

Balço Social 2012

Índice

1	Introdução	2
2	Recursos humanos	3
2.1	Carreira e vínculo	4
2.2	Gênero	5
2.3	Escalão etário	6
2.4	Antiguidade	7
2.5	Nível de escolaridade	8
2.6	Naturalidade	8
2.7	Portadores de deficiência	8
2.8	Admissões, regressos e saídas	9
2.9	Mudanças de situação, postos previstos e não ocupados	10
2.10	Regimes de horário	10
2.11	Trabalho extraordinário	11
2.12	Ausências	12
3	Remunerações e encargos com recursos humanos	14
4	Higiene e segurança	16
5	Formação profissional	17
6	Relações profissionais	20
	Lista de siglas e abreviaturas	21

1 Introdução

O balanço social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão. A análise dos indicadores aferidos com base neste instrumento permite caracterizar os recursos humanos da organização, viabilizando uma administração mais racional dos recursos disponíveis.

A Secretaria-Geral do Ministério da Educação e Ciência, doravante designada por SGMEC, apresenta o seu balanço social instruído nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, no artigo 7.º, n.º 1, alínea c), da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro (Estatuto do Pessoal Dirigente), com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, e artigos 8.º, n.º 1, alínea e), 31.º, n.º 1, alínea a), da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e de acordo com as orientações emanadas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), utilizando, para o efeito, o formulário disponibilizado no seu sítio eletrónico institucional.

O tratamento estatístico apresentado neste balanço social abrangeu os trabalhadores em exercício de funções na SGMEC a 31 de dezembro de 2012, tendo, igualmente, em conta o período de atividade da atual estrutura da SGMEC, determinada pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2012, de 31 de janeiro, que aprovou a orgânica da SGMEC, pela Portaria n.º 150/2012, de 16 de maio, e pelo Despacho n.º 9091/2012, de 5 de julho, que estabeleceram as competências das unidades nucleares e flexível, respetivamente.

2 Recursos humanos

Em 31 de dezembro de 2012, a SGMEC dispunha de 175 trabalhadores, que se encontravam distribuídos pelas unidades orgânicas da seguinte forma:

Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica

Cargo / Categoria	GSG/ GSGA	DSPISG	DSAJ	DSMCC	DSERT	DSGRH	DSGRF	DSCP	DSGP	DSDA	DSCCR	CIREP	SGMEC
Secretário-Geral	1												1
Secretário-Geral Adjunto	2												2
Diretor de Serviços		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		10
Chefe de Divisão												1	1
Técnico Superior		6	8	4	5	9	8 ¹	9	5	10	10	3	77
Informático		1							9				10
Assistente Técnico		1	2	3	3	17	11	6	2	4	1	12	62
Assistente Operacional						2	3		1	2		4	12
Total	4	9	11	8	9	29	22	16	18	17	12	20	175
% do total	2%	5%	6%	5%	5%	17%	13%	9%	10%	10%	7%	11%	100%

Da análise do quadro, constata-se que existe uma distribuição diferenciada dos recursos humanos pelas unidades orgânicas da SGMEC, 4 unidades orgânicas - DSGRH, DSGRF, DSGP e CIREP - detêm mais de 50% do total dos trabalhadores.

A percentagem de efetivos face ao planeado é de 96,15%, embora a taxa de utilização de recursos humanos tenha sido de 104,1%.

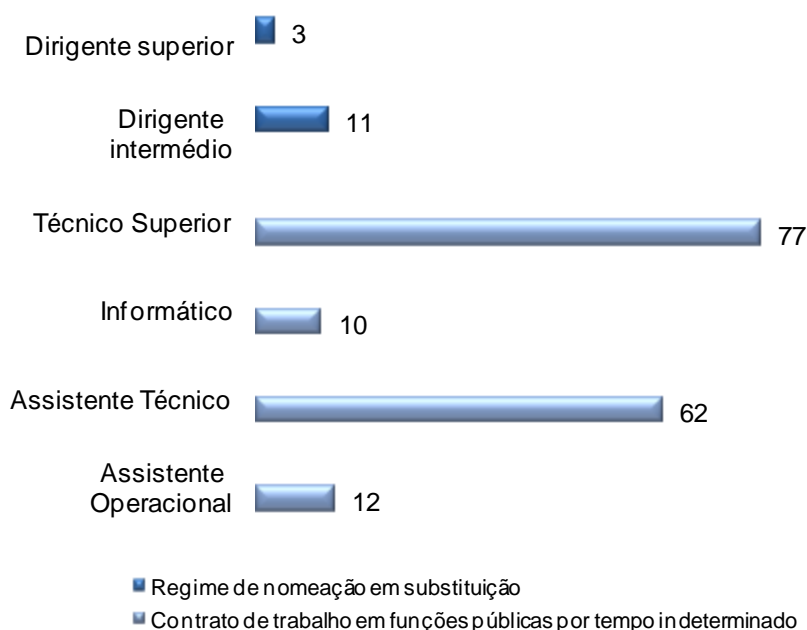
¹ 1 Técnico superior da DSGRF está destacado Comissão Reguladora para a Segurança das Instalações Nucleares (COMRSIN).

