

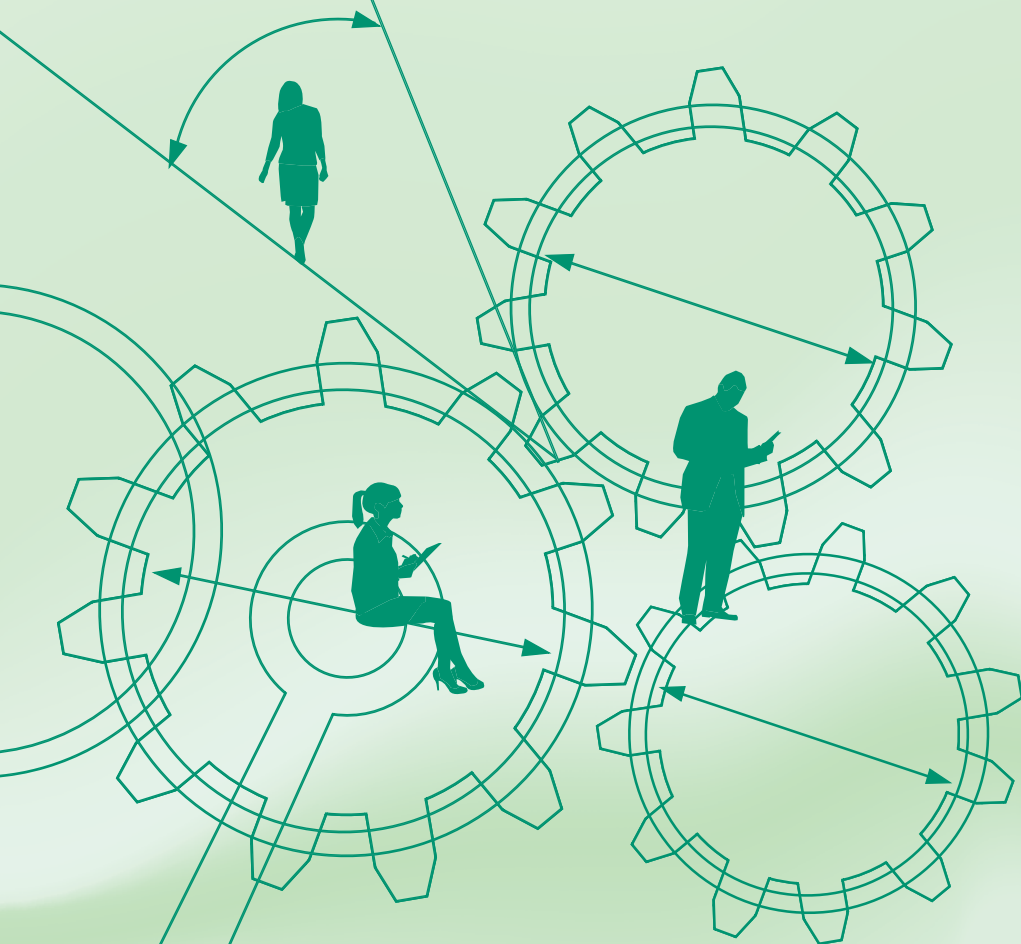


Ministério da
Agricultura,
do Desenvolvimento
Rural e das Pescas

SG
Secretaria-Geral

Balanco Social

'09



Abril 2010



Ministério da
Agricultura,
do Desenvolvimento
Rural e das Pescas



SG
Secretaria-Geral

BALANÇO SOCIAL 2009

Ficha técnica:

- Compilação de dados estatísticos:
 - Núcleo de Administração de Pessoal;

- Tratamento de dados estatísticos, concepção, composição e grafismo:
 - Núcleo de Gestão e Desenvolvimento – Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

ÍNDICE

I – INTRODUÇÃO	1
II – RECURSOS HUMANOS	5
1 – Trabalhadores por modalidade de vinculação	5
2 – Trabalhadores por cargos e carreiras	5
3 – Trabalhadores segundo o género	6
4 – Trabalhadores por escalão etário	6
5 – Trabalhadores por escalão de antiguidade	7
6 – Trabalhadores por nível de escolaridade	7
7 – Trabalhadores portadores de deficiência	8
8 – Entradas	8
9 – Saídas	8
10 – Mudança de situação	8
11 – Modalidade de horário e período normal de trabalho	9
12 – Trabalho extraordinário	9
13 – Ausências ao trabalho	9
III – REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL	10
IV – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	10
V – FORMAÇÃO PROFISSIONAL	10
VI – RELAÇÕES PROFISSIONAIS	11
VII – ALGUNS INDICADORES DE GESTÃO	12

ANEXOS

I - INTRODUÇÃO

Nos termos do Decreto-Lei n.º 209/2006, de 27 de Outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas (MADRP), a Secretaria-Geral (SG) é um serviço central da administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa, com funções nos domínios da gestão de recursos humanos e patrimoniais, do apoio técnico-jurídico e contencioso e das áreas da organização, qualidade e modernização administrativa, da documentação e comunicação e das relações públicas.

