

Relatório do balanço social 2019



Ficha Técnica

Título

Relatório do balanço social 2019

Data de finalização

Março de 2020

Endereço

Secretaria-Geral da Educação e Ciência

Av. Infante Santo n.º 2

1350-178 Lisboa

Telefone: +351 217811600

Fax: +351 217975020

URL: <http://www.sec-geral.mec.pt>

Índice

1. Introdução	3
2. Caracterização dos recursos humanos	4
Carreira e vínculo	5
Género	7
Escalão etário	8
Antiguidade.....	9
Nível de escolaridade	11
Nacionalidade	12
Portadores de deficiência	12
Admissões, regressos e saídas	12
Mudanças de situação, postos previstos e não ocupados	13
Regimes de horário	14
Trabalho suplementar.....	14
Ausências	15
3. Remunerações e encargos com recursos humanos.....	17
4. Saúde, higiene e segurança.....	19
5. Formação profissional	20
6. Relações profissionais	22
7. Perfil do trabalhador da SGEC	22
8. Considerações finais.....	23
9. Principais indicadores do balanço social	24
10. Formulário do Balanço Social disponibilizado pela DGAEP.....	26

1. Introdução

O Balanço Social da Secretaria-Geral da Educação e Ciência (SGEC) foi elaborado em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com as orientações emanadas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Este documento, reportado a 31 de dezembro de 2019, visa conferir maior transparência à realidade da SGEC e potencia um conjunto de dados e indicadores essenciais para a tomada de decisão e para uma melhor coordenação e racionalização dos recursos humanos e financeiros disponíveis.

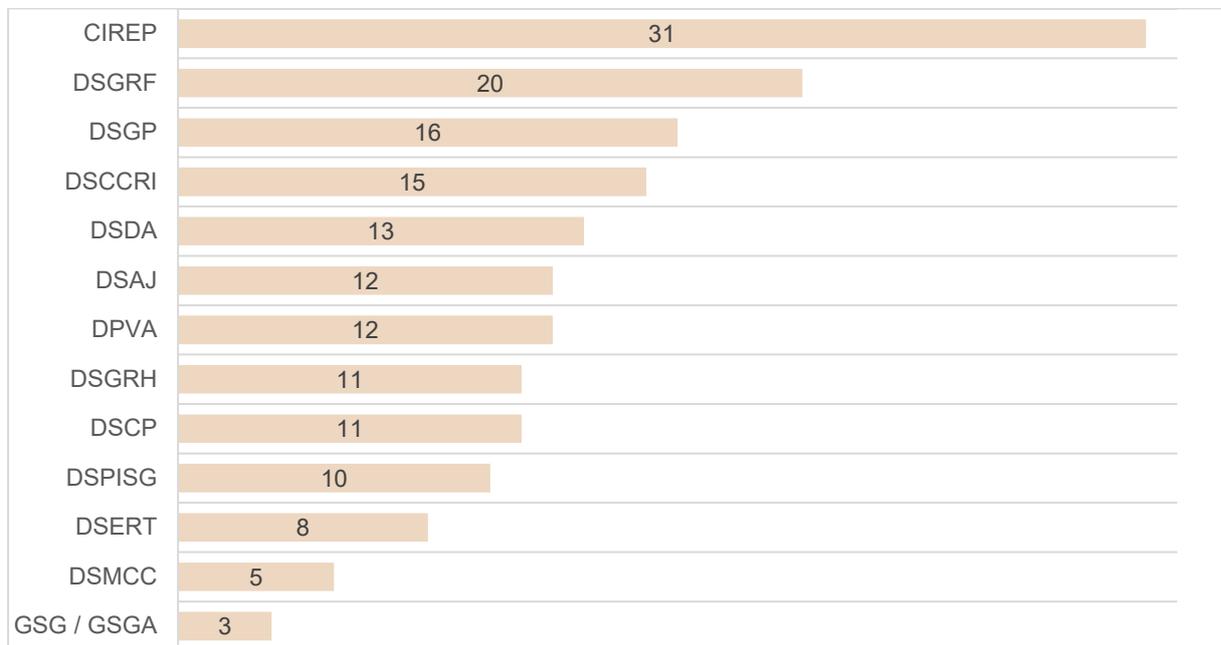
Os dados aqui apresentados e, em alguns casos, as comparações com o ano anterior permitem possibilitar uma reflexão sobre o desenvolvimento dos recursos humanos na SGEC.

2. Caracterização dos recursos humanos

Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica

Cargo / Categoria	GSG / GSGA	DSPISG	DSAJ	DSMCC	DSERT	DSGRH	DPVA	DSGRF	DSCP	DSGP	DSDA	DSCCRI	CIREP	SGEC
Secretário-Geral	1													1
Secretária-Geral Adjunta	2													2
Diretor de Serviços		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		10
Chefe de Divisão							1						1	2
Técnico Superior		7	9	3	6	5	6	11	7	4	8	13	11	90
Informático		1								6				7
Assistente Técnico		1	2	1	1	4	5	8	3	2	3	1	10	41
Assistente Operacional						1				3	1		9	14
Total	3	10	12	5	8	11	12	20	11	16	13	15	31	167
% do total	2%	6%	7%	3%	5%	7%	7%	12%	7%	10%	8%	9%	19%	100%

Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica



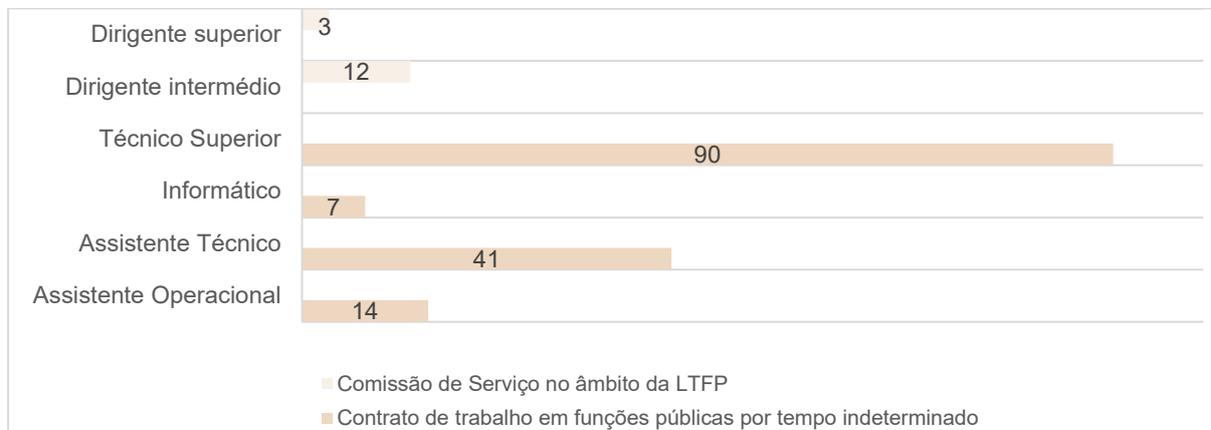
A percentagem de efetivos face ao planeado é de 90,3%, com uma taxa de utilização de recursos humanos de 81,4% (apurada com base na fórmula de cálculo do CCAS).