2.1 Carreira e vínculo

Dos 175 trabalhadores da SGMEC, a 31 de dezembro de 2012, 14 encontram-se em regime de nomeação em substituição (pessoal dirigente) e 161 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, representando 92% do total dos trabalhadores em exercício de funções, tal como se pode verificar pela leitura do gráfico infra.

Recorreu-se, ainda, a uma prestação de serviço, na modalidade de avença.

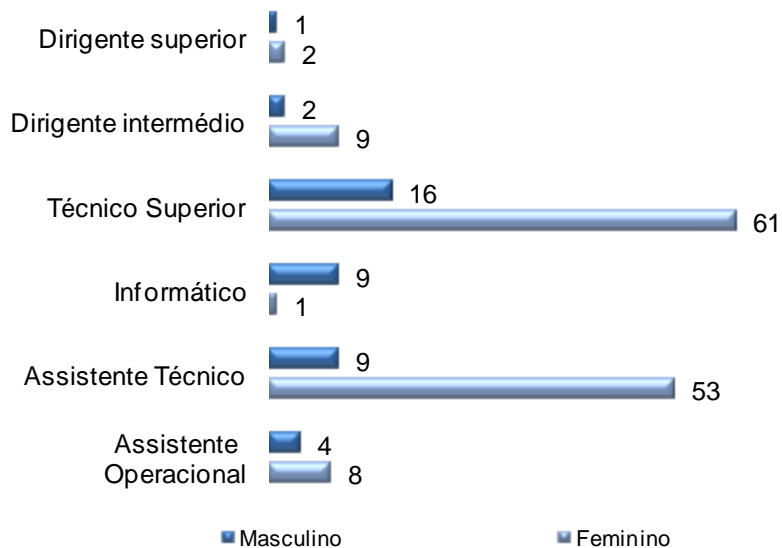
Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira e vínculo



Analisando a distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, verifica-se uma maior representação das carreiras de técnico superior e de assistente técnico, que em conjunto totalizam 79,43% do total dos trabalhadores.

2.2 Género

Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género

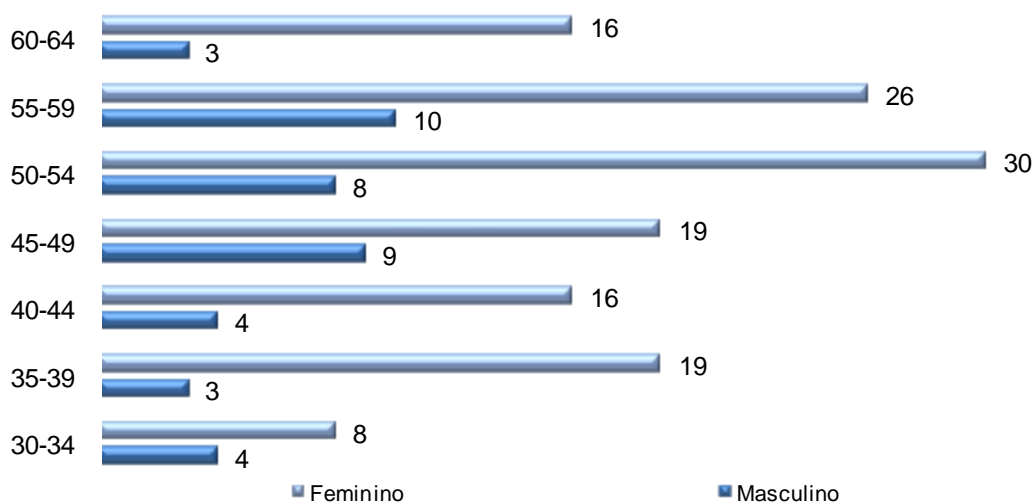


Constata-se a predominância do género feminino, 134 em 175, o que se traduz numa taxa de feminização de 76,57%. Esta realidade é mais notória nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico, bem como nos cargos dirigentes.

A taxa de enquadramento de dirigentes é de 8% e a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 6,29%.

2.3 Escalão etário

Número de trabalhadores por escalão etário e gênero



O nível médio de idade dos trabalhadores da SGMEC é de 49 anos, o leque etário é de 34 anos e o índice de envelhecimento é de 31,43%. Os grupos etários com maior peso são o 50-54 e o 55-59, que representam 42,3% do total dos trabalhadores da SGMEC.

