



Secretaria-Geral da Educação e Ciência

Relatório de Autoavaliação

2017



Secretaria-Geral da Educação e Ciência
março / 2018

Ficha Técnica

Título

Relatório de Autoavaliação 2017

Data de finalização

Março de 2018

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.....	19
2.5. Medidas de reforço positivo do desempenho.....	19
2.6. Comparação do desempenho	20
2.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação	23
2.8. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano de atividades	24
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 com 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.

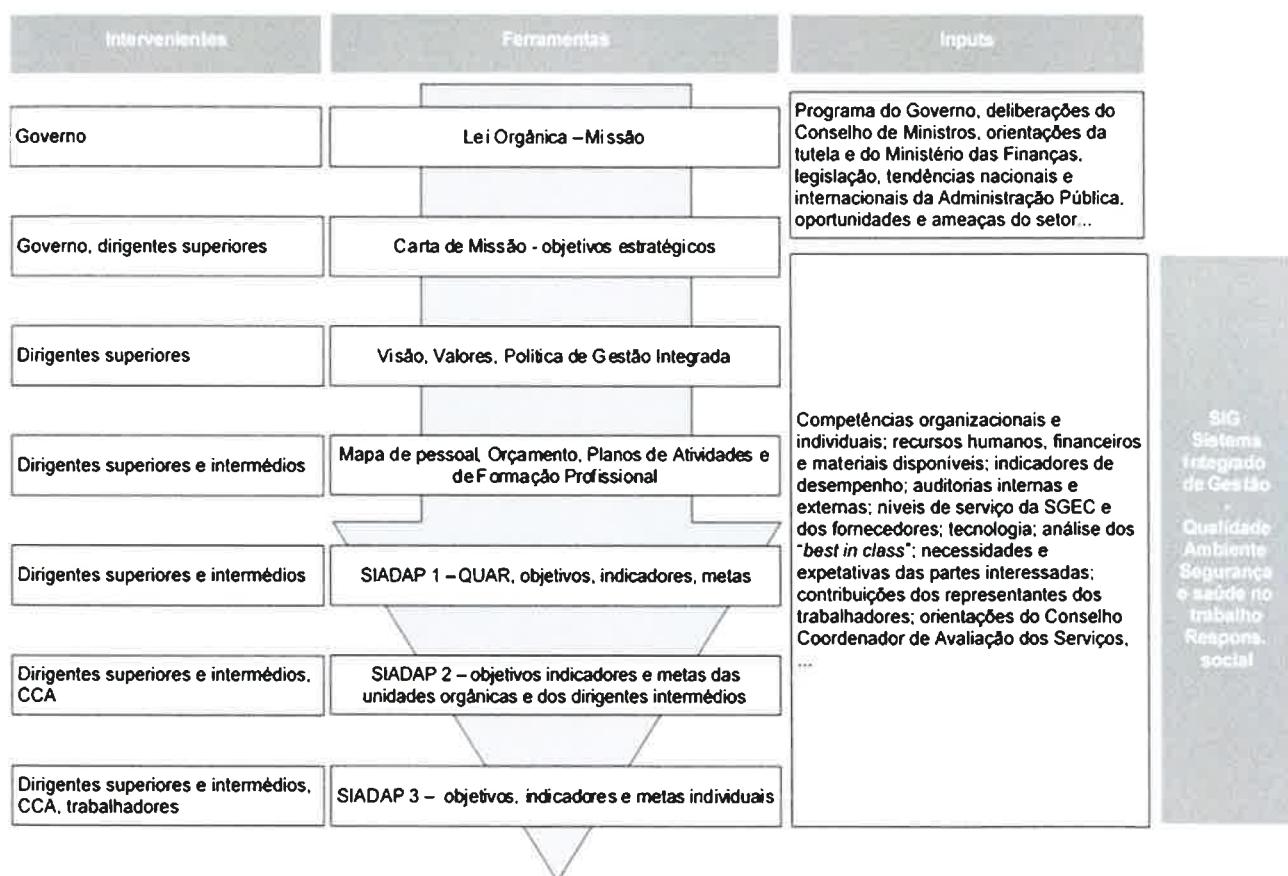


¹ Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços.

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, serviram de base à construção dos objetivos das áreas funcionais e dos dirigentes intermédios e, sequencialmente, dos trabalhadores - Modelo de Governo da SGEC.

Modelo de Governo da SGEC



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

Realizada a análise dos resultados alcançados a 31 de dezembro de 2017, que se ilustram nos quadros subsequentes, pode concluir-se que:

- Foram cumpridos 100% dos objetivos do QUAR e, destes, 91% foram superados;
- Foram cumpridos 100% dos indicadores do QUAR e, destes, 80% foram superados;
- Os desvios foram adequados, apenas 10% dos indicadores apresentam desvios de 25% relativamente às metas estabelecidas e nenhum apresenta desvios superiores a 25%;
- Os parâmetros de avaliação – Eficácia, Eficiência e Qualidade - foram todos superados e a taxa global de concretização do QUAR foi de 113,1%;
- Não houve qualquer alteração ao QUAR relativamente ao inicialmente definido e aprovado.

