

Relatório de Autoavaliação

2016



Ficha Técnica

Título

Relatório de Autoavaliação 2016

Data de finalização

Abril de 2017

Endereço

Secretaria-Geral da Educação e Ciência

Av. 5 de Outubro n.º 107

1069 018 Lisboa

Telefone: +351 217811600

Fax: +351 217975020

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

Índice

| | |
|--|----|
| 1. Introdução | 3 |
| 1.1. Modelo de Governo | 4 |
| 2. Autoavaliação | 6 |
| 2.1. Análise dos resultados e dos desvios verificados..... | 6 |
| 2.2. Apreciação pelos utilizadores do serviço prestado..... | 12 |
| 2.3. Avaliação do sistema de controlo interno | 13 |
| 2.4. Análise das causas do incumprimento de ações ou projetos | 17 |
| 2.5. Medidas de reforço positivo do desempenho | 18 |
| 2.6. Comparação do desempenho | 19 |
| 2.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação | 22 |
| 2.8. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no Plano de Atividades..... | 23 |
| 2.9. Análise dos recursos..... | 27 |
| 3. Balanço Social..... | 29 |
| 3.1 Caracterização dos recursos humanos | 29 |
| 3.2. Saúde, higiene e segurança..... | 41 |
| 3.3. Formação profissional..... | 42 |
| 3.4. Relações profissionais | 45 |
| 3.5. Principais indicadores do balanço social | 46 |
| 4. Avaliação final | 48 |
| 5. Anexos - Formulário do Balanço Social disponibilizado pela DGAEP | 50 |

1. Introdução

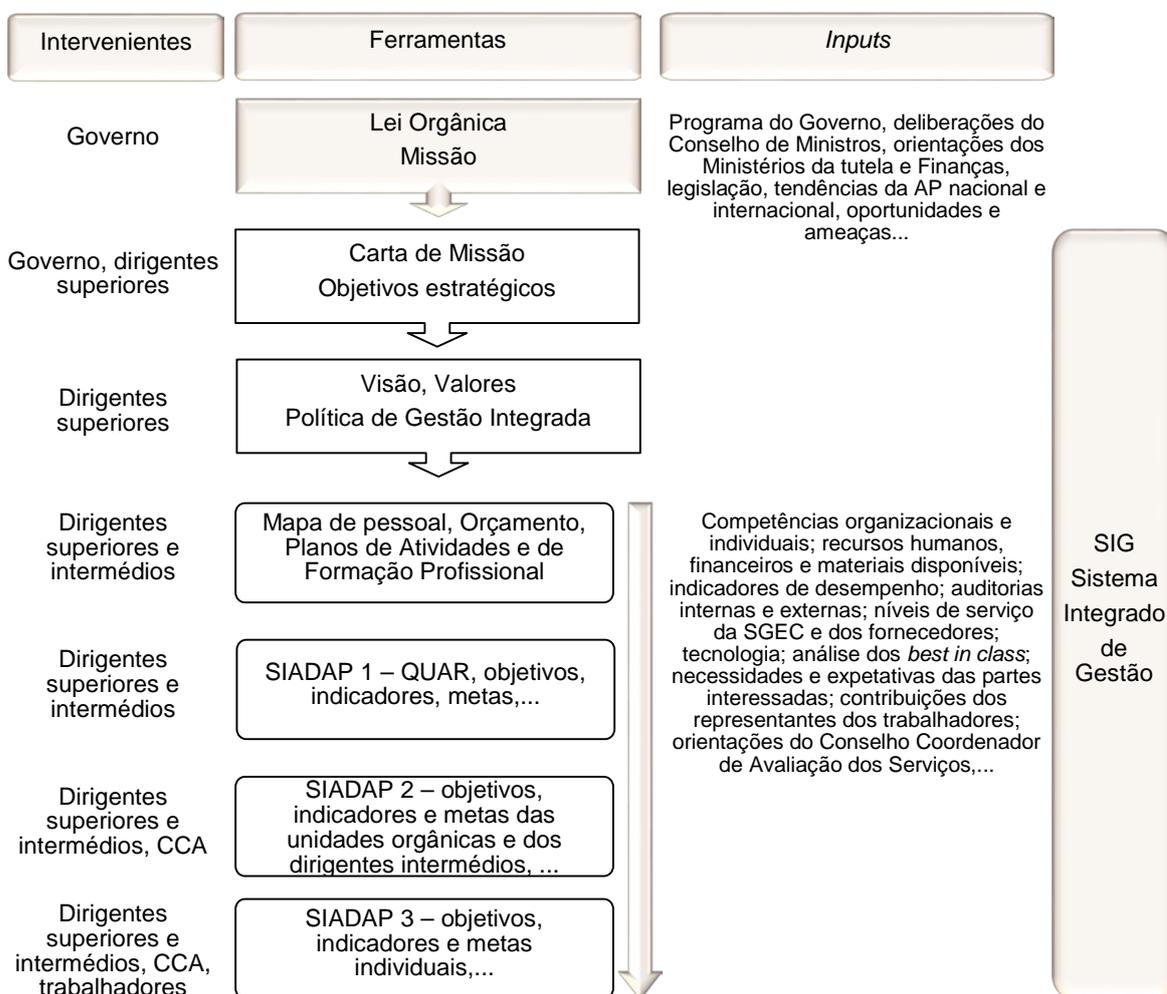
O presente Relatório cumpre o disposto nos artigos 8.º e 15.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 66-B/2012, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, seguindo, na sua organização, as orientações do CCAS¹, Anexo 2 do Documento Técnico n.º 1/2010, de 4 de março, atento o disposto no Decreto Regulamentar n.º 18/2012, de 31 de janeiro, que aprovou a orgânica da Secretaria-Geral do Ministério da Educação e Ciência, ora designada Secretaria-Geral da Educação e Ciência (SGEC), pelo Decreto-Lei n.º 251-A/2015, de 17 de dezembro, bem como as competências das unidades nucleares e unidades flexíveis, estabelecidas pela Portaria n.º 150/2012, de 16 de maio, pelo Despacho n.º 9091/2012, de 5 de julho, e pelo Despacho n.º 3939/2013, de 14 de março.

¹ Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços.

1.1. Modelo de Governo

O processo de planeamento, adotando uma metodologia *top-down*, alicerçou-se no planeamento estratégico a 5 anos, desdobrado em planos de atividades e em QUAR² anuais, que, por sua vez, servem de base à construção dos objetivos das áreas funcionais e dos dirigentes intermédios e, sequencialmente, dos trabalhadores – Modelo de Governo da SGE.

Modelo de Governo da SGE



² Quadros de Avaliação e Responsabilização.

Da aplicação do Modelo de Governo da SGEC, resultaram os seguintes objetivos estratégicos (OE) a 5 anos:

OE1 - Maximizar o apoio técnico especializado aos membros do Governo, bem como aos órgãos, serviços, organismos, comissões e grupos de trabalho das áreas governativas da ciência, tecnologia e ensino superior e da educação;

OE2 - Incrementar o modelo de gestão partilhada, otimizando os recursos disponíveis;

OE3 - Promover a excelência do modelo organizacional, através do aperfeiçoamento dos instrumentos de gestão, dos sistemas de informação e dos mecanismos de prevenção e controlo.

A avaliação da organização foi realizada tendo por base uma metodologia *bottom-up*, começando na avaliação dos trabalhadores, passando pelos dirigentes intermédios e pelas respetivas áreas funcionais e, finalmente, da SGEC e dos dirigentes máximos.

Importa referir que, a todos os níveis, foi efetuada uma monitorização trimestral, bem como uma monitorização e avaliação anuais de todos os indicadores e objetivos. Em qualquer dos pontos de controlo, a monitorização serviu de base à revisão dos planos definidos, quando necessário.

2. Autoavaliação

2.1. Análise dos resultados e dos desvios verificados

Após a análise dos resultados alcançados a 31 de dezembro de 2016, que se ilustra nos quadros subsequentes, pode concluir-se que:

- Foram superados 91% dos objetivos estabelecidos no QUAR;
- Foram cumpridos 100% dos indicadores e, destes, 85% foram superados;
- Apresentam desvios iguais ou inferiores a 25%, relativamente às metas estabelecidas, 85% dos indicadores;
- Os parâmetros de avaliação – Eficácia, Eficiência e Qualidade - foram todos superados e a taxa global de concretização do QUAR foi de 118,26%;
- Não houve qualquer alteração ao QUAR relativamente ao inicialmente definido e aprovado;
- 75% dos indicadores do QUAR tiveram evolução positiva ou constante.

Evolução histórica dos indicadores do QUAR

| Indicadores | Meta 2016 | Resultados | | | | Desvio (%) | Classific. |
|--|-------------|------------|-------|-------|-------|------------|------------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | | |
| O1. Assegurar o apoio técnico especializado aos membros do Governo (OE1) | | | | | | | Superado |
| I1. Percentagem de pareceres devolvidos com despacho favorável pelos membros do Governo | [75;90] | 100 | 99,91 | 100 | 100 | 25% | Superado |
| I2. Percentagem de estudos, informações e pareceres elaborados dentro do prazo estipulado | [75;90] | 98,5 | 97,7 | 96,8 | 97 | 21% | Superado |
| O2. Assegurar o adequado tratamento do contencioso (OE1) | | | | | | | Superado |
| I3. Percentagem de peças processuais elaboradas até 3 dias antes do prazo, salvo no caso dos processos urgentes em que deverá ser 1 dia útil antes do prazo. | [75;90] | 100 | 96,3 | 97,2 | 99,1 | 24% | Superado |
| O3. Promover a prestação de serviços de informação e comunicação através de meios digitais (OE2) | | | | | | | Superado |
| I4. Número de documentos disponibilizados mensalmente no Repositório Digital da História da Educação | [50;60] | 63 | 71,5 | 68,8 | 81,5 | 7% | Superado |
| I5. Número de exposições virtuais divulgadas | [11;13] | 12 | 16 | 19 | 14 | 8% | Superado |
| I6. Número de registos carregados e verificados nas bases de dados de documentação histórica para disponibilizar no <i>site</i> da SGEC | [3900;4500] | 4.665 | 4.668 | 4.821 | 5.483 | 40% | Superado |
| O4. Sistematizar o controlo interno, a monitorização e a avaliação (OE3) | | | | | | | Superado |
| I7. Número de normas contempladas nas auditorias internas | {1;2} | 3 | 3 | 3 | 3 | 25% | Superado |
| I8. Percentagem de procedimentos monitorizados trimestralmente | [75;85] | 100 | 95,4 | 100 | 100 | 25% | Superado |
| I9. Número de âmbitos contemplados no Plano de Gestão de Riscos ³ | {1;3} | 5 | 5 | 5 | 5 | 25% | Superado |
| O5. Assegurar a gestão e o funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGEC (OE2) | | | | | | | Atingido |
| I10. Tempo médio, em horas, de resposta a pedidos de ajuda no âmbito do funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGEC | [4;5] | 4:31 | 3:22 | 3:54 | 4:16 | 0% | Atingido |

³ Âmbitos: corrupção e infrações conexas, gestão, ambiente, segurança e saúde no trabalho, responsabilidade social.



| Indicadores | Meta 2016 | Resultados | | | | Desvio (%) | Classific. |
|---|--------------|------------|-------|------|-------|------------|------------|
| | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | | |
| O6. Promover a sustentabilidade financeira e a otimização de recursos (OE2) | | | | | | | Superado |
| I11. Taxa de execução do orçamento de funcionamento ⁴ | [92,5;97,5] | 96,9 | 94,1 | 96,1 | 95,9 | 0% | Atingido |
| I12. Número de categorias de bens e serviços centralizadas pela Unidade Ministerial de Compras | {3;5} | 6 | 11 | 7 | 11 | 29% | Superado |
| O7. Assegurar um conjunto de políticas de gestão estratégica de pessoas, visando a qualificação e a competência dos trabalhadores (OE3) | | | | | | | Superado |
| I13. Percentagem de trabalhadores que frequentaram ações de formação profissional ⁵ | [60;80] | 74,59 | 91,94 | 89,6 | 87,28 | 14% | Superado |
| O8. Desenvolver uma cultura de <i>commitment</i> nos trabalhadores (OE3) | | | | | | | Superado |
| I14. Percentagem de trabalhadores envolvidos em projetos de melhoria | [20;40] | 42,5 | 43,7 | 48 | 48 | 6% | Superado |
| I15. Número de campanhas de solidariedade social desenvolvidas anualmente | [2;4] | 5 | 5 | 5 | 5 | 17% | Superado |
| O9. Promover a melhoria contínua dos processos de realização e suporte (OE3) | | | | | | | Superado |
| I16. Taxa de implementação de ações de melhoria no âmbito do Sistema Integrado de Gestão | [55;75] | 82 | 77,8 | 72 | 81 | 11% | Superado |
| I17. Percentagem de medidas do plano de gestão de riscos implementadas e reportadas | [60;90] | 72 | 82 | 88,2 | 88 | 0% | Atingido |
| I18. Nível médio de risco residual (1 a 3) ⁶ | [2,2;2,6] | 1,54 | 1,52 | 1,34 | 1,33 | 19% | Superado |
| O10. Assegurar um conjunto de políticas de gestão visando a satisfação dos clientes (OE3) | | | | | | | Superado |
| I19. Índice global de satisfação de clientes (1 a 5) | [3,25; 3,75] | 4,09 | 4,09 | 4,22 | 4,23 | 12% | Superado |
| O11. Aumentar as parcerias externas (OE2) | | | | | | | Superado |
| I20. Número de parcerias estabelecidas | {1;3} | 5 | 9 | 10 | 12 | 50% | Superado |

⁴ A informação sobre a dotação corrigida é posterior à entrega do QUAR, de acordo com as recomendações do CCAS, o grau de execução orçamental é determinado a partir das dotações corrigidas.

⁵ O número total de trabalhadores que frequentou ações de formação profissional, bem como o universo considerado têm por base o total de trabalhadores que exerceram funções na SGEC ao longo de todo o ano de 2016;

⁶ Nível de risco aferido numa escala de 1 a 3 (1 - fraco, 2 - moderado, 3 - elevado), após a implementação de ações preventivas estabelecidas no Plano de Gestão de Riscos.