Pelo Decreto Regulamentar n.º 7/2007, de 27 de Fevereiro, foi aprovada a orgânica da SG, onde foram definidas as suas atribuições:

- a) Apoiar administrativa, técnica e juridicamente os gabinetes dos membros do Governo integrados no MADRP, bem como os órgãos, serviços, comissões e grupos de trabalho, assim como assegurar os serviços de apoio jurídico-contencioso do Ministério, a solicitação dos membros do Governo;
- b) Promover a aplicação das medidas de política, de organização e de recursos humanos definidas para a Administração Pública, coordenando e apoiando os serviços e organismos do MADRP na respectiva implementação, emitindo pareceres em matéria de organização, recursos humanos e criação ou alteração de quadros de pessoal;
- c) Estudar, programar e coordenar a aplicação de medidas tendentes a promover a inovação, modernização e política de qualidade dos serviços no âmbito do Ministério, sem prejuízo das atribuições cometidas por lei a outros serviços, bem como assegurar a articulação com os organismos com atribuições interministeriais nestas áreas;
- d) Coordenar as acções referentes à organização e preservação do património e do arquivo histórico e documentação do MADRP, procedendo à recolha, tratamento, conservação e comunicação dos arquivos que deixaram de ser de uso corrente por parte dos organismos produtores, bem como assegurar as actividades do Ministério no âmbito da comunicação e relações públicas, sem prejuízo das atribuições do organismo do MADRP responsável pelas tecnologias de informação e comunicação;
- e) Assegurar as funções da unidade ministerial de compras.

Pelo Decreto-Lei n.º 32/2008, de 25 de Fevereiro, que alterou a lei orgânica, a Secretaria-Geral do MADRP passou, também, a ter competências em matéria de coordenação e elaboração do orçamento de funcionamento do MADRP e no acompanhamento da sua execução.

O total de trabalhadores a desempenhar funções na Secretaria-Geral do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas (MADRP) a 31 de Dezembro de 2009 era de 83 efectivos, número superior em 3 efectivos ao existente em 31/12/2008, embora com variações de número e estrutura de carreiras ao longo do ano. O número médio de trabalhadores ao longo do ano de 2009 é de 80,25.

O total de trabalhadores pode, assim, ser dividido em dois grupos:

- 83 dirigentes e trabalhadores constituem efectivos reais da Secretaria-Geral (*strictu sensu*) e participam na realização dos objectivos definidos no âmbito do QUAR¹;
- 24 trabalhadores exercem funções, exclusivamente, no apoio directo aos Gabinetes dos Membros do Governo.

Trabalhadores da Secretaria-Geral por áreas de actividade

Áreas de Actividade	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Direcção Superior da Secretária-Geral	2	0	1	2	2	0	7
Consultadoria Jurídica e Contencioso	0	0	8	1	0	0	9
Gestão de Recursos Humanos; Administração de Pessoal	0	2	8	9	0	2	21
Gestão de Recursos Financeiros e Patrimoniais; Informática	0	2	5	10	0	7	24
Inovação e Documentação; Comunicação e Relações Públicas	0	1	6	7	0	2	16
Apoio Jurídico	0	1	4	1	0	0	6
Total da Secretaria-Geral	2	6	32	30	2	11	83

Apoio directo aos Gabinetes de membros do Governo	0	0	0	16	8	0	24
---	---	---	---	----	---	---	----

TOTAL (SG+Apoio directo aos GMG's)	2	6	32	46	10	11	107
---	----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

¹ QUAR - Quadro de Avaliação e Responsabilização onde assenta a avaliação de desempenho de cada serviço

O universo deste Balanço Social é constituído pelos 83 dirigentes e trabalhadores da Secretaria-Geral que efectivamente participam na prossecução do QUAR e das suas actividades.

Ao número de efectivos da SG, acresce ainda 24 trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal desta SG, ao serviço dos gabinetes dos Membros do Governo do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas.

Nota metodológica

Com a entrada em vigor da nova legislação respeitante aos recursos humanos na Administração Pública, nomeadamente da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro - Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR) e do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho, que procedeu à extinção e transição de carreiras, modificou-se algum do léxico usualmente utilizado em Balanços Sociais.

Em traços largos, referiremos que as carreiras que compunham o grupo de pessoal Técnico superior integram, agora, a carreira com a mesma designação, a qual engloba igualmente o anterior grupo de pessoal Técnico. Os trabalhadores que anteriormente compunham os grupos profissionais Técnico Profissional e Administrativo integram a carreira de Assistente Técnico e todas as carreiras dos antigos grupos de pessoal Auxiliar e Operário integram a carreira de Assistente Operacional.

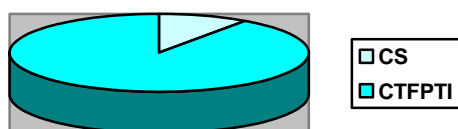
Algumas carreiras aguardam ainda a sua revisão, como sejam as carreiras informáticas.

II – RECURSOS HUMANOS

1 – Trabalhadores por modalidade de vinculação

Os 8 dirigentes têm como modalidade de vinculação, a Comissão de Serviço (CS) no âmbito da LVCR², e os 75 trabalhadores o regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (RCTFPTI).

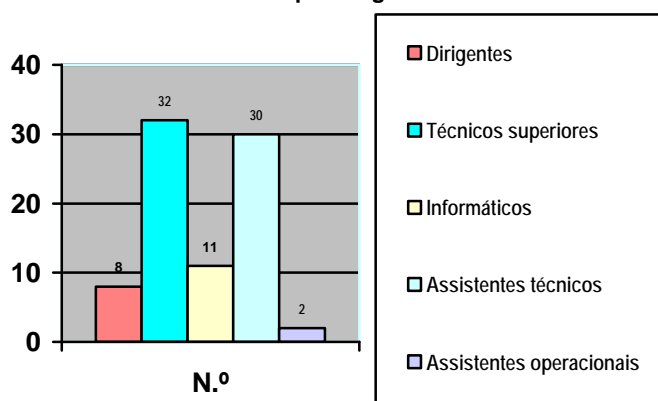
Efectivos segundo a modalidade de vinculação



2 – Trabalhadores por cargos e carreiras

As carreiras com maior número de trabalhadores são a de técnico superior e a de assistente técnico (38,6 % e 36,1 % do total, respectivamente).