Evolução histórica dos indicadores do QUAR

Indicadores	Meta 2017	Resultados			Desvio %	Classific.
		2015	2016	2017		
O1. Assegurar o apoio técnico especializado aos membros do Governo					18,1%	Superado
I1. Percentagem de informações e pareceres devolvidos com despacho favorável pelos membros do Governo	[80;95]	100	100	98,22	21,4%	Superado
I2. Percentagem de estudos, informações e pareceres elaborados dentro do prazo estipulado	[80;95]	96,8	97	97,92	20,8%	Superado
O2. Assegurar o adequado tratamento do contencioso					21,7%	Superado
I3. Percentagem de peças processuais elaboradas até 3 dias antes do prazo, exceto nos processos urgentes, em que deve ser assegurado o prazo de entrega no Tribunal	[80;95]	97,2	99,1	98,33	21,7%	Superado
O3. Promover a prestação de serviços de informação e comunicação através de meios digitais (OE2)					10,3%	Superado
I4. Número de documentos disponibilizados mensalmente no Repositório Digital da História da Educação	{50;60}	68,8	81,5	77,87	6%	Superado
I5. Número de exposições virtuais divulgadas	[11;13]	19	14	15	9,4%	Superado
I6. Número de registos carregados e verificados nas bases de dados de documentação histórica para disponibilizar no site da SGEC	{3900;4500}	4.821	5.483	4.655	14,2%	Superado
O4. Sistematizar o controlo interno, a monitorização e a avaliação					19,3%	Superado
I7. Número de normas contempladas nas auditorias internas	{1,2}	3	3	3	16,7%	Superado
I8. Percentagem de procedimentos monitorizados trimestralmente	[80;90]	100	100	100	25%	Superado
I9. Número de âmbitos contemplados no Plano de Gestão de Riscos	{1;3}	5	5	5	18,8%	Superado
O5. Assegurar a gestão e o funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGEC (OE2)					8,7%	Superado
I10. Tempo médio, em horas, de resposta a pedidos de ajuda no âmbito do funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGEC	[3;4]	03:54	04:16	02:59	8,7%	Superado



Indicadores	Meta	Resultados			Desvio %	Classific.
		2017	2015	2016		
O6. Promover a sustentabilidade financeira e a otimização de recursos (OE2)					4,2%	Superado
I11. Taxa de execução do orçamento de atividades	[90;97,5]	96,1	95,9	95,5	0%	Atingido
I12. Número de categorias de bens e serviços centralizadas pela SGEC	{3;5}	7	11	6	8,3%	Superado
O7. Assegurar um conjunto de políticas de gestão estratégica de pessoas, visando a qualificação e a competência dos trabalhadores (OE3)					0%	Atingido
I13. Percentagem de trabalhadores que frequentaram ações de formação profissional	[60;90]	89,6	87,28	69,5	0%	Atingido
O8. Desenvolver uma cultura de commitment nos trabalhadores (OE3)					10,5%	Superado
I14. Percentagem de trabalhadores envolvidos em projetos de melhoria	[30;50]	48	48	53,7	5,7%	Superado
I15. Número de campanhas de solidariedade social desenvolvidas anualmente	{2;4}	5	5	6	25%	Superado
O9. Promover a melhoria contínua dos processos de realização e suporte (OE3)					5,3%	Superado
I16. Taxa de implementação de ações de melhoria no âmbito do Sistema Integrado de Gestão	[60;80]	72	81	76	0%	Atingido
I17. Percentagem de medidas do plano de gestão de riscos implementadas e reportadas	[70;90]	88,2	88	90	0%	Atingido
I18. Nível médio de risco residual (1 a 3)	[1,8;2,5]	1,34	1,33	1,36	17,8%	Superado
O10. Assegurar um conjunto de políticas de gestão visando a satisfação dos clientes (OE3)					12,6%	Superado
I19. Índice global de satisfação de clientes (1 a 5)	[3,5;4]	4,22	4,23	4,38	12,8%	Superado
O11. Aumentar as parcerias externas (OE2)					19,2%	Superado
I20. Número de parcerias estabelecidas	{1;3}	10	12	12	19,2%	Superado