Análise dos desvios

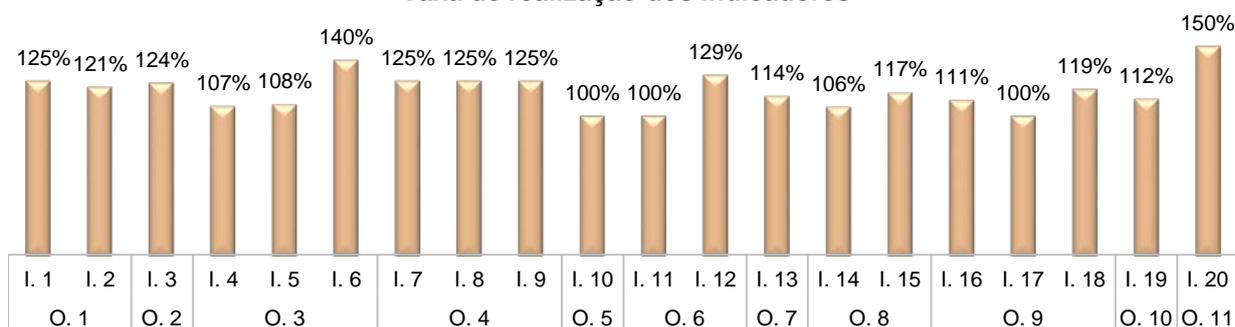
| Objetivos | Análise do desvio |
|--|---|
| <p>O1. Assegurar o apoio técnico especializado aos membros do Governo (OE1)</p> | <p>O objetivo é composto por dois indicadores, com pesos idênticos (50%), e teve um desvio positivo de 23%. 100% dos pareceres devolvidos pelos membros do Governo tiveram despacho favorável. Este resultado constituiu um desvio positivo de 25% na taxa de realização (fórmula do QUAR) em relação à meta, tendo atingido o seu nível máximo idêntico ao do ano anterior. 97% dos estudos, informações e pareceres foram elaborados dentro do prazo estipulado, apresentando um desvio positivo de 21%, ligeiramente superior ao ano anterior (+1%).</p> |
| <p>O2. Assegurar o adequado tratamento do contencioso (OE1)</p> | <p>99,1% das peças processuais foram elaboradas até 3 dias antes do prazo, representando um desvio positivo de 24% em relação à meta. O apoio técnico-jurídico especializado aos membros do Governo que detêm a tutela da ciência, tecnologia e ensino superior e da educação assume um papel preponderante na missão da SGECE. A taxa de realização indicador e objetivo é superior à de 2015 (+3%).</p> |
| <p>O3. Promover a prestação de serviços de informação e comunicação através de meios digitais (OE2)</p> | <p>O objetivo é composto por três indicadores, com pesos distintos, e teve um desvio positivo de 21% face à meta. O indicador “Número de documentos disponibilizados mensalmente no Repositório Digital da História da Educação” teve um resultado de 81,5, que representa um desvio positivo de 7%, superior a 2015 (+3%). O indicador “Número de exposições virtuais divulgadas” teve um resultado de 14 e um desvio positivo de 8%, inferior a 2015 (-21%). O indicador “Número de registos carregados e verificados nas bases de dados de documentação histórica para disponibilizar no site da SGECE” teve um resultado de 5.483, que se traduziu num desvio positivo de 40%, superior a 2015 (+21%).</p> |
| <p>O4. Sistematizar o controlo interno, a monitorização e a avaliação (OE3)</p> | <p>O desvio positivo registado neste objetivo foi de 25%, sendo que nos três indicadores que o compõem, “Percentagem de procedimentos monitorizados trimestralmente”, “Número de âmbitos contemplados no Plano de Gestão de Riscos” e “Número de normas contempladas nas auditorias internas” tiveram desvio de 25% face à meta, idêntico ao do ano de 2015.</p> |
| <p>O5. Assegurar a gestão e o funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGECE (OE2)</p> | <p>O tempo médio, em horas, de resposta a pedidos de ajuda no âmbito do funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGECE, foi de 4,26 (4h16), cumprindo a meta e com uma taxa de realização inferior à de 2015 (-6%).</p> |
| <p>O6. Promover a sustentabilidade financeira e a otimização de recursos (OE2)</p> | <p>O objetivo é composto por dois indicadores com pesos idênticos. A taxa de execução do orçamento de funcionamento foi de 95,9%, dentro da meta estipulada e com um ligeiro aumento face a 2015 (+1%). O número de categorias centralizadas pela Unidade Ministerial de Compras foi de 11, representando um desvio positivo de 29% face à meta e superior a 2015 (+17%).</p> |

| Objetivos | Análise do desvio |
|---|--|
| O7. Assegurar um conjunto de políticas de gestão estratégica de pessoas, visando a qualificação e a competência dos trabalhadores (OE3) | O objetivo traduz o compromisso da SGEN quanto à qualificação dos seus trabalhadores, tendo-se verificado uma percentagem de trabalhadores a frequentar ações de formação profissional de 87,28%, o que representa um desvio positivo de 14% na taxa de realização, em relação à meta e ligeiramente inferior a 2015 (-2%). |
| O8. Desenvolver uma cultura de <i>commitment</i> nos trabalhadores (OE3) | O objetivo é composto por dois indicadores, com pesos distintos, e teve um desvio positivo de 9%. O indicador “Percentagem de trabalhadores envolvidos em projetos de melhoria” teve um resultado de 48, o que representa um desvio positivo de 6%, igual a 2015. O indicador relativo às campanhas de solidariedade social teve um resultado de 5, o que representa um desvio positivo de 17%, igual a 2015. |
| O9. Promover a melhoria contínua dos processos de realização e suporte (OE3) | O objetivo, composto por três indicadores com pesos distintos, teve um desvio positivo de 10%. O indicador “Taxa de implementação de ações de melhoria” registou um resultado de 81%, apresentando um desvio positivo de 11% e um aumento relativamente a 2015 (+11%). O indicador “Percentagem de medidas do plano de gestão de riscos implementadas e reportadas” teve um resultado de 88%, apresentando um desvio nulo face à meta e a 2015. O indicador “Nível de risco residual” teve um resultado de 1,33, um desvio positivo de 19%, ligeiramente superior a 2015. |
| O10. Assegurar um conjunto de políticas de gestão visando a satisfação dos clientes (OE3) | O índice global de satisfação dos clientes foi de 4,23, aferido através de inquérito <i>Common Assessment Framework</i> (CAF), sugerido pelo Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços, e segmentado por áreas/tipologia de clientes. O resultado representa um desvio positivo de 12% na taxa de realização face à meta, ligeiramente superior a 2015. |
| O11. Aumentar as parcerias externas (OE2) | Foram estabelecidas 12 parcerias, o que constitui um desvio positivo de 50% face à meta, superior a 2015 (+10%). |

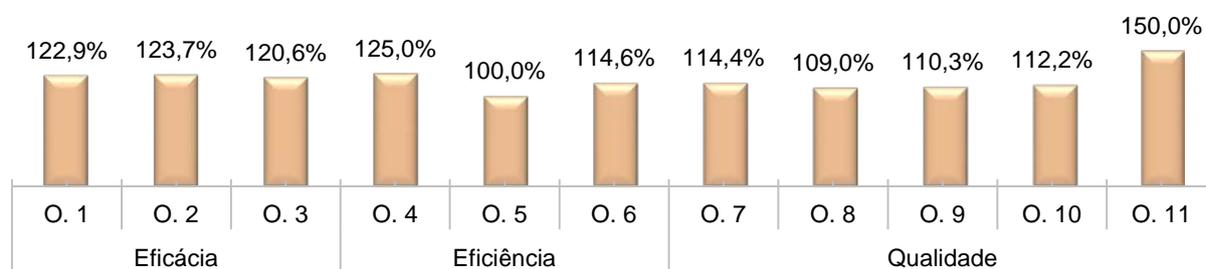
Parâmetros de avaliação

A taxa global de concretização do QUAR foi de 118,26%, sendo que a SGEC obteve taxas de execução dos indicadores entre 100% e 150%, tendo superado 91% dos objetivos, 85% dos indicadores e 100% dos parâmetros, situação ilustrada nos gráficos seguintes.

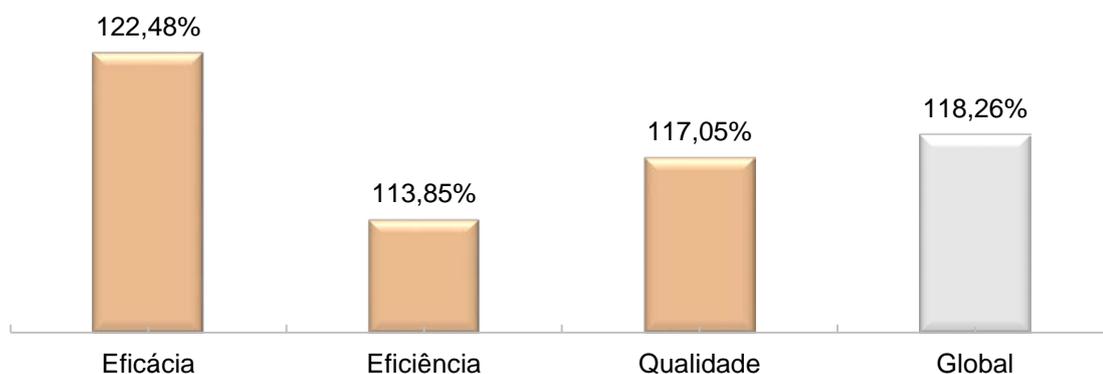
Taxa de realização dos indicadores



Taxa de realização dos objetivos



Taxa de realização dos parâmetros

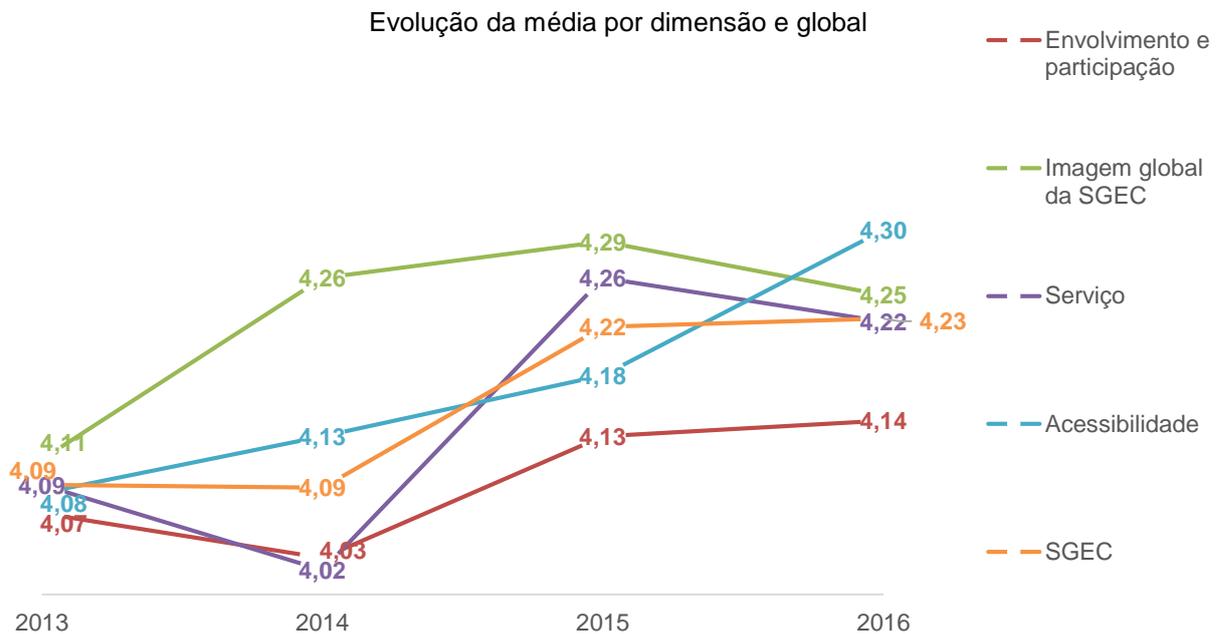


2.2. Apreciação pelos utilizadores do serviço prestado

Os questionários de satisfação são ferramentas essenciais de avaliação da perceção de clientes, relativamente à forma como a SGEC presta os seus serviços e cumpre os requisitos do cliente. Assim, foi realizado um inquérito CAF⁷ à satisfação de clientes, sugerido pelo CCAS, aplicado aos segmentos dos serviços e organismos e clientes específicos.

O inquérito foi distribuído a 621 clientes, 18 serviços e organismos e 603 clientes específicos e teve uma taxa de participação de 29%. Os resultados resultam da média das apreciações individuais numa escala de 1 a 5 em que 1 corresponde a *muito insatisfeito* e 5 a *muito satisfeito* .

Evolução da satisfação de clientes por dimensão



As dimensões da satisfação de clientes foram avaliadas de forma globalmente positiva, superando a meta [3,25;3,75], com valores entre 4,14 na dimensão *envolvimento e participação* e 4,30 na dimensão *acessibilidade*, com um índice global de satisfação de 4,23. Os resultados obtidos demonstram uma evolução positiva da média global.

⁷ Common Assessment Framework.

Evolução da satisfação de clientes por áreas de serviço

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|
| SGEC | 4,09 | 4,09 | 4,22 | 4,23 |
| Planeamento e sistemas de gestão | | | | 4,42 |
| Apoio jurídico | 4,00 | 4,09 | 4,33 | 4,22 |
| Mediação de conflitos e do contencioso | 3,95 | 4,35 | 4,30 | 4,18 |
| Emprego e relações de trabalho | 3,89 | 3,19 | 4,08 | 4,18 |
| Formação profissional | | | 4,04 | 4,32 |
| Gestão de recursos humanos | 4,18 | 3,56 | 4,53 | 4,13 |
| Processamento de vencimentos e abonos | 4,18 | 3,56 | 4,25 | 4,49 |
| Gestão de recursos financeiros | 4,17 | 3,81 | 4,56 | 4,53 |
| Contratação pública | 3,79 | 4,09 | 4,09 | 4,31 |
| Gestão do património | 3,82 | 3,57 | 4,36 | 4,00 |
| Sistemas e tecnologias de informação e comunicação | 4,00 | 4,06 | 4,57 | 4,13 |
| Documentação e arquivo | 4,44 | 3,85 | 4,33 | 4,50 |
| Cooperação e relações internacionais | 4,47 | 4,35 | 4,33 | 4,17 |
| Informação e relações públicas | 4,44 | 4,20 | 4,59 | 3,82 |

2.3. Avaliação do sistema de controlo interno

O SCI⁸ adotado pela SGECE visa assegurar a conformidade legal, o controlo da performance interna e externa, bem como a concretização da melhoria contínua. Para a sua materialização é fundamental a identificação, descrição e controlo dos processos de gestão, dos respetivos procedimentos, indicadores e metas, com o objetivo de aferir:

- A performance interna: medida pela comparação dos procedimentos descritos com o resultado de auditorias e inspeções internas ou externas e pela comparação dos níveis de serviço estabelecidos com os resultados aferidos nas monitorizações e avaliações;
- A performance externa: medida através de indicadores que aferem o grau de satisfação das partes interessadas (percecional) e através da comparação com o desempenho de serviços idênticos, no plano nacional e internacional, que possam constituir padrão de comparação (objetiva) - *benchmarking*.

⁸ Sistema de controlo interno;

A SGEN tem implementado um Sistema Integrado de Gestão (SIG) baseado em normas internacionalmente reconhecidas nos âmbitos da gestão da qualidade (ISO⁹ 9001), ambiente (ISO 14001), segurança e saúde no trabalho (OHSAS¹⁰ 18001) e responsabilidade social (SA¹¹ 8000) e que integra, também, o SIADAP.

O SIG é sujeito, por iniciativa da SGEN, a auditorias externas realizadas por entidade certificadora acreditada, bem como a procedimentos de auditoria interna de acordo com o referencial ISO 19011, conduzidos por auditores internos com formação adequada e, ainda, a ações de controlo por parte dos órgãos e organismos oficiais.

Em 2016, a SGEN manteve as certificações, pela APCER¹², no âmbito da qualidade, de acordo com a norma ISO 9001 e do ambiente, de acordo com norma ISO 14001.

O SIADAP, nas suas vertentes 1, 2 e 3, está perfeitamente integrado no SIG. Os indicadores que servem de suporte ao QUAR, à avaliação de dirigentes intermédios e à avaliação de trabalhadores estão todos, sem exceção, inseridos no SIG e são, por esse motivo, monitorizados trimestralmente, avaliados de acordo com a legislação em vigor e revistos sempre que necessário. Toda essa sequência é alvo de auditorias internas e externas, conforme descrição anterior.

A SGEN tem, ainda, implementado um Procedimento de Gestão de Riscos, que prevê uma metodologia de identificação, avaliação, prevenção e controlo de situações de risco, incluindo os riscos de corrupção e infrações conexas e conflitos de interesse, fazendo cumprir a exigência legal expressa nas Recomendações e Deliberações do Conselho de Prevenção da Corrupção.

