Serviços de Administração de Benefícios (DSAB)			1															1
Actividade A - Dirigente Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.	Divisão de Controlo da Facturação (DICOF)				1			15											A
												2							
<b>Sub-total da DICOF</b>		0	0	0	1	15	0	0	0	0	2	23	0	0	0			41	
Actividade A - Dirigente <b>Competência: Gestão do Sistema de Benefícios</b>	Divisão de processamento de participações (DPC)				1														
Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.						8													A
											1								
<b>Sub-total da DPC</b>		0	0	0	1	8	0	0	0	1	39	0	0	0				49	
Actividade A - Dirigente <b>Competência: Gestão do Sistema de Benefícios</b>	Divisão de Estudos e Gestão da rede (DEGER)				1														
Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e actividades de expediente.						2													A
											2								
<b>Sub-total da DEGER</b>		0	0	0	1	2	0	0	0	0	2	0	0	0				5	
<b>Sub-total da DSAB</b>		0	0	1	3	25	0	0	0	3	64	0	0	0				96	
Actividade A - Dirigente <b>Competência: Gestão financeira e orçamental</b>	Direcção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)			1															1
Actividade A - Dirigente Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade G - Gestão de tesouraria Actividade J - Tarefas administrativas associadas à gestão de recursos humanos, orçamental, financeira e patrimonial, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.	Divisão Financeira (DIF)				1			4											B
											3								
											12								
<b>Sub-total da DIF</b>		0	0	0	1	4	0	0	0	0	15	0	0	0				20	
Actividade A - Dirigente Actividade J - Tarefas administrativas associadas à gestão de recursos humanos, orçamental, financeira e patrimonial, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente. Actividade O - Coordenação de assistentes operacionais Actividade M - Tratamento de documentação, tarefas relacionadas com o expediente e arquivo, bem como serviços de apoio à Actividade da Direcção-Geral	Divisão de Aprovisionamento e Património (DAPAT)				1							5							
<b>Sub-total da DAPAT</b>		0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	0	1	1				8	
Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade J - Tarefas administrativas associadas à gestão de recursos humanos, orçamental, financeira e patrimonial, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.	Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DRH)					2													D
											5								
<b>Sub-total da DRH</b>		0	0	0	0	2	0	0	0	0	5	0	0	0				7	
<b>Sub-total da DSAF</b>		0	0	1	2	6	0	0	0	0	25	0	1	1				36	