**Análise dos desvios**

Objetivos	Análise do desvio
O1. Assegurar o apoio técnico especializado aos membros do Governo (OE1)	<p>O objetivo é composto por dois indicadores, com pesos idênticos (50%), e teve um desvio positivo de 21,4%.</p> <p>98,22% dos pareceres devolvidos pelos membros do Governo tiveram despacho favorável. Este resultado constituiu um desvio positivo de 21,4% na taxa de realização (fórmula do QUAR) em relação à meta.</p> <p>97,92% dos estudos, informações e pareceres foram elaborados dentro do prazo estipulado, apresentando um desvio positivo de 20,8%.</p>
O2. Assegurar o adequado tratamento do contencioso (OE1)	<p>98,33% das peças processuais foram elaboradas até 3 dias antes do prazo, representando um desvio positivo de 21,7% em relação à meta.</p>
O3. Promover a prestação de serviços de informação e comunicação através de meios digitais (OE2)	<p>O objetivo é composto por três indicadores, dois com o mesmo peso (30%) e um com peso distinto (40%) e, obteve um desvio positivo de 10,3% face à meta.</p> <p>O indicador "Número de documentos disponibilizados mensalmente no Repositório Digital da História da Educação" teve um resultado de 77,9, que representa um desvio positivo de 6% face à meta.</p> <p>O indicador "Número de exposições virtuais divulgadas" teve um resultado de 15 e um desvio positivo de 9,4%, face à meta.</p> <p>O indicador "Número de registos carregados e verificados nas bases de dados de documentação histórica para disponibilizar no site da SGEC" teve um resultado de 4.655, que se traduziu num desvio positivo de 14,2% face à meta.</p>
O4. Sistematizar o controlo interno, a monitorização e a avaliação (OE3)	<p>O desvio positivo registado neste objetivo foi de 19,3%. "Número de normas contempladas nas auditorias internas", com peso de 50%, "Percentagem de procedimentos monitorizados trimestralmente" com peso de 25% e "Número de âmbitos contemplados no Plano de Gestão de Riscos" com peso de 25%, são os três indicadores que compõem este objetivo tendo obtido desvios positivos de 16,7%, 25% e 18,8% respetivamente.</p>
O5. Assegurar a gestão e o funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGEC (OE2)	<p>O tempo médio, em horas, de resposta a pedidos de ajuda no âmbito do funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGEC, foi de 2,98 (2h59), superando a meta com uma taxa de realização de 108,7%.</p>
O6. Promover a sustentabilidade financeira e a otimização de recursos (OE2)	<p>O objetivo é composto por dois indicadores com pesos idênticos.</p> <p>A taxa de execução do orçamento de funcionamento foi de 95,5%, dentro da meta estipulada e o número de categorias centralizadas pela Unidade Ministerial de Compras foi de 6, representando um desvio positivo de 8,3% face à meta.</p>

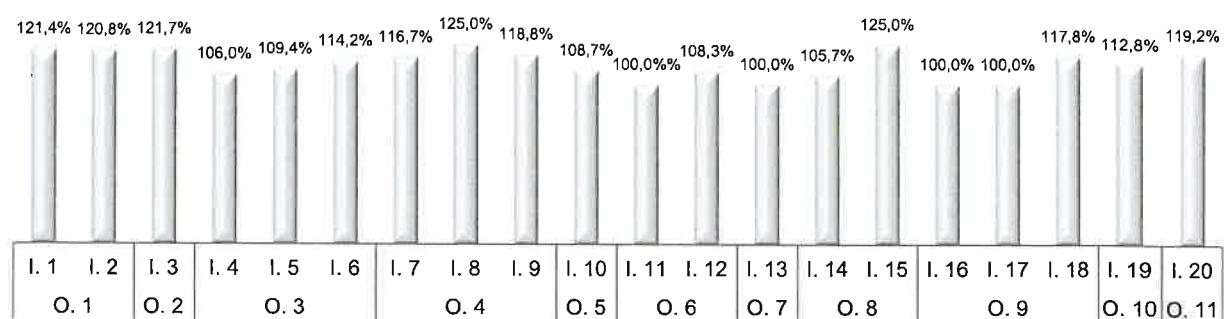


Objetivos	Análise do desvio
O7. Assegurar um conjunto de políticas de gestão estratégica de pessoas, visando a qualificação e a competência dos trabalhadores (OE3)	<p>O objetivo traduz o compromisso da SGEC quanto à qualificação dos seus trabalhadores, tendo-se verificado uma percentagem de trabalhadores a frequentar ações de formação profissional de 69,5%, o que representa um desvio nulo face a taxa de realização.</p>
O8. Desenvolver uma cultura de <i>commitment</i> nos trabalhadores (OE3)	<p>O objetivo é composto por dois indicadores, com pesos distintos, e teve um desvio positivo de 10,5%.</p> <p>O indicador "Percentagem de trabalhadores envolvidos em projetos de melhoria" teve um resultado de 54, o que representa um desvio positivo de 5,7%.</p> <p>O indicador relativo às campanhas de solidariedade social teve um resultado de 6, o que representa um desvio positivo de 25%.</p>
O9. Promover a melhoria contínua dos processos de realização e suporte (OE3)	<p>Este objetivo, composto por três indicadores com pesos distintos, teve um desvio positivo de 5,39%.</p> <p>O indicador "Taxa de implementação de ações de melhoria" registou um resultado de 76%, representando desvio nulo face à meta.</p> <p>O indicador "Percentagem de medidas do plano de gestão de riscos implementadas e reportadas" teve um resultado de 76%, apresentando um desvio nulo face à meta.</p> <p>O indicador "Nível de risco residual" teve um resultado de 1,36, um desvio positivo de 17,8% face à meta.</p>
O10. Assegurar um conjunto de políticas de gestão visando a satisfação dos clientes (OE3)	<p>O índice global de satisfação dos clientes foi de 4,39, 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 12,6% na taxa de realização face à meta.</p>
O11. Aumentar as parcerias externas (OE2)	<p>Foram estabelecidas 12 parcerias, o que constitui um desvio positivo de 19,2% face à meta.</p>

