

MINISTÉRIO DA SAÚDE

Direção-Geral de Proteção Social aos Trabalhadores em Funções Públicas

BALANÇO

SOCIAL

DE

2015

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	20
INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO	22
ABSENTISMO	22
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	27
FORMAÇÃO	29
REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	33
SÍNTESE	35
GLOSSÁRIO	36
ÍNDICE DE MAPAS	37

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-2015	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.....	19
Quadro 10 – Total das saídas definitivas e temporárias.....	20
Quadro 11 – Motivo das saídas totais	21
Quadro 12 – Nº de trabalhadores com faltas por doença	23
Quadro 13 - Nº de dias de ausência por grupo profissional	24
Quadro 14 – Nº horas de trabalho extraordinário e suplementar (unid: horas) .	27
Quadro 15 - Participantes em ações de formação por carreira	31
Quadro 16 – Despesas com Pessoal (unid. euros)	33
Quadro 17 – Despesas com Prestações Sociais (unid. euros)	34
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.....	21
Gráfico 11 – Evolução do nº de dias de ausência	22
Gráfico 12 – Absentismo 2014/2015	23
Gráfico 13 – Evolução do nº de dias de ausência por colaborador.....	24
Gráfico 14 -Ausências ao trabalho-2015	25
Gráfico 15 - Evolução da taxa de absentismo	26
Gráfico 16 - Distribuição mensal das horas extraordinárias e suplementares	28
Gráfico 17 – Ações de formação realizadas.....	30
Gráfico 18 - Participações em ações de formação	31
Gráfico 19 – Custos com a formação (uni.: euros)	31
Gráfico 20 - Indicadores de formação.....	32
Gráfico 21 - Repartição dos encargos com o pessoal-2015.....	34
Ilustração 1 – Organograma da Direção-Geral-2015	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 GeRHuP (gestão de recursos humanos em modo partilhado). 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, alterado pelo Decreto-Lei n.º 152/2015, de 7 de agosto, que transfere a dependência da Direção-Geral de Proteção Social aos Trabalhadores em Funções Públicas (ADSE) do Ministério das Finanças para o Ministério da Saúde, enquanto que a organização dos seus Serviços obedecem ao estabelecido na Portaria n.º 122/2013, de 27 de março (estrutura nuclear dos serviços e as competências das respetivas unidades orgânicas da ADSE) e no Despacho n.º 5110/2013, de 16 de abril (unidades orgânicas flexíveis).

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

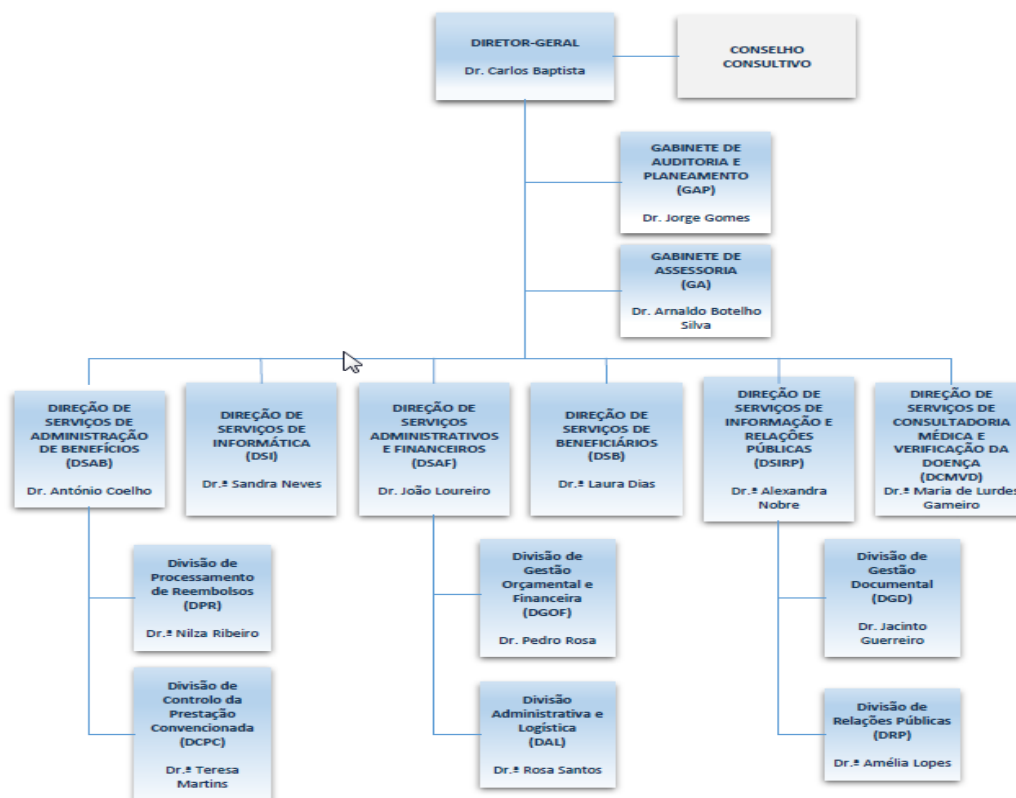


Ilustração 1 – Organograma da Direção-Geral-2015

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

Serviço	2013	2014	2015
Direção	3	3	3
Direção de Serviços de Beneficiários	19	17	17
Direção de Serviços de Administração de Benefícios	59	61	71
Direção de Serviços de Consultadoria Médica e Verificação da Doença	7	7	9
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	26	21	22
Direção de Serviços de Informática	13	9	10
Gabinete de Auditoria e Planeamento	2	3	5
Gabinete de Assessoria	2	2	4
Direção de Serviços de Informação e Relações Públicas	50	41	51
Total de efectivos	181	164	192

Quadro 1 – Distribuição dos trabalhadores, por Unidade Orgânica

INDICADORES DEMOGRÁFICOS

MAPA DE PESSOAL

O regime que regula o vínculo de trabalho em funções públicas dos trabalhadores, está fixado na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho de 2014.

Nos termos do artigo 29º e seguintes do anexo da referida Lei, o mapa de pessoal a vigorar em 2015 é composto por apenas 215 postos de trabalho (vd. Mapa I), assim distribuídos:

Cargo/carreira/categoria	Nº de postos de trabalho
Diretor-Geral	1
Subdiretor-Geral	2
Diretor de serviços	8
Chefe de divisão	6
Técnico superior	61
Carreira médica	3
Especialista de informática	7
Técnico de informática	6
Coordenador técnico	2
Assistente técnico	111
Assistente operacional	8
total	215

Quadro 2 – Mapa de Pessoal

NÚMERO DE TRABALHADORES

No final de 2015, a ADSE contou com 192 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 2015 (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 (11), Porto (5), Coimbra (6) e Évora (3).

Anos	Nº de trabalhadores	VAR.%
2013	181	-8%
2014	164	-9%
2015	192	17%

Quadro 3 – Evolução dos efetivos

Invertendo a tendência dos últimos anos, em 2015 registou-se um acréscimo do número de trabalhadores.

Nos termos do nº 1 do artigo 88º do anexo à LTFP a distribuição do número de trabalhadores por carreiras gerais foi a seguinte:

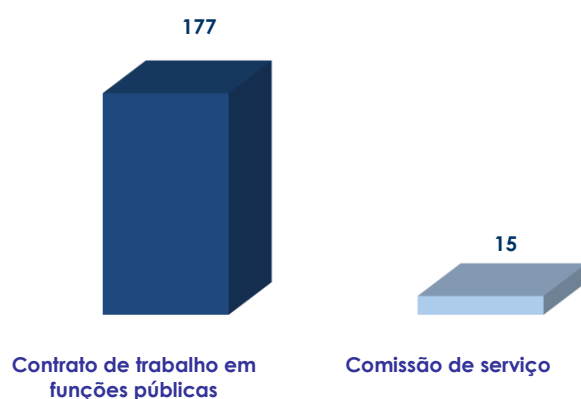
Carreira	2015
Dirigente	15
Técnico Superior	51
Assistente Técnico	101
Assistente Operacional	15
Informático	9
Médico	1
Total	192

Quadro 4 – Distribuição dos trabalhadores por carreiras-2015

Dos trabalhadores do mapa de pessoal da Direção-Geral, nos termos do disposto do artigo 92º a 97º do anexo à LTFP, encontram-se:

- em regime de mobilidade, uma técnica superior na Dire o-Geral das Artes, uma técnica superior no Cofre de Previdência, um assistente técnico na Secretaria-Geral do Ministério das Finanças , um especialista de informática no Instituto Nacional de Investiga o Agrária e Veterinária, e em regime de cedência de interesse público (artigo 241  a 244  da LTFP), uma assistente técnica na Assembleia da República.