De acordo com as conclusões do relatório de execução do Plano de Gestão de Riscos, em vigor em 2016, foram implementadas 88% de medidas. Relativamente às questões referidas no quadro do SCI, a SGEN tem aplicadas ferramentas para 96% das questões levantadas pelo CCAS, 25 em 26, conforme demonstrado nos quadros das páginas seguintes.

⁹ *International Organization for Standardization;*

¹⁰ *Occupational Health & Safety Advisory Services;*

¹¹ *Social Accountability;*

¹² Associação Portuguesa de Certificação.

1 – Ambiente de controlo

| Questões | Aplicado | Fundamentação |
|---|----------|---|
| 1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno? | ● | Manual de procedimentos e controlo interno (MPCI); Manual de gestão (MG); Plano de gestão de riscos (PGR). |
| 1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão? | ● | Auditorias internas e externas regulares; MPCI; PGR; Revisão pela gestão. |
| 1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função? | ● | Técnicos superiores com formação adequada - PGO ¹³ . 03. |
| 1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)? | ● | Código de conduta da SGE; MG. |
| 1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas? | ● | É efetuado, anualmente, o levantamento de necessidades de formação, auscultando os trabalhadores e dirigentes, tendo em conta a adequação ao quadro das competências estabelecidas e às funções a desempenhar, com objetivo de alinhar a formação com as necessidades de desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais necessárias ao desenvolvimento organizacional. |
| 1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas? | ● | MPCI; MG; Reuniões periódicas. |
| 1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo? | ● | Durante 2016, foram efetuadas diversas auditorias, entre as quais 4 auditorias ao Sistema Integrado de Gestão (SIG) - 3 internas e 1 externa pela APCER, no âmbito da certificação da qualidade e ambiente (normas ISO 9001 e ISO 14001); 2 auditorias internas aos serviços de limpeza. Foi realizada uma auditoria externa pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., relativa à operação n.º POCH 05-6177-FSE-0000001, no âmbito do POCH. Foi realizada uma auditoria aos compromissos plurianuais pela Inspeção-Geral de Finanças. |

● Aplicado

● Não aplicado

¹³ Procedimento Geral da Organização.

2 – Estrutura organizacional

| Questões | Aplicado | Fundamentação |
|--|----------|--|
| 2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente? | ● | MG; Decreto-Regulamentar n.º 18/2012, de 31 de janeiro - lei orgânica - define a missão, atribuições e tipo de organização interna; Portaria n.º 150/2012, de 16 de maio - estabelece a estrutura nuclear e as competências. |
| 2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3? | ● | 100% |
| 2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação? | ● | 87,28% |

3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço

| Questões | Aplicado | Fundamentação |
|---|----------|--|
| 3.1 Existem manuais de procedimentos internos? | ● | MPCI; MG; PGR. |
| 3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada? | ● | Estatuto do pessoal dirigente; Delegação de competências publicada em DR. |
| 3.3 É elaborado anualmente um plano de compras? | ● | Plano Anual de Compras |
| 3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores? | ● | MPCI; MG. |
| 3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas? | ● | MPCI; MG; PGR; Diplomas legais e delegações de competências. |
| 3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos? | ● | MPCI; MG. |
| 3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias? | ● | MPCI (controlo de documentos PGO.01, Controlo de registos PGO.02); MG; Manual associado ao <i>Opentext</i> (sistema de gestão documental). |
| 3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas? | ● | Recomendações e Deliberações do Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC); PGR. |
| 3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado? | ● | É executado de acordo com o definido no próprio plano, monitorizado no âmbito das auditorias ao SIG e avaliado anualmente no Relatório de Execução do Plano. |

4 – Fiabilidade dos sistemas de informação

| Questões | Aplicado | Fundamentação |
|--|----------|---|
| 4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria? | | <i>OpenText</i> , SIC ¹⁴ , GERFIP ¹⁵ , ComprasMEC; Plataforma Eletrónica de Contratação Pública, econtas (Prestação de Contas por via Eletrónica); SIGO (Sistema de Informação de Gestão Orçamental); SGPVE (Sistema de Gestão do Parque de Viaturas do Estado); SGR (Sistema de Gestão de Receita); Base de Dados dos Contratos; Sistema <i>Homebanking</i> ; Portal da Autoridade Tributária e Serviços <i>Online</i> da DGO. |
| 4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação? | | Não existe interligação entre as aplicações. Este constrangimento resulta essencialmente do facto de as aplicações terem sido desenvolvidas em momentos temporais distintos e em ambientes tecnológicos diferenciados. |
| 4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos <i>outputs</i> dos sistemas? | | Análise e conferência da informação. |
| 4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão? | | Os <i>outputs</i> são desenvolvidos de acordo com as necessidades dos serviços e objeto de revisão sempre que a necessidade é identificada. |
| 4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço? | | O acesso ao <i>DataCenter</i> é condicionado. Mecanismos de segurança ao nível da rede, do <i>software</i> e das bases de dados. Existe uma política de segurança, estando instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros aos sistemas que é efetuado com base em código de utilizador e senha de identificação. |
| 4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)? | | Estão definidos e implementados procedimentos de <i>backup</i> para os repositórios de dados centrais. A salvaguarda da informação é garantida por um sistema de <i>backups</i> , com um plano diário, semanal, mensal e anual, utilizando um robot de tapes (LTO's). |
| 4.7 A segurança na troca de informações e <i>software</i> está garantida? | | Mediante mecanismos de autenticação. Sistema de controlo de acessos por parte dos trabalhadores aos diferentes sistemas e respetivos módulos que garante a fiabilidade e segurança nas trocas de informação e aplicativos. A utilização do correio eletrónico obedece a diretivas, incluindo "spam" e a filtragem com antivírus dos anexos das mensagens e dos ficheiros descarregados a partir da Internet. |

2.4. Análise das causas do incumprimento de ações ou projetos

Todas as atividades, ações ou projetos planeados para 2016 foram executados.

¹⁴ Sistema de Informação Contabilística;

¹⁵ Gestão de Recursos Financeiros em modo Partilhado.

2.5. Medidas de reforço positivo do desempenho

A SGEN elaborou um estudo estratégico com o objetivo de proceder ao planeamento estratégico até 2018, inclusive. O estudo teve por base a aplicação de ferramentas reconhecidas, tais como a análise ambiental, a análise SWOT¹⁶ e a análise de *stakeholders*, das quais resultou um *Balanced Scorecard* estratégico para o horizonte temporal de 2013-2018, respetivos objetivos estratégicos, indicadores, metas e iniciativas. Este estudo visa servir de base para o planeamento dos ciclos de gestão. Num plano mais operacional, a SGEN tem implementado um sistema de gestão da melhoria contínua, que consiste na identificação, acompanhamento e verificação da eficácia de oportunidades de melhoria.

As fontes de identificação de oportunidades de melhoria são: auditorias internas, auditorias externas, recomendações dos técnicos de manutenção de equipamento, verificações do médico do trabalho, verificações dos técnicos de segurança e higiene no trabalho, contributos dos trabalhadores, inquéritos de satisfação dos clientes e dos trabalhadores, consulta de segurança e higiene no trabalho, resultados das monitorizações trimestrais, revisões pela gestão, autodiagnósticos, entre outras.

As oportunidades de melhoria são alvo de análise de impacto e de capacidade e, finalmente, são implementadas as ações/projetos de melhoria para as quais a SGEN tem capacidade de concretização e cujos impactos são relevantes, não só para a sua atividade corrente, mas, também, para a concretização das opções estratégicas. No decorrer de 2016, foram implementadas e verificadas 71 ações de melhoria, que constituem 81% do total de 88 ações aceites.

Durante o ano de 2016 iniciou-se a transição do SIG para a nova as novas versões das Normas ISO 14001 e 9001.

¹⁶ *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats.*

2.6. Comparação do desempenho

O quadro seguinte mostra o posicionamento nacional e internacional da SGEC, relativamente às certificações obtidas em gestão da qualidade, no âmbito da norma ISO 9001, e em gestão ambiental, no âmbito da norma ISO 14001, por entidade externa acreditada.

Menções atribuídas por entidades externas

| Normas | Número de organismos certificados | | | |
|-----------|-----------------------------------|-----------------|------------------|----------------|
| | Nacionais | Nacionais na AP | Nacionais na APC | Internacionais |
| ISO 9001 | 5.508 | 213 | 18 | 1.033.936 |
| ISO 14001 | 1.083 | 13 | 2 | 319.324 |

Fontes: <http://www.ipac.pt/>; (março 2017)

https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/standards/conformity_assessment/certification/doc/survey_executive-summary.pdf (dados de 2015)

No universo da Administração Pública Central, e de acordo com a base de dados do Instituto Português de Acreditação (IPAC), a SGEC está entre as 18 entidades certificadas na norma ISO 9001 e é uma das 2 entidades certificadas em ambiente, no âmbito da ISO 14001.

Comparação com outras Secretarias-Gerais

Os quadros seguintes elencam os resultados dos indicadores de desempenho do ano de 2016, relativos ao exercício de *benchmarking* entre Secretarias-Gerais.

Indicadores de recursos humanos e recursos financeiros

| Âmbito | Indicador | SGMF | SGMJ | SGEC | SGMTSSS | SGMS | SGE |
|------------------|--|-------|------|--------------|---------|------|--------|
| Recursos humanos | Número total de trabalhadores em exercício de funções | 125 | 74 | 160 | 105 | 51 | 154 |
| | Número de dirigentes intermédios | 8 | 9 | 12 | 12 | 5 | 14 |
| | Número de coordenadores técnicos | 3 | 3 | 2 | 1 | 0 | 4 |
| | Índice tecnicidade (sentido restrito) | 41,6% | 42% | 55,6% | 38,1% | 53% | 43,5% |
| | Índice tecnicidade (sentido lato, inclui técnico superior e pessoal informática) | 44% | 45% | 65% | n.a. | 55% | 51,94% |

| Âmbito | Indicador | SGMF | SGMJ | SGEC | SGMTSSS | SGMS | SGE |
|----------------------|--|-------|-------|---------------|---------|------|---------------------|
| Recursos financeiros | Número de vencimentos processados e pagos pelo orçamento da SG | 228 | 1.169 | 2.055 | 1.382 | 714 | 2.309 ¹⁷ |
| | Valor do orçamento de funcionamento (em milhões de €) | 3,730 | 4,009 | 54,929 | 4,8 | 2,8 | 14,938 |
| | Valor do orçamento de investimento (em milhões de €) | 0 | - | 0,87 | 0,5 | 0,12 | 0 |
| | Número de contratos geridos | 152 | 46 | n.d. | 1.104 | 320 | 143 |

Legenda: n.a. - Não aplicável; n.d. – Não disponível

Fonte: Projeto *benchmarking* entre SGs - exercício de 2016 (31/12/2016)

Indicadores de serviços prestados

| Indicador | SGMF | SGMJ | SGEC | SGMTSSS | SGMS | SGE |
|---------------------------------|------------------|------|--------------|---------|------------------|------------------|
| Recursos Humanos | 326 | 16 | 24 | 53 | 17 | 38 |
| Recursos Financeiros | 14 | 6 | 9 | 14 | 4 | 10 ¹⁸ |
| Aprovisionamento / logística | 15 | 6 | 11 | 14 | 4 | 15 |
| Formação | 1 | 16 | 38 | 21 | 4 | 38 |
| Comunicação e relações públicas | 507 | 16 | 34 | 29 | 12 ¹⁹ | 51 ²⁰ |
| Arquivo e documentação | 19 ²¹ | 16 | 4 | 25 | 66 | 20 |
| Inovação e qualidade | 15 | 1 | 18 | 25 | 7 ²² | 5 |
| Informática | 15 | 6 | 19 | n.a. | 4 | 34 |
| Jurídicos | n.d. | 6 | 17 | 78 | 66 | n.d. |
| UMC | 20 | 25 | 140 | 20 | 66 | 15 |
| UGP | 10 | n.a. | 1.259 | 14 | 66 | 10 |

Legenda: n.a. - Não aplicável; n.d. – Não disponível

Fonte: Projeto *benchmarking* entre SGs - exercício de 2016 (31/12/2016)

¹⁷ Refere-se apenas ao Orçamento anual da SGE;

¹⁸ 5 GAFME e 5 Gabinetes;

¹⁹ 3 Gabinetes Ministeriais; 3 Coordenações da Reforma do SNS; Coordenador Nacional para Projetos Inovadores em Saúde; - Coordenador do Núcleo de Apoio Estratégico; Conselho Nacional de Saúde Mental; Comissão de Fiscalização Externa dos SPMS; GT Psicólogos; GT ADSE;

²⁰ 51 entidades, 420 destinatários;

²¹ Serviços de Finanças, Gabinetes Ministeriais, Organismos do MF, Público em geral;

²² Clientes SIIP; DGS; ACSS; ARS Norte; ARSLVT; ARS Alentejo; SPMS; AMA.

| Indicador | SGMF | SGMJ | SGEC | SGMTSSS | SGMS | SGE |
|--|--------|-------|---------------|---------|-------------------------|-------------------|
| Número de clientes - Cidadão | 1.302 | n.d. | 12.442 | 9.279 | 1.170.350 ²³ | 400 ²⁴ |
| Número global de vencimentos processados | 10.993 | 1.845 | 24.660 | 5.422 | 1.140 | 8.802 |
| Número global de orçamentos geridos | 20 | 6 | 7 | 19 | 4 | 11 |

Legenda: n.a. - Não aplicável; n.d. – Não disponível
 Fonte: Projeto *benchmarking* entre SGs - exercício de 2016 (31/12/2016)

Indicadores-chave do desempenho

| Área | Indicador | SGMF | SGMJ | SGEC | SGMTSSS | SGMS | SGE |
|------------------------|---|--------|--------|---------------|---------|--------------------|--------|
| Finanças | Taxa de Execução Orçamental de Funcionamento | 98,64% | 81,3% | 95,9% | 98,88% | 99,79% | 69,94% |
| | Prazo médio de pagamento a fornecedores (em dias) | n.d. | 20 | 18,25 | 21 | 2 | n.d. |
| Qualidade | Índice de satisfação global clientes externos | 4,05 | n.d. | 4,23 | 4,54 | n.d. | n.d. |
| | Índice de satisfação global de trabalhadores | 4,10 | 3,8 | 4,27 | 4,00 | 2.58 ²⁵ | n.d. |
| Gestão | Percentagem de objetivos operacionais concretizados | 90,48% | 89% | 100% | 96,97% | 100% | 100% |
| Informática | Prazo médio de resposta a pedidos (em horas) | 7 | n.d. | 4h11 | n.a. | 4 | 7 |
| Jurídica | Prazo médio de resposta a pedidos de informação/ pareceres em processos gratuitos (em dias) | 7,15 | 9 dias | 6 | 11 | 18,3 | n.d. |
| Arquivo e Documentação | Número de metros lineares do arquivo histórico tratados | 81,5 | - | 430 | 252 | n.d. | 500 |
| UMC | Percentagem de categorias centralizadas | 87,5% | 100% | 73% | 69% | 100% | n.d. |
| Património | Percentagem de imóveis registados no SIIE | 100% | n.a. | 100% | 100% | 100% | n.d. |
| Recursos Humanos | Percentagem de trabalhadores que frequentaram formação | 77,6% | 85% | 87,28% | 40,95% | 28% | 62,33% |

Legenda: n.a. - Não aplicável; n.d. – Não disponível
 Fonte: Projeto *benchmarking* entre SGs - exercício de 2016 (31/12/2016)

²³ 8.163 Atendimentos presenciais, telefone, email, via postal; 1.075.602 utilizadores Portal da Saúde; 86.585 utilizadores da SG;

²⁴ Biblioteca e RP;

²⁵ Média ponderada dirigentes intermédios e colaboradores.