Carreira e vínculo

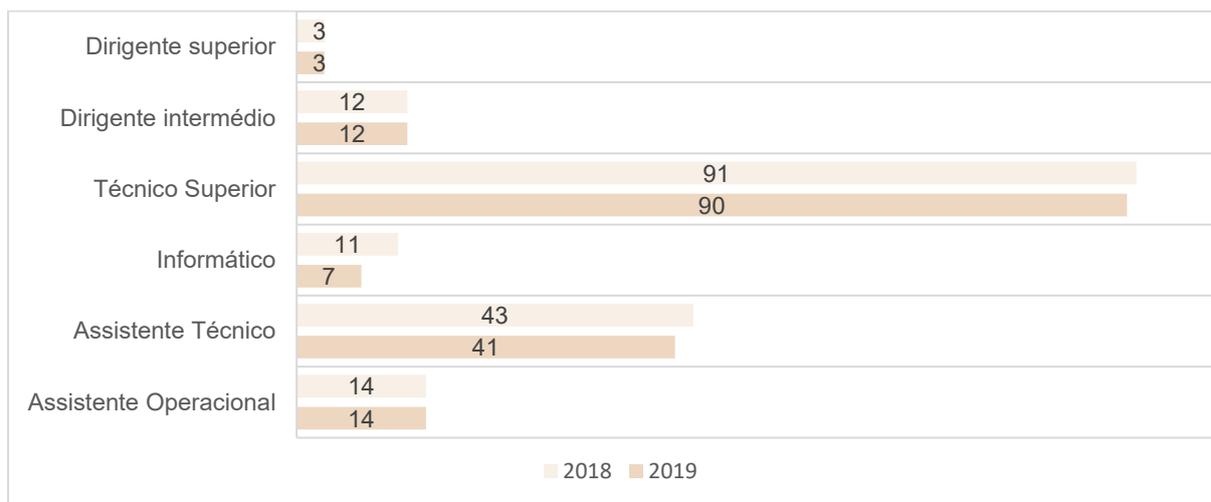
Dos 167 trabalhadores da SGEC, 91% (152) possui contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 9% (15) encontra-se em comissão de serviço, no âmbito da LTFP (pessoal dirigente).

Recorreu-se, ainda, a duas prestações de serviço, na modalidade de avença.

Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação



Evolução do número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira e vínculo



As carreiras de técnico superior, informático e de assistente técnico registaram um ligeiro decréscimo de trabalhadores, mantendo-se o número de trabalhadores sem alterações nas restantes carreiras.

Também na distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, verifica-se uma maior representação das carreiras de técnico superior (53,9%) e de assistente técnico (24,6%), que em conjunto totalizam 78,45% do total dos trabalhadores.

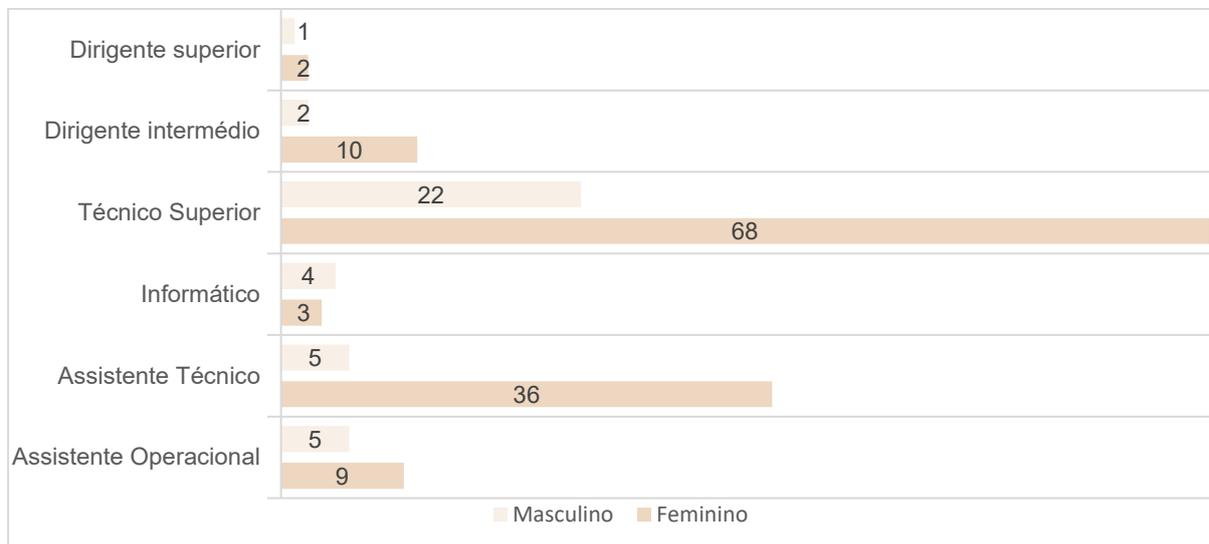
Evolução do número de trabalhadores por categoria

Cargo / Categoria	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Direção superior	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Direção intermédia	16	11	12	12	12	12	12	12	12
Técnico Superior	76	77	76	71	73	81	87	91	90
Informático		10	10	10	10	11	11	11	7
Assistente Técnico	79	62	58	45	43	39	44	43	41
Assistente Operacional	13	12	12	12	12	13	13	14	14
Total	187	175	171	153	153	160	170	174	167
Percentagem ano base 2011	100%	↓ 94%	↓ 91%	↓ 82%	→ 82%	↑ 86%	↑ 91%	↑ 93%	↓ 89%

A taxa de enquadramento de dirigentes é de 9% e o rácio de efetivos por dirigente é de 11,1. De referir, ainda, que a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 7,2%.

Género

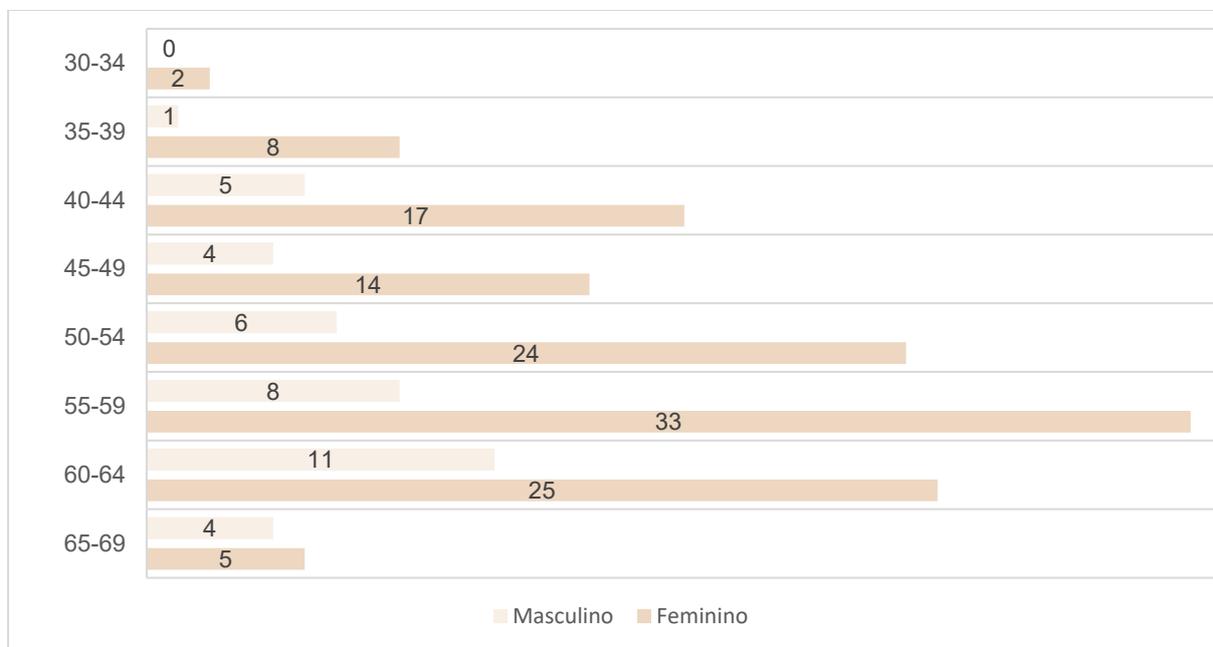
Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género



Constata-se a predominância do género feminino, 128 em 167 trabalhadores, que se traduz numa taxa de feminização de 76,6%. Este valor representa um aumento de 1,3% em relação ao ano anterior. Esta realidade é mais notória nos dirigentes intermédios, nos técnicos superiores e nos assistentes técnicos.