Quanto às formas de constitui o da rela o jurídica de emprego público nos termos do artigo 6  do anexo da LTFP predomina o contrato de trabalho em fun es públicas e a comissão de serviço conforme demonstra o gráfico seguinte:



Gráfico 1- Rela o jurídica de emprego público

Em rela o   distribui o de efetivos por carreira o número de assistentes técnicos supera o somatório de todos os outros grupos profissionais (vd. Mapa II).

Verifica-se o aumento do número de trabalhadores em quase todas as carreiras destacando-se o aumento dos assistentes técnicos, assistentes operacionais e técnicos superiores (vd. Gráfico 2).

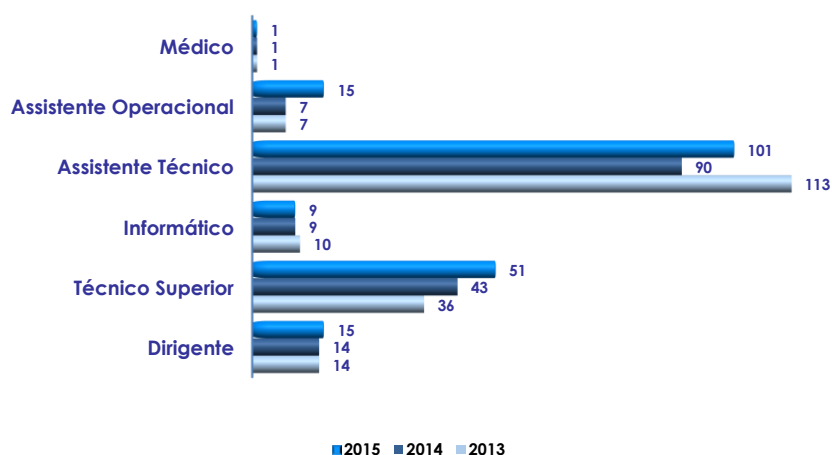


Gráfico 2 – Efetivos por carreira

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 70,8% (vd. Quadro 5).

Anos	H	M	Total
2013	36	145	181
2014	35	129	164
2015	56	136	192

Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores por sexo

Verificou-se uma diminuição das funções de conceção em detrimento das funções de execução, devido ao aumento do número de assistentes e assistentes operacionais (vd. Gráfico 3).

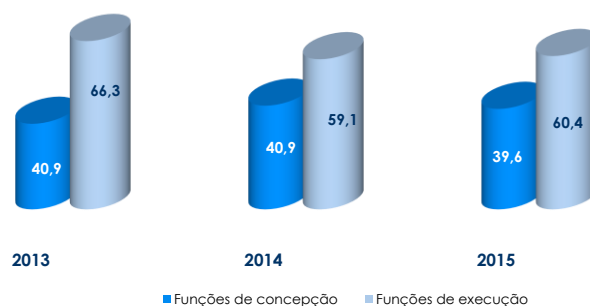


Gráfico 3 – Funções de execução e conceção

ESTRUTURA ETÁRIA

A estrutura etária dos colaboradores da Direção-Geral caracteriza-se por uma significativa concentração nos escalões etários dos 50 aos 69 anos (vd. Gráfico 4), com 98 trabalhadores que representam 51% do total do efetivo (vd. Mapa III).

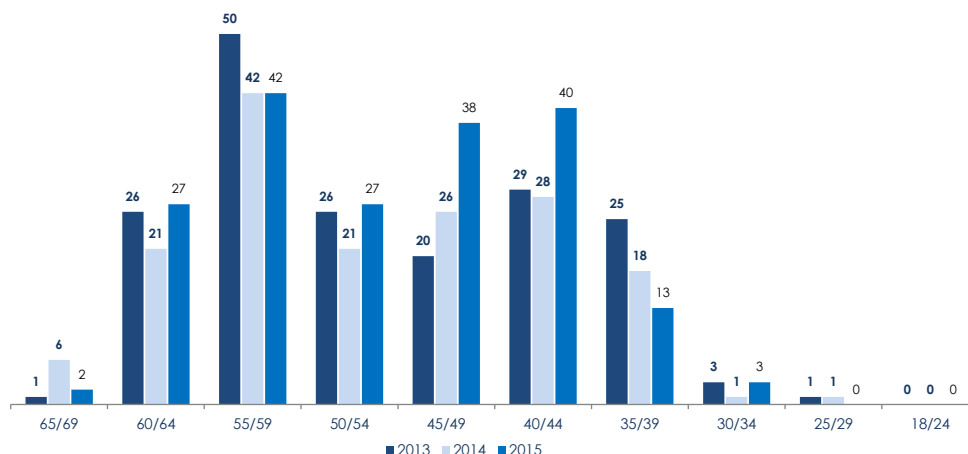


Gráfico 4 – Evolução da distribuição dos efetivos por escalão etário

O nível médio etário subiu situando-se nos 50,3 anos (vd. Gráfico 5), tanto nos homens como nas mulheres. O índice de envelhecimento que é determinado pelo número de trabalhadores com mais de 55 anos passou dos 37,8% para 33,3%. O leque etário que se traduz na diferença de idade entre o trabalhador mais novo (32 anos) e o mais velho (69 anos) é de 37 anos.

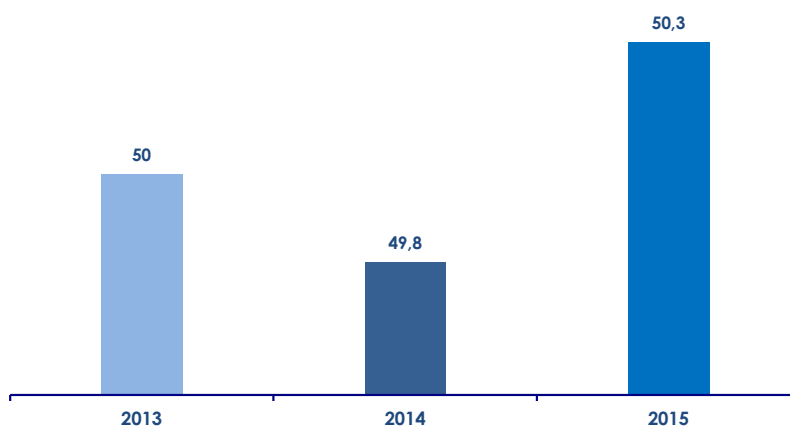


Gráfico 5 – Evolução do nível médio etário

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

Em relaço à estrutura de antiguidades a caracterizaço dos efetivos em funço da antiguidade (vd. Mapa IV) reflete uma diminuço da concentraço dos colaboradores com mais de 30 de anos de serviço, que se tem verificado nos últimos anos.

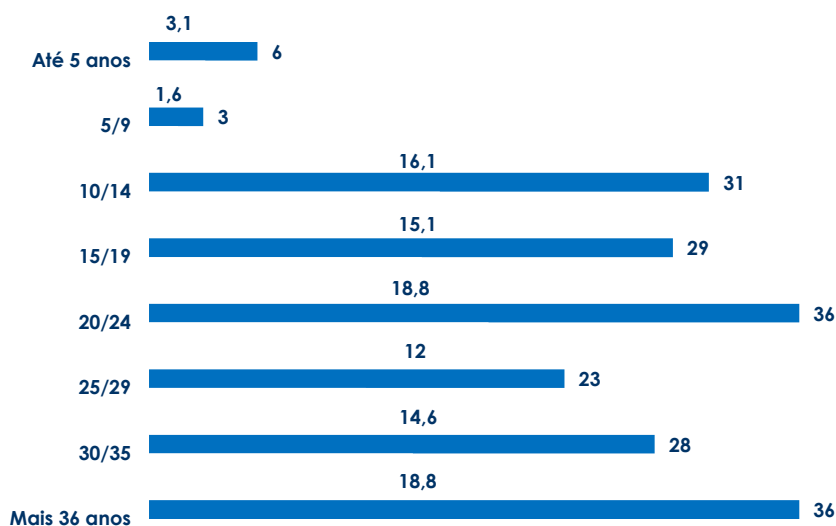


Gráfico 6 – Estrutura de antiguidade

O nível médio de antiguidade situou-se nos 24,4 anos.

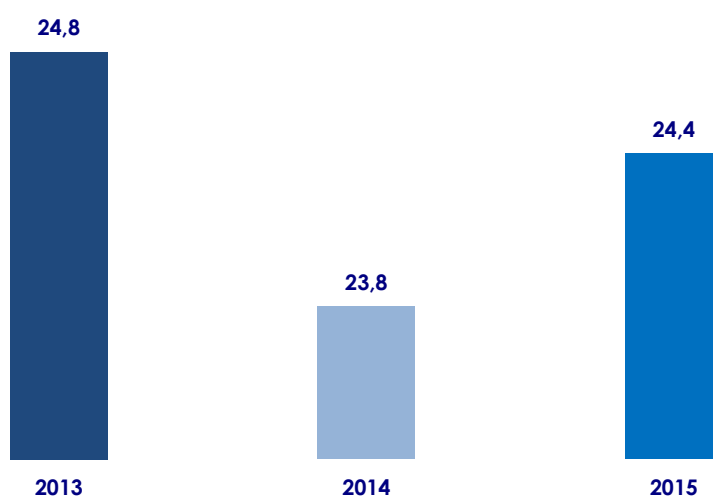


Gráfico 7 – Evoluço do nível médio de antiguidade

O nível médio de antiguidade nos homens é de 24,7 anos e nas mulheres de 24,3 anos.