2.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação

Os objetivos do QUAR foram desdobrados em cada unidade orgânica, dirigentes e trabalhadores. Trimestralmente, é efetuada a monitorização do SIG que engloba a monitorização dos indicadores individuais, das unidades orgânicas e do QUAR.

Anualmente é elaborada a avaliação dos objetivos do QUAR, tendo por base as monitorizações trimestrais e a agregação dos resultados do desempenho dos diferentes responsáveis, trabalhadores e dirigentes. No final de cada ciclo de gestão procede-se à auscultação dos intervenientes no processo de avaliação.

A satisfação dos trabalhadores foi aferida através de inquérito CAF, sugerido pelo CCAS, tendo sido utilizada uma escala percecional em que 1 corresponde a *muito insatisfeito* e 5 a *muito satisfeito*. O inquérito foi difundido através de formulário eletrónico, em janeiro de 2017, à totalidade dos trabalhadores em exercício de funções, incluindo dirigentes, e obteve uma taxa de participação de 67%. A análise incide sobre a média das respostas.

Evolução da satisfação de trabalhadores por dimensão

| Índice global de satisfação | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | evolução |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| Organização | 4,03 | 4,03 | 4,23 | 4,23 | |
| Condições de trabalho | 3,94 | 4,00 | 4,08 | 4,18 | |
| Desenvolvimento profissional | 3,90 | 3,98 | 3,92 | 4,15 | |
| Motivação pessoal | 4,11 | 4,13 | 4,24 | 4,34 | |
| Liderança intermédia | 4,31 | 4,30 | 4,45 | 4,35 | |
| Liderança de topo | 4,16 | 4,20 | 4,37 | 4,35 | |
| SGEC | 4,02 | 4,10 | 4,26 | 4,27 | |

A avaliação global dos trabalhadores da SGEN foi muito positiva (4,27), superando a meta [3,25;3,75] e oscilando entre 4,15 na dimensão desenvolvimento profissional e 4,35 nas dimensões estilo de liderança dos dirigentes intermédios e estilo de liderança da gestão de topo. A evolução da satisfação global com SGEN foi sempre crescente atingindo. No entanto, a evolução por dimensão não foi homogénea.

Evolução da satisfação de trabalhadores por unidades orgânicas

| Unidades orgânicas | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | evolução |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| DSPISG | 4,21 | 4,23 | 4,47 | 4,27 | |
| DSAJ | 4,17 | 4,33 | 4,55 | 4,58 | |
| DSMCC | 4,20 | 4,23 | 4,67 | 4,63 | |
| DSERT | 4,26 | 4,29 | 4,24 | 4,37 | |
| DSGRH/ DPVA | 4,02 | 4,12 | 4,29 | 4,27 | |
| DSGRF | 4,13 | 4,01 | 4,20 | 4,30 | |
| DSCP | 3,86 | 4,00 | 4,05 | 4,21 | |
| DSGP | 3,80 | 3,76 | 4,78 | 3,95 | |
| DSDA | 3,81 | 4,07 | 3,93 | 4,16 | |
| DSCCRI | 3,86 | 4,13 | 4,25 | 4,30 | |
| CIREP | 3,92 | 4,20 | 4,04 | 4,15 | |
| SGEC | 4,02 | 4,10 | 4,26 | 4,27 | |

A avaliação por unidade orgânica oscilou entre 3,95 na DSGP e 4,63 na DSMCC, com todas as avaliações num patamar de superação.

2.8. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no Plano de Atividades

O Plano de Atividades de 2016 resultou do conjunto de objetivos operacionais do QUAR desdobrados nas diferentes UO e complementados com objetivos adicionais.

Salientam-se as atividades consideradas mais críticas para a concretização do QUAR, de entre as desenvolvidas durante o ano e que constam, detalhadamente, do Relatório de Atividades da SGEC:

- Prestou-se apoio técnico especializado aos membros do Governo, bem como aos órgãos, serviços e organismos, cujo apoio é prestado pela SGEC, cumprindo com a missão e atribuições definidas nos diferentes domínios da sua atuação;
- Assegurou-se a aplicação do SIADAP 1, 2 e 3, com o planeamento, monitorização, revisão e avaliação de 3 objetivos estratégicos e de 11 objetivos operacionais da SGEC, desdobrados por 12 unidades orgânicas, 88 procedimentos e 160 trabalhadores;



- Assegurou-se o planeamento e a realização de auditorias internas, bem como o acompanhamento da auditoria externa a toda a SGEC, de acordo com as normas ISO 9001 - gestão da qualidade e ISO 14001 – de gestão ambiental, garantindo as certificações em qualidade e ambiente;
- Elaboraram-se projetos de diplomas legais e outros instrumentos normativos;
- Realizaram-se 121 intervenções processuais, entre contestações, alegações, recursos, requerimentos, oposições e outras;
- Elaborou-se o plano de formação e realizaram-se 49 ações de formação frequentadas por 484 formandos;
- Procedeu-se à elaboração, ao acompanhamento e à gestão dos orçamentos dos gabinetes dos membros do Governo, da SGEC e das dotações afetas a despesas com pessoal dos serviços integrados e elaboraram-se as contas de gerência respeitantes aos orçamentos dos gabinetes dos membros do Governo e da SGEC;
- Assegurou-se o processamento e liquidação da despesa dos gabinetes dos membros do Governo, da SGEC e dos órgãos e estruturas;
- Efetuaram-se 24.660 processamentos de remunerações e abonos;
- Desenvolveram-se 479 processos de aquisição de bens e serviços, necessários à instalação e prossecução da atividade dos 6 Gabinetes Governamentais, da SGEC, do Programa Operacional Capital Humano, da Comissão Reguladora para a Segurança das Instalações Nucleares, do Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas, e do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos, dando cumprimento às regras definidas no CCP e demais legislação aplicável;
- Participou-se em comités, redes, grupos de trabalho e reuniões, no âmbito de instâncias de âmbito nacional e internacional;
- Digitalizaram-se 5.420 imagens de arquivo e biblioteca e efetuou-se o tratamento documental de monografias, publicações periódicas e analíticos (registos bibliográficos: 591 criados, 7.500 alterados; registos autoridade: 353 criados, 2.848 alterados);
- Procedeu-se à instalação do software de gestão da Sala de Leitura Virtual, com disponibilização aos utilizadores, na página da SGEC, a 1 de dezembro;
- Realizaram-se 14 exposições virtuais de documentação histórica e assegurou-se o atendimento de 547 utilizadores presenciais nas salas de leitura;
- Foi dada resposta a pedidos de ajuda no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação e comunicação, com um prazo médio de resposta de 4h11m;
- Assegurou-se o serviço de informação presencial e telefónico a utentes da SGEC;



- Assegurou-se a agenda e o apoio a entidades promotoras dos eventos realizados no Teatro Thalia e no Centro de Caparide;
- Garantiu-se o apoio logístico e administrativo à autoridade de gestão do POCH;
- Efetuou-se o registo, acompanhamento e monitorização trimestral do plano de ações, num total de 240 ações;
- Monitorizou-se a conformidade legal, num total de 493 requisitos legais ambientais e de segurança e saúde no trabalho;
- Cumpriram-se as determinações do CPC com a elaboração, aplicação, controlo e avaliação do Plano de Gestão de Riscos, num total 126 medidas;
- Acompanharam-se as atividades desenvolvidas pelos serviços externos de segurança e higiene e saúde no trabalho (verificações, auditorias, inquéritos e relatórios, medidas de autoproteção do edifício da Av. 5 de Outubro, preparação de consultas e exames, reuniões, divulgação de informação técnica...);
- Realizou-se o mês dedicado à responsabilidade social, que abrangeu ações de workshops para os trabalhadores da SGEC sobre alimentação saudável, *mindfulness* e formação de imagens mentais;
- Foram planeadas e implementadas campanhas de solidariedade social durante as quais se angariou 313 peças de vestuário e 20kg de brinquedos entregues à Comunidade Vida e Paz, 41 presentes de Natal entregues à Associação Auxílio e Amizade, 14 unidades de sangue recolhidas pelo Instituto Português do Sangue e da Transplantação, 78 Kg tampinhas entregues à Sociedade Hípica Portuguesa para ajuda a gémeos com paralisia cerebral, 4 sensibilizações aos trabalhadores da SGEC.

Foram cumpridos todos os indicadores do Plano de Atividades e 85,7% foram superados. Em termos de indicadores desdobrados pelas unidades orgânicas, 98% foram cumpridos e 83% foram superados, tendo a taxa de realização do Plano de Atividades, calculada com base na fórmula do CCAS, sido de 117,5%.

Apresenta-se a evolução histórica de alguns indicadores de atividade (meios, resultados e impacto), não enquadrados no QUAR.

Evolução histórica de alguns indicadores de atividade

| Indicadores | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Taxa de concretização global do Plano de Atividades | 120 | 116 | 116,3 | 117,5 |
| Índice de satisfação global de trabalhadores (escala 1-5) | 4,02 | 4,10 | 4,26 | 4,27 |
| Número de intervenções processuais (contencioso) | 74 | 187 | 170 | 121 |
| Tempo médio de elaboração de peças processuais (contencioso) em dias | 8 | 8,09 | 8,45 | 9,08 |
| Multas por incumprimento de prazos imputável à SGEC (contencioso) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de centros financeiros a cargo da SGEC | 9 | 9 | 9 | 11 |
| Prazo médio de pagamento a fornecedores (dias) | 13,41 | 8,7 | 15,24 | 18,25 |
| Percentagem de processamentos de despesas com pessoal sem erros imputáveis à DSGRH | 99,54 | 99,66 | 99,66 | 99,55 |
| Número de entidades abrangidas pela UMC | 851 | 914 | 950 | 140 |
| Número de procedimentos UMC adjudicados | 14 | 25 | 12 | 11 |
| Número de utilizações anuais dos serviços de documentação | 2.939 | 718 | 515 | 547 |
| Número de auditorias internas/externas ao SIG | 5 | 5 | 4 | 4 |
| Número de ações de melhoria analisadas | 134 | 157 | 90 | 137 |
| Número de ações de melhoria identificadas | 110 | 82 | 70 | 83 |
| Número de ações de melhoria aceites | 73 | 99 | 65 | 88 |
| Número de ações de melhoria implementadas e verificadas | 60 | 77 | 65 | 71 |
| Consumo de combustível (litros) | 4.840 | 6.691 | 6.650 | 3.389 |
| Consumo de eletricidade (Kw) | 785.201 | 788.414 | 786.117 | 748.835 |
| Consumo de água (m ³) | 3.060 | 3.300 | 3.615 | 3.687 |
| Produção de resíduos de papel/cartão (litros) | 42.000 | 50.880 | 51.600 | 72.720 |
| Produção de resíduos de plástico/metalo (litros) | 41.520 | 41.040 | 35.280 | 56.160 |
| Taxa de resíduos encaminhados para operador | 100 | 100 | 100 | 100 |

Valores de 31 de dezembro de 2016

2.9. Análise dos recursos

Utilização de recursos humanos versus resultados obtidos

| Recursos humanos | Efetivos planeados | Efetivos a 31/12/2016 | Pontuação planeada | Pontuação executada | Taxa de utilização ²⁶ | % efetivos face ao planeado | Desvio (%) |
|--|--------------------|-----------------------|--------------------|---------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Dirigentes superiores | 3 | 3 | 60 | 61,6 | 103% | 100,0% | 0,0 |
| Dirigentes intermédios | 12 | 12 | 192 | 191,2 | 100% | 100,0% | 0,0 |
| Técnicos superiores e especialistas de informática | 99 | 89 | 1188 | 1016,7 | 86% | 89,9% | - 10,0 |
| Coordenadores técnicos | 2 | 2 | 18 | 17,8 | 99% | 100,0% | 0,0 |
| Assistentes técnicos e técnicos de informática | 59 | 41 | 472 | 292,6 | 62% | 69,5% | - 18,0 |
| Assistentes operacionais | 13 | 13 | 65 | 62,3 | 96% | 100,0% | 0,0 |
| Total | 188 | 160 | 1995 | 1642 | 80,2% | 85,1% | - 28 |

Produtividade

O desempenho da SGECE foi superior ao planeado, com uma taxa de execução do QUAR de 118,26% e do Plano de Atividades de 117,8%, tendo a percentagem de efetivos sido inferior ao planeado (85,1%), bem como a taxa de utilização dos recursos humanos (80,2%).

²⁶ Com base na fórmula de cálculo do CCAS, Anexo 3 – cálculo dos recursos humanos, financeiros e desvios, do Documento “Linhas de orientação”.

Utilização de recursos financeiros versus resultados obtidos

| Recursos financeiros | Inicial | Corrigido | Executado | Desvio absoluto | Taxa Execução (corrigido vs executado) |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|---------------------|--|
| Funcionamento | 55.359.980 | 54.929.132 | 52.671.430,87 | 2.257.701,13 | 95,89 % |
| Despesas c/pessoal | 49.073.732 | 49.448.636 | 48.537.741,81 | 910.894,19 | 98,16 % |
| Aquisições de bens e serviços | 5.696.960 | 4.837.835 | 3.614.360,81 | 1.223.474,19 | 74,71 % |
| Outras despesas correntes | 210.533 | 272.284 | 271.909,13 | 374,87 | 99,86 % |
| Despesas de capital | 378.755 | 370.377 | 247.419,12 | 122.957,88 | 66,80 % |
| Investimento | 1.714.329 | 874.442 | 197.964,27 | 676.477,73 | 22,64 % |
| Total | 57.074.309 | 55.803.574 | 52.869.395,14 | 2.934.178,86 | 94,74 % |

Inclui todas as Fontes de Financiamento orçamentadas

unid. euros

Eficácia

O desempenho da SGEN foi superior ao planeado, com uma taxa de execução do QUAR de 118,26% e do Plano de Atividades de 117,8%. A taxa global de execução orçamental, tendo por base o orçamento corrigido, foi de 94,74%, representando, em termos absolutos, uma poupança de € 2.934.178,86. As taxas de execução do orçamento de investimento e do orçamento de funcionamento foram 22,64% e 95,89%, respetivamente.

3. Balanço Social

Em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e com as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, foi elaborado o Balanço Social da SGEC, com referência a 31 de dezembro de 2016. O Relatório do Balanço Social recorre à análise de indicadores estatísticos e da sua evolução para caracterização dos recursos humanos, viabilizando uma gestão mais racional dos recursos disponíveis.

3.1 Caracterização dos recursos humanos

Em 31 de dezembro de 2016, exerciam funções na SGEC 160 trabalhadores, o que representa um aumento de 4,6% relativamente aos 153 trabalhadores ativos, em momento homólogo de 2015.