MAPA DE PESSOAL DE 2012 (art.º 5º da LVCR)																			
Atribuições/competências/actividades	Unidade orgânica/centros de competência ou de produto/área de actividades	Cargos/carreiras/categorias											Área de formação académica e/ou profissional	Nº de postos de trabalho	Observações				
		Director-Geral (1)	Subdirector-Geral (1)	Director de serviços (1)	Chefe de divisão (1)	Técnico superior	Carreira Médica	Especialista de informática	Técnico de informática	Coordenador técnico	Assistente técnico	Encarregado geral operacional				Encarregado operacional	Assistente operacional		
<b>Competência: Assegurar a adequada manutenção dos equipamentos. Assegurar as actualizações de software nos postos de trabalho e servidores e o adequado funcionamento de todo o hardware e sistemas, através dos sistemas de gestão e monitorização existentes. Gestão de Salvaguardas e Reposições de dados.</b> <b>Competência: Gestão da infra-estrutura de segurança, rede, comunicações, sistemas e base de dados. Desenvolvimento de projectos aplicativos internos. Apoio e acompanhamento de projectos de desenvolvimento aplicacional externo.</b> Actividade A - Dirigente Actividade E - Administração da infraestrutura tecnológica e de comunicações. Actividade D - Desenvolvimento aplicacional, actualização de software e análise funcional Actividade F - Actividades de operação e suporte.	Direcção de Serviços Informática (DSI)			1				2									C		
							4										C		
								6		2							C		
<b>Sub-total da DSI</b>		0	0	1	0	0	0	6	6	0	2	0	0	0					15
<b>Competência: Gerir o processo de verificação domiciliária da doença (Domiciliária e Juntas médicas) dos funcionários e Agentes da Administração Pública</b> Actividade A - Dirigente Actividade C - Planeamento, apreciação técnica, consultadoria médica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente. Actividade M - Tratamento de documentação, tarefas relacionadas com o expediente e arquivo, bem como serviços de apoio à Actividade da Direcção-Geral	Direcção de Serviços Consultadoria Médica e Verificação da Doença (DSCMVD)			1				2					5						a)
															1				
<b>Sub-total da DCMVD</b>		0	0	1	0	0	2	0	0	0	5	0	0	1					9
<b>Competência: Auditoria interna e externa</b> Actividade A - Dirigente Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho.	Gabinete de Auditoria e Planeamento (GAP)			1															
						8												E	
<b>Sub-total do GAP</b>		0	0	1	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0					9
<b>Competência: Assessoria Jurídica</b> Actividade A - Dirigente Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente. Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho.	Gabinete de Assessoria (GA)			1								1							
						3												Lienciatura em Direito	
<b>Sub-total do GA</b>		0	0	1	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0					5
Actividade A - Dirigente	Direcção de Serviços de Informação e Relações Públicas (DSIRP)			1															1
<b>Competência: Divulgar as normas relativas ao sistema de protecção social. Promover e executar campanhas de informação e de tratamento de imagem da ADSE.</b> Actividade A - Dirigente Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade K - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, expediente, arquivo e actividades de relações públicas Actividade M - Tratamento de documentação, tarefas relacionadas com o expediente e arquivo, bem como serviços de apoio à Actividade da Direcção-Geral	Divisão de Relações Públicas (DRP)			1			8				1		28						
																	1		
<b>Sub-total da DRP</b>		0	0	0	1	8	0	0	1	1	28	0	0	1					40
Actividade A - Dirigente Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade M - Tratamento de documentação, tarefas relacionadas com o expediente e arquivo, bem como serviços de apoio à Actividade da Direcção-Geral	Divisão de Gestão Documental (GEDOC)			1								22							F
																	6		
<b>Sub-total da GEDOC</b>		0	0	0	1	1	0	0	0	0	22	0	0	6					30
<b>Sub-total da DSIRP</b>		0	0	1	2	9	0	0	1	1	50	0	0	7					71
<b>TOTAL</b>		1	2	8	8	55	2	6	7	4	168	0	1	10					272

## ANOTAÇÃO:

1)- Lei nº 51/2005, de 30 de Agosto

A)- Licenciatura em Economia, Gestão de Empresas, Sociologia, Gestão e Administração Pública, Política Social, Química, Contabilidade e Administração, Contabilidade e Gestão Financeira, História, Relações Internacionais, Serviço Social, Ciências Sociais, Assessoria de Administração, Filosofia, Gestão, Ciências Sociais/Sociologia, Administração Pública, Bispática Educação Sócio-Profissional, Contabilidade e Administração Ramo Administração Pública, Informática de Gestão, Ciências Psicológicas, Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho, Antropologia, Gestão Comércio e Serviços, Ciências da Educação, Comunicação Social, Línguas e Literaturas Modernas ou Direito.

B)- Licenciatura em Gestão de Empresas, Contabilidade e Administração, Administração Pública, Economia, Assessoria de Administração, Contabilidade e Finanças, Filosofia, Bispática Educação Sócio-Profissional, Ciências Psicológicas, Contabilidade e Administração Pública, Gestão, Informática de Gestão, Contabilidade e Administração Ramo Auditoria, Línguas e Literaturas Modernas ou Auditoria.

C)- Licenciatura em Informática, Engenharia Informática, Informática de Gestão, Engenharia Electrotécnica e Computadores, Tecnologia de Informação e Comunicação, Engenharia Multimédia, Matemática Aplicada e Computação e Matemática, Estatística ou Computação.

D)- Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, Economia, Gestão de empresas ou Direito.

E)- Licenciatura em Gestão de Empresas, Gestão em Administração Pública, Economia, Ciências Sociais e Políticas, Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho, Direito, Contabilidade e Administração, Assessoria de Administração, Filosofia, Administração Pública, Gestão, Bispática Educação Sócio-Profissional, Ciências Psicológicas, Contabilidade e Administração Pública, Informática de Gestão, Comunicação Social, Línguas e Literaturas Modernas ou Auditoria.

F)- Licenciatura em Relações Públicas/ Publicidade, Ciências da Comunicação, Jornalismo, Marketing, Biblioteca, Sociologia, História ou Arquivo.