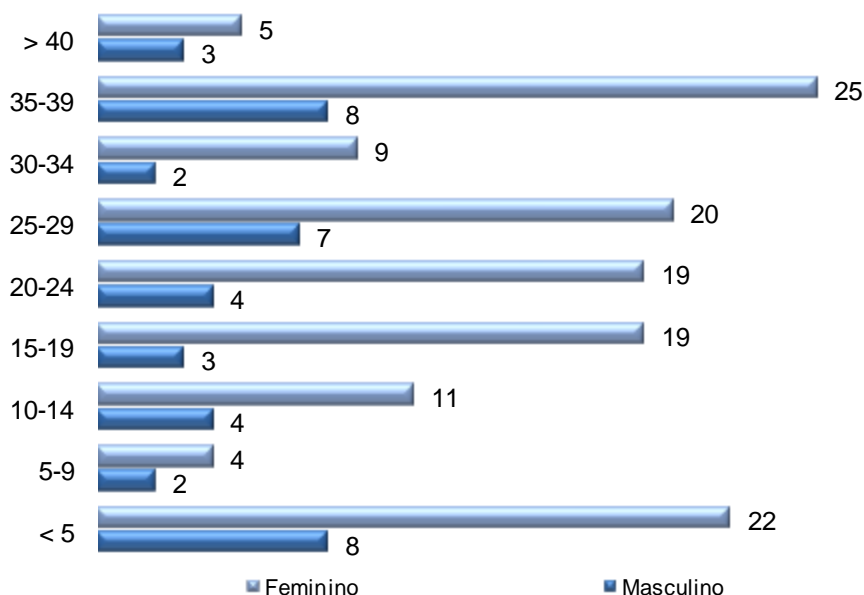
2.4 Antiguidade

Número de trabalhadores por escalão de antiguidade e carreira

Carreira/antiguidade	< 5	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	> 40	média
Dirigente superior				1	1	1				22
Dirigente intermédio	1		1	2	2	2	1	1	1	23
Técnico Superior	27	4	8	9	6	4	5	14		16
Informático	1		3	2	1	1	1		1	20
Assistente Técnico	1	1	3	8	10	16	4	13	6	27
Assistente Operacional		1			3	3		5		28
Total	30	6	15	22	23	27	11	33	8	22
% do total	17%	3%	9%	13%	13%	15%	6%	19%	5%	

Constata-se que os assistentes técnicos e os assistentes operacionais apresentam índices de antiguidade na administração pública superiores, em média.

Número de trabalhadores por escalão de antiguidade e género



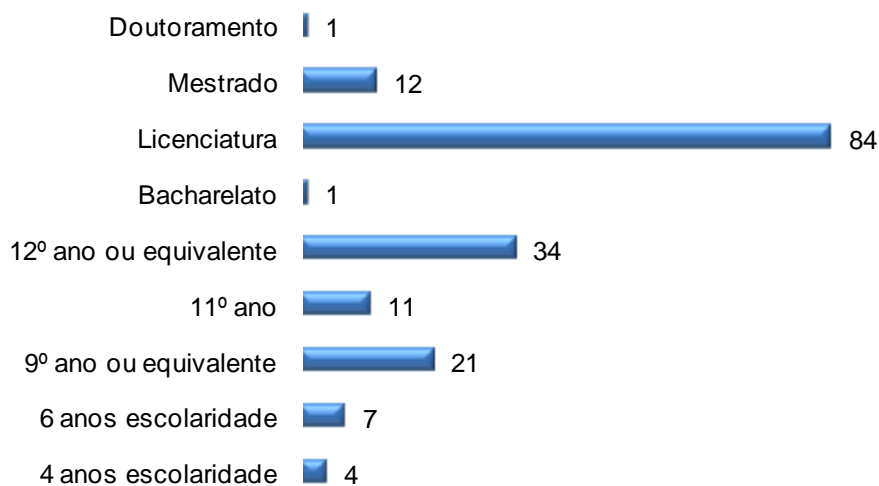
O nível médio de antiguidade dos efetivos é de 22 anos, quer para as mulheres, quer para os homens. No que concerne à estrutura de antiguidade, a faixa de antiguidade até aos 5 anos e a faixa dos 35 aos 39 anos são as que reúnem maior número de trabalhadores.

2.5 Nível de escolaridade

Conforme se pode verificar nos gráficos seguintes, a licenciatura é a habilitação literária com maior representatividade, 48%, dos trabalhadores da SGMEC, seguida do 12.º ano ou equivalente, detido por 19,43% dos trabalhadores. De referir, ainda, a existência de 12 trabalhadores com mestrado e 1 com doutoramento.

O índice de tecnicidade é de 49,71 % e a taxa de habilitação superior é de 56%, o que demonstra o elevado nível técnico existente na SGMEC.

Número de trabalhadores segundo o nível de escolaridade



2.6 Naturalidade

Durante o período em análise, exerceram funções na SGMEC 3 trabalhadores estrangeiros, o que representa 1,71% relativamente ao número total de trabalhadores.

2.7 Portadores de deficiência

O número de trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na SGMEC durante o período em análise, foi de 9, o que representa 5,14% do total de efetivos. Desses, 3 são do género masculino e 6 do género feminino.