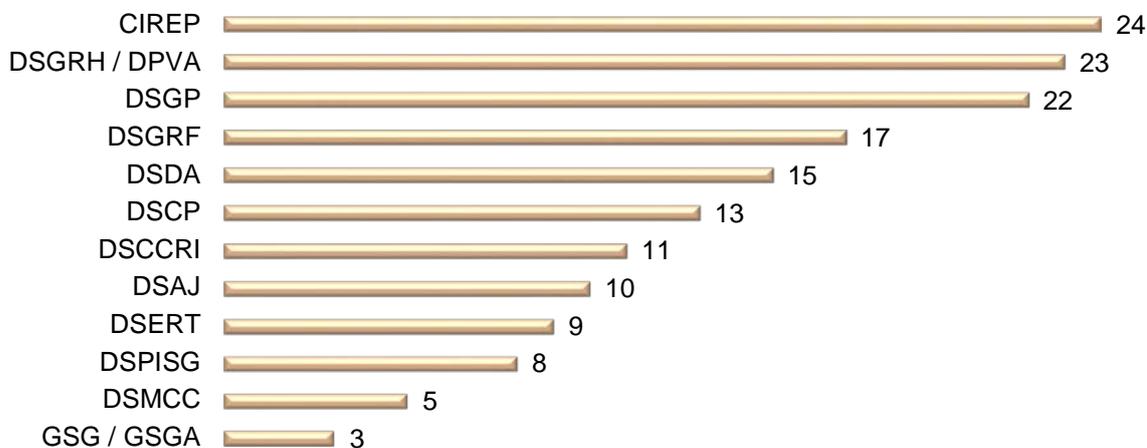
Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica

| 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 | | 6 ²⁷ | 7 | 2 | 7 | 10 | 8 | 8 | 4 | 11 | 10 | 8 | 81 |
| Pessoal de inspeção | | | | 1 | | | | | | | | | 1 |
| Informático | | 1 ²⁸ | | | | | | | 10 | | | | 11 |
| Assistente técnico | | | 2 | 1 | 1 | 10 | 7 | 4 | 4 | 2 | | 8 | 39 |
| Assistente operacional | | | | | | 1 | 1 | | 3 | 1 | | 7 | 13 |
| Total | 3 | 8 | 10 | 5 | 9 | 23 | 17 | 13 | 22 | 15 | 11 | 24 | 160 |
| % do total | 2% | 5% | 6% | 3% | 6% | 14% | 11% | 8% | 14% | 9% | 7% | 15% | 100% |

²⁷ Inclui um elemento em exercício de funções no Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos

²⁸ Inclui um elemento em exercício de funções na FCCN, grupo de trabalho criado pelo Despacho n.º 7595/2014, de 30 de maio.

Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica



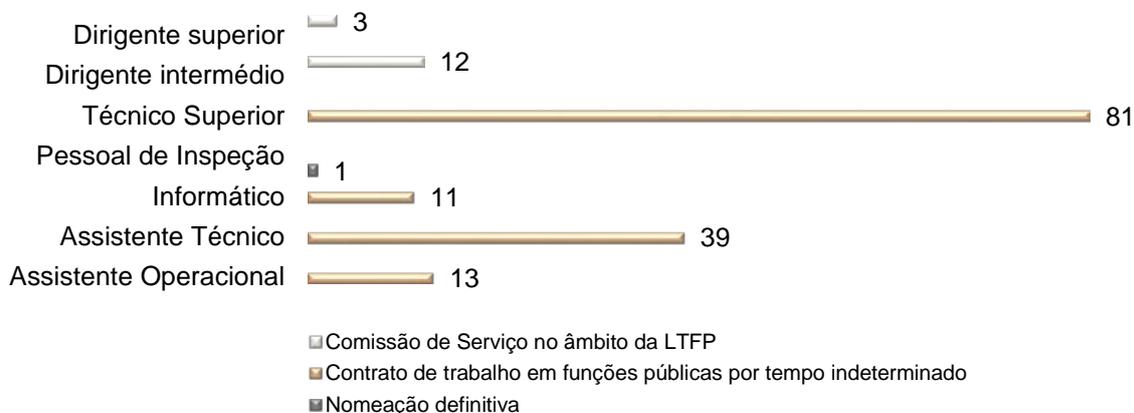
A percentagem de efetivos face ao planeado é de 85,1%, com uma taxa de utilização de recursos humanos de 80,2% (apurada com base na fórmula de cálculo do CCAS).

Carreira e vínculo

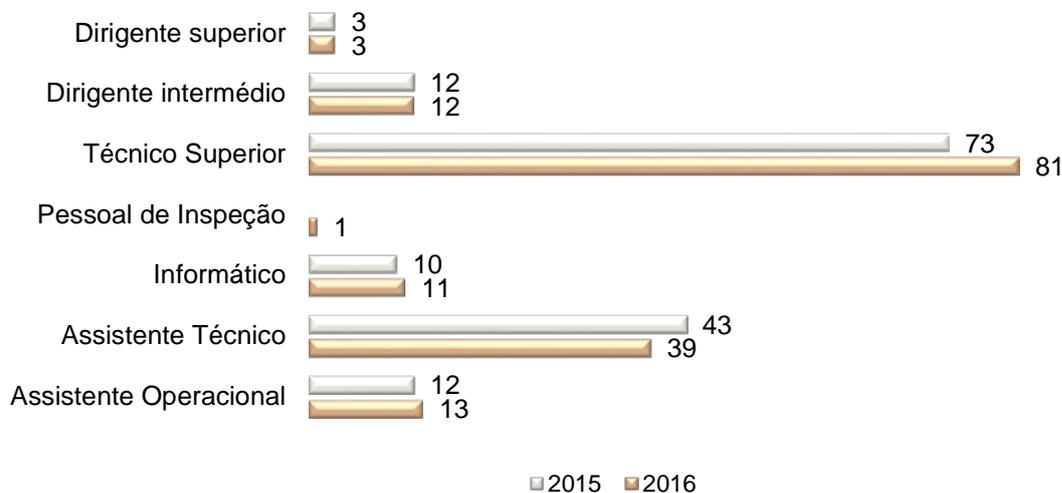
Dos 160 trabalhadores da SGEC, 90% (144) possui contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 9,4% (15) encontra-se em comissão de serviço, no âmbito da LTFP (pessoal dirigente) e 0,6% (1) detém nomeação definitiva.

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

Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação



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



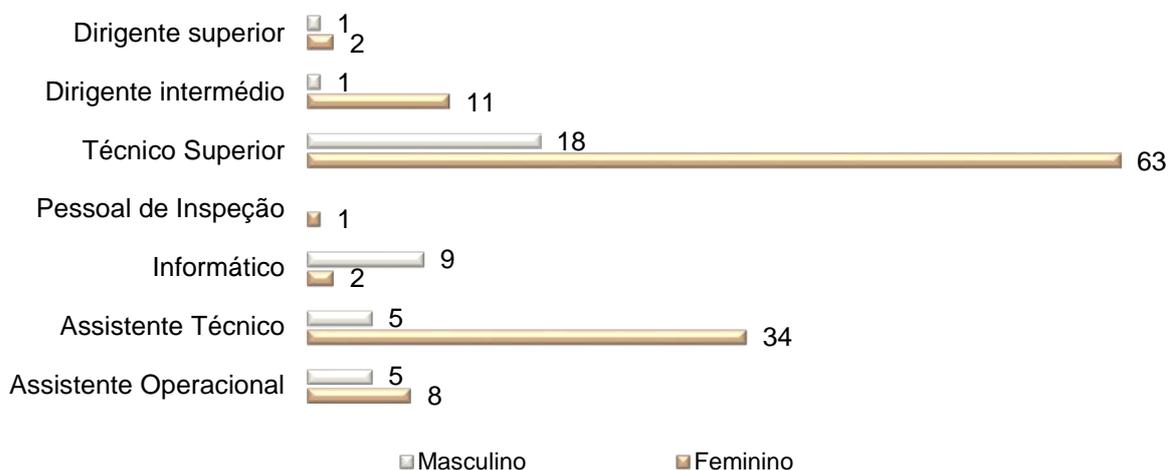
Da análise do quadro comparativo com o ano anterior, verifica-se que os técnicos superiores foram o grupo onde se registou maior número de admissões, 11%, contrariamente os assistentes técnicos apresentam uma redução de 9,3%. As restantes carreiras sofreram alterações nulas ou pouco significantes.

Também na distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, verifica-se uma maior representação das carreiras de técnico superior (50,6%) e de assistente técnico (24,4%), que em conjunto totalizam 75% do total dos trabalhadores.

A taxa de enquadramento de dirigentes é de 9,4% e o rácio de efetivos por dirigente é de 10,7. De referir, ainda, que a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 8,1%.

Género

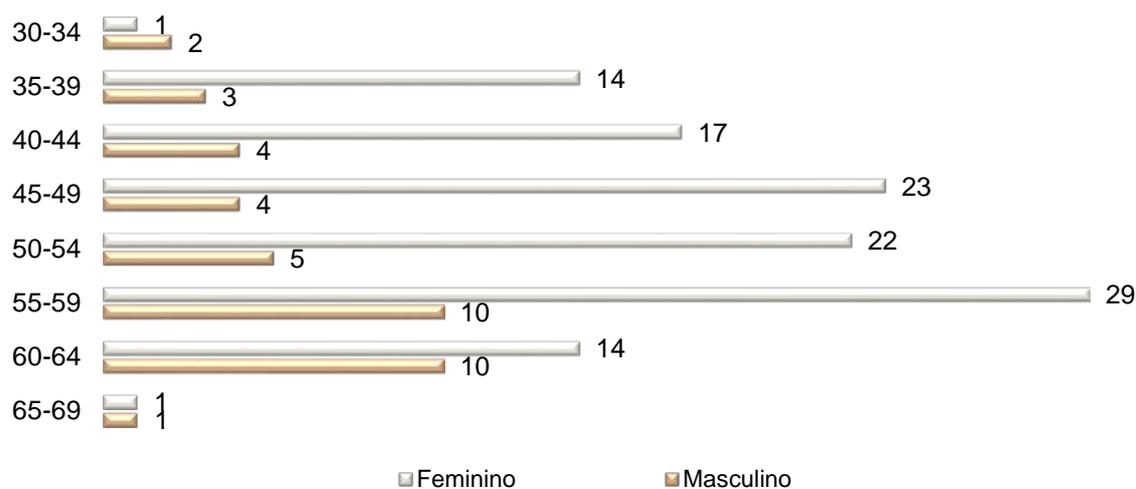
Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género



Constata-se a predominância do género feminino, 121 em 160 trabalhadores, que se traduz numa taxa de feminização de 75,6%. Este valor representa um aumento de 1,7% 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

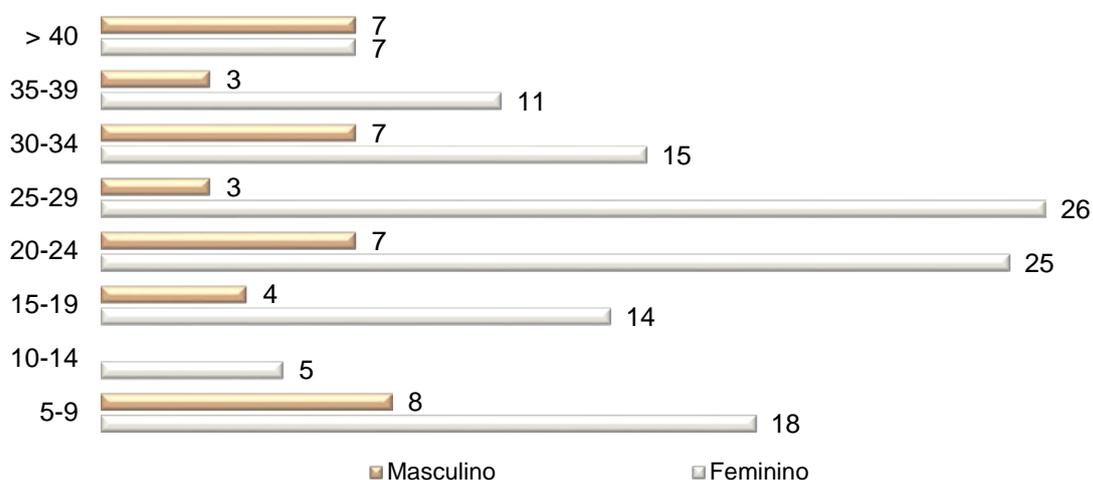
| Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário | | | | | | | | | |
|--|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|--------------|
| Idade | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 | Distribuição |
| Dirigentes (superior + intermédio) | | | 2 | 4 | 6 | 2 | 1 | | |
| Técnico Superior | 2 | 13 | 13 | 15 | 11 | 13 | 12 | 1 | |
| Pessoal de Inspeção | | | | | | | 1 | | |
| Informático | | 3 | 1 | 2 | | 2 | 3 | | |
| Assistente Técnico | | 1 | 3 | 6 | 8 | 14 | 6 | 1 | |
| Assistente Operacional | | | 2 | | 2 | 8 | 1 | | |
| Total | 3 | 17 | 21 | 27 | 27 | 39 | 24 | 2 | |

O nível médio de idade dos trabalhadores da SGECE é de 50,8 anos, sendo a amplitude de 35 anos, isto é, a diferença entre a idade do trabalhador mais velho, 66 anos, e a idade do trabalhador mais novo, 31 anos.

O índice de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é de 40,6%, mais 8,6% do que em 2015, o que representa uma tendência de envelhecimento do universo dos trabalhadores da SGECE, a que não é alheio o maior peso dos grupos etários 50-54, o 55-59 e o 60-64, que representam 56,3% do total dos trabalhadores da SGECE.

Antiguidade

Número de trabalhadores por escalão de antiguidade e género



Número de trabalhadores por escalão de antiguidade e carreira

| Carreira/antiguidade | 5-9 | 10-14 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | > 40 | Distribuição |
|---------------------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|---|
| Dirigentes (superiores + intermédios) | 1 | | 1 | 6 | 4 | 2 | | 1 |  |
| Técnico Superior | 22 | 4 | 11 | 14 | 9 | 7 | 9 | 5 |  |
| Pessoal de Inspeção | | | | | | 1 | | |  |
| Informático | 3 | | 2 | 2 | 1 | | 2 | 1 |  |
| Assistente Técnico | | | 4 | 7 | 10 | 11 | 3 | 4 |  |
| Assistente Operacional | | 1 | | 3 | 5 | 1 | | 3 |  |
| Total | 26 | 5 | 18 | 32 | 29 | 22 | 14 | 14 |  |
| % do total | 16% | 3% | 11% | 20% | 18% | 14% | 9% | 9% |  |

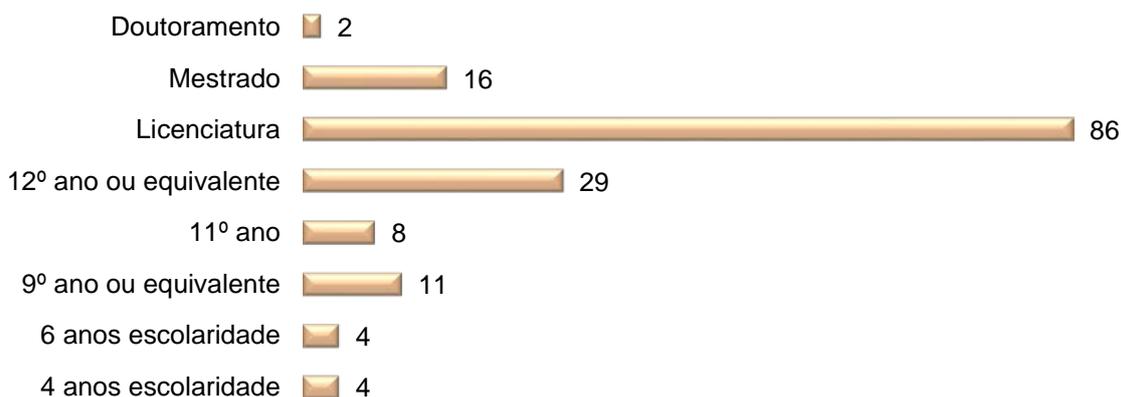
Constata-se que os assistentes técnicos, os assistentes operacionais e o pessoal de inspeção apresentam índices de antiguidade na administração pública ligeiramente superiores aos das restantes categorias.