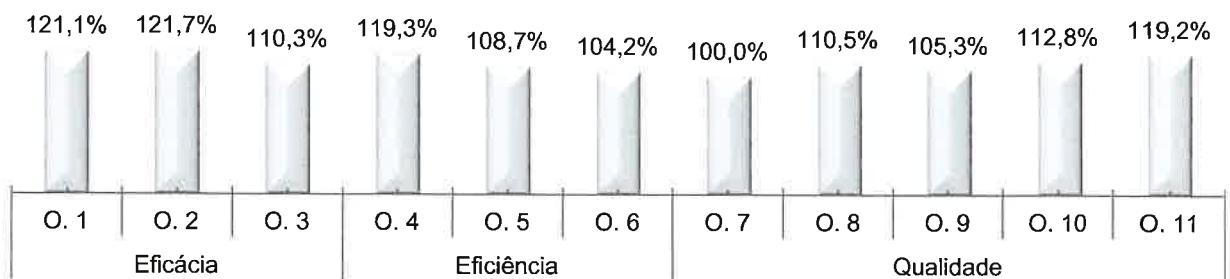
Parâmetros de avaliação

A taxa global de concretização do QUAR foi de 113,1%, sendo que a SGEC obteve taxas de execução dos indicadores entre 100% e 125%, tendo superado 91% dos objetivos, 80% dos indicadores e 100% dos parâmetros, situação ilustrada nos gráficos seguintes:

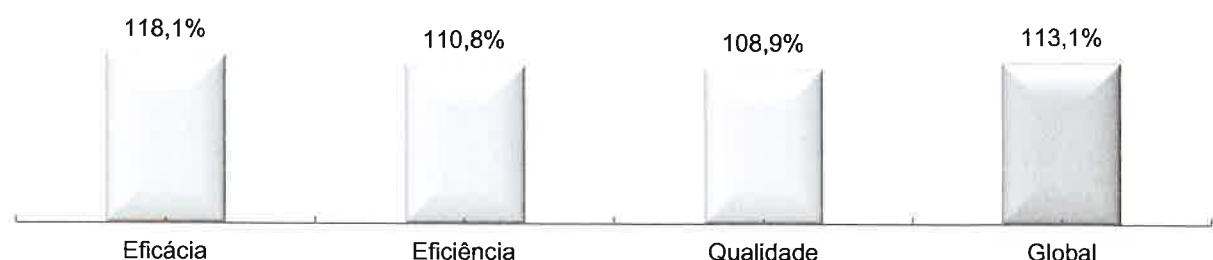
Taxa de realização dos indicadores



Taxa de realização dos objetivos



Taxa de realização dos parâmetros

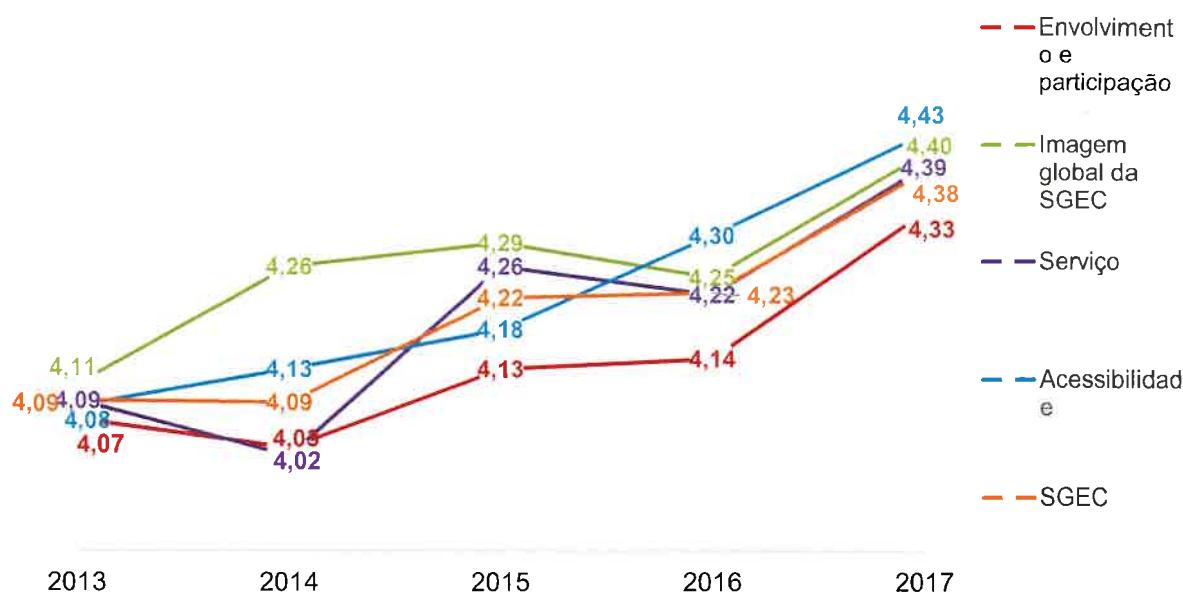



2.2. Apreciação pelos utilizadores do serviço prestado

Os questionários de satisfação são ferramentas essenciais de avaliação da percepção de clientes, relativamente à forma como a SGEC presta os seus serviços e cumpre os requisitos do cliente. Assim, foi realizado um inquérito CAF³ à satisfação de clientes, sugerido pelo CCAS, aplicado aos segmentos dos serviços e organismos e clientes específicos.