Fazendo uma análise da idade versus antiguidade observa-se que 21,9% dos trabalhadores tem entre 55 e 59 anos de idade e 18,8% de antiguidade.

	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		2
60-64					2		4	21	27
55-59	1		1	1	2	8	15	14	42
50-54			2	2	8	9	5	1	27
45-49	1		8	11	10	5	3		38
40-44	2	1	13	11	12	1			40
35-39	1	1	6	4	1				13
30-34	2		1						3
25-29									0
18-24									0
Até 18 anos									0
Total	7	2	31	29	36	23	28	36	192

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 3,0% do efetivo (vd. Mapa V).

Anos	Nº de trab. deficientes	% dos efectivos
2008	7	2,9
2009	5	2,2
2010	5	2,5
2011	5	2,4
2012	6	3,1
2013	5	2,8
2014	7	4,3
2015	6	3,1

Quadro 7 – Trabalhadores deficientes

ESTRUTURA HABILITACIONAL

As habilitações mais representativas são o 12º ano (39,6%) e a licenciatura (41,0%) (vd. Mapa VI).

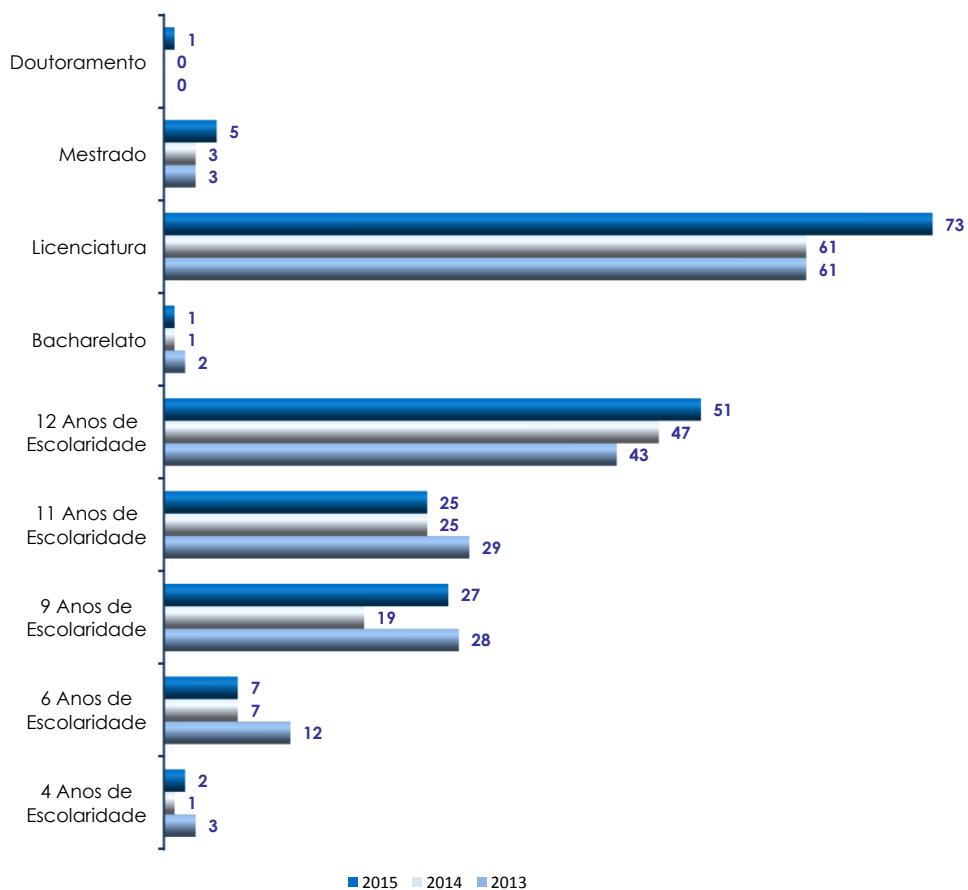


Gráfico 8 – Evolução da estrutura habilitacional

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

A LTFP estabelece nos seus artigos 101^a a 119^a o tempo de trabalho e as modalidades de horários.

Com o alargamento do período normal de trabalho para as 8h diárias/40h semanais, resultou num acréscimo de 960 horas semanais, o que se traduz em um incremento do equivalente a mais 24 trabalhadores.

De entre as modalidades de horários praticadas na Direção-Geral¹, destacam-se o horário flexível, praticado por 70,3% dos trabalhadores e a jornada contínua com 16,1% (vd. Mapa XIV):

Modalidades de horário	2013	2014	2015
Horário Flexível	120	114	135
Trabalhador- Estudante	0	0	0
Assistência à família	13	13	0
Horário Flexível Amamentação	1	0	0
Horário Desfasado	10	6	0
Horário Atendimento ao Público	0	0	9
Jornada Contínua	15	11	31
Trabalho por Turnos	3	1	0
Isenção de Horário	19	19	17
Total	181	164	192

Quadro 8 – Modalidades de horários

¹ Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

INDICADORES DE MOBILIDADE

O ano de 2015 foi marcado pelo acréscimo do número de colaboradores que resultou do efeito conjugado de um aumento das admissões/regressos (que se cifrou em 50), para além de uma diminuição do número de saídas (apenas 22).

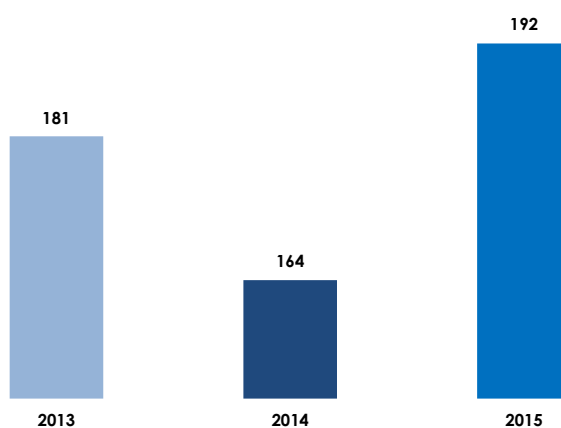


Gráfico 9 – Evolução do número de trabalhadores

ADMISSÕES/REGRESSOS

Em 2015 foram admitidos:

- 13 técnicos superiores admitidos por mobilidade provenientes (vd. Mapa VII);
 - Inspeção Geral da Atividades Culturais(1);
 - Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas -INA (estavam em requalificação (6);
 - Instituto de Gestão Financeira (1);
 - Instituto da Segurança Socia (1).

- 4 técnicos superiores provenientes do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP) da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA)

- 20 assistentes técnicos recrutados por mobilidade provenientes do:
 - Gabinete dos Meios de Comunicação Social (2);

 - Ministério da Defesa-Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento (3);

 - Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais (1);

 - Instituto de Ação Social das Forças Armadas (1);

 - Instituto da Segurança Social (4);

 - Autoridade para as Condições do Trabalho (1);

 - Serviços de Estrangeiros e Fronteiras (3)

 - Arsenal do Alfeite (2);

 - Casa Pia de Lisboa (1);

 - Universidade de Lisboa (2)

- 8 assistentes operacionais recrutados por mobilidade interna provenientes do:
 - Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais (1)

 - Instituto de Ação Social das Forças Armadas (2);

 - Ministério da Defesa-Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento (estava em requalificação (1));

 - Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas -INA (estavam em requalificação (2));

 - Arsenal do Alfeite (2).

- 2 informático recrutado por mobilidade interna provenientes da:
 - Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (1)
 - Direção-Geral de Alimentação e Veterinária (1).
- 1 dirigente superior, proveniente do Ministério da Defesa- Instituto de Ação Social das Forças Armadas.
- 2 dirigentes intermédios de 1.º grau em comissão de serviço provenientes:
 - Direção-Geral do Orçamento (1);
 - Ministério da Defesa- Instituto de Ação Social das Forças Armadas (1).

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Admissões/regressos	16	27	16	26	32	50
Varição	220%	69%	-41%	63%	23%	56%

Quadro 9 – Evolução admissões/regressos

Colocação nos termos do disposto n.º s 2 a 4 do artigo 153.º da LTFP conjugado com o n.º 3 do artigo 38.º da Lei nº 82-B/2014, 31 dezembro em mobilidade intercarreiras/intercategorias na carreira de assistente técnico/categoria de coordenador técnico, 1 trabalhador pertencente ao mapa de pessoal da ADSE.