Escalão etário

Número de trabalhadores por escalão etário e género



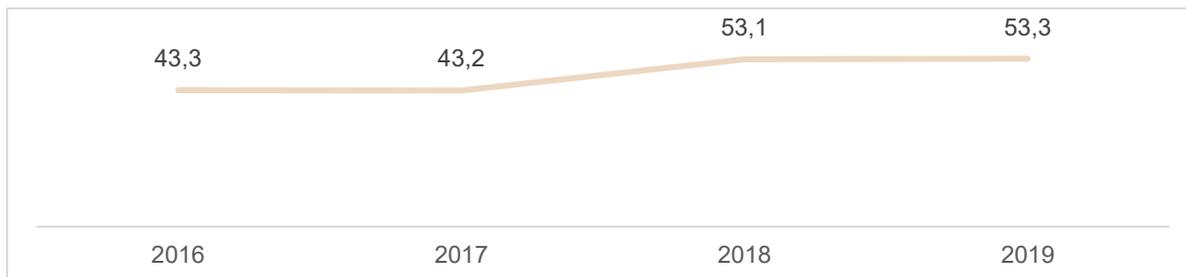
Número de trabalhadores por escalão etário e categoria

Idade	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Distribuição
Dirigentes (superior + intermédio)		1	3	4	5	1	1	
Técnico Superior	8	17	10	18	13	19	3	
Informático	1	1	1		2	2		
Assistente Técnico		2	3	8	15	10	3	
Assistente Operacional		1	1		6	4	2	
Total	9	22	18	30	41	36	9	
% do total	5%	13%	11%	18%	25%	22%	5%	

O nível médio de idade dos trabalhadores da SGE é de 53,3 anos, sendo a amplitude de 34 anos, isto é, a diferença entre a idade do trabalhador mais velho, 67 anos, e a idade do trabalhador mais novo, 33 anos.

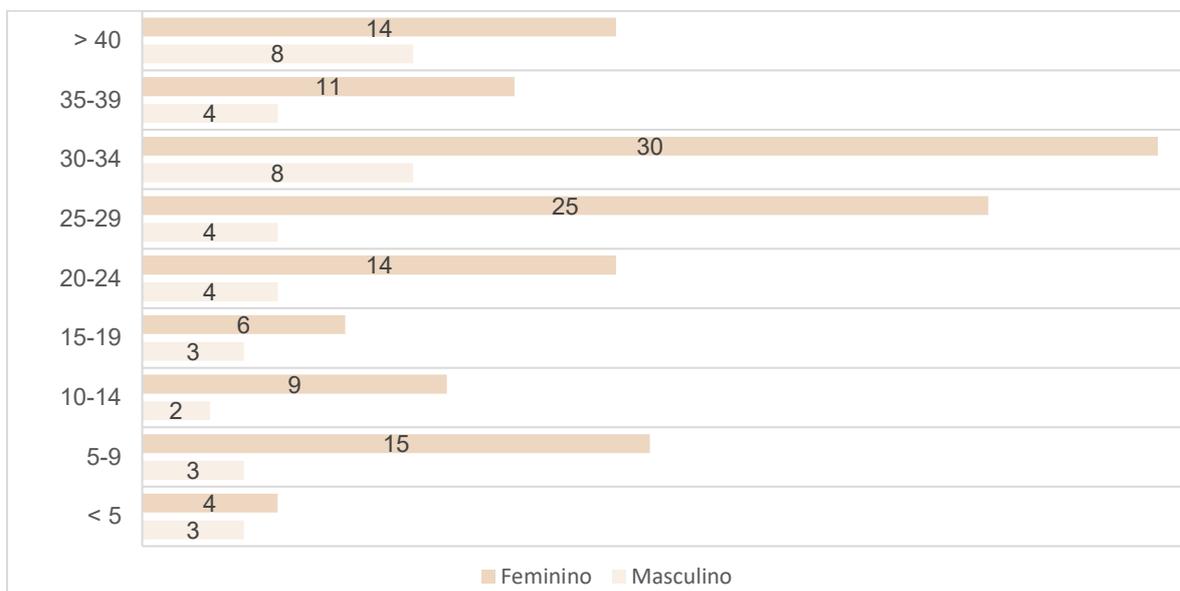
O índice de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é de 51,5%, mais 1,5% do que em 2018, sendo que 69% tem 50 ou mais anos, o que indica uma tendência de envelhecimento do universo dos trabalhadores da SGEC.

Evolução do nível etário

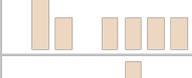


Antiguidade

Número de trabalhadores por escalão de antiguidade e género



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	Distribuição
Dirigentes (superiores + intermédios)		1			3	5	3	2	1	
Técnico Superior	7	17	8	5	9	12	15	5	12	
Informático			2	1		1	1	1	1	
Assistente Técnico			1	1	6	6	16	6	5	
Assistente Operacional				2		5	3	1	3	
Total	7	18	11	9	18	29	38	15	22	
% do total	4%	11%	7%	5%	11%	17%	23%	9%	13%	

Constata-se que os dirigentes, os assistentes técnicos e os assistentes operacionais apresentam índices de antiguidade na administração pública superiores aos das restantes categorias.

O nível médio de antiguidade dos efetivos é de 25,8 anos (mais 0,5 ano do que em 2018), 25,5 anos para as mulheres e 26,7 anos para os homens.

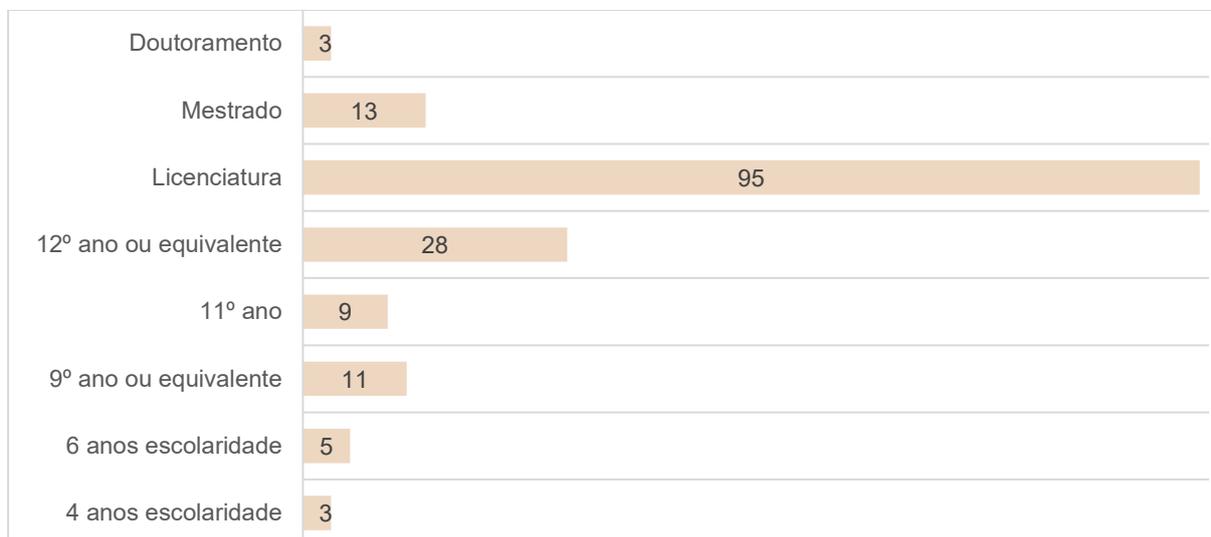
Cerca de 62% dos trabalhadores da SGECE encontram-se nos patamares acima dos 25 anos de antiguidade.