O nível médio de antiguidade dos efetivos é de 24 anos (mais 1,3 ano do que em 2015), 23,6 anos para as mulheres e 25,4 anos para os homens.

No que concerne à estrutura de antiguidade, as faixas de antiguidade “20-24” e “25-29” anos representam 38% trabalhadores da SGE.

Nível de escolaridade

Número de trabalhadores segundo o nível de escolaridade



Os licenciados são o grupo com maior representatividade dos trabalhadores da SGE, 53,8%, o que significa um aumento de 1,5% relativamente a 2015. Da mesma forma, a taxa de habilitação superior, que abrange as licenciaturas (86), os mestrados (16) e os doutoramentos (2) aumentou 2,9% para 65% do total de trabalhadores. Este valor representa um desvio positivo de 8,9% relativamente à média da administração pública.

Os trabalhadores com o 12.º ano ou equivalente são o segundo grupo com maior representatividade, cerca de 18,1% dos trabalhadores.

O índice de tecnicidade (sentido lato) foi de 64,4%, aumentou 3% em relação a 2015 e reflete a contínua preocupação em recrutar trabalhadores com mais elevado nível técnico.

Nacionalidade

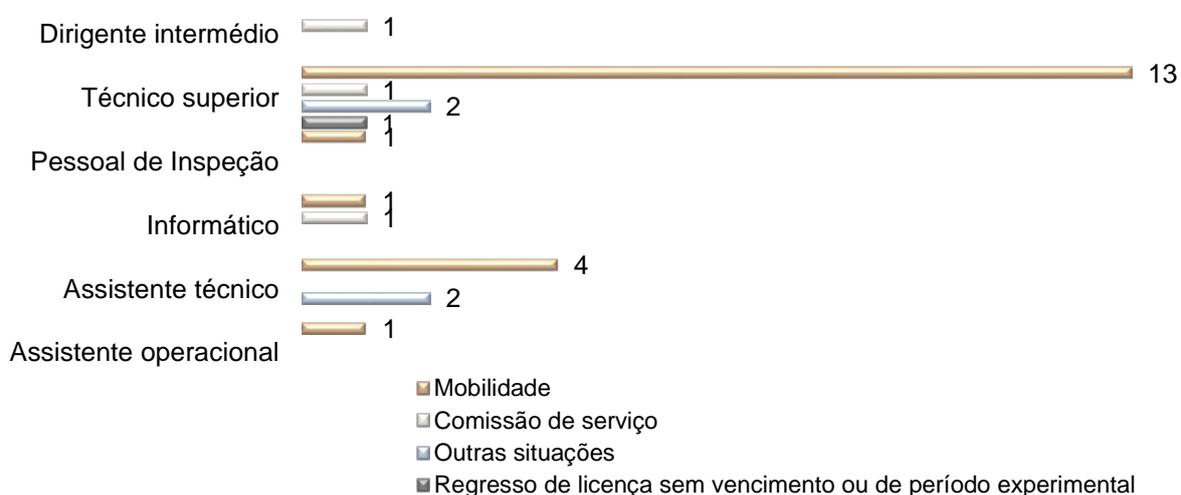
Durante o período em análise, exerceram funções na SGE 3 trabalhadores estrangeiros, o que representa 1,9% relativamente ao número total de trabalhadores.

Portadores de deficiência

O número de trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na SGE, durante o período em análise, foi de 8 (5% do total de efetivos). Desses, 1 é do género masculino e 7 são do género feminino.

Admissões, regressos e saídas

Número de trabalhadores admitidos ou regressados



Durante o período em análise, foram admitidos ou regressaram:

- Por mobilidade: 13 técnicos superiores, 1 informático, 4 assistentes técnicos, 1 assistente operacional e 1 pessoal de inspeção;
- Por comissão de serviço: 1 dirigente intermédio, 1 técnico superior e 1 informático;
- Por regresso de licença sem vencimento ou de período experimental: 1 técnico superior;
- Por outras situações: 2 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos;
- Foi admitida 1 avença.

Número de saídas por motivo



Assistiu-se à saída de 21 trabalhadores por mobilidade, aposentação, comissão de serviço e por outros motivos. Desses trabalhadores, 1 pertencia à carreira de dirigente intermédio, 9 à carreira de técnico superior, 1 à carreira de informática e 10 à carreira de assistente técnico.

A taxa de rotatividade (*turnover*) atingiu 79,2%. A taxa de reposição, que consiste na relação do número de trabalhadores admitidos versus o número de saídas, foi de 133,3%.

Mudanças de situação, postos previstos e não ocupados

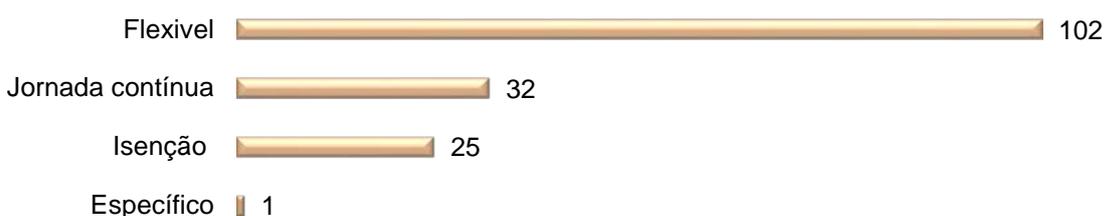
No que respeita aos postos de trabalho previstos, não foram ocupados 9 postos na categoria de técnico superior, 1 na carreira de informático e 6 na categoria de assistente técnico.

Relativamente à alteração de situação profissional, na SGE, durante 2016, verificou-se a consolidação da mobilidade na categoria de 6 técnicos superiores e 3 assistentes técnicos.

Regimes de horário

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

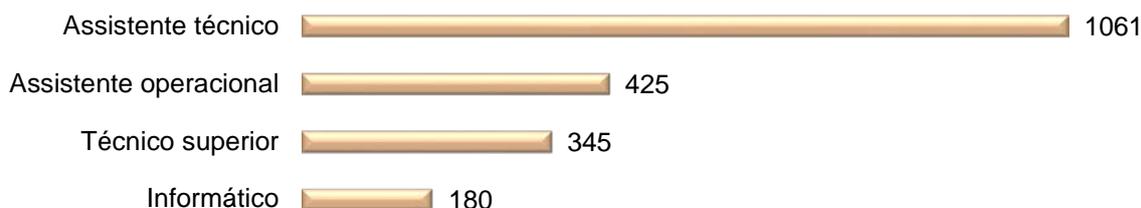
Número de trabalhadores por modalidades de horário



A maioria dos trabalhadores, 63,8%, pratica horário flexível de 35 horas semanais, com plataformas fixas das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h, 20% cumpre jornada contínua de 30 horas semanais, 15,6% têm isenção de horário e apenas 1 trabalhador tem horário específico.

Trabalho suplementar

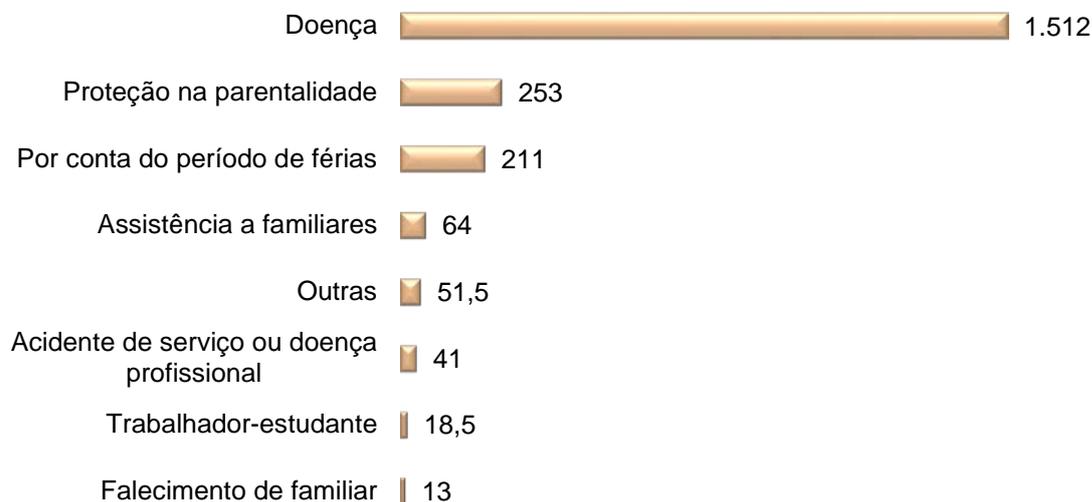
Número total de horas de trabalho suplementar por grupo de pessoal



No período em análise, recorreu-se, quando absolutamente necessário, a trabalho suplementar diurno, que atingiu um total de 2.011 horas, o que corresponde a uma taxa de utilização de trabalho suplementar de 0,64%. Este valor representa um aumento de 19% em relação a 2015. A SGE não recorreu a trabalho noturno, em 2016.

Ausências

Número total de dias de ausência ao serviço por motivo



O número total de dias de ausência foi de 2.164 dias, o que representa uma taxa de absentismo de 6,2% (mais 0,5% que em 2015). À semelhança do ano anterior, a doença continua a ser o motivo com maior peso, 69,9%, seguida das faltas por proteção na parentalidade, 11,7%, e das faltas por conta do período de férias, 9,8%. Estes três tipos de faltas representam 91,3% da totalidade das ausências registadas.

Verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 13,5 dias por ano, sendo que os homens faltaram 5,1 dias por ano, enquanto as mulheres faltaram 16,2 dias.

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

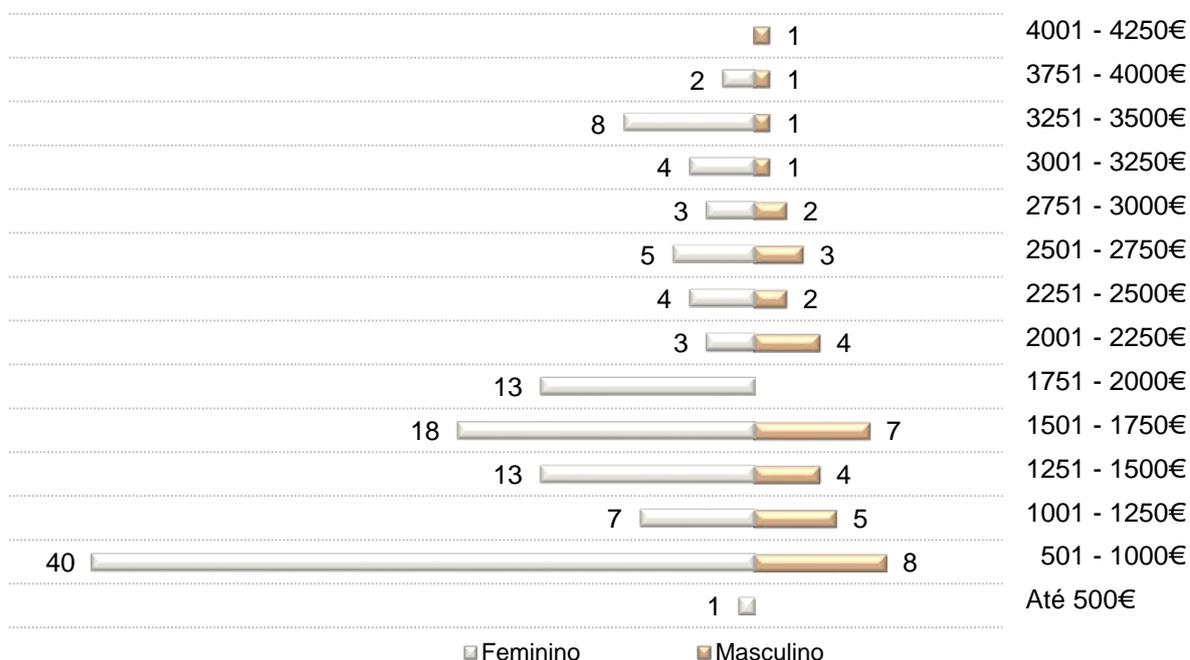
| Grupo | Dias de ausência - acumulado | Dias de ausência - média por trabalhador |
|------------------------|------------------------------|--|
| Técnico Superior | 1034 | 12,8 |
| Assistente Técnico | 979 | 25,1 |
| Assistente Operacional | 113 | 8,7 |
| Informático | 29,5 | 2,7 |
| Dirigente | 8 | 0,5 |
| Pessoal de Inspeção | 0,5 | 0,5 |
| Total | 2.164 | 13,5 |

Os assistentes técnicos são os que contabilizam, em média por trabalhador, mais dias de ausência - 25,1%. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes e o pessoal da inspeção.

Durante o período em análise não se verificaram ausências por greve.

Remunerações e encargos com recursos humanos

Estrutura remuneratória por género



Uma parte representativa dos trabalhadores (30%) auferem remunerações do escalão “501-1.000€”. Este escalão abrange 48 trabalhadores, 40 dos quais são do género feminino e 8 do género masculino.

A remuneração base média mensal foi de 1.578,94€, tendo a mínima sido de 577,74€, atribuída a 1 trabalhador do género feminino e a máxima de 3.209,67€, auferida por trabalhadores não dirigentes, quer do género masculino, quer do género feminino.

O leque salarial líquido, valor que indica o número de vezes que o salário máximo é superior ao salário mínimo, é de 7,8 incluindo dirigentes e de 5,6 não incluindo dirigentes, o que se reflete na amplitude do leque salarial líquido que é de 3.934,35€ incluindo dirigentes e de 2.631,93€ não incluindo dirigentes.

Encargos com pessoal

| | | |
|-----------------------------|--|----------------|
| Remuneração base | | 3 536 834,42 € |
| Outros encargos com pessoal | | 859 846,31 € |
| Prestações sociais | | 152 564,94 € |
| Suplementos remuneratórios | | 85 254,04 € |

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram 4.634.499,71€, destes, 3.536.834,42€ correspondem a remunerações base.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 152.564,94€, é de referir que a maior fatia, 93,2%, foi destinada a subsídios de refeição, num total de 142.146,20€.

Encargos com prestações sociais

| | | |
|--|--|--------------|
| Subsídio de refeição | | 142 146,20 € |
| Abono de família | | 2 376,60 € |
| Subsídio mensal vitalício | | 2 121,12 € |
| Outras prestações sociais | | 2 058,15 € |
| Subsídios no âmbito da parentalidade | | 1 706,10 € |
| Subsídio para assistência de 3ª pessoa | | 1 942,91 € |
| Subsídio de funeral | | 213,86 € |

3.2. Saúde, higiene e segurança

No período em análise, foram realizadas 7 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: “Gestão de stress”; “Trabalho seguro”; “Radiação ultravioleta”, “Política SST”, “Melhoria continua”, “Pausas no trabalho” e “A terra treme”. Dentro deste âmbito foram, ainda, realizadas 5 ações de formação: “Segurança e saúde no trabalho na Administração Pública Central”; “Amianto: localização, aplicação e risco” (2 cursos); “Primeiros Socorros” e “Sensibilização sobre Segurança e Saúde no Trabalho - OHSAS 18001”, que abrangeram 29 trabalhadores.

O total aplicado em segurança e saúde no trabalho totaliza 403.859,08€.

Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

| | | |
|---|--|--------------|
| Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho | | 332 005,41 € |
| Equipamento de proteção | | 71 853,67 € |
| Formação em prevenção de riscos | | 1 200,00 € |

Em 2016, o investimento da SGEN na organização/modificação dos espaços de trabalho foi de 328.905,44€.

No que respeita a atividades de medicina no trabalho, foram realizados 79 exames médicos de admissão e as despesas com a medicina do trabalho ascenderam a 3.099,97€.

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 4,4% (4 acidentes no local de trabalho e 3 *in itinere*, num total de 160 pessoas).

3.3. Formação profissional

Uma das apostas da SGEC é a formação contínua dos seus trabalhadores, 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 das competências e conseqüentemente do desempenho da organização e dos trabalhadores. A formação é realizada recorrendo a meios internos e a entidades externas, empresas formadoras ou formadores externos.

Número de participações por duração das ações de formação

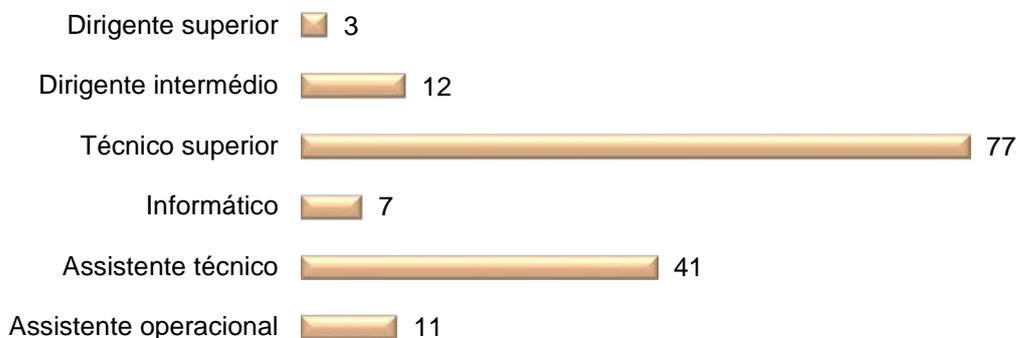


Durante o período em análise, foram proporcionadas 360 participações em ações de formação a 151 trabalhadores que exerceram funções na SGEC²⁹, ao longo do ano de 2016, o que significa uma média de 2,1 ações por trabalhador.

Dos 173 trabalhadores que exerceram funções na SGEC, durante todo o ano de 2016, 22 não participaram em qualquer ação de formação, o que se traduz numa taxa de formação profissional de 87,3% e representa um decréscimo de 2,3% em relação ao ano anterior.

²⁹ Ao longo de todo o ano de 2016, exerceram funções na SGEC 173 trabalhadores, apesar de a 31 de dezembro estarem em exercício de funções apenas 160 trabalhadores.

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



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 118 participantes, 78,1% do total.

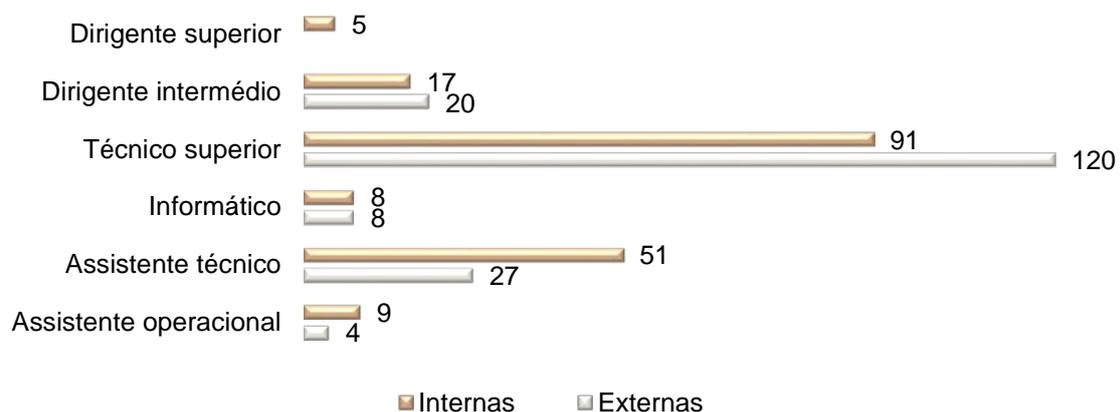
Percentagem de trabalhadores nas ações de formação por grupo/cargo/carreira



A formação profissional envolveu trabalhadores de todos os grupos/cargos da SGE, incluindo pessoal dirigente. No entanto, os dirigentes superiores e intermédios, os técnicos superiores e os assistentes técnicos foram os grupos com maior representatividade nas ações de formação.

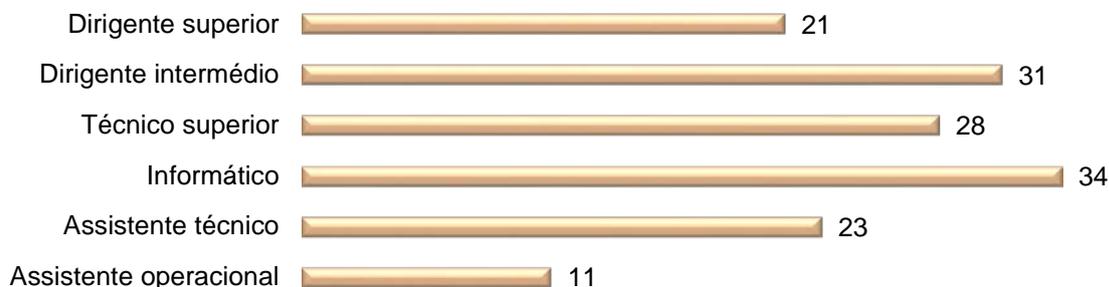
Número de participações em ações de formação por tipo

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



Os trabalhadores da SGECE usufruíram, cumulativamente, de 3.846 horas de formação profissional - 1.690 internas e 2.156 externas.

Número de horas despendidas em formação por participante



Em 2016, as carreiras com maior número de horas de formação por participante foram as dos dirigentes intermédios e dos informáticos, o que representa 43,6% relativamente à totalidade dos trabalhadores.

O custo total com ações de formação foi de 27.343,99€, dos quais 24.0859€ foram formação externa. A taxa de investimento em formação, que se traduz no rácio entre despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,6%, o que representa menos 0,3% de investimento em formação do que em 2015.

3.4. Relações profissionais

De acordo com os dados do sistema de gestão de recursos humanos, existem apenas 7 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.

3.5. Principais indicadores do balanço social

| Indicador | Fórmula | 2014 | 2015 | 2016 | Impacto |
|--|---|-------|-------|-------|---------|
| Percentagem de efetivos face ao planeado | $\frac{\text{Total de efetivos} \times 100}{\text{Total recursos humanos planeados}}$ | 91,6% | 86,4% | 85,1% | ● |
| 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 = recurso em efetividade de funções {1, ..., 153}</i> <i>j = recurso planeado {1, ..., 182}</i> pontos da categoria <i>i</i> = de acordo com a escala determinado pelo CCAS para a construção do QUAR | 80,4% | 85,3% | 80,2% | ● |
| Idade média | $\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$ | 49,2 | 49,6 | 50,8 | ● |
| Leque etário | $\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$ | 2 | 2 | 2,1 | ● |
| Taxa de envelhecimento | $\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 30% | 32% | 40,6% | ● |
| Taxa de enquadramento de dirigentes | $\frac{\text{Total de dirigentes} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 9,8% | 9,8% | 9,4% | ● |
| Rácio de efetivos por dirigente | $\frac{\text{Total de efetivos}}{\text{Total de dirigentes}}$ | 10,2 | 10,2 | 10,7 | ● |
| Taxa de enquadramento de dirigentes do género feminino | $\frac{\text{Total de dirigentes femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 8,5% | 8,5% | 8,1% | ● |
| Taxa de feminização | $\frac{\text{Total de efetivos femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 75,2% | 73,9% | 75,6% | ● |
| Nível médio de antiguidade | $\frac{\text{Somatório das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$ | 22,1 | 22,7 | 24 | ● |
| Taxa dos assistentes técnicos | $\frac{\text{Total de assistentes técnicos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 29,4% | 28,1% | 24,4% | ● |
| Taxa dos assistentes operacionais | $\frac{\text{Total de assistentes operacionais} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 7,8% | 7,8% | 8,1% | ● |
| Índice de tecnicidade (sentido lato) | $\frac{\text{Total de dirigentes} + \text{técnicos superiores} + \text{informáticos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 59,5% | 61,4% | 64,4% | ● |
| Taxa de habilitação superior | $\frac{\text{Total de efetivos com bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 61,4% | 62,1% | 65% | ● |
| Taxa de habilitação secundária | $\frac{\text{Total de efetivos com 11º ou 12º ano} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 24,2% | 24,2% | 23,1% | ● |
| Taxa de habilitação básica | $\frac{\text{Total de efetivos com escolaridade } \leq \text{ao 9º ano} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 14,4% | 13,7% | 11,9% | ● |
| Taxa de trabalhadores estrangeiros | $\frac{\text{Total de trabalhadores estrangeiros} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 2% | 2% | 1,9% | ● |

| Indicador | Fórmula | 2014 | 2015 | 2016 | Impacto |
|--|--|---------|---------|---------|---------|
| Taxa de emprego jovem | $\frac{\text{Total de efetivos com idade inferior a 35 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 3,9% | 2% | 1,9% | ● |
| Taxa de admissões | $\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 11,1% | 17% | 17,5% | ● |
| Taxa de saídas | $\frac{\text{Total de saídas} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$ | 20,9% | 17% | 13,1% | ● |
| Taxa de reposição | $\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de saídas}}$ | 53,1% | 100% | 133,3% | ● |
| Índice de rotatividade | $\frac{\text{Total de efetivos a 31 dezembro} \times 100}{\text{Total inicial de efetivos} + \text{entradas} + \text{saídas}}$ | 69,6% | 73,9% | 79,2% | ● |
| Taxa de absentismo | $\frac{\text{Total de dias ausência (s/ férias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efetivos)}}$ | 4,1% | 5,7% | 6,2% | ● |
| Taxa de trabalho suplementar | $\frac{\text{Número total de horas extraordinárias} \times 100}{\text{Número total de horas trabalháveis}}$ | 0,3% | 0,5% | 0,6% | ● |
| Leque salarial ilíquido lato (inc. dirigentes) | $\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$ | 7,0 | 7,1 | 7,8 | ● |
| Leque salarial ilíquido restrito (não inc. dirigentes) | $\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$ | 5 | 5,5 | 5,6 | ● |
| Peso dos encargos sociais | $\frac{\text{Total encargos com prestações sociais} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$ | 4% | 3,9% | 3,3% | ● |
| Peso da remuneração base | $\frac{\text{Total encargos com remuneração base} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$ | 91,3% | 93,6% | 76,3% | ● |
| Remuneração base média anual | $\frac{\text{Total encargos com remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$ | 23.234€ | 22.242€ | 22.105€ | ● |
| Taxa de participação na formação | $\frac{\text{Total de participantes em ações de formação} \times 100}{\text{Total de trabalhadores ao longo do ano}}$ | 91,9% | 89,6% | 87,3% | ● |
| Taxa de autoformação | $\frac{\text{Número de ações de autoformação frequentadas} \times 100}{\text{Número de ações de formação frequentadas}}$ | 14,3% | 1,5% | 2,2% | ● |
| Taxa de investimento em formação | $\frac{\text{Despesas com formação} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$ | 0,5% | 0,9% | 0,6% | ● |

Legenda

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



4. Avaliação final

A atividade da SGEC foi assegurada com regularidade ao longo de todo o ano de 2016 e o balanço final apresentado neste Relatório é muito positivo, como se constata das evidências apresentadas.

Após a leitura e análise dos dados e dos principais indicadores apresentados, salienta-se o seguinte:

- Foi superado o QUAR (118,26%) e todos os parâmetros de avaliação – eficácia (122,5%), eficiência (113,9%) e qualidade (117%);
- O desempenho do serviço esteve acima do planeado, com taxas de concretização do QUAR de 118,26% e do Plano de Atividades de 117,8%, tendo sido superados 90% dos objetivos definidos;
- Todos os indicadores do QUAR estão diretamente relacionados com a missão da SGEC e são maioritariamente de impacto e de resultados. Foram cumpridos 100% dos indicadores e, destes, 85% foram superados. Apenas 35% tiveram um desvio superior ou igual a 25% e cerca de 75% tiveram evolução positiva ou constante;
- A taxa de execução do orçamento de funcionamento foi de 95,9%;
- O número de efetivos foi inferior ao planeado – a percentagem de recursos humanos em efetividade de funções face ao planeado foi de 85,1% e a taxa de utilização dos recursos humanos, de acordo com a fórmula de cálculo recomendada pelo CCAS, foi de 80,2%;
- O Relatório dispõe de informação sobre a evolução histórica positiva e significativa sobre os resultados das ações desenvolvidas. Esta informação é totalmente utilizada na autoavaliação e está relacionada com os objetivos do QUAR, por força do modelo de Governo instituído;
- Os resultados da comparação nacional e internacional são referentes ao serviço no seu todo, tendo sido demonstrado que está entre os melhores;
- Durante o ano em apreço mantiveram-se as certificações em qualidade, de acordo com a norma ISO 9001 e em ambiente, de acordo com a norma ISO 14001;
- Os objetivos de eficiência apresentados no QUAR foram superados e concretizam o esforço de otimização de recursos, isto é, de melhoria dos processos, de redução do risco associado aos mesmos com aumento do rendimento e com taxas de execução do orçamento e de utilização de recursos humanos inferiores a 100%;

- O grau de satisfação dos clientes, aferido através de questionário CAF, abrangeu todas as áreas de serviço, alcançou taxas de resposta de 29%. A classificação global, 4,23, foi superior à obtida no ano anterior e superou a meta [3,25;3,75];
- A opinião dos trabalhadores foi auscultada através de inquérito CAF, tendo obtido uma taxa de respostas de 67% e um resultado de 4,27, superior ao do ano anterior e superior à meta [3,25;3,75];
- A SGEN tem 96% das 26 ferramentas do sistema de controlo interno implementadas - anexo A do modelo de relatório de autoavaliação;
- A informação incluída no presente Relatório de autoavaliação está de acordo com o n.º 2 do artigo 15º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para todas as alíneas a) a f).

Tendo presente os resultados alcançados, a expressão qualitativa da avaliação da SGEN situa-se, nos termos do disposto no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na menção de desempenho bom.

A SGEN pretende prosseguir com o esforço de materializar a sua Visão - afirmar-se como um serviço de referência na Administração Pública Nacional, pautado pela excelência sustentada na satisfação das necessidades e expectativas das partes interessadas e no respeito pelos princípios éticos próprios da Administração Pública e é nesse sentido que continuaremos a trabalhar.