2.8 Admissões, regressos e saídas

Durante o período em análise, foram admitidos ou regressaram:

- 1 dirigente superior, em comissão de serviço;
- 4 técnicos superiores, 2 informáticos e 1 assistente técnico, através da mobilidade interna;
- 1 técnico superior, em comissão de serviço;
- 5 técnicos superiores, por outras situações;



No período em análise, assistiu-se à saída de 20 trabalhadores por aposentação, por mobilidade interna e por outros motivos, nas carreiras de assistente técnico, com 11 saídas, e de técnico superior, com 9 saídas. O índice de rotatividade atingiu 81,40%, o que se traduz numa redução de efetivos de 18,6%, isto é, num saldo negativo de 6 face ao número inicial, de 17 de maio. A taxa de reposição, que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas, foi de 70%. Estes valores vão de encontro à política de diminuição do número de efetivos na administração pública.

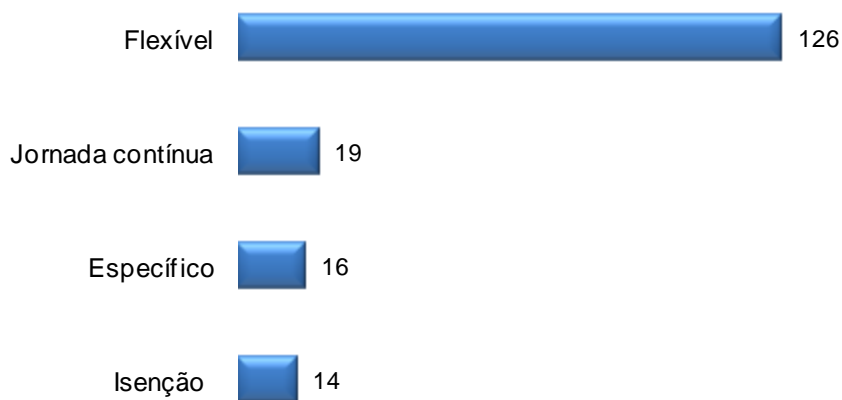
2.9 Mudanças de situação, postos previstos e não ocupados

Não foram abertos 35 procedimentos concursais com relação jurídica de contrato de trabalho em funções públicas relativos a postos de trabalho previstos para as categorias de dirigente intermédio de 2º grau (1), de técnico superior (10), de informático (3) e de assistente técnico (21). Relativamente a alterações de situação profissional, 4 trabalhadores transitaram para a categoria de técnico superior, na sequência de procedimento concursal.

2.10 Regimes de horário

As modalidades de horário de trabalho praticadas, no período em análise, foram o horário flexível, o horário específico, a jornada contínua e a isenção de horário, conforme distribuição representada infra:

Número de trabalhadores por modalidades de horário

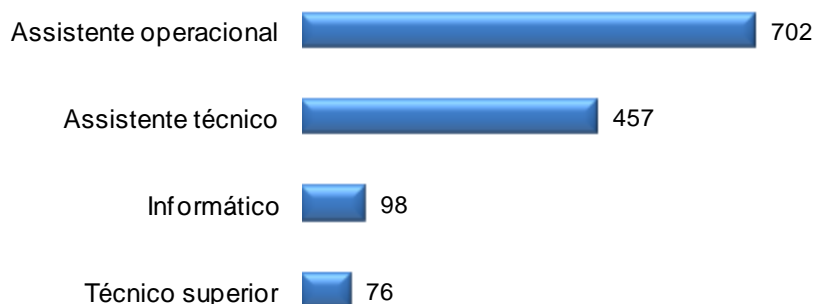


A maioria dos trabalhadores (72%) pratica horário flexível de 35 horas, com plataformas fixas das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h, cerca de 11% cumpre jornada contínua de 6 horas, 9% cumpre horário específico (5 ou 6 horas) e 8% têm isenção de horário (dirigentes).

2.11 Trabalho extraordinário

No período em análise, recorreu-se, quando absolutamente necessário, a trabalho extraordinário diurno que atingiu um total de 1333 horas, o que corresponde a uma taxa de utilização de trabalho extraordinário de 0,62%.