Evolução da antiguidade



Nível de escolaridade

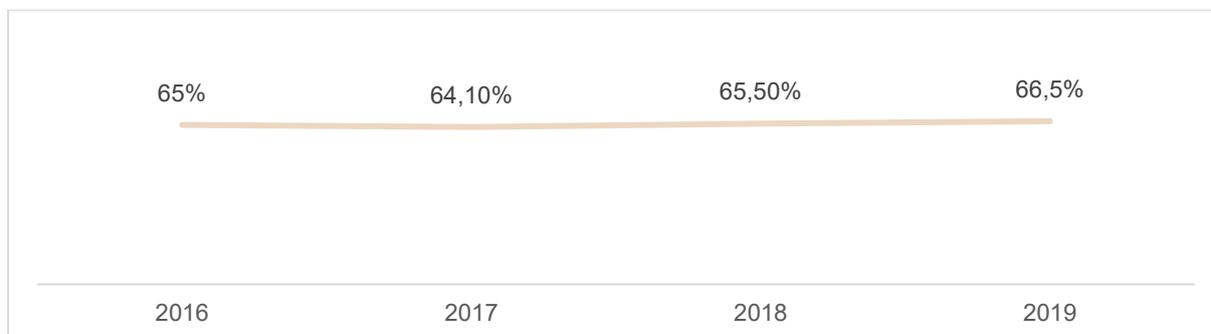
Número de trabalhadores segundo o nível de escolaridade



Os licenciados são o grupo com maior representatividade dos trabalhadores da SGE, 56,9%, o que significa um aumento de 3,5% relativamente a 2018. Da mesma forma, a taxa de habilitação superior, que abrange as licenciaturas (95), os mestrados (13) e os doutoramentos (3) aumentou 1%, para 66,5% do total de trabalhadores. Este valor representa um desvio positivo de 13,6% relativamente à média da administração pública central (valores de 2018).

Os trabalhadores com o 12.º ano ou equivalente são o segundo grupo com maior representatividade, cerca de 16,8% dos trabalhadores. O índice de tecnicidade (sentido lato) foi, também, de 66,5%, mais 1% em relação ao ano anterior.

Evolução da taxa de habilitação superior



Nacionalidade

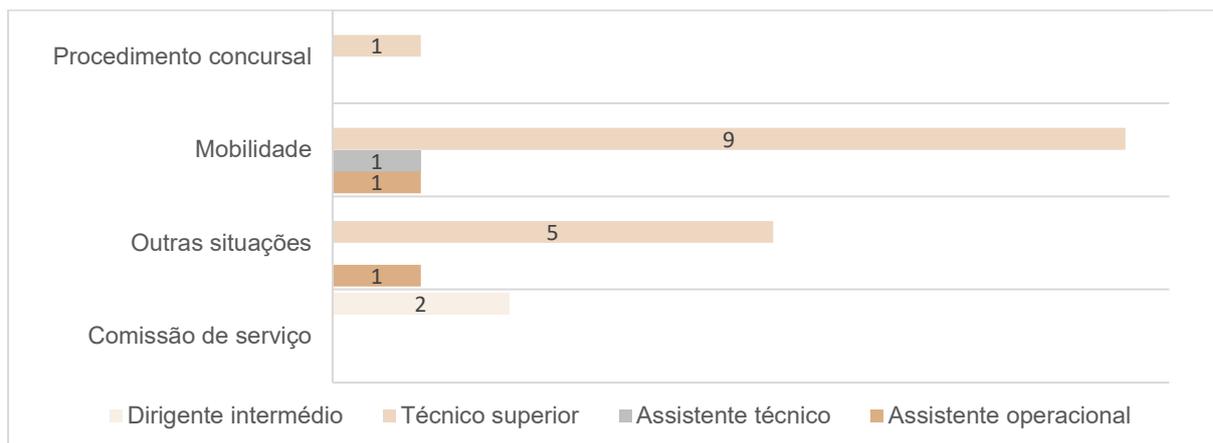
Durante o período em análise, exerceu funções na SGEC 1 trabalhador estrangeiro, o que representa 0,6% relativamente ao número total de trabalhadores.

Portadores de deficiência

O número de trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na SGEC, durante o período em análise, foi de 11 (6,6% do total de efetivos). Desses, 1 é do género masculino e 10 são do género feminino.

Admissões, regressos e saídas

Número de trabalhadores admitidos ou regressados



Durante o período em análise, foram admitidos ou regressaram:

- Por comissão de serviço: 2 dirigentes intermédios;
- Por procedimento concursal: 1 técnico superior;
- Por mobilidade: 9 técnicos superiores, 1 assistente técnico e 1 assistente operacional;
- Por outras situações: 5 técnicos superiores e 1 assistente operacional;
- Foram celebradas 2 avenças.

Número de saídas por motivo

Mobilidade	13
Outras situações	6
Aposentação	5
Comissão de serviço	1
Exoneração a pedido do trabalhador	1
Cedência	1

Assistiu-se à saída de 13 trabalhadores por mobilidade, 6 por outras situações, 5 por aposentação, 1 por comissão de serviço, 1 por exoneração a pedido do trabalhador e 1 por cedência. Desses trabalhadores, 2 eram dirigentes intermédios, 16 pertenciam à carreira de técnico superior, 4 à carreira de informática, 3 à carreira de assistente técnico e 2 à carreira de assistente operacional.

A taxa de rotatividade (*turnover*) atingiu 13,7%. A taxa de reposição, que consiste na relação do número de trabalhadores admitidos versus o número de saídas, foi de 74,1%.

Mudanças de situação, postos previstos e não ocupados

No que respeita aos postos de trabalho previstos, não foram ocupados 9 postos na categoria de técnico superior, 2 na carreira de informático, 1 na carreira de assistente técnico e 6 na carreira de assistente operacional.

Relativamente à alteração de situação profissional, na SGEC, durante 2019, foram promovidos 1 dirigente intermédio, 25 técnicos superiores, 3 informáticos, 13 assistentes técnicos e 2 assistentes operacionais, foi admitido 1 técnico superior por procedimento concursal e verificou-se a consolidação da mobilidade na categoria de 6 técnicos superiores e 1 informático.

Regimes de horário

As modalidades de horário de trabalho praticadas, no período em análise, foram o horário flexível, a jornada contínua e a isenção de horário.

Número de trabalhadores por modalidades de horário

Flexível	95
Jornada contínua	45
Isenção	27

A maioria dos trabalhadores, 56,9%, pratica horário flexível de 35 horas semanais, com plataformas fixas das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h, 26,9% cumpre jornada contínua de 30 horas semanais e 16,2% têm isenção de horário.