O inquérito foi distribuído a 577 clientes, e teve uma taxa de participação de 20%. Os resultados consistem na 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 [3,5;4], com valores entre 4,33 na dimensão *envolvimento e participação* e 4,43 na dimensão *acessibilidade* e com um índice global de satisfação de 4,38. Os resultados obtidos demonstram uma evolução positiva da média global.

³ Common Assessment Framework.



Evolução da satisfação de clientes por áreas de serviço

	2013	2014	2015	2016	2017
Planeamento e sistemas de gestão				4,42	4,64
Apoio jurídico	4,00	4,09	4,33	4,22	4,47
Mediação de conflitos e contencioso	3,95	4,35	4,30	4,18	4,42
Emprego e relações de trabalho	3,89	3,19	4,08	4,18	4,33
Gestão de recursos humanos	4,18	3,56	4,53	4,13	4,33
Processamento de vencimentos e abonos	4,18	3,56	4,25	4,49	4,33
Gestão de recursos financeiros	4,17	3,81	4,56	4,53	4,50
Contratação pública	3,79	4,09	4,09	4,31	4,14
Gestão do património	3,82	3,57	4,36	4,00	4,10
Sist.e tec. de informação e comunicação	4,00	4,06	4,57	4,13	4,20
Documentação e arquivo	4,44	3,85	4,33	4,50	4,17
Coop. e relações internacionais	4,47	4,35	4,33	4,17	4,69
Informação e relações públicas	4,44	4,20	4,59	3,82	4,67
SGEC	4,09	4,09	4,22	4,23	4,38

A evolução tem, também, sido positiva ao nível dos dados segmentados por unidades orgânicas.

2.3. Avaliação do sistema de controlo interno

O SCI⁴ adotado pela SGEC 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;

⁴ Sistema de Controlo Interno;

- A performance externa: medida através de indicadores que aferem o grau de satisfação das partes interessadas (percecionais) e através da comparação com o desempenho de serviços idênticos, no plano nacional e internacional, que possam constituir padrão de comparação (objetiva) - *benchmarking*.

A SGEC tem implementado um Sistema Integrado de Gestão (SIG) baseado em normas internacionalmente reconhecidas nos âmbitos da gestão da qualidade (ISO⁵ 9001), ambiente (ISO 14001), segurança e saúde no trabalho (OHSAS⁶ 18001) e responsabilidade social (SA⁷ 8000) e que integra, também, o SIADAP.

O SIG é sujeito, por iniciativa da SGEC, 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 2017, a SGEC manteve as certificações, pela APCER⁸, 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, revistos sempre que necessário e sujeitos a auditorias internas e externas.

A SGEC 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.

⁵ International Organization for Standardization;
⁶ Occupational Health & Safety Advisory Services;
⁷ Social Accountability;
⁸ Associação Portuguesa de Certificação.

De acordo com as conclusões do relatório de execução do Plano de Gestão de Riscos, em vigor em 2017, foram implementadas 89,72% das 107 medidas definidas. Relativamente às questões referidas no quadro do SCI, a SGEC tem aplicadas ferramentas para 96% das questões levantadas pelo CCAS, 25 em 26, conforme demonstrado nos quadros seguintes:

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?		Auditórias 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.03 ⁹ ; MG.
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 SGEC; 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.

⁹ Procedimento Geral da Organização.



Questões	Aplicado	Fundamentação
1.7. O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	●	Durante 2017, foram efetuadas ao Sistema Integrado de Gestão (SIG) englobando todas as Unidades Orgânicas: 1 interna pela equipa de auditores da SGEC e 1 externa pela APCER, no âmbito da certificação da qualidade e ambiente (normas ISO 9001 e ISO 14001); 1 auditoria interna aos serviços de limpeza. Foram realizadas três auditorias externas pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., relativa aos procedimentos aquisitivos adjudicados ao POCH ¹⁰ : operação EC16-17/ESA/1/SC2/POCH/60; EC16-17/ESA/2/SC2/POCH/71; EC1617/ESA/3/SC2/POCH/104

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?	●	69,49%.

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

¹⁰ Programa Operacional Capital Humano





Questões	Aplicado	Fundamentação
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 ¹¹ , GERFIP ¹² , 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 Online da DGO; SIMAF (sistema de informação de monitorização e avaliação de fornecedores); PRIMEC (Plataforma das Missões Internacionais); JURISMEC (Plataforma do Contencioso do Ministério).

¹¹ Sistema de Informação Contabilística;

¹² Gestão de Recursos Financeiros em modo Partilhado.





Questões	Aplicado	Fundamentação
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 software 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 software 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 <i>internet</i> .

2.4. Análise das causas do incumprimento de ações ou projetos

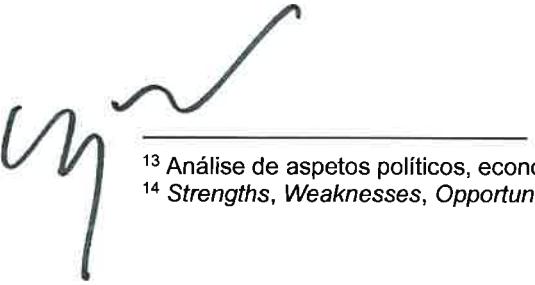
Todas as atividades, ações ou projetos planeados para 2017 foram executados.