### MAPA II – Número de trabalhadores

Carreira	Modalidade de vinculação	Total de efectivos		Total
		Mulheres	Homens	
Dirigente	Comissão de Serviço	7	7	14
		<b>Total:</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Técnico Superior	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	30	6	36
		<b>Total:</b>	<b>30</b>	<b>6</b>
Assistente Técnico	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	111	17	128
		<b>Total:</b>	<b>111</b>	<b>17</b>
Assistente Operacional	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	2	5	7
		<b>Total:</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Informático	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	6	6	12
		<b>Total:</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Médico	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	1	0	1
		<b>Total:</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>155</b>	<b>41</b>	<b>196</b>

### MAPA III - Estrutura Etária

Escalão etário	Homens	Mulheres	Total
70 e mais	0	0	0
65-69	0	1	1
60-64	9	16	25
55-59	15	54	69
50-54	5	20	25
45-49	1	14	15
40-44	4	22	26
35-39	6	23	29
30-34	1	3	4
25-29	0	1	1
18-24	0	1	1
Até 18 anos	0	0	0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>155</b>	<b>196</b>

**MAPA IV - Estrutura de antiguidades**

Níveis Antiguidade	Mulheres	Homens	Total
Até 5 anos	4	0	4
5-9	3	0	3
10-14	46	9	55
15-19	15	2	17
20-24	9	4	13
25-29	8	4	12
30-35	13	5	18
Mais 36 anos	57	17	74
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>41</b>	<b>196</b>

**MAPA V - Trabalhadores deficientes**

Carreira	Nº de trab. deficientes		Total
	M	H	
Dirigente	1	0	1
Técnic Superior	1	0	0
Assistente técnico	2	1	3
Assistente Operacíc	0	1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

**MAPA VI - Estrutura habilitacional**

Habilitações Literárias	H	M	Total
Menos de 4 Anos Escolaridade	0	0	0
4 Anos de Escolaridade	4	0	4
6 Anos de Escolaridade	0	17	17
9 Anos de Escolaridade	5	28	33
11 Anos de Escolaridade	4	27	31
12 Anos de Escolaridade	7	35	42
Bacharelato	1	2	3
Licenciatura	19	44	63
Mestrado	1	2	3
Doutoramento	0	0	0
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>155</b>	<b>196</b>



### MAPA VII – Regressos/Admissões de trabalhadores

Carreira	Modos de ocupação do posto de trabalho								Total	
	Procedimento Concursal		Mobil. interna órgão /serviço		Regresso de licença		Outras situações			
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		
Dirigente								2		2
Técnico Superior			1	3					5	9
Assistente Técnico		1		3						4
Médica				1						1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>16</b>

### MAPA VIII - Motivo das saídas dos trabalhadores

Carreira	Motivo das saídas					Total
	Aposentação	Limite Idade	Concurso	Falecimento	Outras	
Dirigente						0
Técnico Superior	1				2	3
Informático	2					2
Assistente Técnico	9		4	1	5	19
Assistente Operacional		1				1
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>25</b>

## MAPA IX – Número total de dias de ausências

Designação da falta	Carreira	Número de Dias		Total
		Mulher	Homem	
Protecção na parentalidade	Assistente técnico	29	0	29
	Técnico Superior	153	0	153
	<b>Total:</b>	<b>182</b>	<b>0</b>	<b>182</b>
Falecimento de familiar	Técnico Superior	3	0	3
	Assistente Técnico	30	1	31
	Informatico	9	0	9
	Assistente Operacional	0	4	4
	<b>Total:</b>	<b>42</b>	<b>5</b>	<b>47</b>
Doença	Dirigente	149	0	149
	Técnico Superior	401	111	512
	Informático	120	0	120
	Assistente Técnico	2343	120	2463
	Assistente Operacional	7	20	27
	<b>Total:</b>	<b>3020</b>	<b>251</b>	<b>3271</b>
Trabalhador estudante	Informático	3	0	3
	Assistente Técnico	95	0	95
	<b>Total:</b>	<b>98</b>	<b>0</b>	<b>98</b>
Por conta do periodo de férias	Técnico Superior	49,5	7,5	57
	Informático	25	5,5	30,5
	Assistente Técnico	294	32	326
	Assistente Operacional	4	0	4
	<b>Total:</b>	<b>372,5</b>	<b>45</b>	<b>417,5</b>
Greve	Técnico Superior	6	2	8
	Informático	0	1	1
	Assistente Técnico	25	4	29
	<b>Total:</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>38</b>
Actividade sindical	Assistente Técnico	0	226	226
	<b>Total:</b>	<b>0</b>	<b>226</b>	<b>226</b>
Outras	Técnico Superior	23,5	2	25,5
	Informático	0	3	3
	Assistente Técnico	170,5	28,5	199
	<b>Total:</b>	<b>194</b>	<b>33,5</b>	<b>227,5</b>
<b>Total:</b>		<b>3939,5</b>	<b>567,5</b>	<b>4507</b>