O regresso de 1 técnico superior que se encontrava em mobilidade no Alto Comissariado para as Migrações.

Regresso á categoria de origem (técnico superior), de um dirigente, por motivo de cessação da comissão de serviço.

Destaca-se também em 2015 a abertura de procedimento concursal para o preenchimento de 9 postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior.

Quanto às admissões nos termos do artigo 99º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, verificou-se a consolidação da mobilidade de 23 trabalhadores provenientes do Gabinete para os Meios da Comunicação Social (2 assistentes técnicos), da Agencia Portuguesa do Ambiente (1 assistente técnico), dos Serviços Sociais da Administração Pública (1 técnico superior), da Autoridade das Condições do Trabalho (1 assistente técnico), da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Algarve (1 assistente técnico), da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (1 técnico de informática), do Instituto de Ação Social das Forças Armadas (1 assistente técnico e 1 assistente operacional), do Arsenal do Alfeite (1 assistente operacional e 1 assistente técnico) das Oficinas Gerais de Fardamento e Equipamento (4 assistentes técnicos), da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas -INA (1 assistente operacional-contingente da requalificação), da Direção Regional de Economia de Lisboa e Vale do Tejo (3 técnicos superiores, 4 assistentes técnicos)

SAÍDAS

Em 2015, 22 trabalhadores deixaram a Direção-Geral, 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	2	1			3
Técnico Superior	5	2			7
Informático	1	1			2
Assistente Técnico	9	1			10
Assistente Operacional					0
Total	17	5	0	0	22

Quadro 10 – Total das saídas definitivas e temporárias

A saída de efetivos foi determinada especialmente por situações de mobilidade (cessação de mobilidade, mobilidade intercarreiras) e aposentação (vd. Mapa VIII).

Motivos das saídas	2011	2012	2013	2014	2015
Concurso	7	4	4	3	4
Aposentação	16	12	23	29	7
Limite de Idade	0	1	0	0	0
moblidade /Outros	3	7	13	16	11
Falecimento	0	1	1	1	0
Total	26	25	41	49	22

Quadro 11 – Motivo das saídas totais

O índice do total das saídas rondou os 11% e a taxa de reposição foi de 227%.

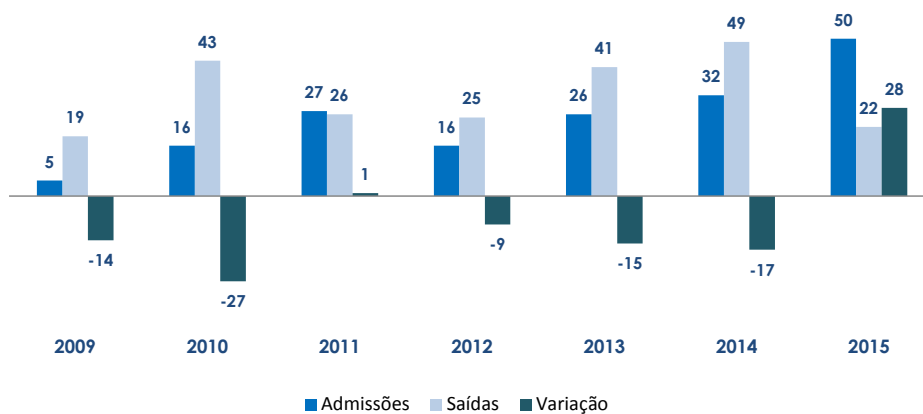


Gráfico 10 – Evolução do movimento de pessoal

INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO**ABSENTISMO**

Nos termos dos artigos 133º a 135º da LTFP, em 2015, registaram-se 7457 dias não trabalhados devido a (vd. Mapa IX):

- 3.959 dias de férias;
- 226 dias de formação;
- 3.272 dias de ausência ao trabalho.

O número de dias de ausência ao trabalho registou um decréscimo de 19% em 2015 .

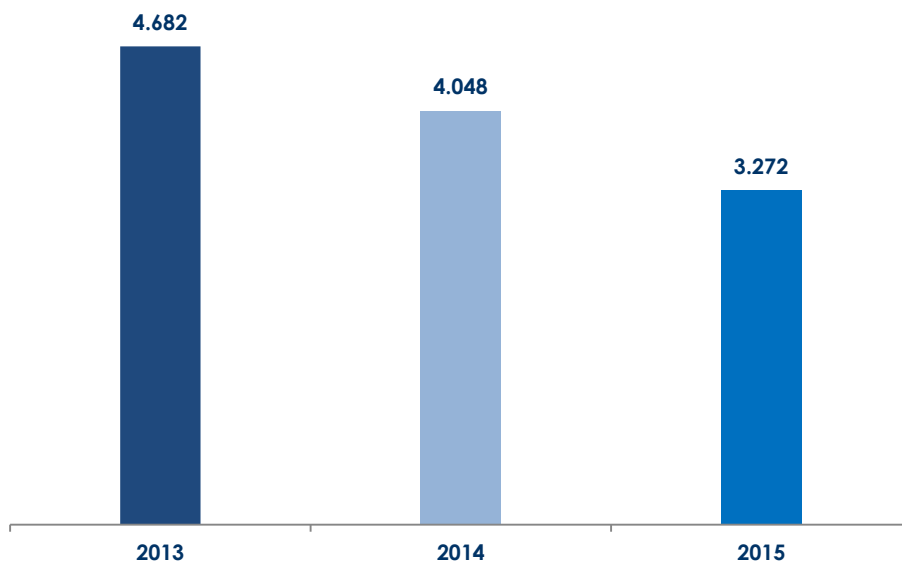


Gráfico 11 – Evolução do nº de dias de ausência

Da comparação do absentismo dos dois últimos anos, verifica-se uma diminuição no número de dias de ausência no ano de 2015, em resultado do decréscimo de faltas por doença e parentalidade. (vd. Gráfico 12).

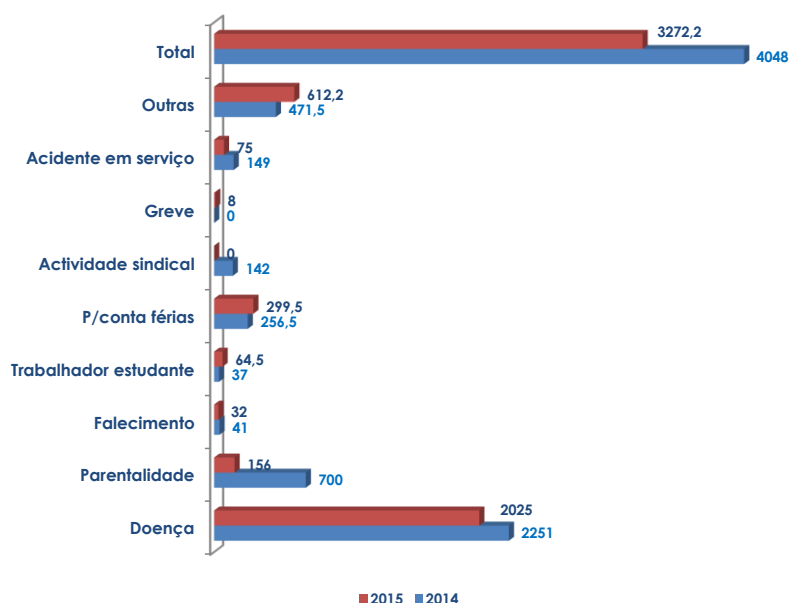


Gráfico 12 – Absentismo 2014/2015

Todavia fazendo uma análise por escalão de faltas por doença verifica-se uma diminuição do número de trabalhadores a faltar por doença em todos os escalões, o que contribuiu para o decréscimo do número de ausências e consequente diminuição da taxa de absentismo (vd quadro 12).

Nº de faltas por doença (dias)	Nº de Trabalhadores	
	2014	2015
0 e 10	32	31
10 e 20	14	8
20 e 30	10	7
30 e 60	4	5
60 e 90	3	0
mais de 90	8	7
Total	71	58

Quadro 12 – Nº de trabalhadores com faltas por doença

O número médio de dias de ausência por trabalhador situou-se nas 17 faltas por trabalhador.