2.5. Medidas de reforço positivo do desempenho

A SGEC, nos anos de 2012 e de 2017 elaborou estudos estratégicos com o objetivo de proceder ao planeamento, também estratégico, dos quinquénios 2013-2018, em curso, e 2019-2023. Os estudos tiveram por base a aplicação de ferramentas reconhecidas, tais como a análise PESTA¹³, a análise SWOT¹⁴ e a análise de stakeholders. Destas análises resultaram dois *Balanced Scorecards* estratégicos para os referidos períodos, respetivos objetivos estratégicos, indicadores, metas e iniciativas. Estes estudos visaram e visam servir de base para o planeamento dos ciclos de gestão anuais. Num plano mais operacional, a SGEC 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 em 2017 foram: auditorias internas, auditorias externas, recomendações dos técnicos de manutenção de equipamentos, 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, avaliações da conformidade legal, planos de gestão de riscos, investigações de acidentes, simulacros, entre outras.

As oportunidades de melhoria são alvo de análise de impacto e de capacidade, sendo implementadas as ações/projetos de melhoria para as quais a SGEC 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 2017, foram

 ¹³ Análise de aspectos políticos, económicos, sociais, tecnológicos e ambientais.

¹⁴ Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

implementadas e verificadas 60 ações de melhoria, que constituem 76% do total de 79 ações aceites.

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 ISO9001, e em gestão ambiental, no âmbito da norma ISO14001, por entidade externa acreditada.

Menções atribuídas por entidades externas

Número de organismos certificados

Normas	Nacionais	Nacionais na AP	Nacionais na APC	Internacionais
ISO9001	5.772	122	7	1.106.356
ISO14001	1.126	13	2	346.189

Fontes: <http://www.ipac.pt/>; (março 2017)
https://www.acredia.it/app/uploads/2017/09/ISO_Survey_2016.pdf (dados de 2017)

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 7 entidades certificadas na norma ISO9001 e é uma das 2 entidades certificadas em ambiente, no âmbito da ISO14001.

Comparação com outras Secretarias-Gerais

Os quadros seguintes elencam os resultados dos indicadores de desempenho do ano de 2017, relativos ao exercício de *benchmarking* entre Secretarias-Gerais:

Indicadores de recursos humanos e recursos financeiros

Âmbito	Indicador	SGMF	SGMJ	SGEC	SGMTSSS	SGMS
Recursos humanos	Número total de trabalhadores em exercício de funções	132	85	170	114	50
	Número de dirigentes intermédios	8	9	12	12	5
	Número de coordenadores técnicos	3	3	2	4	0

Âmbito	Indicador	SGMF	SGMJ	SGEC	SGMTSSS	SGMS
Recursos financeiros	Índice tecnicidade (sentido restrito)	40,91%	41%	57,6%	40,35%	46%
	Índice tecnicidade (sentido lato, inclui técnico superior e pessoal informática)	46,21%	44%	63,5%	N.A.	48%
	Número de vencimentos processados e pagos pelo orçamento da SG	14	1129	25.100	1.436	605
	Valor do orçamento de funcionamento (em milhões de €)	5,101	4.579	60,67	5,03	2,8
	Valor do orçamento de investimento (em milhões de €)	0,104	N.A.	1,52	0,05	0,05
	Número de contratos geridos	254	98	166	1.207	20

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

Indicadores de serviços prestados

	Indicador	SGMF	SGMJ	SGEC	SGMTSSS	SGMS
Número de entidades clientes por tipologia de serviços	Recursos Humanos	328	16	24	53	17
	Recursos Financeiros	16	5	12	14	4
	Aprovisionamento / logística	23	5	20	14	4
	Formação	1	16	38	21	4
	Comunicação e relações públicas	42	16	189	29	18
	Arquivo e documentação	+30	16	15	26	N.D
	Inovação e qualidade	17	1	18	23	7
	Informática	2.650	5	20	N.A.	N.A.
	Jurídicos	N.D.	5	17	30	N.A.
	UMC	20	25	140	20	N.A.
	UGP	23	N.A.	1.284	14	64
Número de clientes - Cidadão		1.346	N.D.	78.346	13.110	71.259
Número global de vencimentos processados		10.508	1.852	25.100	5.476	1.133
Número global de orçamentos geridos		24	5	10	19	44

Legenda: n.a. - Não aplicável; n.d. – Não disponível
Fonte: Projeto *benchmarking* entre SGs (31/12/2017)