### MAPA X – Horas não trabalhadas

Carreira	Actividade sindical	Greve
Técnico Superior	0	56
Informático	0	7
Assistente Técnico	1582	203
Assistente Operacional	0	0
<b>Total</b>	<b>1.582</b>	<b>266</b>

### MAPA XI – Ações de formação profissional

Duração	Menos de 30 h	30 a 59 horas	60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	3	0	0	0
Externas	13	7	0	1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### MAPA XII – Horas dispendidas em ações de formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Total
Horas dispendidas em ações internas	0	0	0	588	0	588
Horas dispendidas em ações externas	256,5	177,5	105	388	0	927
<b>Total de horas em ações de formação</b>	<b>256,5</b>	<b>177,5</b>	<b>105</b>	<b>976</b>	<b>0</b>	<b>1515</b>

### MAPA XIII – Participações em ações de formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Total
Participantes em ações internas	0	0	0	34	0	34
Participantes em ações externas	5	10	5	18	0	38
<b>Total de participantes em ações de formação</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>72</b>

### MAPA XIV – Despesas com Formação

Tipos de Formação	custos
Formação interna	0
Formação externa	10.283,00
<b>Total</b>	<b>10.283,0</b>

**MAPA XV - Modalidades de horários**

Designação do horário	Carreira	Modalidades de horários
Horário flexível	Técnico Superior	30
	Assistente Técnico	86
	Assistente Operacional	5
	Informático	6
	<b>Total:</b>	<b>127</b>
Assistência á família	Técnico Superior	5
	Assistente Técnico	2
	<b>Total:</b>	<b>7</b>
Horário desfasado	Assistente Técnico	12
	<b>Total:</b>	<b>12</b>
Jornada contínua	Assistente Técnico	23
	Assistente Operacional	1
	<b>Total:</b>	<b>24</b>
Trabalho por turnos	Informático	3
	Assistente Técnico	1
	<b>Total:</b>	<b>4</b>
Isenção de horário	Dirigente	14
	Assistente Técnico	4
	Assistente Operacional	1
	Informático	1
	Médico	1
	<b>Total:</b>	<b>21</b>
Horário Flexível Amamentação	Técnico Superior	1
	<b>Total:</b>	<b>1</b>
<b>Total:</b>		<b>196</b>

**MAPA XVI - Trabalho suplementar e extraordinário**

<b>Designação da hora Extraordinária</b>	<b>2012</b>
Trabalho Extraordinário diurno	540,0
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	4,0
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	11 607,3
Trabalho em dias feriado	0,0
<b>Total</b>	<b>12151,3</b>