Trabalho suplementar

Número total de horas de trabalho suplementar por grupo de pessoal

Assistente técnico	875
Técnico superior	956
Assistente operacional	985

No período em análise, recorreu-se, quando absolutamente necessário, a trabalho suplementar diurno e a trabalho em dias de descanso semanal complementar, que atingiu um total de 2.816 horas, o que corresponde a uma taxa de utilização de trabalho suplementar de 0,58%. Este valor representa um aumento de 60,3% em relação a 2018. A SGEC não recorreu a trabalho noturno, em 2019.

Ausências

Número total de dias de ausência ao serviço por motivo

Doença	2517
Proteção na parentalidade	491
Por conta do período de férias	284
Assistência a familiares	199
Outras	102
Falecimento de familiar	55
Trabalhador-estudante	69
Acidente de serviço ou doença profissional	51
Greve	3

O número total de ausências ao trabalho, em 2019, foi de 3771 dias, o que representa uma taxa de absentismo de 9,9% (mais 1,9% que em 2018). A doença continua a ser o motivo com maior peso, com 2517 dias de ausência (que representa uma taxa de absentismo por doença de 66,7%) e registou um aumento de 3,9% em relação ao ano anterior.

Peso percentual e evolução dos motivos de ausência

Motivo das ausências	2019	Peso percentual	Evolução face a 2018	
Doença	2517	66,7%	●	25%
Proteção na parentalidade	491	13,0%	●	-12%
Por conta do período de férias	284	7,5%	●	49%
Assistência a familiares	199	5,3%	●	46%
Outras	102	2,7%	●	-12%
Trabalhador-estudante	69	1,8%	●	19%
Falecimento de familiar	55	1,5%	●	-7%
Acidente de serviço ou doença profissional	51	1,4%	●	-2%
Greve	3	0,1%	●	20%

A doença, a proteção na parentalidade e as faltas por conta do período de férias representam 87,3% da totalidade das ausências registadas.

Verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 22,6 dias por ano (mais 4,2 do que em 2018), sendo que os homens faltaram 15,5 dias por ano, enquanto as mulheres faltaram 24,7 dias.

Durante o período em análise verificaram-se 3 ausências por greve.

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

Assistente Técnico	25,8
Técnico Superior	23,4
Assistente Operacional	20,2
Dirigente intermédio	15,2
Informático	14,0

Os assistentes técnicos são os que contabilizam, em média por trabalhador, mais dias de ausência, 25,8. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes intermédios e os informáticos.

Número médio de dias de ausência por doença e outras causas, por trabalhador e por grupo de pessoal

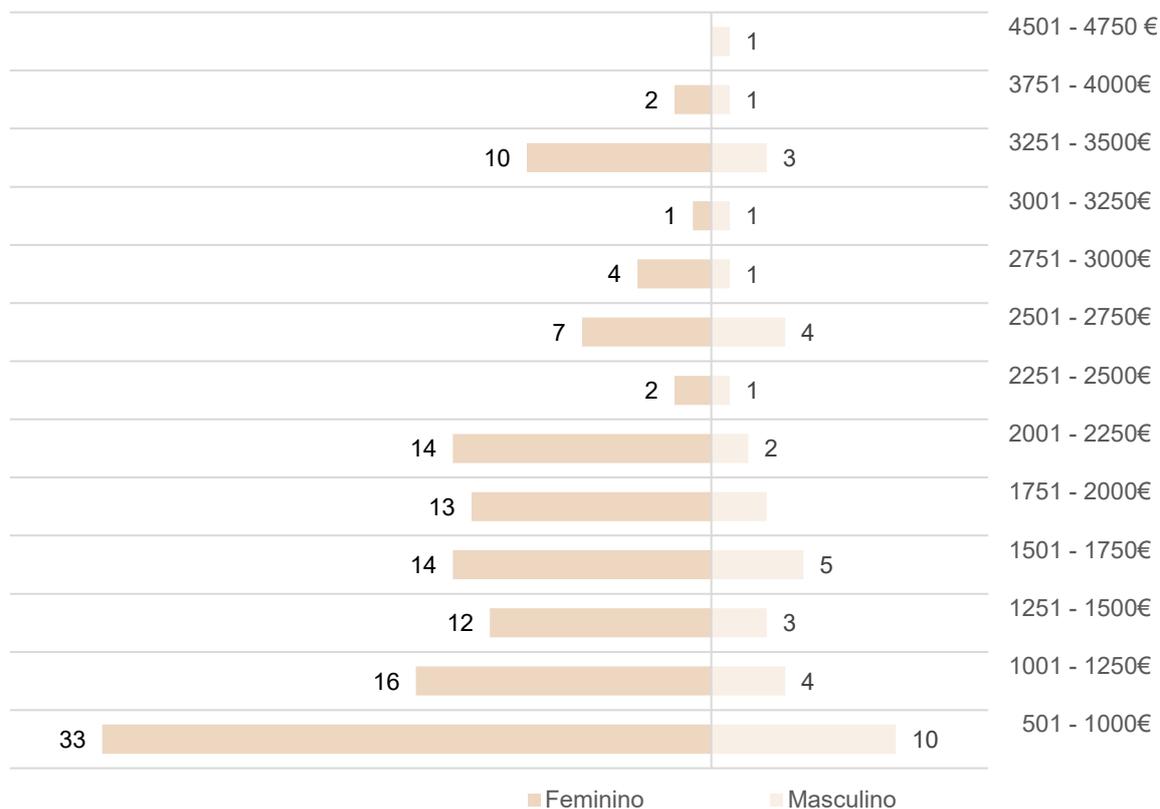
Dirigente intermédio	24,0	27,67
Informático	6,3	26,3
Assistente Técnico	21,0	4,7
Técnico Superior	14,5	8,9
Assistente Operacional	14,1	6,1
Dirigente superior	0,4	0,08

■ por doença ■ outras causas

Por doença, cada trabalhador faltou em média 15,1 dias por ano (mais 3,5 do que em 2018), sendo que os homens faltaram 6,4 dias por ano, enquanto as mulheres faltaram 17,7 dias.

3. Remunerações e encargos com recursos humanos

Estrutura remuneratória por género



Uma parte representativa dos trabalhadores (25,7%) auferiu remunerações do escalão “501-1.000€”. Este escalão abrange 43 trabalhadores, 33 dos quais são do género feminino e 10 do género masculino.

A remuneração base média mensal foi de 1.734,99€, tendo a mínima sido de 635,07€, atribuída a 1 trabalhador do género feminino e a máxima de 3.875,54€, auferida por trabalhador não dirigente, do género masculino.

O leque salarial ilícido, valor que indica o número de vezes que o salário máximo é superior ao salário mínimo, é de 7,1 incluindo dirigentes e de 6,1 não incluindo dirigentes, o que se reflete na amplitude do leque salarial ilícido que é de 3.877,02€, incluindo dirigentes, e de 3.240,47€, não incluindo dirigentes.

Encargos com pessoal

Remuneração base	4 056 408,18 €
Outros encargos com pessoal	1 044 928,98 €
Prestações sociais	185 079,64 €
Suplementos remuneratórios	94 358,59 €

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram 5.380.775,39€, destes, 4.056.408,18€ correspondem a remunerações base.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 185.079,64€, é de referir que a maior fatia, 93,7%, foi destinada a subsídios de refeição, num total de 173.410,58€.