Trabalhadores por cargos ou carreiras



Taxa de enquadramento	
2008	2009
7,5	9,6

A taxa de enquadramento – relação entre dirigentes e demais trabalhadores, é de 9,6 %.

A taxa de tecnicidade – relação entre técnicos superiores (incluindo dirigentes e informáticos) e o total de trabalhadores é elevada - 61,4 %. Este valor espelha uma das características desta Secretaria-Geral: o

Taxa de tecnicidade	
2008	2009
44,9	61,4

² Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações – Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

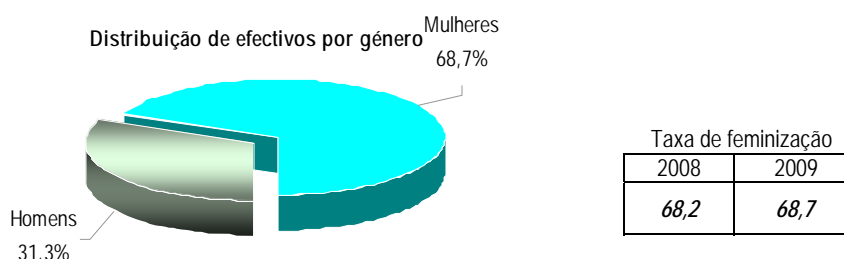
apoio técnico aos gabinetes dos membros do Governo integrados no MADRP, bem como a todos os órgãos, serviços, comissões, grupos de trabalho etc., que constituem este Ministério.

3 - Trabalhadores segundo o género

A taxa de feminização situa-se nos 68,7 %, representando a maioria no universo de trabalhadores da SG. O diferencial entre géneros é maior na carreira de Assistente técnico, onde 83,3 % dos trabalhadores são do género feminino.

Esta diferença é ainda relevante nos dirigentes em que dos 8 existentes, 6 são do género feminino (75,0 %).

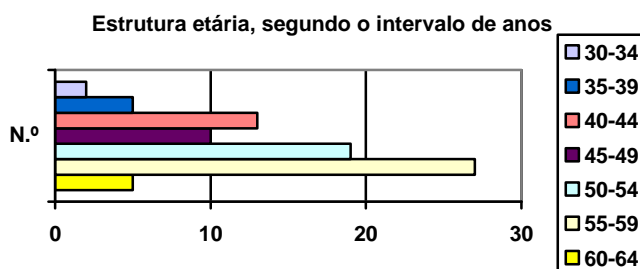
A carreira mais equilibrada é a de Técnico superior, com 53,1 % (mulheres) e 46,9 % (homens).



4 - Trabalhadores por escalão etário

Continua a verificar-se, a exemplo de toda a Administração Pública, que os escalões etários que correspondem a trabalhadores com mais anos de idade são os mais representativos. Cerca de 38,6 % dos trabalhadores da SG tinham, em 31/12/2009, mais de 55 anos de idade.

A média etária mais elevada regista-se nos dirigentes superiores – 57 anos e nas carreiras e assistentes operacionais – 55 anos.



O nível médio de idade é de 50 anos, variando consoante o género, 51 anos no género feminino e 48 anos no masculino.

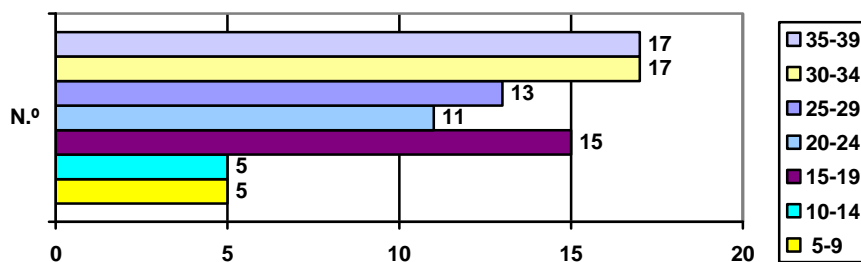
Média etária	
2008	2009
51	50

5 – Trabalhadores por escalão de antiguidade

A taxa de antiguidade, que tem como referência o somatório de indivíduos de antiguidade igual ou superior a 30 anos, sobre o total de indivíduos, é elevada e situa-se nos 41,0%.

As antiguidades médias mais elevadas registam-se nos dirigentes superiores e nos assistentes técnicos, respectivamente 37 e 27 anos de serviço.

Estrutura de antiguidades, segundo o intervalo de anos



O nível médio de antiguidade é de 25 anos, mantendo-se nesse valor para o género feminino e aumentando para 26, no masculino.

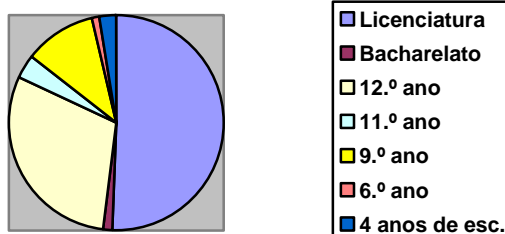
Nível médio de antiguidade

2008	2009
28	25

6 – Trabalhadores por nível de escolaridade

A licenciatura é o nível de escolaridade mais representativo – 50,6 %. Ou seja, mais de metade dos trabalhadores da SG são licenciados, o que demonstra, mais uma vez o elevado nível técnico existente na Secretaria-Geral. É cada vez maior o número de trabalhadores com escolaridade correspondente, ou equiparada ao 12.º ano, que actualmente representa 30,1% do total, o que expressa, também, o esforço desta organização e dos seus trabalhadores na adesão à iniciativa governamental “Novas Oportunidades”.