Número total de horas extraordinárias por grupo de pessoal

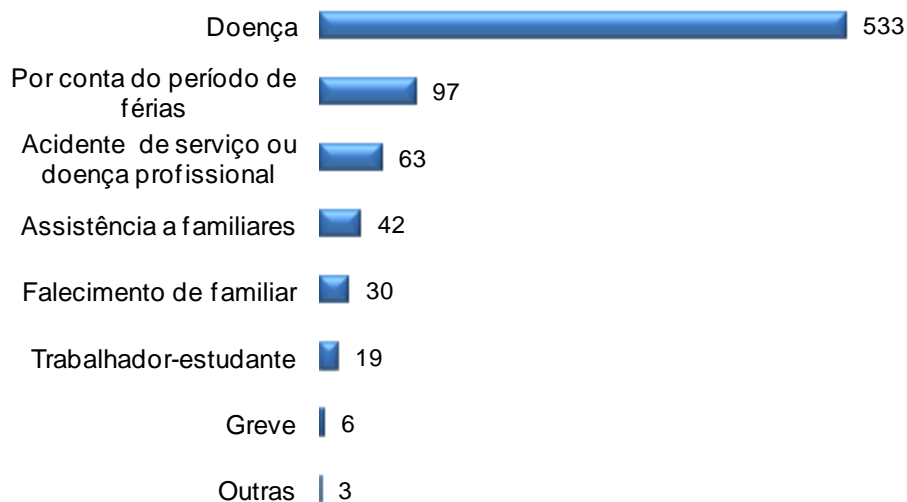


Este trabalho extraordinário foi desenvolvido por trabalhadores das categorias de técnico superior (76 horas), de informático (98 horas), de assistente técnico (457 horas) e de assistente operacional (702 horas).

Do total das horas extraordinárias, 725 foram prestadas por trabalhadores do género masculino e 608 horas por trabalhadores do género feminino.

2.12 Ausências

Número total de dias de ausência ao serviço por motivo



O número total de dias de ausência foi de 793 dias, sendo as faltas por doença, por conta do período de férias e por acidente de serviço ou doença profissional as principais causas de ausência ao trabalho.

As restantes faltas tiveram uma expressão pouco significativa no cômputo global das ausências. Relativamente à análise do absentismo por género, verifica-se que, em média, os homens faltaram 2,33 dias por ano, enquanto as mulheres faltaram 5,19 dias. Os motivos que mais fortemente contribuíram para este diferencial foram as faltas por doença, por assistência a familiares e por conta do período de férias.

Número médio de dias de ausência por trabalhador e grupo de pessoal

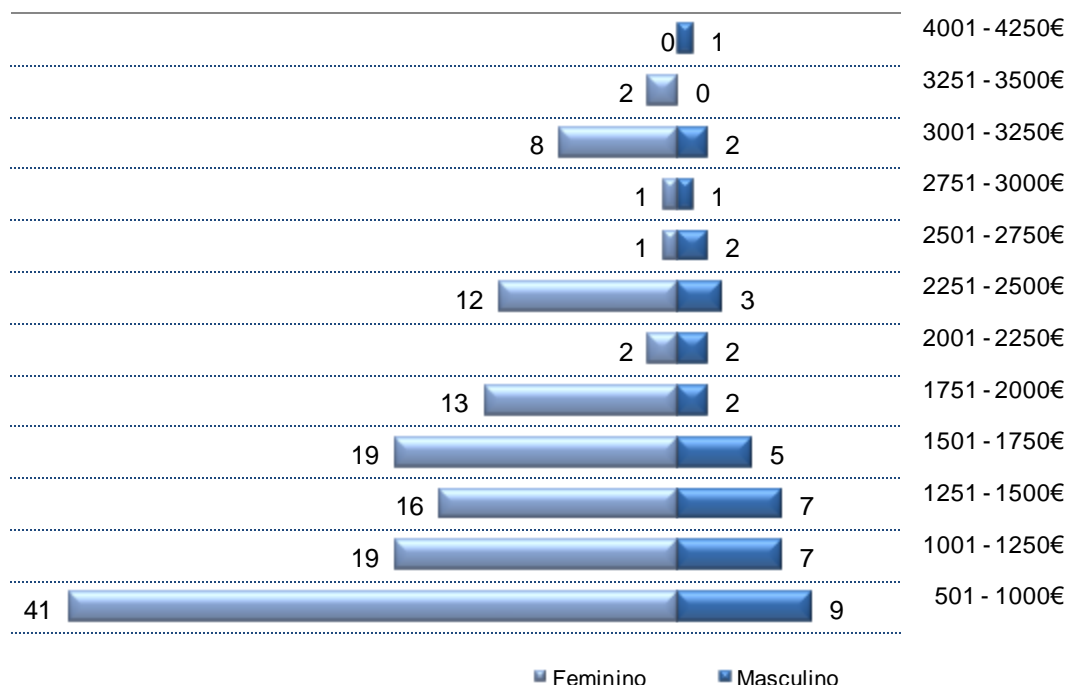
Grupo	Dias de ausência - acumulado	Dias de ausência - média por trabalhador
Assistente Técnico	404	6,52
Técnico Superior	369	4,79
Informático	10	1,00
Dirigente	6	0,43
Assistente Operacional	4	0,33
Total	793	4,53

Em termos globais, os técnicos superiores e os assistentes técnicos são os que contabilizam mais dias de ausência, em média e cumulativamente. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes e os assistentes operacionais.

Durante o período em análise, 6 trabalhadores estiveram ausentes por greve, dos quais 4 pertencem à carreira de técnico superior e 2 à carreira de assistente técnico.