O Secretário-Geral da Educação e Ciência,

Raúl Capaz Coelho

5. Anexos - Formulário do Balanço Social disponibilizado pela DGAEP

Quadro1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

| Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação | Nomeação definitiva | | CT em Funções Públicas por tempo indeterminado | | Comissão de Serviço no âmbito da LTFP | | TOTAL | | TOTAL |
|---|---------------------|----------|--|------------|---------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente superior de 1º grau a) | | | | | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | | | | | | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | | | | 1 | 9 | 1 | 9 | 10 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | | | | | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Técnico Superior | | | 18 | 63 | | | 18 | 63 | 81 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | 5 | 34 | | | 5 | 34 | 39 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | 5 | 8 | | | 5 | 8 | 13 |
| Informático | | | 9 | 2 | | | 9 | 2 | 11 |
| Pessoal de Inspeção | | 1 | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Total | 0 | 1 | 37 | 107 | 2 | 13 | 39 | 121 | 160 |

| Prestações de Serviços | M | F | Total |
|------------------------|----------|----------|----------|
| Avença | 1 | | 1 |
| Total | 1 | 0 | 1 |

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 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | | | | | | | | | | 2 | | | | | | | 0 | 2 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | | | | | 2 | | 3 | 1 | 3 | | 1 | | | | | 1 | 9 | 10 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | | | 0 | 2 | 2 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 2 | 1 | | 13 | 1 | 12 | 2 | 13 | 3 | 8 | 3 | 10 | 6 | 6 | 1 | | 18 | 63 | 81 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | 1 | | 3 | | 6 | 1 | 7 | 2 | 12 | 2 | 4 | | 1 | 5 | 34 | 39 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | 2 | | | | | 2 | 3 | 5 | | 1 | | | 5 | 8 | 13 |
| Informático | | | 3 | | 1 | | 2 | | | | 1 | 1 | 2 | 1 | | | 9 | 2 | 11 |
| Pessoal de Inspeção | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | 0 | 1 | 1 |
| Total | 2 | 1 | 3 | 14 | 4 | 17 | 4 | 23 | 5 | 22 | 10 | 29 | 10 | 14 | 1 | 1 | 39 | 121 | 160 |

| Prestações de Serviços | 50-54 | | TOTAL | | TOTAL |
|------------------------|-------|---|-------|---|-------|
| | M | F | M | F | |
| Avença | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| Total | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |

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

| Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço | 5 - 9 | | 10 - 14 | | 15 - 19 | | 20 - 24 | | 25 - 29 | | 30 - 34 | | 35 - 39 | | ≥ 40 | | 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 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | | | | | | | 1 | | | | 1 | | | | | | 0 | 2 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | 1 | | | 1 | | 4 | | 3 | 1 | | | | | | | 1 | 9 | 10 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | | | | | | 1 | | | | | | | | 1 | | 0 | 2 | 2 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 5 | 17 | | 4 | 2 | 9 | 3 | 11 | | 9 | 3 | 4 | 3 | 6 | 2 | 3 | 18 | 63 | 81 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | 4 | | 7 | 1 | 9 | 2 | 9 | | 3 | 2 | 2 | | 5 | 34 | 39 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | 1 | | | 2 | 1 | | 5 | 1 | | | | 2 | 1 | 5 | 8 | 13 |
| Informático | 3 | | | | 2 | | 2 | | 1 | | | | | 2 | 1 | | 9 | 2 | 11 |
| Pessoal de Inspeção | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Total | 8 | 18 | 0 | 5 | 4 | 14 | 7 | 25 | 3 | 26 | 7 | 15 | 3 | 11 | 7 | 7 | 39 | 121 | 160 |

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 | 0 | 1 | |
| Dirigente superior de 2º grau a) | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | 0 | 2 | 2 | |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | | | | | | | | | | | 1 | 9 | | | | 1 | 9 | 10 | |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | | | | | | | | | | | 1 | | 1 | | | 0 | 2 | 2 | |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a) | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | |
| Técnico Superior | | | | | | | | | | | | 16 | 51 | 1 | 11 | 1 | 1 | 18 | 63 | 81 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 1 | | 1 | | 1 | 6 | | 6 | 2 | 22 | | | | | | | 5 | 34 | 39 | |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | | | | | | | 5 | 8 | 13 | |
| Informático | | | | | | | 1 | | 2 | 1 | 6 | 1 | | | | | 9 | 2 | 11 | |
| Pessoal de Inspeção | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | 0 | 1 | 1 | |
| Total | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 8 | 1 | 7 | 5 | 24 | 23 | 63 | 2 | 14 | 1 | 1 | 39 | 121 | 160 | |

| Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária | Licenciatura | | TOTAL | | Total |
|--|--------------|---|-------|---|-------|
| | M | F | M | F | |
| Avença | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| Total | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |

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

| Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador | União Europeia | | CPLP | | TOTAL | | Total |
|---|----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | M | F | M | F | M | F | |
| Técnico Superior | | 1 | | | 0 | 1 | 1 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Informático | | | 1 | | 1 | 0 | 1 |
| Total | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |

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 | | 45 - 49 | | 50 - 54 | | 55 - 59 | | TOTAL | | Total | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------|----------|----------|----------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | | |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | | | 1 | | | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Técnico Superior | | 1 | | 2 | | | | | 1 | 1 | | 1 | 4 | 5 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | | | | | 1 | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | | | | 1 | | | | 0 | 1 | 1 |
| Total | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 7 | 8 |

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 | Mobilidade | | Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental | | Comissão de serviço | | Outras situações | | TOTAL | | TOTAL |
|---|------------|-----------|---|----------|------------------------|----------|------------------|----------|----------|-----------|-----------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | | | | | 1 | | | 0 | 1 | 1 |
| Técnico Superior | 1 | 12 | | 1 | | 1 | | 2 | 1 | 16 | 17 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | 4 | | | | | | 2 | 0 | 6 | 6 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 1 | | | | | | | | 1 | 0 | 1 |
| Informático | 1 | | | | | 1 | | | 1 | 1 | 2 |
| Pessoal de Inspeção | | 1 | | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| Total | 3 | 17 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 4 | 3 | 25 | 28 |

| Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação) | M | F | Total |
|---|----------|----------|----------|
| Avença | 1 | | 1 |
| Total | 1 | 0 | 1 |

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

| Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano) | Comissão de serviço | | TOTAL | | Total |
|---|---------------------|----------|----------|----------|----------|
| | M | F | M | F | |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |

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 | 1 | 2 | 5 | 3 | 6 | 9 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | 1 | | 5 | | 4 | 0 | 10 | 10 |
| Informático | | | 1 | | | | 1 | 0 | 1 |
| Total | 0 | 1 | 2 | 6 | 2 | 9 | 4 | 16 | 20 |

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 | Procedimento concursal em desenvolvimento | Total |
|---|---|--|-----------|
| Técnico Superior | 9 | | 9 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 6 | | 6 |
| Total | 15 | 1 | 16 |

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

| Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança | Consolidação da mobilidade na categoria (3) | | TOTAL | | Total |
|---|--|----------|----------|----------|----------|
| | M | F | M | F | |
| Técnico Superior | 3 | 3 | 3 | 3 | 6 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| Total | 4 | 5 | 4 | 5 | 9 |

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 | | Específico | | Isenção de horário | | TOTAL | | Total |
|---|-----------|-----------|---------------------|-----------|------------|----------|-----------------------|-----------|-----------|------------|------------|
| | 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 | | 2 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | | | | | | 1 | 9 | 1 | 9 | 10 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | | | | | | | 2 | | 2 | 2 |
| Técnico Superior | 14 | 43 | 2 | 16 | 1 | | 1 | 4 | 18 | 63 | 81 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 4 | 23 | 1 | 9 | | | | 2 | 5 | 34 | 39 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 5 | 2 | | 4 | | | | 2 | 5 | 8 | 13 |
| Informático | 8 | 2 | | | | | 1 | | 9 | 2 | 11 |
| Pessoal de Inspeção | | 1 | | | | | | | | 1 | 1 |
| Total | 31 | 71 | 3 | 29 | 1 | 0 | 4 | 21 | 39 | 121 | 160 |

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 | | PNT inferior ao praticado a tempo completo | | TOTAL | | Total |
|---|----------------|------------|--|----------|-----------|------------|------------|
| | | | Tempo parcial ou outro regime especial | | M | F | |
| | 40 horas | | 30 horas | | | | |
| | M | F | 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) | 1 | 9 | | | 1 | 9 | 10 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | 2 | | | | 2 | 2 |
| Técnico Superior | 17 | 63 | 1 | | 18 | 63 | 81 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 5 | 34 | | | 5 | 34 | 39 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 5 | 8 | | | 5 | 8 | 13 |
| Informático | 9 | 2 | | | 9 | 2 | 11 |
| Pessoal de Inspeção | | 1 | | | | 1 | 1 |
| Total | 38 | 121 | 1 | 0 | 39 | 121 | 160 |

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 | | 275:01 | | 70:17 | 0:00 | 345:18 | 345:18 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 102:17 | 729:30 | 39:58 | 188:48 | 142:15 | 918:18 | 1060:33 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 40:26 | 261:30 | 37:50 | 85:00 | 78:16 | 346:30 | 424:46 |
| Informático | 180:23 | | | | 180:23 | 0:00 | 180:23 |
| Total | 323:06 | 1266:01 | 77:48 | 344:05 | 400:54 | 1610:06 | 2011:00 |

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 | | Outros | | Total | | TOTAL |
|---|---------------------------|------------|-------------------------|-----------|------------|--------------|--|-----------|--------------------------|----|-----------------------|-------------|--------------------------------|----------|-------------|--------------|----------------|--------------|--------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | | | | 1 | | 3 | | | | | | | | 3 | | | | 7 | 7 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | 1 |
| Técnico Superior | 33 | 198 | | 5 | 74 | 535 | | | | 10 | | 18,5 | 21,5 | 106,5 | | 32,5 | 128,5 | 905,5 | 1.034 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | | 22 | | 7 | 42 | 766 | | 41 | 27 | | | | 4,5 | 52,5 | 1 | 16 | 47,5 | 931,5 | 979 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | | | | 78 | | | 27 | | | | 2 | 5 | | 1 | 2 | 111 | 113 |
| Informático | | | | | 12 | 2 | | | | | | | 7,5 | 7 | 1 | | 20,5 | 9 | 29,5 |
| Pessoal de Inspeção | | | | | | | | | | | | | | 0,5 | | | | 0,5 | 0,5 |
| Total | 33 | 220 | | 13 | 128 | 1.384 | | 41 | 64 | | 18,5 | 35,5 | 175,5 | 2 | 49,5 | 198,5 | 1.965,5 | 2.164 | |

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

| Género / Escalão de remunerações | Número de trabalhadores | | |
|----------------------------------|-------------------------|------------|------------|
| | Masculino | Feminino | Total |
| Até 500 € | | 1 | 1 |
| 501-1000 € | 8 | 40 | 48 |
| 1001-1250 € | 5 | 7 | 12 |
| 1251-1500 € | 4 | 13 | 17 |
| 1501-1750 € | 7 | 18 | 25 |
| 1751-2000€ | 0 | 13 | 13 |
| 2001-2250 € | 4 | 3 | 7 |
| 2251-2500 € | 2 | 4 | 6 |
| 2501-2750 € | 3 | 5 | 8 |
| 2751-3000 € | 2 | 3 | 5 |
| 3001-3250 € | 1 | 4 | 5 |
| 3251-3500 € | 1 | 8 | 9 |
| 3751-4000 € | 1 | 2 | 3 |
| 4001-4250 € | 1 | 0 | 1 |
| Total | 39 | 121 | 160 |

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

| Remuneração (€) | Euros | |
|-----------------|------------|------------|
| | Masculino | Feminino |
| Mínima (€) | 683,13 € | 577,74 € |
| Máxima (€) | 4.512,09 € | 3.757,76 € |

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

| | Valor (Euros) |
|-----------------------------|-----------------------|
| Encargos com pessoal | |
| Remuneração base (*) | 3.536.834,42 € |
| Suplementos remuneratórios | 85.254,04 € |
| Prestações sociais | 152.564,94 € |
| Benefícios sociais | 0,00 € |
| Outros encargos com pessoal | 859.846,31 € |
| Total | 4.634.499,71 € |

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

| | Valor (Euros) |
|---|--------------------|
| Suplementos remuneratórios | |
| Trabalho suplementar (diurno e noturno) | 14.290,14 € |
| Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*) | 3.670,75 € |
| Abono para falhas | 957,82 € |
| Ajudas de custo | 492,92 € |
| Representação | 63.660,06 € |
| Outros suplementos remuneratórios | 2.182,35 € |
| Total | 85.254,04 € |

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

| | Valor (Euros) |
|--|---------------------|
| Prestações sociais | |
| Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção) | 1.706,10 € |
| Abono de família | 2.376,60 € |
| Subsídio mensal vitalício | 2.121,12 € |
| Subsídio para assistência de 3ª pessoa | 1.942,91 € |
| Subsídio de refeição | 142.146,20 € |
| Subsídio de funeral | 213,86 € |
| Outras prestações sociais (incluindo Pensões) | 2.058,15 € |
| Total | 152.564,94 € |

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) | 1 a 3 dias de baixa | Superior a 30 dias de baixa | Total | Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa) |
| Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência | M | | | | | | |
| | F | 4 | 3 | | 1 | 3 | 2 |
| Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência | M | | | | | | |
| | F | 1 | | | 1 | 1 | |
| Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano | M | | | | | | |
| | F | 34 | | | 34 | 7 | |
| Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores | M | | | | | | |
| | F | | | | | | |

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 |
| Casos de incapacidade temporária e absoluta | 0 |
| Casos de incapacidade temporária e parcial | 2 |
| Total | 0 |

Quadro 22: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

| Atividades de medicina no trabalho | Número | Valor (Euros) |
|--|-----------|---------------|
| Total dos exames médicos efetuados: | 79 | |
| Exames de admissão | 16 | |
| Exames periódicos | 62 | |
| Exames ocasionais e complementares | 1 | |
| Despesas com a medicina no trabalho | | 3099,97€ |
| Visitas aos postos de trabalho | 1 | |

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

| Ações de formação em Segurança e saúde no trabalho | Número |
|--|--------|
| Ações realizadas durante o ano | 11 |
| Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas | 160 |

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

| Custos com segurança e saúde no trabalho | Valor (Euros) |
|--|---------------|
| Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho | 332.005,41 € |
| Equipamento de proteção | 71.853,67 € |
| Formação em prevenção de riscos | 1.200,00 € |
| Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais | 0,00 € |

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 | 143 | 38 | | | 181 |
| Externas | 160 | 19 | | | 179 |
| Total | 303 | 57 | | | 360 |

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/ Nº de participações e de participantes | Ações internas | Ações externas | TOTAL | |
|---|----------------|----------------|---------------------|---------------------|
| | | | Nº de participações | Nº de participantes |
| Dirigente superior de 1º grau | 2 | | 2 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau | 3 | | 3 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau | 14 | 18 | 32 | 10 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | 3 | 2 | 5 | 2 |
| Técnico Superior | 91 | 120 | 211 | 77 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 51 | 27 | 78 | 41 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 9 | 4 | 13 | 11 |
| Informático | 8 | 8 | 16 | 7 |
| Total | 181 | 179 | 360 | 151 |

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 a) | 17:00 | | 17:00 |
| Dirigente superior de 2º grau a) | 47:00 | | 47:00 |
| Dirigente intermédio de 1º grau a) | 177:00 | 167:30 | 344:30 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | 20:00 | 6:30 | 26:30 |
| Técnico Superior | 906:00 | 1261:30 | 2167:30 |
| Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo | 445:00 | 496:30 | 941:30 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | 27:00 | 40:00 | 67:00 |
| Informático | 51:00 | 184:00 | 235:00 |

Quadro 30: Despesas anuais com formação

| Tipo de ação/valor | Valor (Euros) |
|----------------------------|--------------------|
| Despesa com ações internas | 3.258,90 € |
| Despesa com ações externas | 24.085,09 € |
| Total | 27.343,99 € |

Quadro 31: Relações profissionais

| Relações profissionais | Número |
|---|--------|
| Trabalhadores sindicalizados | 7 |
| Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores | 0 |
| Total de votantes para comissões de trabalhadores | 0 |



ISO 9001
ISO 14001



Secretaria-Geral da Educação e Ciência