Encargos com prestações sociais

Subsídio de refeição	173 410,58 €
Outras prestações sociais	6 202,62 €
Abono de família	1 710,99 €
Subsídio mensal vitalício	2 460,51 €
Subsídios no âmbito da parentalidade	1 010,34 €
Acidente de trabalho e doença profissional	284,60 €

4. Saúde, higiene e segurança

No período em análise, foram realizadas 5 ações de sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, divulgadas por correio eletrónico e colocadas no Portal Colaborar, que abrangeram a totalidade dos trabalhadores. As matérias abordadas foram: alergias, prevenção das doenças mais frequentes no verão, farmácia de viagem, qualidade da água e ergonomia no trabalho.

O montante total aplicado em segurança e saúde no trabalho resulta, apenas, da ação de formação em primeiros socorros, com um valor de 1.100€.

Em 2019, não foram disponibilizados serviços externos de medicina no trabalho nem serviços de higiene e segurança no trabalho, devido a constrangimentos orçamentais.

O impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 3,6% (3 acidentes no local de trabalho e 3 *in itinere*, num total de 184 pessoas que exerceram funções ao longo do ano de 2019).

5. Formação profissional

Apesar dos constrangimentos orçamentais, foi possível proporcionar 184 participações (todas com menos de 30 horas de duração) em ações de formação a 78 trabalhadores que exerceram funções na SGEC¹, ao longo do ano de 2019, o que significa uma média de 1 ação por trabalhador. Dos 184 trabalhadores que exerceram funções na SGEC, durante todo o ano de 2019, 106 não participaram em qualquer ação de formação, o que se traduz numa taxa de formação profissional de 42,4% e representa um decréscimo de 2,8% em relação ao ano anterior.

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

Dirigente superior	3
Dirigente intermédio	9
Técnico superior	54
Informático	0
Assistente técnico	11
Assistente operacional	1

Os dirigentes intermédios, os técnicos superiores e os assistentes técnicos foram os que mais participaram em ações de formação.

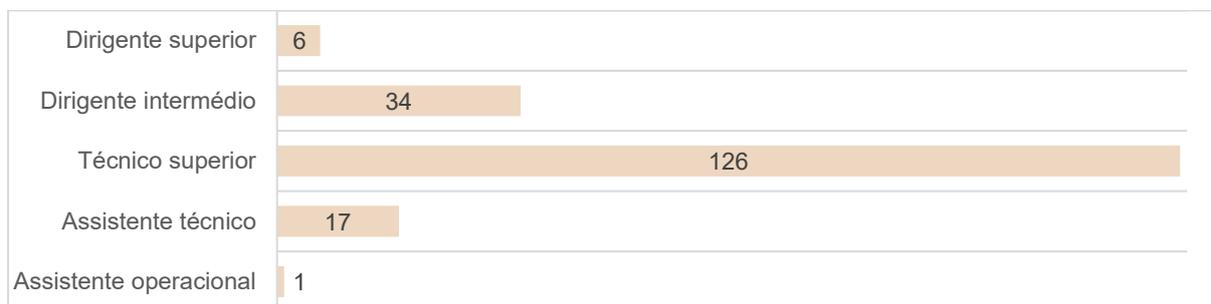
Percentagem de trabalhadores nas ações de formação por grupo/cargo/carreira

Dirigente superior	100%
Dirigente intermédio	75%
Técnico superior	60%
Assistente técnico	27%
Assistente operacional	7%
Informático	0%

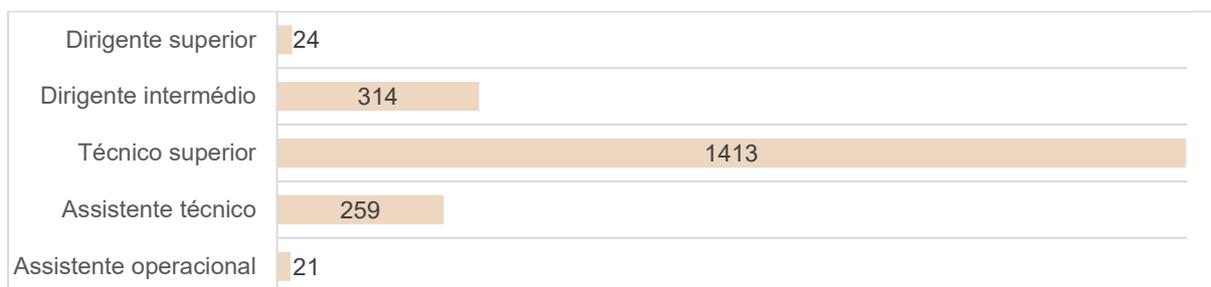
Os dirigentes superiores e intermédios, seguidos dos técnicos superiores foram os grupos com maior percentagem de participantes dentro da própria categoria.

¹ Ao longo de todo o ano de 2019 exerceram funções na SGEC 184 trabalhadores, apesar de a 31 de dezembro estarem em exercício de funções apenas 167 trabalhadores.

Número de participações em ações de formação por tipo

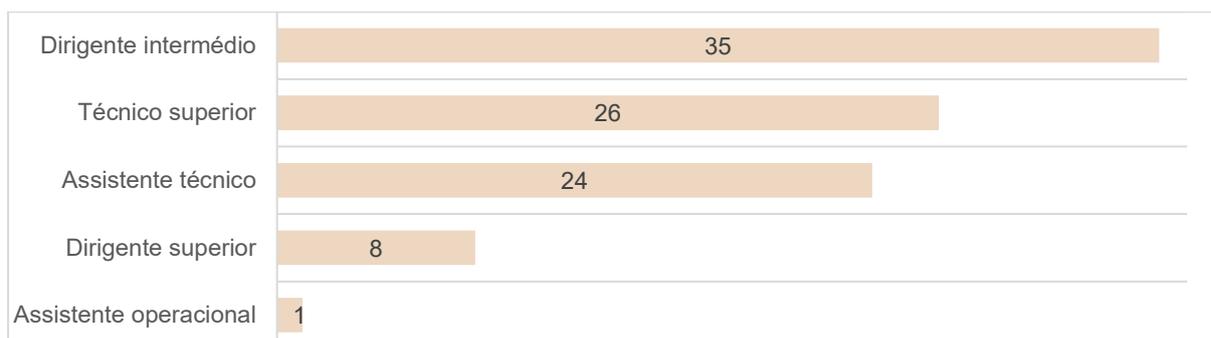


Número de horas despendidas em formação por grupo/cargo/carreira



Os trabalhadores da SGECE usufruíram, cumulativamente, de 2.031 horas de formação profissional externas, não tendo existido, em 2019, formação interna na SGECE.

Número de horas despendidas em formação por participante



Em 2019, as carreiras com maior número de horas de formação por participante foram as dos dirigentes intermédios seguidos dos técnicos superiores e assistentes técnicos.

O custo total com ações de formação foi de 10.187,50€. A taxa de investimento em formação, que se traduz no rácio entre despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,19%, o que representa mais 0,17% de investimento em formação que no ano anterior.

6. Relações profissionais

De acordo com os dados do sistema de gestão de recursos humanos, existem apenas 9 trabalhadores registados como sindicalizados e não existem trabalhadores registados como pertencentes a comissões de trabalhadores.

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

7. Perfil do trabalhador da SGEC

Tendo em conta as diversas variáveis demográficas, o perfil do trabalhador da SGEC é o seguinte:

- Mulher;
- 53,3 anos de idade média (escalão etário moda – 55-59 anos);
- Possui licenciatura;
- É da carreira de técnico superior;
- Possui em média 25,8 anos de antiguidade na Administração Pública (escalão de antiguidade moda – 30-34 anos);
- Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; e
- Adufre de remuneração mensal ilíquida média de 1.735€ (escalão remuneratório moda – 501-1000€).