3 Remunerações e encargos com recursos humanos

Estrutura remuneratória por género

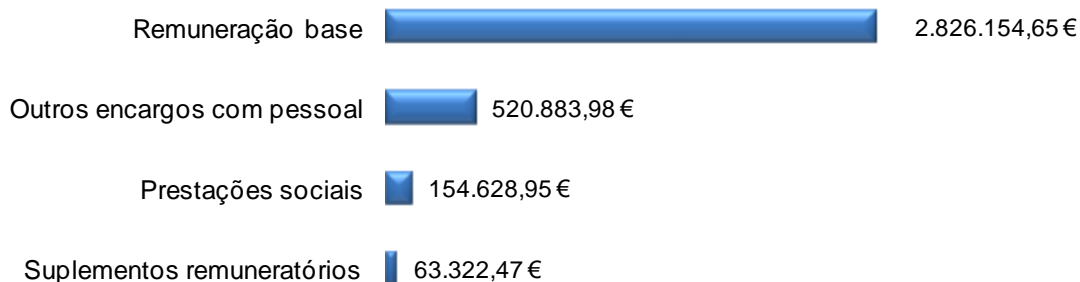


Parte representativa dos trabalhadores (28,57%) está situada no escalão remuneratório “501-1000€”. Este escalão abrange 50 trabalhadores, 41 dos quais são do género feminino e 9 do género masculino.

A remuneração mínima auferida é de 583,58€, atribuída a 1 trabalhador do género feminino. A maior remuneração auferida por trabalhadores, não dirigentes, quer do género masculino, quer do género feminino é de 2.946,12€.

A amplitude do leque salarial líquido, diferença entre o vencimento líquido mais alto e o mais baixo, é de 3.457,88€, incluindo dirigentes, e é de 2.362,54€, não incluindo dirigentes.

Encargos com pessoal



Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram 3.564.990,05€. Do total dos encargos com pessoal, 79,28% correspondem a remuneração base.

A maior fatia de encargos com prestações sociais, 95,87%, é destinada a subsídios de refeição num total de 148.250,13€.

Encargos com prestações sociais



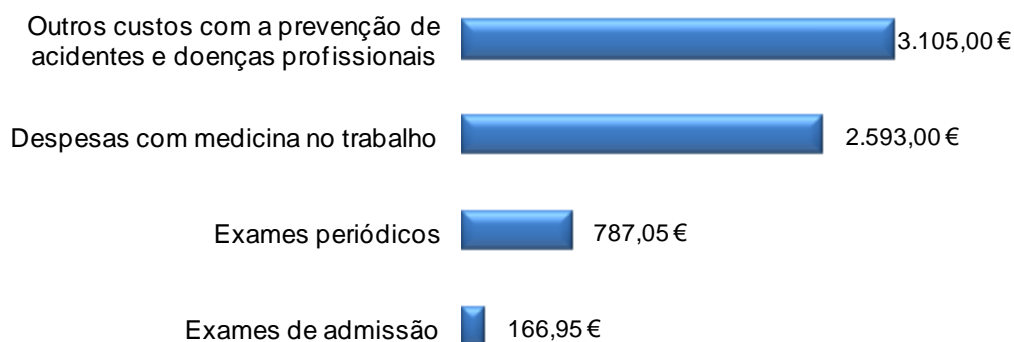
4 Higiene e segurança

No período em análise, foram realizadas 5 ações de sensibilização e 1 ação de formação em matéria de segurança e saúde no trabalho, que abrangeram a totalidade dos trabalhadores da SGMEC.

A SGMEC incentivou a interação e a partilha de informação entre os intervenientes da segurança e saúde no trabalho, através da realização de reuniões e da troca de *e-mails*.

O montante empregado em atividades de medicina no trabalho foi de 3.547€, e na prevenção de acidentes e doenças profissionais foi de 3.105€, distribuídos conforme representado no gráfico infra.

Custos com higiene, segurança e saúde no trabalho



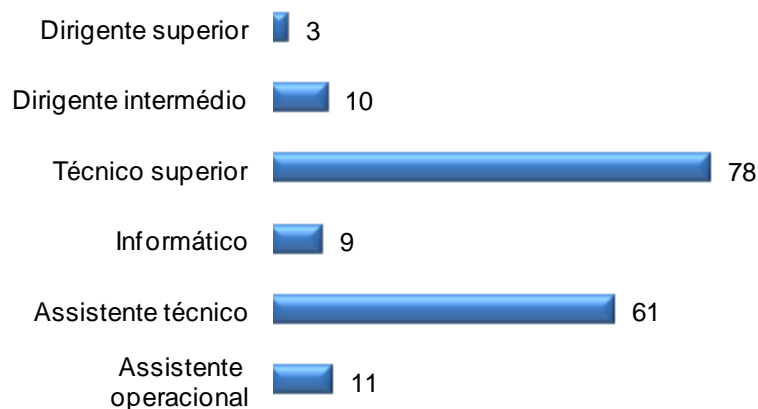
Em termos práticos, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 2,29% (4 acidentes em 175 pessoas) e *in itinere* 0,57% (1 acidente em 175 pessoas).