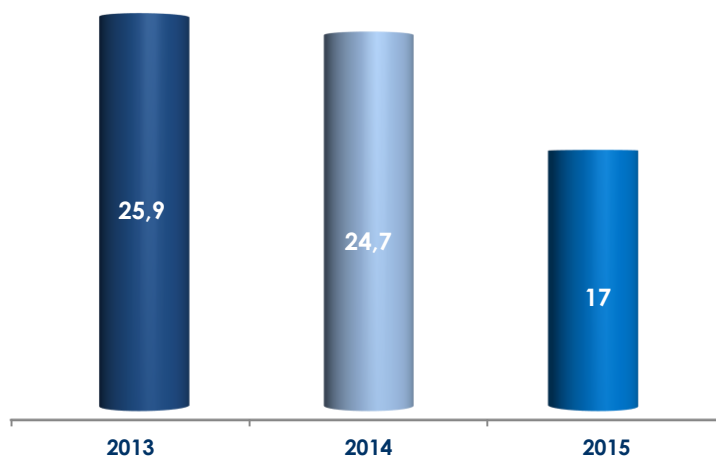


Gráfico 13 – Evolução do nº de dias de ausência por colaborador

O maior número de faltas ficou a dever-se à carreira de assistente técnico e técnico superior com uma média de ausências de 23,1 e 14,5 dias, respetivamente.

Carreira	Nº Dias de ausência 2015	Nº de trabalhadores	Média (dias)
Dirigente	13,94	15	0,9
Téc. Superior	738,36	51	14,5
Informático	91,86	9	10,2
Assistente Técnico	2329,78	101	23,1
Assistente Operacional	98,26	15	6,6
Médico	0	1	0,0
Total	3272,2	192	17,0

Quadro 13 - Nº de dias de ausência por grupo profissional

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

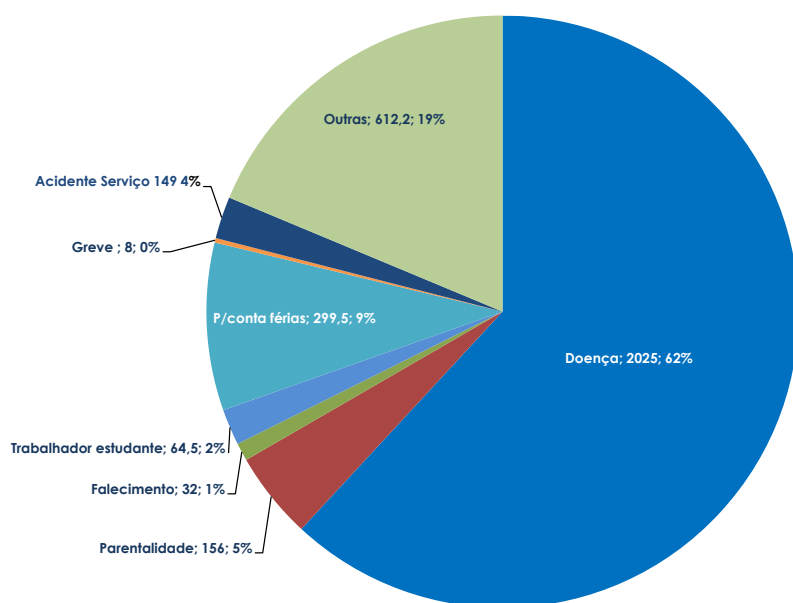


Gráfico 14 -Ausências ao trabalho-2015

Em termos percentuais a doença representa 62,0% das ausências ao trabalho.

Dos 2.025 dias de ausência por doença, parte significativa destes dias estão relacionados com um pequeno número de 7 trabalhadores que registou um período de ausências de 1.072 faltas, o que representa 52,0% do total dos dias de ausência por doença.

A metodologia de cálculo do absentismo foi efectuada com base nos valores obtidos nos mapas anuais das ausências ao trabalho da aplicação 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 7,3%.

A diminuição da taxa de absentismo deveu-se á diminuição do número de trabalhadores que estavam em situação de doença prolongada.

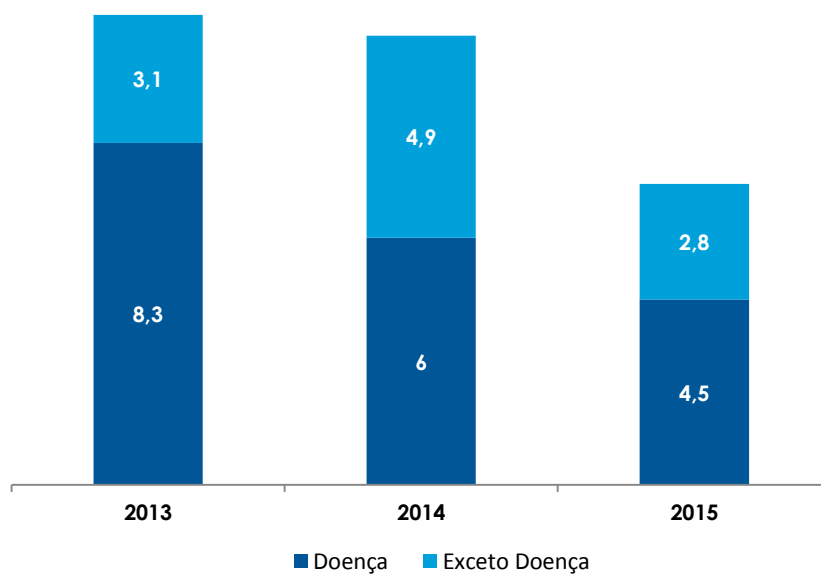


Gráfico 15 - Evolução da taxa de absentismo

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Em 2015, o total de horas efetuadas pelos trabalhadores nas situações previstas nos artigos 120º da LTFP, englobaram:

- trabalho extraordinário diurno efetuado por um motorista um assistente técnico no secretariado da Direção, um assistente técnico da Divisão Administrativa e Logística, um técnico de informática da Direção de Serviços Informáticos e assistentes operacionais e assistentes técnicos da Divisão de Controlo da Prestação Convencionada, Divisão de Processamento de Reembolsos, Divisão de Gestão Documental e Divisão de Gestão Orçamental e Financeira.
- trabalho em dias de descanso semanal complementar e em dias feriado realizado por trabalhadores, da Direção de Serviços de Informática .

Em 2015, registou-se um aumento do número de horas de trabalho extraordinário e suplementar de 46% (vd. Mapa XV).

Designação da hora Extraordinária	2014	2015
Trabalho Extraordinário diurno	646,5	1879,24
Trabalho em dias de descanso semanal complementar/obrigatório	7006,0	8870,13
Trabalho em dias feriado	0,0	454,72
Total	7652,5	11204,1

Quadro 14 – 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 3,1% de horas em trabalho extraordinário.

O aumento do trabalho em dias de descanso complementar e dias feriado, 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).

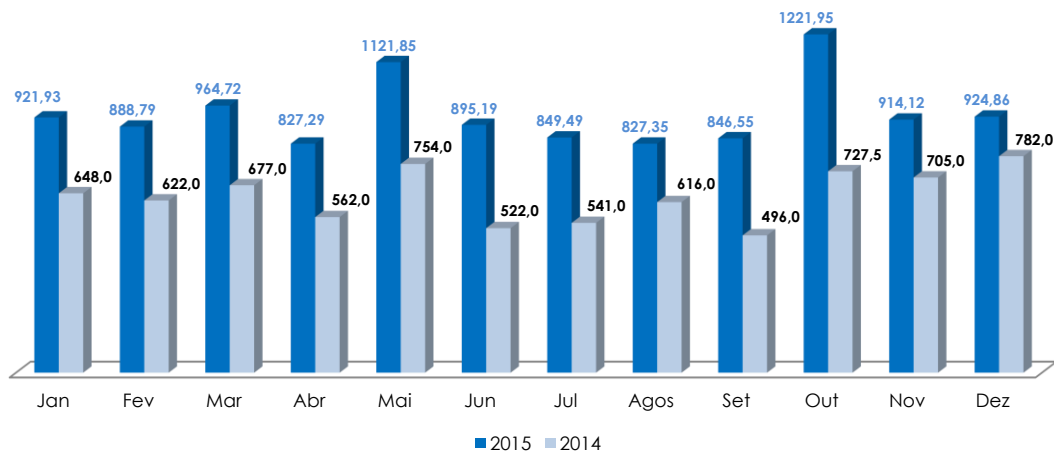


Gráfico 16 - Distribuição mensal das horas extraordinárias e suplementares

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 curso “Novo Código do Procedimento Administrativo”;
- no domínio da gestão e administração destaca-se a frequência no workshop de “Contratação Pública”, “Técnicas de Elaboração de Relatórios de Inspeção”, e “A Proteção Social dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas” .
- na área das relações públicas foi frequentado o curso “Saber Responder a Queixas e Reclamações”, “Saber Comunicar com Pessoas Díficeis”, e “Saber Gerir Equipas de Atendimento ao Público”.
- na formação para dirigentes destacam-se os cursos “Metodologias de Decisão para os Serviços Públicos” e “Inovação Estratégica e Inteligência Competitiva”.