Indicadores-chave do desempenho

Área	Indicador	SGMF	SGMJ	SGEC	SGMTSSS	SGMS
Finanças	Taxa de Execução Orçamental de Funcionamento	78,76%	95,1%	95,5%	92,59%	98%
	Prazo médio de pagamento a fornecedores (em dias)	N.D.	20	21,12	25,3	2
Qualidade	Índice de satisfação global clientes externos	3,94	N.D.	4,38	4,39	3,8
	Índice de satisfação global de trabalhadores	3,65	N.D.	4,07	4,02	3,3
Gestão	Percentagem de objetivos operacionais concretizados	77,3%	N.D.	100%	97,67%	100%
Informática	Prazo médio de resposta a pedidos (em horas)	2h	N.D.	2h59	N.A.	4h
Jurídica	Prazo médio de resposta a pedidos de informação/pareceres em processos graciosos (em dias)	N.D.	10,2	5,93	13	10,40
Arquivo e Documentação	Número de metros lineares do arquivo histórico tratados	352,02	N.D.	510	169	57
UMC	Percentagem de categorias centralizadas	87,5%	95%	72,72%	69%	N.A.
Património	Percentagem de imóveis registados no SIIE	100%	N.D.	100%	100%	99%
Recursos Humanos	Percentagem de trabalhadores que frequentaram formação	55,3%	81%	69,5%	54,5%	45%

Legenda: n.a. - Não aplicável; n.d. – Não disponível
Fonte: Projeto *benchmarking* entre SGs (31/12/2017)

Os dados partilhados entre secretarias-gerais mostram um bom desempenho comparativo da SGEC. Importa, ainda, referir que, ao longo do ano de 2017, seguindo a mesma linha de atuação de anos anteriores, a SGEC disponibilizou-se para participar em iniciativas de *benchmarking* não só entre secretarias-gerais, de que é exemplo o Projeto do Fórum de Promoção da SST na Administração Central, mas também em iniciativas de uma aplicação mais vasta, de que são exemplo a participação com a apresentação do caso da GSEC na Sessão do Ciclo de Debates “Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho na Administração Pública - Apresentação de boas práticas” promovido pelo INA e a partilha de boas práticas da SGEC em diferentes âmbitos (SIADAP, qualidade, ambiente, segurança e saúde no trabalho,...) com outras entidades, através da disponibilização de informação em suporte digital, mas, sobretudo, através da realização de reuniões de trabalho.

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 perceccional 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 70%. A análise incide sobre a média das respostas.

Satisfação de trabalhadores por dimensão

	2013	2014	2015	2016	2017
Secretaria-Geral	4,03	4,03	4,23	4,23	4,10
Condições de trabalho	3,94	4,00	4,08	4,18	4,03
Desenvolvimento profissional	3,90	3,98	3,92	4,15	3,77
Motivação pessoal	4,11	4,13	4,24	4,34	4,20
Liderança intermédia	4,31	4,30	4,45	4,35	4,00
Liderança de topo	4,16	4,20	4,37	4,35	4,17
Global	4,02	4,10	4,26	4,27	4,07

A avaliação global dos trabalhadores da SGEC foi muito positiva (4,07), superando a meta [3,5;4] e oscilando entre 3,77 na *dimensão desenvolvimento profissional* e 4,20 na dimensão *motivação pessoal*.



Satisfação de trabalhadores por unidades orgânicas

Unidades orgânicas	2013	2014	2015	2016	2017
DSPISG	4,21	4,23	4,47	4,27	4,51
DSAJ	4,17	4,33	4,55	4,58	4,44
DSMCC	4,20	4,23	4,67	4,63	4,47
DSERT	4,26	4,29	4,24	4,37	4,22
DSGRH	4,02	4,12	4,29	4,47	4,43
DPVA	4,02	4,12	4,29	4,07	4,19
DSGRF	4,13	4,01	4,20	4,30	4,08
DSCP	3,86	4,00	4,05	4,21	4,17
DSGP	3,80	3,76	4,78	3,95	3,96
DSDA	3,81	4,07	3,93	4,16	4,02
DSCCRI	3,86	4,13	4,25	4,30	4,02
CIREP	3,92	4,20	4,04	4,15	3,68
SGEC	4,02	4,10	4,26	4,27	4,07

A avaliação por unidade orgânica oscilou entre 3,68 no CIREP e 4,51 na DSPISG.

2.8. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano de atividades

O Plano de Atividades de 2017 resultou do conjunto de objetivos operacionais do QUAR desdobrados nas diferentes UO, complementados com objetivos adicionais. Todas as atividades desenvolvidas ao longo de 2017 encontram-se detalhadas no Relatório de Atividades 2017.

O Plano de atividades obteve uma taxa de execução de 113,2%, calculada com base na fórmula do CCAS. Os 14 objetivos do plano foram todos cumpridos e destes foram superados 12 (86%). Dos 28 indicadores do plano, 100% foram cumpridos e destes 22 (79%) foram superados.



Ainda durante o ano de 2017, iniciaram-se os procedimentos de avaliação de situações a submeter ao programa de regularização extraordinária dos vínculos precários inadequados na Administração direta e indireta do Estado e no setor empresarial do Estado (PREVPAP), instituídos pela Portaria n.º 150/2017, de 3 de maio.

A atividade de secretariado de apoio técnico às Comissões de Avaliação Bipartida está a ser garantido pela Secretaria-Geral da Educação e Ciência. Esta atividade, não prevista em plano de atividades, tem exigido um grande esforço de toda a estrutura para dar resposta aos cerca de 12.500 requerimentos submetidos a deliberação, provenientes de trabalhadores das duas áreas ministeriais, Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e Educação. Este esforço, traduz-se na dedicação de 18 técnicos superiores e 3 assistentes técnicos e na necessária transferência das atividades regularmente desempenhadas por estes para os restantes trabalhadores da SGEC.