5 Formação profissional

Uma das apostas da SGMEC é a formação contínua dos seus colaboradores, dotando os seus recursos humanos das competências necessárias para acompanhar os processos de modernização e de gestão de qualidade. Neste sentido, a identificação das necessidades de formação dos trabalhadores é realizada anualmente, através de inquérito distribuído pelas chefias e pelos trabalhadores.

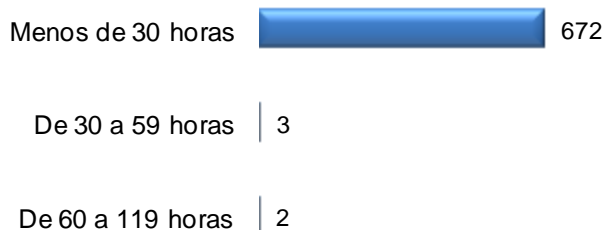
Com base no diagnóstico de necessidades, é elaborado o plano de formação, onde constam todos os cursos que este serviço pretende promover, com vista à melhoria do desempenho da organização e dos trabalhadores e, ainda, à evolução das qualificações destes. A formação é realizada recorrendo a meios internos e a entidades externas, empresas formadoras ou formadores externos.

Número de participantes em ações de formação por grupo/cargo/carreira

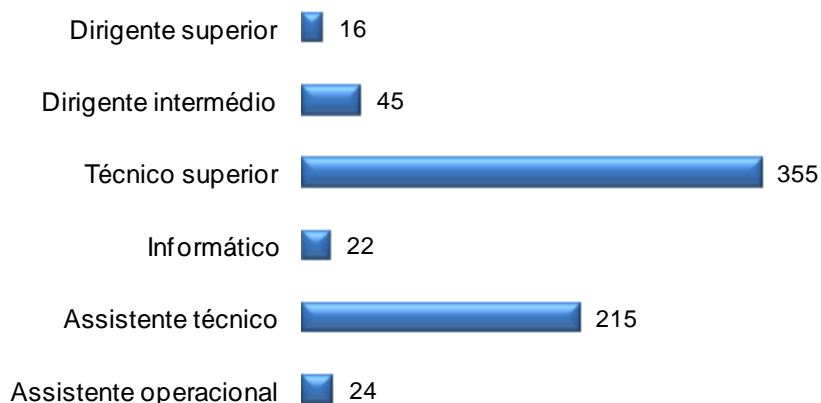


Do total de 175 trabalhadores, apenas 3 não participaram em qualquer ação de formação o que se traduz numa taxa de formação profissional de 98,28%.

Número de participações por duração das ações de formação



Número de participações em ações de formação por grupo/cargo/carreira

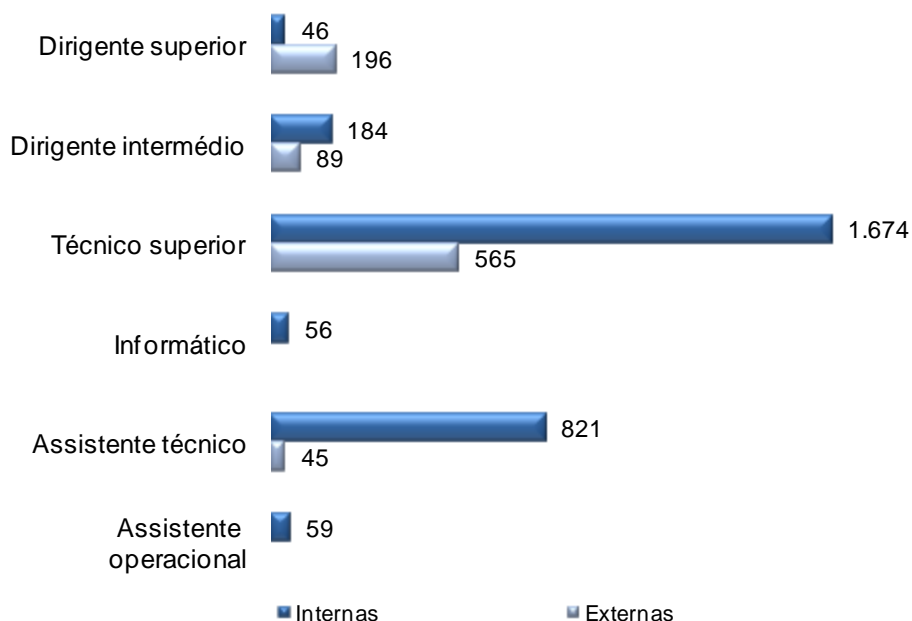


Durante o período em análise foram proporcionadas, a 172 trabalhadores, 677 participações em ações de formação, o que se traduz numa média de 4 ações por trabalhador.

A formação profissional envolveu trabalhadores de todos os grupos/cargos da SGMEC, incluindo pessoal dirigente. Como ressalta da leitura do gráfico supra, os trabalhadores da carreira de técnico superior e de assistente técnico foram os que mais participaram em ações de formação, o que se explica por serem os grupos com maior número de trabalhadores, num número total de 139 participantes, 80,8% do total.