Destacam-se também as frequências nos cursos:

- 12º Congresso Nacional BAD- Bibliotecários, Arquivistas e Documentalista;
- Workshop mobile first.cloud first.- transformar informação em insights;

A formação em informática, abrangeu:

- Administração de bases de dados em SQL server;

- Formação Gerhup;
- Produção de documentos em word;
- Técnicas de redação online: internet, intranet, mail, newsletter.

A nível interno foram realizadas sessões de esclarecimento na utilização do sistema SIR novos procedimentos em algumas modalidades da tabela do regime livre nas várias vertentes, nomeadamente análise - enquadramento legal - modalidades de estomatologia-ópticas-fisioterapia-psicologia-radiologia-transportes a trabalhadores da Direção-Geral.

Destaca-se também o seminário sobre o Estudo "ADSE que Futuro", organizado pela Direção-Geral que contou com a participação de várias Entidades.

Foram realizadas 16 ações externas e 23 internas (vd. Mapa XI).

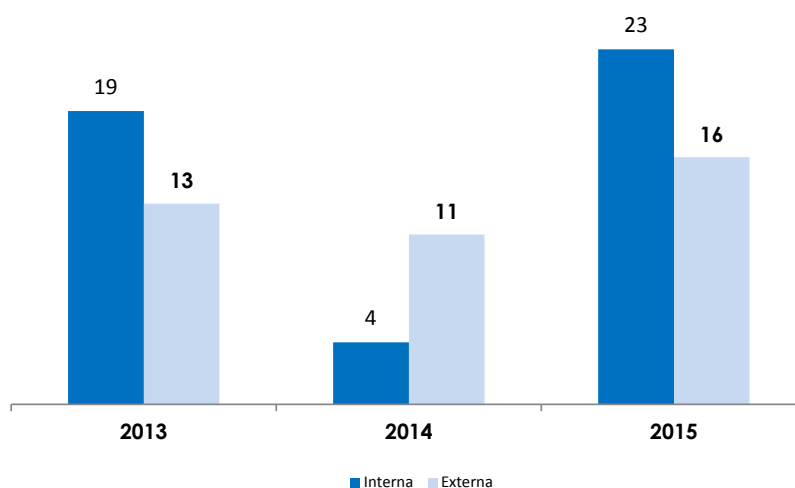


Gráfico 17 – Ações de formação realizadas

Em 2015, face à necessidade de desenvolvimento de competências relacionadas com a entrada em vigor de nova legislação decorrente da reestruturação da administração pública, bem como alterações nos sistemas de informação e admissões de novos trabalhadores, foram asseguradas 167 participações.

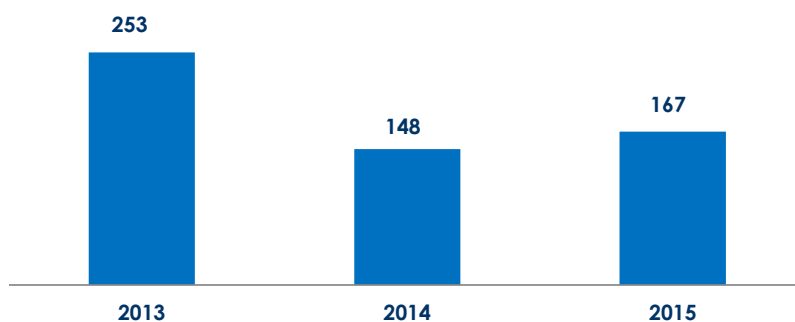


Gráfico 18 - Participações em ações de formação

O número de participantes foi de 120, sendo que os grupos profissionais dos assistentes técnicos e dos técnicos superiores foram os mais representativos.

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Médica	Total
Participantes em ações internas	13	34	6	43	0	1	97
Participantes em ações externas	4	7	3	9	0	0	23
Total de participantes em ações de formação	17	41	9	52	0	1	120

Quadro 15 - Participantes em ações de formação por carreira

A formação envolveu a afetação de 1.629 horas (vd. Mapa XI).

Em 2015, o número de participações aumentou (vd. Mapa XII) e verificou-se um acréscimo da despesa, (vd. Mapa XIII), conforme demonstra o gráfico que se segue:

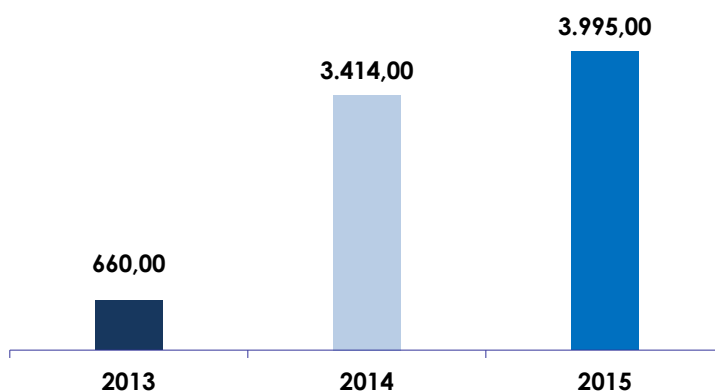


Gráfico 19 - Custos com a formação (uni.: euros)

A taxa de participação ou seja a relação entre o número de trabalhadores que beneficiaram de ações de formação relativamente ao efectivo no ano 2015 foi de 62,5%.

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 2015 cada trabalhador participou na formação, em média, 8,5 horas. A duração média de cada ação de formação foi de 13 horas.

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

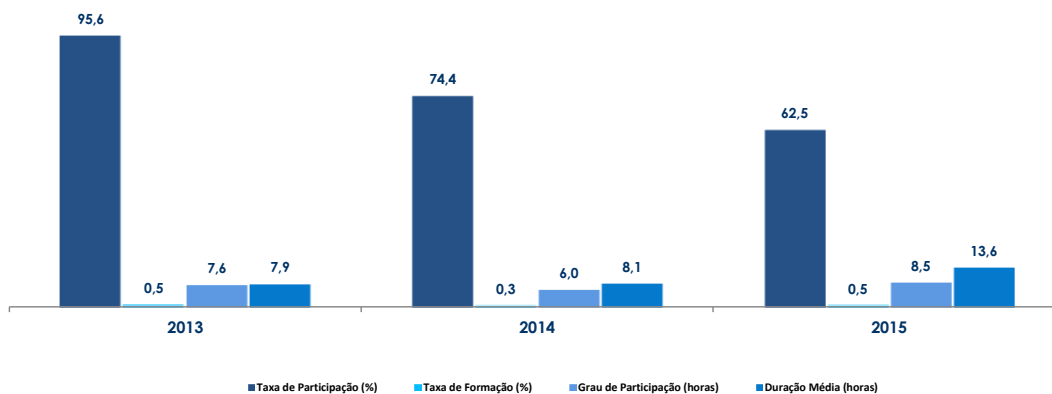


Gráfico 20 - Indicadores de formação

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

As despesas com pessoal (vd. Mapa XVI) constituem parte das despesas, da Direção-Geral.

	2012	2013	2014	2015	VAR. %
Remunerações certas e permanentes	3.873.831	4.042.192	3.898.681	3.971.975	-3,6%
Abonos variáveis ou eventuais	145.202	120.898	125.901	116.750	4,1%
Segurança Social	669.483	840.268	895.042	860.940	6,5%
Aquisição de Serviços/transferências Correntes	10.283	23.442	40.957	3.995,00	74,7%
Total	4.698.799	5.026.800	4.960.581	4.953.659	-0,1%

Quadro 16 – Despesas com Pessoal (unid. euros)

O decréscimo na despesa em relação ao ano anterior na ordem dos 6.922 mil euros (0,1%), deveu-se :

- Corte nas remunerações com entrada em vigor da Lei nº 75/2014, de 12 de setembro;
- Sidas por aposentação;
- Alterações nos pagamentos das horas extraordinárias;

O leque salarial líquido situou-se nos 8,3 o que significa que a remuneração mais alta é 8 vezes superior à mais baixa.