8. Considerações finais

Os dados e indicadores apresentados neste Balanço Social espelham o planeamento e a gestão de recursos humanos da SGEC, ao longo de 2019.

Desta análise destaca-se o seguinte:

- No final de 2019 encontravam-se em efetividade de funções, na SGEC, 167 trabalhadores, menos 7 que no ano anterior. No entanto, atendendo às atuais atribuições da SGEC, o planeamento de necessidades de recursos humanos para o desenvolvimento das atividades desta Secretaria-Geral evidenciou a necessidade de admissão de mais 18 postos de trabalho;
- A taxa de utilização de recursos humanos, fórmula de cálculo do CCAS, foi de 81,4%;
- A taxa de envelhecimento foi de 51,5%, o que significa que 86 dos 167 trabalhadores da SGEC têm mais de 55 anos. Este valor aumentou 1,5% em relação a 2018. Esta tendência associada a uma taxa de emprego jovem de 1,2%, em 2019, pode constituir um alerta da necessidade de renovação de efetivos a médio prazo;
- A taxa de feminização foi de 76,6%, bastante significativa;
- A idade média dos trabalhadores, 53,3 anos, tem vindo a aumentar nos últimos anos, (mais 0,2% face a 2018), sendo o leque etário de 2 e a amplitude de 34 anos;
- O grau de habilitação dominante foi a licenciatura (56,9%), sendo a percentagem de recursos humanos com habilitação superior de 65,5% e o índice de tecnicidade de 66,5%;
- A taxa de absentismo foi de 9,9%, mais 1,9% relativamente ao ano anterior;
- A taxa de participação em ações de formação profissional foi de 42,4%, o que representa uma redução de 2,8% face a 2018, sendo os encargos com formação profissional marginais no total de encargos com o pessoal, 0,19% (mais 0,17% do que no ano anterior). O baixo investimento na formação profissional deveu-se, essencialmente, a constrangimentos orçamentais resultantes das cativações.

9. Principais indicadores do balanço social

Indicador	Fórmula	2017	2018	2019	Impacto
Percentagem de efetivos face ao planeado	$\frac{\text{Total de efetivos} \times 100}{\text{Total recursos humanos planeados}}$	90,9%	100,6%	90,3%	●
Taxa de utilização de recursos humanos	$\frac{\sum[(\text{total de dias úteis} - \text{férias } i - \text{faltas } i + \text{horas extra } i) \times \text{pontos da categoria } i \times 100]}{\sum[(\text{total de dias úteis} - \text{férias } j) \times \text{pontos da categoria } j]}$ <i>i</i> = recurso em efetividade de funções {1, ..., 153} <i>j</i> = recurso planeado {1, ..., 182} pontos da categoria <i>i</i> = de acordo com a escala determinado pelo CCAS para a construção do QUAR	83,6%	98,8%	81,4%	●
Idade média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	51,9	53,1	53,3	●
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	2,1	1,9	2	●
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	44,7%	50%	51,5%	●
Taxa de enquadramento de dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	8,8%	8,6%	9%	●
Rácio de efetivos por dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos}}{\text{Total de dirigentes}}$	11,3	11,6	11,1	●
Taxa de enquadramento de dirigentes do género feminino	$\frac{\text{Total de dirigentes femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	7,6%	7,5%	7,2%	●
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	75,9%	75,3%	76,6%	●
Nível médio de antiguidade	$\frac{\text{Somatório das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$	24,2	25,3	25,8	●
Taxa dos assistentes técnicos	$\frac{\text{Total de assistentes técnicos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	25,9%	24,7%	24,6%	●
Taxa dos assistentes operacionais	$\frac{\text{Total de assistentes operacionais} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	7,6%	8%	8,4%	●
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Dirigentes} + \text{técnicos superiores} + \text{informáticos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	63,5%	65,5%	66,5%	●
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total de efetivos com bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	64,1%	65,5%	66,5%	●
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total de efetivos com 11º ou 12º ano} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	24,1%	22,4%	22,2%	●
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total de efetivos com escolaridade} \leq 9^\circ \text{ ano} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	11,8%	12,1%	11,4%	●

Indicador	Fórmula	2017	2018	2019	Impacto
Taxa de trabalhadores estrangeiros	$\frac{\text{Total de trabalhadores estrangeiros} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	1,2%	0,6%	0,6%	
Taxa de emprego jovem	$\frac{\text{Total de efetivos com idade inferior a 35 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	1,8%	0%	1,2%	
Taxa de admissões	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	12,4%	7,5%	12%	
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	6,5%	5,4%	16,2%	
Taxa de reposição	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de saídas}}$	190,9%	155,6%	74,1%	
Índice de rotatividade	$\frac{\text{Total de efetivos a 31 dezembro} \times 100}{\text{Total inicial de efetivos} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	9,7%	6,9%	13,7%	
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias ausência (s/ férias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efetivos)}}$	8,7%	8%	9,9%	
Taxa de trabalho suplementar	$\frac{\text{Número total de horas extraordinárias} \times 100}{\text{Número total de horas trabalháveis}}$	0,86%	0,58%	0,58%	
Leque salarial ilíquido lato (inc. dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	7,7	7,8	7,1	
Leque salarial ilíquido restrito (não inc. dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	6,4	6,6	6,1	
Peso dos encargos sociais	$\frac{\text{Total encargos com prestações sociais} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$	3,3%	3,5%	3,4%	
Peso da remuneração base	$\frac{\text{Total encargos com remuneração base} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$	74,6%	75,5%	75,4%	
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total encargos com remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	24,812€	22.981€	24.290€	
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Total de participantes em ações de formação} \times 100}{\text{Total de trabalhadores ao longo do ano}}$	69,5%	45,2%	42,4%	
Taxa de autoformação	$\frac{\text{Número de ações de autoformação frequentadas} \times 100}{\text{Número de ações de formação frequentadas}}$	2,5%	4,7%	4,3%	
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Despesas com formação} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$	0,4%	0,015%	0,19%	

Legenda

- Evolução positiva para o serviço
- Evolução ainda sem grande impacto
- Evolução negativa para o serviço
- Sem impacto para o serviço

10. Formulário do Balanço Social disponibilizado pela DGAEP

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau			1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau				2	0	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau			2	8	2	8	10
Dirigente intermédio de 2º grau				2	0	2	2
Técnico Superior	22	68			22	68	90
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	36			5	36	41
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	9			5	9	14
Informático	4	3			4	3	7
Total	36	116	3	12	39	128	167

Prestações de Serviços	M	Total
Avença	2	2

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau a)											1						1		1
Dirigente superior de 2º grau a)												2					0	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)						1		3	1	2		2	1				2	8	10
Dirigente intermédio de 2º grau a)										1						1	0	2	2
Técnico Superior		2	1	7	3	14	2	8	5	13	2	11	7	12	2	1	22	68	90
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						2		3		8	4	11		10	1	2	5	36	41
Assistente operacional, operário, auxiliar					1		1					6	2	2	1	1	5	9	14
Informático				1	1		1				1	1	1	1			4	3	7
Total		2	1	8	5	17	4	14	6	24	8	33	11	25	4	5	39	128	167

Prestações de Serviços	40-44		55-59		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Avença	1		1		2		2
Total	1		1		2		2