Os técnicos superiores foram os que beneficiaram de mais ações de formação por participante, 4,55 em média.

Número de horas despendidas em formação por grupo/cargo/carreira



Os trabalhadores da SGMEC usufruíram, cumulativamente, de 3732,5 horas de formação profissional - 2839 externas e 893,5 internas - distribuídas de acordo com o gráfico apresentado.

Os custos totais com ações de formação externa, durante o período em análise, foram de 14.600,05€, dos quais 10.710€ correspondem a formação interna e 3.890,05€ a formação externa.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,41%.

6 Relações profissionais

De acordo com os dados do sistema de gestão de recursos humanos, existem apenas 8 trabalhadores registados como sindicalizados e não existem trabalhadores registados como pertencentes a comissões de trabalhadores.

Relativamente a processos disciplinares, no período em análise não existem processos transitados do ano anterior, nem processos instaurados nesse ano.

Lista de siglas e abreviaturas

Sigla	Designação
ADSE	Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública
APCER	Associação Portuguesa de Certificação
BSC	<i>Balanced scorecard</i>
CAF	<i>Common Assessment Framework</i>
CCAS	Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços
CCP	Código dos Contratos Públicos
CGA	Caixa Geral de Aposentações
CIREP	Centro de Informação e Relações Públicas
CPC	Conselho de Prevenção da Corrupção
DGAE	Direção-Geral da Administração Escolar
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGE	Direção-Geral da Educação
DGEEC	Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência
DGEstE	Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares
DGO	Direção-Geral do Orçamento
DGPGF	Direção-Geral de Planeamento e Gestão Financeira
DRELVT	Direção Regional de Educação de Lisboa e Vale do Tejo
DSAJ	Direção de Serviços de Assuntos Jurídicos
DSCCRI	Direção de Serviços de Coordenação da Cooperação e das Relações Internacionais
DSCP	Direção de Serviços de Contratação Pública
DSDA	Direção de Serviços de Documentação e de Arquivo
DSERT	Direção de Serviços de Emprego e das Relações de Trabalho
DSGP	Direção de Serviços de Gestão do Património
DSGRF	Direção de Serviços de Gestão de Recursos Financeiros
DSGRH	Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos
DSMCC	Direção de Serviços de Mediação de Conflitos e do Contencioso
DSPSIG	Direção de Serviços de Planeamento, de Informação e de Sistemas de Gestão
DSRI	Direção de Serviços de Relações Internacionais
ECO.AP	Programa de Eficiência Energética na Administração Pública
ENAC	<i>Entidad Nacional de Acreditación</i>
ESPAP	Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I. P.
EU	<i>European Union</i>
GAVE	Gabinete de Avaliação Educacional
GEPE	Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação
GERFIP	Gestão de Recursos Financeiros em Modo Partilhado
GLEC	Gestor Local de Energia e Carbono

Sigla	Designação
IES	Instituições de Ensino Superior
IGEC	Inspeção-Geral da Educação e Ciência
IGF	Inspeção-Geral de Finanças
IPAC	Instituto Português de Acreditação
IQnet	<i>International Quality System and Certification Network</i>
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
LTO's	<i>Linear Tape Open</i>
MCTES	Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
ME	Ministério da Educação
MEC	Ministério da Educação e Ciência
MEF	Macro-estrutura Funcional
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OE	Orçamento do Estado
OF	Orçamento de Funcionamento
OHSAS	<i>Occupational Health & Safety Advisory Services</i>
ONU	Organização das Nações Unidas
PGO	Procedimento Geral da Organização
PGR	Plano de Gestão de Riscos
PIDDAC	Programa de Investimentos e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central
PREMAC	Plano de Redução e Melhoria da Administração Central
QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
RS	Responsabilidade Social
SA	<i>Social Accountability</i>
SCI	Sistema de Controlo Interno
SEGA	Sistemas Eletrónicos de Gestão de Arquivo
SG	Secretaria-Geral
SGMAI	Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna
SGMCTES	Secretaria-Geral do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
SGME	Secretaria-Geral do Ministério da Educação
SGMEC	Secretaria-Geral do Ministério da Educação e Ciência
SGPCM	Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros
SIADAP	Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública.
SIC	Sistema de Informação Contabilística
SIG	Sistema Integrado de Gestão
SIGO	Sistema de Informação de Gestão Orçamental
SIIE	Sistema de Informação dos Imóveis do Estado
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
SME	Sistema da Mobilidade Especial

Sigla	Designação
SNCP	Sistema Nacional de Compras Públicas
SRHSME	Sistema de Recursos Humanos em Situação de Mobilidade Especial
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats</i>
TC	Tribunal de Contas
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UMC	Unidade Ministerial de Compras
UNESCO	<i>United Nations Organization for Education, Science and Culture</i>
UO	Unidade Orgânica