Estrutura habilitacional



Na carreira técnica superior, a licenciatura em direito é a predominante. Existiam na data de reporte deste documento, 15 trabalhadores com esta licenciatura, o que representa uma taxa de 48% dos trabalhadores desta carreira.

A taxa de formação superior é de 51,8 %, variando consoante o género, 61,5 % para o género masculino e 47,4 % para o feminino.

Taxa de formação superior	
2008	2009
<i>38,3</i>	<i>51,8</i>

7 – Trabalhadores portadores de deficiência

São 2 os trabalhadores portadores de deficiência. Pertencem ao género feminino e têm idade superior aos 55 anos.

A taxa de trabalhadores deficientes é de 2,4%.

Taxa de deficiência	
2008	2009
<i>2,8</i>	<i>2,4</i>

8 – Entradas

O número de entradas, durante o ano de 2009, foi de 12 trabalhadores.

Registou-se a entrada de 1 dirigente superior e de 1 dirigente intermédio de 2.º grau.

O principal motivo de entrada respeita à realização de procedimentos concursais de que resultou a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de:

- 3 técnicos superiores da área jurídica para a área de actividade Contencioso;
- 2 técnicos superiores para a área de actividade Gestão de Recursos Patrimoniais e Financeiros;
- 1 especialista de informática para a área de actividade Inovação e Qualidade;
- 1 assistente técnico para a área de actividade Gestão de Recursos Patrimoniais e Financeiros.

A taxa de admissões foi de 13,1 %.

Taxa de admissões	
2008	2009
<i>13,1</i>	<i>13,1</i>

9 - Saídas

O número de saídas, durante o ano de 2009, foi de 9 trabalhadores.

Registou-se a saída 1 dirigente superior e de 1 dirigente intermédio de 2.º grau.

A taxa de saídas foi de 10,8% e a taxa de aposentações de 3,6%.

Taxa de saídas	
2008	2009
<i>8,4</i>	<i>10,8</i>

10 – Mudança de situação

Os principais motivos de mudança de situação relacionaram-se com a aplicação do processo de avaliação de desempenho. 20 trabalhadores viram alteradas as suas posições remuneratórias, 5 pela aplicação da alteração obrigatória e 15 por opção gestionária.

A taxa de mudanças de situação foi de 26,5%, evidenciando uma significativa aposta na motivação dos trabalhadores.

Taxa de mudança de
situação

2008	2009
2,8	26,5

11 – Modalidades de horário e período normal de trabalho

O horário de trabalho praticado na Secretaria-Geral é o horário flexível, com plataformas fixas das 10 às 12 e das 14,30 às 17 horas. Praticam este tipo de horário 86 % dos trabalhadores. Dos restantes, os dirigentes têm isenção de horário, existindo ainda 5 trabalhadoras com horário de jornada contínua para apoio a menores e 2 trabalhadoras da recepção que praticam a modalidade de trabalho por turnos. Todos os trabalhadores têm como período normal de trabalho a modalidade de trabalho completo.

2 – Trabalho extraordinário

Ao longo do ano de 2009, foram prestadas, na Secretaria-Geral um total de 1797 horas de trabalho extraordinário, em horas diurnas (83,3 % do total), em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e em dias feriados.

Esse trabalho extraordinário foi maioritariamente realizado por trabalhadores das carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, 71,9 e 21,8 % do total, respectivamente.

A compensação deste trabalho corresponde a encargos de 9.705€ para o trabalho extraordinário diurno e de 3.954€ para os outros itens (total = 13.659€).

Trabalho
extraordinário

2008	2009
17.062€	13.659€

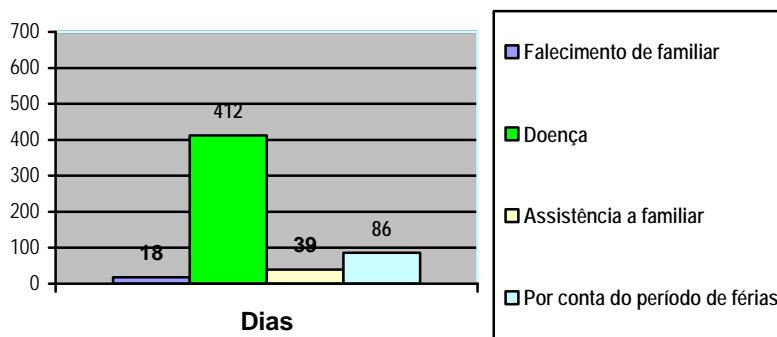
13 – Ausências ao trabalho

O número total de dias de ausência foi de 555 dias, representando o género feminino a maioria das ausências - 77,1 % do total.

O motivo mais significativo relaciona-se com a doença que atingiu 412 dias – 74,2 % do total de dias de ausência. Também aqui, são as mulheres as que mais se ausentam, representando 78,4 % das ausências por doença.

Os restantes motivos de ausência são as ausências para assistência a familiares - 39 dias, e por falecimento de familiares – 18 dias. Acrescem, ainda, as ausências por conta do período de férias – 86 dias, não relevando estas para o cálculo do absentismo.