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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau a)													1						1		1
Dirigente superior de 2º grau a)											1				1					2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)				1						3		3	1	1	1				2	8	10
Dirigente intermédio de 2º grau a)												1					1			2	2
Técnico Superior	3	4	3	14	1	7	2	3	3	6	1	11	3	12	1	4	5	7	22	68	90
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1		1	1	5		6	2	14	1	5	1	4	5	36	41
Assistente operacional, operário, auxiliar								2			2	3		3	1		2	1	5	9	14
Informático					1	1	1				1		1			1		1	4	3	7
Total	3	4	3	15	2	9	3	6	4	14	4	25	8	30	4	11	8	14	39	128	167

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Dirigente superior de 1º grau a)														1				1		1		
Dirigente superior de 2º grau a)												1		1						2	2	
Dirigente intermédio de 1º grau a)												2	8							2	8	10
Dirigente intermédio de 2º grau a)													1		1					2	2	
Técnico Superior												19	58	1	9	2	1	22	68	90		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			1		1	6	1	7	2	23								5	36	41		
Assistente operacional, operário, auxiliar		3	3	1	2	2		1		2								5	9	14		
Informático										1	4	2						4	3	7		
Total		3	4	1	3	8	1	8	2	26	25	70	2	11	2	1	39	128	167			

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Licenciatura		TOTAL		Total
	M	F	M	F	
Avença	2	0	2	0	2
Total	2	0	2	0	2

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	CPLP		TOTAL		Total
	M	F	M	F	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	0	1	1
Total	0	1	0	1	1

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	35 - 39		40 - 44		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior				1				1	1	1			1	3	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1		2				1		4	4
Assistente operacional, operário, auxiliar								2						2	2
Informático		1												1	1
Total		1		1		1		5	1	1		1	1	10	11

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Mobilidade		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau a)					1	1			1	1	2
Técnico Superior	1		2	7				5	3	12	15
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1						1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar				1			1		1	1	2
Total	1		2	9	1	1	1	5	5	15	20

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Exoneração a pedido do trabalhador		Comissão de serviço		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau a)		1		1		2	2
Total		1		1		2	2

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Reforma/ /Aposentação		Mobilidade		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	1			8	2	4	3	13	16
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1		1			1	2	3
Assistente operacional, operário, auxiliar	1			1			1	1	2
Informático	1		3				4		4
Total	4	1	3	10	2	4	9	16	25

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Total
Técnico Superior	9	9
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	2	2
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	1
Informático	6	6
Total	18	18

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau a)		1						1	1
Técnico Superior	4	21	1			6	5	27	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		13						13	13
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	1					1	1	2
Informático	2	1				1	2	2	4
Total	7	37	1			7	8	44	52

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau					1		1		1
Dirigente superior de 2º grau						2		2	2
Dirigente intermédio de 1º grau					2	8	2	8	10
Dirigente intermédio de 2º grau						2		2	2
Técnico Superior	19	39	3	23		6	22	68	90
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	21		13		2	5	36	41
Assistente operacional, operário, auxiliar	4	2		5	1	2	5	9	14
Informático	3	2		1	1		4	3	7
Total	31	64	3	42	5	22	39	128	167

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo		TOTAL		Total
			M	F	
	35 horas				
	M	F			
Dirigente superior de 1º grau a)	1		1		1
Dirigente superior de 2º grau a)		2		2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	2	8	2	8	10
Dirigente intermédio de 2º grau a)		2		2	2
Técnico Superior	22	68	22	68	90
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	36	5	36	41
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	9	5	9	14
Informático	4	3	4	3	7
Total	39	128	39	128	167

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	26:30	226:02	74:17	629:09	100:47	855:11	955:58
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	38:50	65:31	354:25	416:31	393:15	482:02	875:17
Assistente operacional, operário, auxiliar	24:00	26:00	752:08	183:00	776:08	209:00	985:08
Total	89:20	317:33	1180:50	1228:40	1270:10	1546:13	2816:23

Quadro 15: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador -estudante		Por conta do período de férias		Greve		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 2º grau a)						60				13										73	73
Dirigente intermédio de 1º grau						61								83						144	144
Dirigente intermédio de 2º grau						11														11	11
Técnico Superior	126	340	13	7	221	1 084			56	102		46	41		2	1	13	54	472	1 634	2 106
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				28	27	836				16	23		15	95			1	15	66	990	1 056
Assistente operacional, operário, auxiliar				4		198		51		12			3	6			7	2	10	273	283
Informático	25		3			19							29	12			1	9	58	40	98
Total	151	340	16	39	248	2 269		51	56	143	23	46	88	196	2	1	22	80	606	3 165	3 771

Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Data 14-02-2019	Greve geral	
Período Normal de Trabalho	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)
35 horas	1	7:00
Total	1	7:00

Data 15-02-2019	Greve geral	
Período Normal de Trabalho	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)
35 horas	2	14:00
Total	2	14:00

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501-1000 €	10	33	43
1001-1250 €	4	16	20
1251-1500 €	3	12	15
1501-1750 €	5	14	19
1751-2000€	3	13	16
2001-2250 €	2	14	16
2251-2500 €	1	2	3
2501-2750 €	4	7	11
2751-3000 €	1	4	5
3001-3250 €	1	1	2
3251-3500 €	3	10	13
3751-4000 €	1	2	3
4501-4750 €	1	0	1
Total	39	128	167

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	738,05 €	635,07 €
Máxima (€)	4 512,09 €	3 757,76 €

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	4 056 408,18 €
Suplementos remuneratórios	94 358,59 €
Prémios de desempenho	- €
Prestações sociais	185 079,64 €
Benefícios sociais	- €
Outros encargos com pessoal	1 044 928,98 €
Total	5 380 775,39 €

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	21 815,49 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	5 960,41 €
Abono para falhas	712,22 €
Ajudas de custo	763,92 €
Representação	62 846,31 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	860,68 €
Total	94 358,59 €

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	1 010,34 €
Abono de família	1 710,99 €
Subsídio mensal vitalício	2 460,51 €
Subsídio de funeral	284,60 €
Subsídio de refeição	173 410,58 €
Outras prestações sociais	6 202,62 €
Total	185 079,64 €

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho			<i>In itinere</i>			
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	4 a 30 dias de baixa	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1	1					
	F	2	2		3			
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M							
	F				1			
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M							
	F				23			
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M							
	F				28			

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente	0
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	4
Casos de incapacidade temporária e parcial	2
Total	6

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

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	7
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	162

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	0 €
Equipamento de proteção	0 €
Formação em prevenção de riscos	1.100,0 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	0 €

Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	< 30 horas	30 a 59 horas	60 a 119 horas	≥ 120 horas	Total
Internas	0	0	0	0	0
Externas	184	0	0	0	184
Total	184	0	0	0	184

Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ N° de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
			N° de participações	N° de participantes
Dirigente superior de 1º grau	0	1	1	1
Dirigente superior de 2º grau	0	5	5	2
Dirigente intermédio de 1º grau	0	28	28	8
Dirigente intermédio de 2º grau	0	6	6	1
Técnico Superior	0	126	126	54
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	17	17	11
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	1	1
Informático	0	0	0	0
Total	0	184	184	78

Quadro 29: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Ações internas	Ações externas	Total
Dirigente superior de 1º grau	0:00	3:30	3:30
Dirigente superior de 2º grau	0:00	20:00	20:00
Dirigente intermédio de 1º grau	0:00	267:30	267:30
Dirigente intermédio de 2º grau	0:00	46:30	46:30
Técnico Superior	0:00	1413:30	1413:30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	259:00	259:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	0:00	21:00	21:00
Informático	0:00	0:00	0:00

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	0 €
Despesa com ações externas	10.187,50 €
Total	10.187,50 €

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	9
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0



Secretaria-Geral da Educação e Ciência