A remuneração anual média por colaborador foi de 20.687,37€ que acrescido de abonos e segurança social determinou o custo médio por colaborador de 2.579,5€

Os encargos com as prestações sociais apresentaram comportamentos evolutivos diferenciados, com pequenas oscilações, verificando-se em 2015 um acréscimo de 10.781 euros:

Prestações Sociais	2013	2014	2015
Subsídio de refeição	169.298	159.702	166.114
Rem doença mater/pater	0	0	0
Subsídio familiar crianças e jovens	8.177	11.382	11.990,38
Outras prestações familiares	2.515	1.472	0
Acidentes em serviço e doenças profissionais	331	295	633,51
Outras pensões	30.848	32.082	32.636,32
Contribuições CGA-Parentalidade	0	0	0
Contribuições para a segurança social-CGA	672.569	730.559	738.589,53
Contribuições S. Soc. SS	47.198	63.870	63.969,05
Parentalidade	11.197	15.062	12.743,42
Outras Despesas	2.515	1.472	0
Total	944.649	1.015.895	1.026.676
Variação anual	0	0	0

Quadro 17 – Despesas com Prestações Sociais (unid. euros)

Cerca de 55% dos encargos com pessoal respeitam à remuneração base:

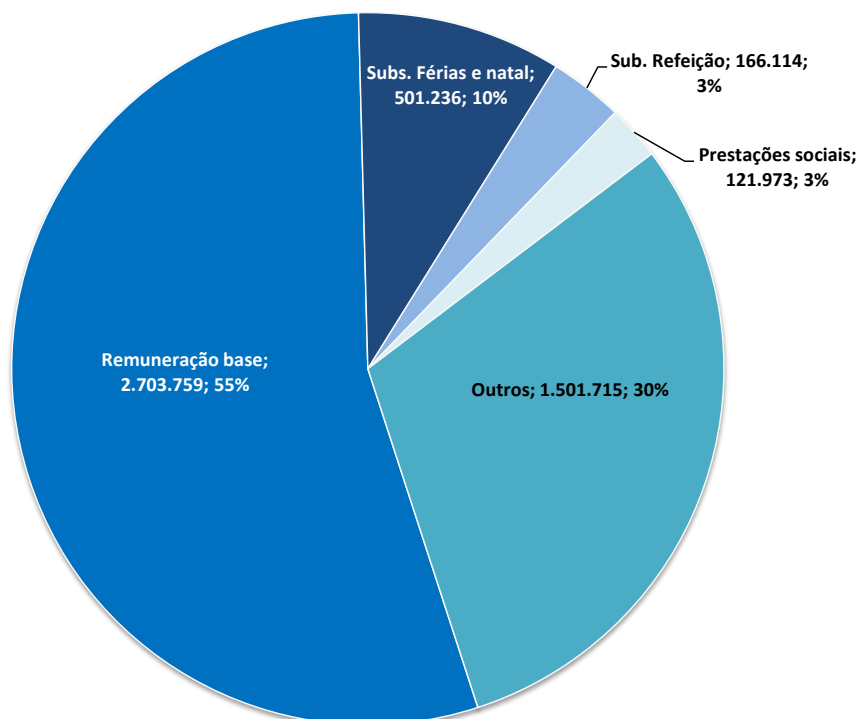


Gráfico 21 - Repartição dos encargos com o pessoal-2015

SÍNTESE

A análise dos diversos indicadores que caracterizam os recursos humanos da Direção-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 Direção-Geral;
- A concentração da distribuição dos efetivos em escalões etários mais elevados, constituem fatores de risco, que obrigam a uma atenção redobrada na gestão de admissões de trabalhadores;
- A taxa de reposição de trabalhadores foi superior a 50% o que permitiu à Direção-Geral colmatar o número de saídas, recorrendo ao regime da mobilidade;
- A taxa de absentismo registou uma considerável melhoria face aos anos anteriores.

GLOSSÁRIO

ADSE	Direção-Geral de Proteção Social aos trabalhadores que exercem funções Públicas
CEAGP	Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública
CGA	Caixa Geral de Aposentações
GERHUP	Gestão de Recursos Humanos Partilhada
INA	Instituto Nacional de Administração
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
SIR	Sistema de Informação de Reembolsos

ÍNDICE DE MAPAS

MAPA I – Mapa de Pessoal aprovado.....	38
MAPA II – Número de trabalhadores	40
MAPA III - Estrutura Etária	40
MAPA IV - Estrutura de antiguidades	41
MAPA V - Trabalhadores deficientes	41
MAPA VI - Estrutura habilitacional	41
MAPA VII – Regressos/Admissões de trabalhadores.....	42
MAPA VIII - Motivo das saídas dos trabalhadores.....	42
MAPA IX – Número total de dias de ausências	43
MAPA X – Ações de formação profissional.....	44
MAPA XI – Horas despendidas em ações de formação	44
MAPA XII – Participações em ações de formação	44
MAPA XIII – Despesas com Formação	44
MAPA XIV - Modalidades de horários.....	45
MAPA XV - Trabalho suplementar e extraordinário	45
MAPA XVI - Encargos com pessoal	46

MAPA DE PESSOAL DE 2015

(art.º 5º da LVCR)

Atribuições/competências/atividades	Unidade orgânica/centros de competência ou de produto/área de atividades	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	
<p>Competência: Assegurar a adequada manutenção dos equipamentos. Assegurar as atualizações 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.</p> <p>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 aplicativo externo.</p> <p>Actividade A - Dirigente</p> <p>Actividade E - Administração da infraestrutura tecnológica e de comunicações.</p> <p>Actividade D - Desenvolvimento aplicativo, actualização de software e análise funcional</p> <p>Actividade F - Atividades de operação e suporte.</p>	Direção de Serviços Informática (DSI)			1					3								C	
								4									C	
								5		2							C	
Sub-total da DSI		0	0	1	0	0	0	7	5	0	2	0	0	0				15
<p>Competência: Gerir o processo de verificação domiciliária da doença (Domiciliária e Juntas médicas) dos funcionários e Agentes da Administração Pública</p> <p>Actividade A - Dirigente</p> <p>Actividade C - Planeamento, apreciação técnica, consultoria médica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho.</p> <p>Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho.</p> <p>Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.</p>	Direção Consultadoria Médica e Verificação da Doença (DCMVD)			1					3								Licenciatura em Medicina	
						1												
											5							
Sub-total da DCMVD		0	0	1	0	1	3	0	0	0	5	0	0	0				10
<p>Competência: Auditoria interna e externa</p> <p>Actividade A - Dirigente</p> <p>Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho.</p>	Gabinete de Auditoria e Planeamento (GAP)			1													E	
								5										
Sub-total do GAP		0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0				6
<p>Competência: Assessoria Jurídica</p> <p>Actividade A - Dirigente</p> <p>Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho.</p>	Gabinete de Assessoria (GA)			1													Licenciatura em Direito	
								3										
Sub-total do GA		0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0				4
<p>Actividade A - Dirigente</p>	Direção de Serviços de Informação e Relações Públicas (DSIRP)			1														1
<p>Competência: Divulgar as normas relativas ao sistema de protecção social. Promover e executar campanhas de informação e de tratamento de imagem da ADSE.</p> <p>Actividade A - Dirigente</p> <p>Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho.</p> <p>Actividade K - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, expediente, arquivo e atividades de relações públicas</p>	Divisão de Relações Públicas (DRP)			1					8								F	
											13							
Sub-total da DRP		0	0	1	8	0	0	0	0	0	13	0	0	0				22
<p>Actividade A - Dirigente</p> <p>Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho.</p> <p>Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.</p> <p>Actividade M - Tratamento de documentação, tarefas relacionadas com o expediente e arquivo, bem como serviços de apoio à Actividade da Direcção-Geral</p>	Divisão de Gestão Documental (DGD)			1													F	
						1												
											16							
												6						
Sub-total da DGD		0	0	0	1	1	0	0	0	0	16	0	0	6				24
Sub-total da DSIRP		0	0	1	2	9	0	0	0	0	29	0	0	6				47
TOTAL		1	2	8	6	61	3	7	6	2	111	0	0	8				215

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, Biotécnica 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, Biotécnica 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, Biotécnica 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	8	7	15
		Total:	8	7
Técnico Superior	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	37	14	51
		Total:	37	14
Assistente Técnico	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	82	19	101
		Total:	82	19
Assistente Operacional	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	5	10	15
		Total:	5	10
Informático	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	3	6	9
		Total:	3	6
Médico	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	1	0	1
		Total:	1	0
Total		136	56	192

MAPA III - Estrutura Etária

Escalão etário	Homens	Mulheres	Total
70 e mais	0	0	0
65-69	0	2	2
60-64	9	18	27
55-59	8	34	42
50-54	10	17	27
45-49	11	27	38
40-44	13	27	40
35-39	3	10	13
30-34	2	1	3
25-29	0	0	0
18-24	0	0	0
Até 18 anos	0	0	0
Total	56	136	192

MAPA IV - Estrutura de antiguidades

Níveis Antiguidade	Mulheres	Homens	Total
Até 5 anos	2	4	6
5-9	3	0	3
10-14	24	7	31
15-19	24	5	29
20-24	22	14	36
25-29	16	7	23
30-35	21	7	28
Mais 36 anos	24	12	36
Total	136	52	192

MAPA V - Trabalhadores deficientes

Carreira	Nº de trab. deficientes		Total
	H	M	
Técnico Superior	1	1	2
Informático	1	0	1
Assistente técnico	0	3	3
Total	2	4	6