Dias de ausência ao trabalho por motivos



A taxa de absentismo³ ronda os 1,7 %, variando por género, representando um decréscimo em relação ao ano anterior. Estas taxas são de 2,0 % para o género feminino e 1,1 % para o género masculino.

Cada trabalhador faltou em média, 6 dias por ano.

Taxa de absentismo

2008	2009
2,0	1,7

³ Base de cálculo: Taxa de absentismo = (Total do número de dias de ausência - número de dias de ausência por conta do período de férias) / (Número total de trabalhadores * dias trabalháveis em 2009 [dado utilizado no QUAR])

III – REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL

A estrutura remuneratória dos trabalhadores da Secretaria-Geral tem um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 5,5 (relação entre as remunerações mínima e máxima).

Os valores das remunerações máximas e mínimas por género são os seguintes:

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	683,13 €	683,13 €
Máxima (€)	3.089,52 €	3.737,95 €

A remuneração base média é de 1.835,91 €, superior à do ano transacto, representando uma opção na progressiva tecnicidade e qualificação dos serviços.

Remuneração média	
2008	2009
1.429,00€	1.835,91€

Do total dos encargos com pessoal, 95,3 % referem-se à remuneração base, cujo valor total se situa à volta dos 2.133 mil euros (ano).

IV - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Não se registaram quaisquer acidentes de trabalho e, conseqüentemente não houve dias de trabalho perdidos com baixa por este motivo.

No campo das acções de formação/sensibilização é de referir as iniciativas de sensibilização relacionadas com a pandemia referenciada por Gripe A.

No verão do ano de 2009, perante a ameaça da gripe pandemia H1N1, e após reuniões com a Direcção-Geral de Saúde (DGS), a Secretaria-Geral elaborou um Plano de Contingência e sensibilizou os seus trabalhadores, incluindo os gabinetes dos membros do Governo.

Além disso, divulgou, por todos os serviços do MADRP, as orientações e recomendações gerais dimanadas pela DGS, neste âmbito, bem como o seu próprio Plano de Contingência que serviu de modelo para os demais serviços. Destas acções, resultou a elaboração de Planos de Contingência adaptados a cada realidade dos serviços, a sua afixação local e a sua publicitação através das páginas electrónicas.

V – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Considerando as importantes alterações legislativas introduzidas no domínio de gestão de recursos humanos e financeiros, a formação profissional realizada pela SG, no ano de 2009, teve como área prioritária o novo quadro legislativo, nomeadamente a Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações

(LVCR), o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) e o novo Código de Contratação Pública (CCP).

A Secretaria-Geral organizou e realizou acções/seminários, abrangendo as seguintes áreas temáticas (5):

- No âmbito do Projecto de Formação POPH, nas regiões:
 - Código de Contratos Públicos;
 - LVCR/Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
- Tramitação do Novo Procedimento Concursal – Recrutamento e selecção;
- Entrevista de Avaliação de Competências;
- Procedimento Concursal / Férias, Faltas e Licenças.

Para além desta, privilegiou-se, igualmente, a formação na área relacionada com o Sistema de Avaliação de Desempenho (SIADAP), tendo sido realizadas 2 acções de formação nesta área temática:

1 - CAF, acção centralizada para os serviços sediados em Lisboa e DRAPAlgarve, não contemplados pela candidatura ao POPH;

2 - SIADAP1/CAF, acção descentralizada, igualmente contemplada no âmbito do Projecto POPH, com sessões locais para:

- IVDP, DGV, DRAPN (Porto);
- DRAPC, DGV (Gafanha da Nazaré);
- DRAPAL, DGV (Évora).

As referidas acções de formação/seminários tiveram como destinatários dirigentes e trabalhadores de todos os serviços do MADRP.

Do total de 27.803 € de custo das acções de formação elegíveis e comparticipadas pelo POPH, este programa comparticipou com 21.987 €, isto é, cerca de 80 % do total, ficando o restante valor a cargo da Secretaria-Geral.

No campo da formação externa (formação organizada/realizada por outras entidades), registaram-se 52 participações de dirigentes e trabalhadores da Secretaria-Geral, de que destacam as participações em acções realizadas pelo Instituto Nacional de Administração (INA).

VI – RELAÇÕES PROFISSIONAIS

A taxa de sindicalização é baixa. Apenas 10,8 % dos trabalhadores da SG são sindicalizados, representando, porém, um acréscimo face a 2008.