**MAPA XVII - Encargos com pessoal**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Var%
Pessoal quadros-pessoal em funções	3.780.223,08	3.757.396,45	3.761.530,70	3.735.228,21	3.364.840,46	3.041.801,14	2.988.496,90	-1,8%
Pessoal em reg. de tarefa ou avença	269.699,79	0,00	0,00	339.229,90	345.368,60	374.060,35	420.234,05	12,3%
Pessoal aguardando aposentação	16.185,06	23.349,22	22.330,26	14.524,92	42.918,41	25.785,62	15.289,60	-40,7%
Pessoal em qualquer outra situação	137.841,18	99.718,72	31.790,73	13.840,16	25.577,30	31.640,33	120.034,90	279,4%
Pessoal em qq. outra situação-PIDDAC	44.121,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Gratificações	33.458,83	28.132,80	28.528,65	35.423,93	35.221,59	23.675,73	26.265,79	10,9%
Representação	50.157,95	50.976,29	59.594,45	56.525,35	51.567,57	43.137,83	46.369,23	7,5%
Suplementos e prémios	14.894,44	22.440,57	9.332,71	27.026,23	21.578,84	16.464,24	15.972,81	-3,0%
Subsídio de refeição	229.062,79	238.091,65	231.717,09	225.550,62	196.283,08	190.928,79	188.439,55	-1,3%
Subsídio de refeição-PIDDAC	4.728,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio de férias e natal-pessoal em funções	671.552,14	670.098,30	643.245,29	643.513,17	606.871,76	542.918,75	52.728,61	-90,3%
Subsídio de férias e natal-pes. em funções-anos anteriores				0,00	0,00	100,12	0,00	-100,0%
Remun. por doença e matern./patern.	6.494,19	4.789,42	4.711,60	3.453,22	4.580,63	779,65	0,00	-100,0%
<b>REMUN. CERTAS E PERMANENTES</b>	<b>5.258.418,87</b>	<b>4.894.993,42</b>	<b>4.792.781,48</b>	<b>5.094.315,71</b>	<b>4.694.808,24</b>	<b>4.291.292,55</b>	<b>3.873.831,44</b>	<b>-9,7%</b>
Horas extraordinárias	12.511,29	9.803,61	8.770,68	7.451,09	6.353,86	5.145,21	4.042,24	-21,4%
Ajudas de custo	1.395,43	916,19	206,92	356,87	1.230,18	400,01	900,45	125,1%
Abonos para falhas	903,55	900,80	939,33	2.988,50	2.859,05	2.752,65	2.179,07	-20,8%
Formação	1.407,00	752,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio por turno	15.485,88	13.078,67	13.776,59	14.113,14	13.691,04	13.179,93	12.585,08	-4,5%
Indemnizações por cessação de funções	37.445,08	45.622,84	34.278,33	32.782,28	74.427,11	45.037,85	19.671,73	-56,3%
Prémios de desempenho	4.553,62	0,00	19.616,94	17.479,82	21.757,78	0,00	0,00	0,0%
Outras abonos em num. ou espécie	161.496,94	213.972,73	207.440,29	215.548,77	141.161,44	159.264,62	105.823,26	-33,6%
<b>ABONOS VARIÁVEIS OU EVENTUAIS</b>	<b>235.198,79</b>	<b>285.046,84</b>	<b>285.029,08</b>	<b>290.720,47</b>	<b>261.480,46</b>	<b>225.780,27</b>	<b>145.201,83</b>	<b>-35,7%</b>
Contribuições da Entidade Patronal p/ADSE				0,00	0,00	91.285,51	79.716,87	-12,7%
Subsídio Familiar a Crianças e Jovens	18.634,95	22.515,02	20.881,90	20.162,36	17.714,34	10.890,03	9.642,60	-11,5%
Outras prestações familiares	5.081,00	357,29	0,00	208,85	0,00	0,00	213,86	0,0%
Contribuições S. Soc. SS					4.876,39	13.867,74	79.046,34	470,0%
Acid. em serviço e doenças prof.	1.623,30	740,32	52,01	172,30	0,00	558,29	72,52	-87,0%
Outras Pensões	19.916,68	20.048,07	30.317,56	30.901,50	30.845,36	30.845,36	26.447,90	-14,3%
Seguros	530,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contribuições CGA-parentalidade/Parentalidade				7.796,30	17.941,09	36.679,45	0,00	-100,0%
Deslocações e estadas	0,00	400,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contribuições para a segurança social-CGA				301.151,38	577.397,86	542.106,64	465.233,36	-14,2%
Outras Despesas				0,00	0,00	0,00	213,86	0,0%
Parentalidade				0,00	0,00	0,00	8.895,32	0,0%
<b>SEGURANÇA SOCIAL</b>	<b>45.786,67</b>	<b>44.061,60</b>	<b>51.251,47</b>	<b>360.392,69</b>	<b>648.775,04</b>	<b>726.233,02</b>	<b>669.482,63</b>	<b>-7,8%</b>
Seguros- Estágios profissionais na A. P.	0,00	0,00	0,00	0,00	68,52	63,42	0,00	-100,0%
Formação	0,00	0,00	0,00	0,00	16.679,75	8.441,00	10.283,42	21,8%
Estágios profissionais na Administração	0,00	0,00	0,00	0,00	13.805,58	19.149,87	0,00	-100,0%
<b>AQUISIÇÃO DE SERVIÇOS</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>30.553,85</b>	<b>27.654,29</b>	<b>10.283,42</b>	<b>-62,8%</b>
<b>Total</b>	<b>5.539.404,33</b>	<b>5.224.101,86</b>	<b>5.129.062,03</b>	<b>5.745.428,87</b>	<b>5.635.617,59</b>	<b>5.270.960,13</b>	<b>4.698.799,32</b>	<b>-10,9%</b>