MAPA VI - Estrutura habilitacional

Habilitações Literárias	H	M	Total
Menos de 4 Anos Escolaridade	0	0	0
4 Anos de Escolaridade	1	1	2
6 Anos de Escolaridade	1	6	7
9 Anos de Escolaridade	10	17	27
11 Anos de Escolaridade	6	19	29
12 Anos de Escolaridade	10	41	51
Bacharelato	0	1	1
Licenciatura	25	48	61
Mestrado	3	2	5
Doutoramento	0	1	1
Total	56	136	192

MAPA VII – Regressos/Admissões de trabalhadores

Carreira	Modos de ocupação do posto de trabalho								Total	
	Procedimento Concursal		Mobilidade órgão /serviço		Regresso de licença		Outras situações			
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		
Dirigente								4		4
Técnico Superior	4	1	4	5				1		15
Assistente Técnico			10	11						21
Assistente Operacional			5	3						8
Informatico			2							2
Total	4	1	21	19	0	0	0	5	0	50

MAPA VIII - Motivo das saídas dos trabalhadores

Carreira	Motivo das saídas					Total
	Aposentação	Limite Idade	Concurso	Falecimento	Outras	
Dirigente	1				2	3
Técnico Superior			4		3	7
Informático					2	2
Assistente Técnico	6				4	10
Assistente Operacional						0
Total	7	0	4	0	11	22

MAPA IX – Número total de dias de ausências

Designação da falta	Carreira	Número de Dias		Total
		Mulher	Homem	
Protecção na parentalidade	Técnico Superior	26	41	67
	Assistente Técnico	89		
	Total:	115	41	156
Falecimento de familiar	Técnico Superior	8	0	8
	Assistente Técnico	17	7	24
	Total:	25	7	32
Doença	Dirigente		4	4
	Técnico Superior	255	139	394
	Informático	60	3	63
	Assistente Técnico	1256	292	1548
	Assistente Operacional	16	0	16
	Total:	1587	434	2025
Trabalhador estudante	Assistente Técnico	20,5	5	25,5
	Técnico Superior	32	0	32
	Assistente Operacional	7	0	7
	Total:	59,5	5	64,5
Por conta do período de férias	Dirigente	5	0,5	5,5
	Técnico Superior	48,94	12,5	61,44
	Informático	9	2	11
	Assistente Técnico	162,06	33	195,06
	Assistente Operacional	15	11,5	26,5
	Total:	240	59,5	299,5
Greve	Técnico Superior	3	2	5
	Assistente Técnico	3	0	3
	Total:	6	2	8
Outras	Dirigente	0,44	4	4,44
	Técnico Superior	150,34	20,58	170,92
	Informático	10,04	7,82	17,86
	Assistente Técnico	393,14	52,08	445,22
	Assistente Operacional	29,54	19,22	48,76
	Total:	583,5	103,7	687,2
Total:		2616	652,2	3272,2

MAPA X – Ações de formação profissional

Duração	Menos de 30 h	30 a 59 horas	60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	22	1		
Externas	12	4	0	0
Total	34	5	0	0

MAPA XI – Horas despendidas em ações de formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Médica	Total
Horas despendidas em ações internas	68,0	153,0	42,5	761,5	0,0	5,0	1.030,0
Horas despendidas em ações externas	223,0	150,5	38,0	187,5	0,0	0,0	599,0
Total de horas em ações de formação	291,0	303,5	80,5	949,0	0,0	56,0	1.629,0

MAPA XII – Participações em ações de formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Médica	Total
Participantes em ações internas	22	50	9	56	0	2	139
Participantes em ações externas	8	8	3	9	0	0	28
Total de participantes em ações de formação	30	58	12	65	0	0	167

MAPA XIII – Despesas com Formação

Tipos de Formação	custos
Formação interna	0,0
Formação externa	3.995,0
Total	3.995,0

MAPA XIV - Modalidades de horários

Designação do horário	Carreira	Modalidades de horários
Horário flexível	Técnico Superior	37
	Assistente Técnico	77
	Assistente Operacional	15
	Informático	6
	Total:	135
Horário atendimento público	Assistente Técnico	6
	Técnico Superior	3
	Total:	9
Jornada contínua	Assistente Técnico	18
	Informático	2
	Técnico Superior	11
	Total:	31
Isenção de horário	Dirigente	15
	Informático	1
	Médico	1
	Total:	17
	Total:	192

MAPA XV - Trabalho suplementar e extraordinário

Designação da hora Extraordinária	2015
Trabalho Extraordinário diurno	1879,24
Trabalho em dias de descanso semanal complementar/obrigatório	8870,13
Trabalho em dias feriado	454,72
Total	11204,1

MAPA XVI - Encargos com pessoal

	2011	2012	2013	2014	2015	Var%
Pessoal quadros-pessoal em funções	3.041.801,14	2.988.496,90	2.802.052,51	2.588.873,00	2.703.759,34	4,4%
Pessoal em reg. de tarefa ou avença	374.060,35	420.234,05	416.230,55	481.329,17	538.990,32	12,0%
Pessoal aguardando aposentação	25.785,62	15.289,60	66.143,60	100.564,97	27.883,55	-72,3%
Pessoal em qualquer outra situação	31.640,33	120.034,90	6.917,10	0,00	0,00	0,0%
Pessoal em qq. outra situação-PIDDAC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Gratificações	23.675,73	26.265,79	25.152,36	23.777,28	24.729,12	4,0%
Representação	43.137,83	46.369,23	47.685,23	45.742,24	46.320,43	1,3%
Suplementos e prémios	16.464,24	15.972,81	7.475,76	5.530,71	4.079,48	-26,2%
Subsídio de refeição	190.928,79	188.439,55	169.298,18	159.702,40	166.113,73	4,0%
Subsídio de refeição-PIDDAC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio de férias e natal-pessoal em funções	542.918,75	52.728,61	501.236,41	265.114,51	460.098,62	73,5%
Subsídio de férias e natal-pes. em funções-anos anteriores	100,12	0,00	0,00	228.046,59	0,00	-100,0%
Remun. por doença e matern./patern.	779,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
REMUN. CERTAS E PERMANENTES	4.291.292,55	3.873.831,44	4.042.191,70	3.898.680,87	3.971.974,59	1,9%
Horas extraordinárias	5.145,21	4.042,24	3.094,64	3.901,68	11.075,67	183,9%
Ajudas de custo	400,01	900,45	420,88	502,49	664,86	32,3%
Abonos para falhas	2.752,65	2.179,07	2.312,26	2.629,76	2.612,99	-0,6%
Formação	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio por turno	13.179,93	12.585,08	9.091,26	7.294,84	1.417,50	-80,6%
Indemnizações por cessação de funções	45.037,85	19.671,73	40.962,41	55.621,68	21.359,97	-61,6%
Prémios de desempemho	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Outros abonos em num. ou espécie	159.264,62	105.823,26	65.016,35	55.951,01	79.618,56	42,3%
ABONOS VARIÁVEIS OU EVENTUAIS	225.780,27	145.201,83	120.897,80	125.901,46	116.749,55	-7,3%
Contribuições da Entidade Patronal p/ADSE	91.285,51	79.716,87	67.432,66	40.321,10	378,01	-99,1%
Subsídio Familiar a Crianças e Jovens	10.890,03	9.642,60	8.176,99	11.381,97	11.990,38	5,3%
Outras prestações familiares	0,00	213,86	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contribuições S. Soc. SS	13.867,74	79.046,34	47.197,95	63.869,88	63.969,05	0,2%
Acid. em serviço e doenças prof.	558,29	72,52	330,67	295,47	633,51	114,4%
Outras Pensões	30.845,36	26.447,90	30.848,24	32.082,00	32.636,32	1,7%
Seguros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contribuições CGA-parentalidade/Parentalidade	36.679,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Deslocações e estadas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contribuições para a segurança social-CGA	542.106,64	465.233,36	672.569,16	730.558,76	738.589,53	1,1%
Outras Despesas	0,00	213,86	2.515,32	1.471,52	0,00	-100,0%
Parentalidade	0,00	8.895,32	11.197,30	15.061,64	12.743,42	-15,4%
SEGURANÇA SOCIAL	726.233,02	669.482,63	840.268,29	895.042,34	860.940,22	-3,8%
Seguros- Estágios profissionais na A. P.	63,42	0,00	93,96	151,38	0,00	-100,0%
Formação	8.441,00	10.283,42	660,00	3.414,00	3.995,00	17,0%
Estágios profissionais na Administração	19.149,87	0,00	22.688,08	37.391,42	0,00	-100,0%
AQUISIÇÃO DE SERVIÇOS/TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	27.654,29	10.283,42	23.442,04	40.956,80	3.995,00	-90,2%
Total	5.270.960,13	4.698.799,32	5.026.799,83	4.960.581,47	4.953.659,36	-0,1%