Taxa de sindicalização	
2008	2009
9,3	10,8

VII - PRINCIPAIS INDICADORES DE GESTÃO – ESTUDO COMPARATIVO

Rácios	2008	2009
$Taxa\ de\ Pessoal\ Vinculado = \frac{\Sigma\ Pessoal\ Vinculado}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	100%	100%
$Taxa\ de\ Pessoal\ Não\ Vinculado = \frac{\Sigma\ Pessoal\ Não\ Vinculado}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	0%	0%
$Taxa\ de\ Enquadramento = \frac{\Sigma\ Dirigentes}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	7,5%	9,6%
$Taxa\ de\ Enquadramento\ Feminina = \frac{\Sigma\ Dirigentes\ do\ Sexo\ Feminino}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	5,6%	7,2%
$Taxa\ de\ Feminização = \frac{\Sigma\ Trabalhadores\ do\ Sexo\ Feminino}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	68,2%	68,7%
$Taxa\ de\ Tecnicidade = \frac{\Sigma\ Téc.\ Sup. + \Sigma\ Informát. + \Sigma\ Téc.-Profis.}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	44,9%	61,4%
$Nível\ Etário\ Médio = \frac{\Sigma\ Idades}{Total\ de\ Trabalhadores}$	51 anos	50 anos
$Nível\ Médio\ de\ Antiguidade = \frac{\Sigma\ Antiguidade}{Total\ de\ Trabalhadores}$	28 anos	25 anos
$Taxa\ de\ Trabalhadores\ Deficientes = \frac{\Sigma\ Trabalhadores\ Deficientes}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	2,8%	2,4%
$Taxa\ de\ Formação\ Sup. = \frac{\Sigma\ Efect.\ c/Dout. + \Sigma\ Mestrado + \Sigma\ Licenc. + \Sigma\ Bachar.}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	38,3%	51,8%
$Taxa\ de\ Escolaridade\ < 4\ anos = \frac{\Sigma\ Trabalhadores\ c/Escolaridade\ < 4\ anos}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	0%	0%
$Taxa\ de\ Admissões\ e\ Regressos = \frac{\Sigma\ Admissões\ e\ Regressos}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	13,1%	13,1%
$Taxa\ de\ Saídas = \frac{\Sigma\ Saídas\ Definitivas\ de\ Pessoal\ do\ Quadro}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	8,4%	10,8%
$Taxa\ de\ Aposentações = \frac{\Sigma\ Aposentações}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	4,7%	3,6%
$Taxa\ de\ Alt.\ Remuneratórias\ (a) = \frac{\Sigma\ Alt.\ Remuneratórias}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	2,8%	26,5%
$Taxa\ de\ Absentismo = \frac{\Sigma\ Dias\ de\ Ausências}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	2,0%	1,7%
$Vencimento\ Base\ Médio = \frac{\Sigma\ Vencimentos\ Base}{Total\ de\ Trabalhadores}$	1.429,00€	1.835,91 €
$Taxa\ de\ Formação\ Profissional = \frac{\Sigma\ Participantes\ em\ Acções\ de\ Formação}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	374,8%	372,3%
$Taxa\ de\ Trabalhadores\ Sindicalizados = \frac{\Sigma\ Trabalhadores\ Sindicalizados}{Total\ de\ Trabalhadores} \times 100 =$	9,3%	10,8%

a) – Neste item estão englobados as alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária.



ANEXOS

Quadros da DGAEP adaptados



RECURSOS HUMANOS

Quadro 1: Trabalhadores por grupo / cargo / carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Modalidade de vinculação e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Comissão de Serviço no âmbito da LVCR	M		2					2
	F	2	4					6
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	M			15	5	1	3	24
	F			17	25	1	8	51
TOTAL	M	0	2	15	5	1	3	26
	F	2	4	17	25	1	8	57
	T	2	6	32	30	2	11	83

Taxa de Enquadramento =	9,6%	Taxa de Tecnicidade =	61,4%
Taxa de Enquadramento Feminina =	7,2%	Taxa de Pessoal Vinculado =	100,0%
Taxa de Feminização =	68,7%	Taxa de Pessoal Não Vinculado =	0,0%

Quadro 2: Trabalhadores por grupo / cargo / carreira, segundo o escalão etário e género

Escalão etário e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Menos de 20 anos	M							0
	F							0
20 - 24	M							0
	F							0
25 - 29	M							0
	F							0
30 - 34	M			2				2
	F				1		1	2
35 - 39	M				2			2
	F			2			1	3
40 - 44	M		2	3				5
	F		2	3			3	8
45 - 49	M			3	1	1		5
	F			2	3			5
50 - 54	M			3	1			4
	F		1	3	9		2	15
55 - 59	M			3	1		3	7
	F	2	1	6	10		1	20
60 - 64	M			1				1
	F			1	2	1		4
65 - 69	M							0
	F							0
70 e mais	M							0
	F							0
TOTAL	M	0	2	15	5	1	3	26
	F	2	4	17	25	1	8	57
	T	2	6	32	30	2	11	83

Níveis Médios de Idade dos Trabalhadores

Nível médio de Idade	50
Nível médio de Idade Masculina	48
Nível médio de Idade Feminina	51

Médias Etárias

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Médias		
	M	F	T
Dirigente Superior	-	57	57
Dirigente Intermédio	42	48	46
Técnico Superior	48	50	49
Assistente Técnico	46	53	52
Assistente Operacional	47	62	55
Informático	57	45	48

Quadro 3: Trabalhadores por grupo / cargo / carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Tempo de serviço e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
até 5 anos	M							0
	F							0
5 - 9	M			1	1			2
	F			2	1			3
10 - 14	M			2				2
	F				2		1	3
15 - 19	M		1	1				2
	F		2	6	3		2	13
20 - 24	M		1	2	1	1		5
	F		1	2	1		2	6
25 - 29	M			3	1		1	5
	F			1	5	1	1	8
30 - 34	M			2	1		1	4
	F			4	7		2	13
35 - 39	M			4	1		1	6
	F	2	1	2	6			11
40 e mais	M							0
	F							0
TOTAL	M	0	2	15	5	1	3	26
	F	2	4	17	25	1	8	57
	T	2	6	32	30	2	11	83

Níveis Médios de Antiguidade

Nível Médio de Antiguidade	25
Nível Médio de Antiguidade Masculina	26
Nível Médio de Antiguidade Feminina	25

Médias de Antiguidade

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Médias		
	M	F	T
Dirigente Superior	-	37	37
Dirigente Intermédio	20	23	22
Técnico Superior	26	23	24
Assistente Técnico	25	27	27
Assistente Operacional	22	27	25
Informático	32	23	25



Quadro 4: Trabalhadores por grupo / cargo / carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Habilitação literária e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	M							0
	F							0
4 anos de escolaridade	M					1		1
	F					1		1
6 anos de escolaridade	M			1				1
	F							0
9.º ano ou equivalente	M						1	1
	F				8			8
11.º ano	M							0
	F				2		1	3
12.º ano ou equivalente	M				5		2	7
	F				15		3	18
Bacharelato	M							0
	F						1	1
Licenciatura	M		2	14				16
	F	2	4	17			3	26
Mestrado	M							0
	F							0
Doutoramento	M							0
	F							0
TOTAL	M	0	2	15	5	1	3	26
	F	2	4	17	25	1	8	57
	T	2	6	32	30	2	11	83

Taxa de Formação Superior	51,8%
Taxa de Formação Superior Masculina	61,5%
Taxa de Formação Superior Feminina	47,4%
Taxa de Escolaridade < 4 anos	0,0%

Quadro 5: Trabalhadores portadores de deficiência por grupo / cargo / carreira, segundo o escalão etário e género

Escalão etário e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
55 - 59	M							0
	F			1	1			2
TOTAL	M	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	1	1	0	0	2
	T	0	0	1	1	0	0	2

Notas:

Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência.

Taxa de Trabalhadores Deficientes =	2,4%
-------------------------------------	------

Quadro 6: Entrada de trabalhadores durante o ano, por grupo / cargo / carreira, segundo o motivo de entrada e género

Motivo e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Procedimento concursal	M			2	1			3
	F			3			1	4
Cedência de interesse público	M							0
	F							0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M							0
	F			1	1			2
Regresso de mobilidade interna em órgãos ou serviços	M							0
	F				1			1
Comissão de serviço	M							0
	F	1	1					2
CEAGP *	M							0
	F							0
Outras situações	M							0
	F							0
TOTAL	M	0	0	2	1	0	0	3
	F	1	1	4	2	0	1	9
	T	1	1	6	3	0	1	12

Taxa de Admissões e Regressos =	13,1%
---------------------------------	-------

Quadro 7: Saída de trabalhadores durante o ano, por grupo / cargo / carreira, segundo o motivo de saída e género

Motivos de saída e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Morte	M							0
	F							0
Reforma / Aposentação	M			1				1
	F	1		1				2
Limite de idade	M							0
	F							0
Conclusão sem sucesso do período experimental	M							0
	F							0
Cessação por mútuo acordo	M							0
	F							0
Exoneração a pedido do trabalhador	M							0
	F							0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M						1	1
	F			1	1			2
Fim da situação de mobilidade interna	M							0
	F			1				1
Fim da situação de cedência de interesse público	M							0
	F							0
Cessação de comissão de serviço	M							0
	F		1					1
Outros	M				1			1
	F							0
TOTAL	M	0	0	1	1	0	1	3
	F	1	1	3	1	0	0	6
	T	1	1	4	2	0	1	9

Taxa de Saídas =	10,8%
------------------	-------

Taxa de Aposentações =	3,6%
------------------------	------



Quadro 8: Mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo / cargo / carreira, segundo o motivo e género

Motivo de mudança e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M	0						0
	F							0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	M			1				1
	F			3	1			4
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)	M			3		1	1	5
	F		1	3	4	1	1	10
Procedimento concursal	M			1				1
	F			1				1
TOTAL	M	0	0	5	0	1	1	7
	F	0	1	7	5	1	1	15
	T	0	1	12	5	2	2	22

Notas:

(1) e (2) - Artigos 46.º, 47.º e 48.º da Lei 12-A/2008:

Taxa de Mudanças de Situação =	26,5%
--------------------------------	-------

Quadro 9: Trabalhadores por grupo / cargo / carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Modalidade de horário e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Rígido	M							0
	F							0
Flexível	M			15	5	1	3	24
	F			15	22	1	6	44
Desfasado	M							0
	F							0
Jornada contínua	M							0
	F			2	1		2	5
Trabalho por turnos	M							0
	F				2			2
Específico	M							0
	F							0
Isenção de horário	M		2					2
	F	2	4					6
TOTAL	M	0	2	15	5	1	3	26
	F	2	4	17	25	1	8	57
	T	2	6	32	30	2	11	83

Quadro 10: Trabalhadores por grupo / cargo / carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Período normal de trabalho (PNT) e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Tempo completo	35 horas	M		2	15	5	1	3
		F	2	4	17	25	1	8
	42 horas	M						
		F						
TOTAL	M	0	2	15	5	1	3	
	F	2	4	17	25	1	8	
	T	2	6	32	30	2	11	

Notas:

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

Quadro 11: Horas de trabalho extraordinário, por grupo / cargo / carreira, segundo a modalidade de prestação e género

Modalidade de prestação e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Trabalho extraordinário diurno	M			36,5		854,5		891
	F				149	438	18,5	606
Trabalho extraordinário nocturno	M							0
	F							0
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	M							0
	F				28			28
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	M			19,5	7			27
	F			39	186			225
Trabalho em dias feriados	M							0
	F				21			21
TOTAL	M	0	0	56	7	854,5	0	917,5
	F	0	0	39	384	438	18,5	879,5
TOTAL		0	0	95	391	1292,5	18,5	1797,0

Quadro 12: Dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo / cargo / carreira, segundo o motivo de ausência e género

Motivos de ausência e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Casamento	M							0
	F							0
Protecção na parentalidade	M							0
	F							0
Falecimento de familiar	M		1	2	1			4
	F			2	11	1		14
Doença	M		9	59	13		8	89
	F		10	70	193	31	19	323
Por acidente em serviço ou doença profissional	M							0
	F							0
Assistência a familiares	M				2			2
	F		19	13			5	37
Trabalhador-estudante	M							0
	F							0
Por conta do período de férias	M			5	18	1	8	32
	F		4	15	33		2	54
Com perda de vencimento	M							0
	F							0
Cumprimento de pena disciplinar	M							0
	F							0
Greve	M							0
	F							0
Injustificadas	M							0
	F							0
Outros	M							0
	F							0
TOTAL	M	0	10	66	34	1	16	127
	F	0	33	100	237	32	26	428
	T	0	43	166	271	33	42	555

Taxa de Absentismo =	1,7%
Taxa de Absentismo Masculina =	1,1%
Taxa de Absentismo Feminina =	2,0%

Cada trabalhador faltou em média
6
dias por ano.



REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Quadro 13: Estrutura remuneratória, por género - Remunerações mensais ilíquidas (brutas) *

Período de referência: **mês de Dezembro**

(Excluindo prestações de serviço)

Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	TOTAL
Até 500 €			0
501 - 1000 €	5	15	20
1001 - 1250 €	1	12	13
1251 - 1500 €		3	3
1501 - 1750 €	8	6	14
1751 - 2000 €	2	3	5
2001 - 2250 €	2	3	5
2251 - 2500 €	3	1	4
2501 - 2750 €	2	3	5
2751 - 3000 €	1	3	4
3001 - 3250 €	2	7	9
3251 - 3500 €			0
3501 - 3750 €		1	1
3751 - 4000 €			0
4001 - 4250 €			0
4251 - 4500 €			0
4501 - 4750 €			0
4751 - 5000 €			0
5001 - 5250 €			0
5251 - 5500 €			0
5501 - 5750 €			0
5751 - 6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	26	57	83

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	683,13 €	683,13 €
Máxima (€)	3.089,52 €	3.734,95 €

Remuneração Base Média = 1.835,91 €

Notas:

(*) - Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.

Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios fiscais.

Quadro 14: Total de encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	2.133.323,00 €
Suplementos remuneratórios	2.262,00 €
Prémios de desempenho	13.916,00 €
Prestações sociais	0,00 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	37.655,00 €
Total	2.187.156,00 €

Nota:

(*) - Incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Quadro 14.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	9.705,00 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	3.954,00 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1.267,00 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	2.262,00 €
Representação	33.251,00 €
Secretariado	2.565,00 €
Outros suplementos remuneratórios	
Total	53.004,00 €

Nota:

(*) - Se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e nocturno).

Quadro 14.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	6.681,00 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3.ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Outras prestações sociais	
Total	6.681,00 €

Quadro 14.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Subsídio de refeição	75.803,00 €
Grupos desportivos/casa de pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídios de estudos	
Apoio sócio-económico	
Outros benefícios sociais	
Total	75.803,00 €



FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 15: Acções de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipos de acção	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	19	2		
Externas	19	5		
Total	38	7	0	0

Notas:

Relativamente às acções de formação profissional realizadas durante o ano, considerar como:

- **acção interna**, a que foi organizada/realizada pela SG, para os seus colaboradores e colaboradores dos serviços do MADRP
- **acção externa**, a que foi organizada por outras entidades e em participaram colaboradores da SG.

Quadro 16: Acções de formação/ seminários realizadas na Secretaria-Geral

Acções	N.º de acções/ seminários	N.º de horas de formação	N.º de participantes
Seminário - SIADAP para Dirigentes superiores	1	8	27
Férias, faltas e licenças	3	9	85
Procedimento concursal	1	3	35
Entrevista de avaliação de competências	2	70	20
Recrutamento e selecção no novo procedimento concursal	1	28	23
SIADAP 1 (CAF)	1	14	14
TOTAL	9	132	204

Quadro 17: Acções de formação realizadas pela Secretaria-Geral noutras instalações

Acções	N.º de acções	N.º de horas de formação	N.º de participantes
LVCR	3	54	52
RCTFP	3	54	36
CCP	3	54	42
SIADAP 1 (CAF)	3	54	51
TOTAL	12	216	181

Notas:

Estas acções de formação profissional foram realizadas em Évora, Gafanha da Nazaré e Porto

Quadro 18: Participações em acções de formação durante o ano, por grupo / cargo / carreira, segundo o tipo de acção

Acções de formação		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Pessoal de Inspeção	Total
Acções internas	N.º de participações	39	118	147	71		8	2	385
Acções externas	N.º de participações	5	10	22	6	1	8		52
TOTAL	N.º de participações (*)	44	128	169	77	1	16	2	437
	N.º de participantes (**)	29	76	128	62	1	12	1	309

Quadro 19: Horas dispendidas em acções de formação durante o ano, por grupo / cargo / carreira, segundo o tipo de acção

Horas dispendidas	Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Pessoal de Inspeção	Total
Horas dispendidas em acções internas	320	1450	2626	948		24	6	5374
Horas dispendidas em acções externas	66	142	228	96	30	115		677
Total de horas em acções de formação	386	1592	2854	1044	30	139	6	6051

Taxa de Participação em Formação =	372,3%
Taxa de Participação em Formação Interna =	463,9%
Taxa de Participação em Formação Externa =	62,7%

Quadro 20: Despesas anuais com formação

Tipo de acção / valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	34.872,09 €
Despesa com acções externas	7.216,42 €
TOTAL	42.088,51 €

Nota:

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

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Quadro 21: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	9
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	