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	2017
Taxa de concretização global do Plano de Atividades	120	116	116,3	117,5	114,6
Índice de satisfação global de trabalhadores (escala 1-5)	4,02	4,10	4,26	4,27	4,07
Número de intervenções processuais (contencioso)	74	187	170	121	102
Tempo médio de elaboração de peças processuais (contencioso) em dias	8	8,09	8,45	9,08	8,07
Multas por incumprimento de prazos imputável à SGEC (contencioso)	0	0	0	0	0
Número de centros financeiros a cargo da SGEC	9	9	9	11	10
Prazo médio de pagamento a fornecedores (dias)	13,41	8,7	15,24	18,25	21,1
Percentagem de processamentos de despesas com pessoal sem erros imputáveis à SGEC	99,54	99,66	99,66	99,55	99
Número de entidades abrangidas pela UMC	851	914	950	140	140



Indicadores	2013	2014	2015	2016	2017
Número de procedimentos UMC adjudicados	14	25	12	11	22
Número de utilizações anuais dos serviços de documentação	2.939	718	515	547	526
Número de auditorias internas/externas ao SIG	5	5	4	4	4
Número de ações de melhoria analisadas	134	157	90	137	112
Número de ações de melhoria identificadas	110	82	70	83	73
Número de ações de melhoria aceites	73	99	65	88	79
Número de ações de melhoria implementadas e verificadas	60	77	65	71	60
Consumo de combustível (litros)	4.840	6.691	6.650	3.389	3.146
Consumo de eletricidade (MW)	785,2	788,4	786,1	748,8	711,7
Consumo de água (m³)	3.060	3.300	3.615	3.687	3.867
Produção de resíduos de papel/cartão (litros)	42.000	50.880	51.600	72.720	72.240
Produção de resíduos de plástico/metal (litros)	41.520	41.040	35.280	56.160	60.000
Taxa de resíduos encaminhados para operador	100	100	100	100	100

Valores de 31 de dezembro de 2017

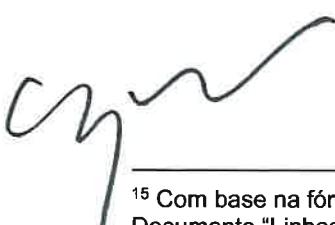
2.9. Análise dos recursos

Utilização de recursos humanos versus resultados obtidos

Recursos humanos	Efetivos planeados	Efetivos a 31/12/2017	Pontuação planeada	Pontuação executada	Taxa de utilização ¹⁵	% efetivos face ao planeado	Desvio Pontuação (%)
Dirigentes superiores	3	3	60	61,6	102,7	100	2,7
Dirigentes intermédios	12	12	192	191,4	99,7	100	-0,3
Técnicos superiores e especialistas de informática	105	94*	1.260	1.041,3	82,6	89,5	-17,4
Coordenadores técnicos	2	2	18	17,9	99,3	100	-0,7
Assistentes técnicos e técnicos de informática	51	46**	408	328,3	80,5	90,2	-19,5
Assistentes operacionais	14	13	70	57,5	82,1	92,9	-17,9
Total	187	170	2.008	1.697,9	84,6	90,9	-15,4

Produtividade

O desempenho da SGEC foi superior ao planeado, com uma taxa de execução do QUAR de 113,1% e do Plano de Atividades de 114,6%, tendo a percentagem de efetivos sido inferior ao planeado (90,9%), bem como a taxa de utilização dos recursos humanos (84,6%).



¹⁵ Com base na fórmula de cálculo do CCAS, Anexo 3 – cálculo dos recursos humanos, financeiros e desvios, do Documento "Linhões de orientação".

Utilização de recursos financeiros versus resultados obtidos

Recursos financeiros	Inicial	Corrigido	Executado	Desvio absoluto	Taxa Execução (corrigido vs executado)
Atividades	60.673.212,00	58.375.971,00	55.723.771,25	2.652.199,75	95,46%
Despesas c/pessoal	53.589.549,00	52.049.037,00	50.634.988,01	1.414.048,99	97,28%
Aquisições de bens e serviços	6.484.261,00	5.288.198,00	4.440.015,95	848.182,05	83,96%
Outras despesas correntes	216.077,00	414.028,00	350.630,35	63.397,65	84,69%
Despesas de capital	383.725,00	624.708,00	298.136,94	326.571,06	47,72%
Investimento	1.517.214,00	747.723,00	174.177,89	573.545,11	23,29%
Total	62.190.826,00	59.123.694,00	55.897.949,14	3.225.744,86	94,54%

Inclui todas as Fontes de Financiamento orçamentadas

unid. euros

Eficácia

O desempenho da SGEC foi superior ao planeado, com uma taxa de execução do QUAR de 113,1% e do Plano de Atividades de 114,6%. A taxa global de execução orçamental, tendo por base o orçamento corrigido, foi de 94,54%, representando, em termos absolutos, uma poupança de € 3.225.744,86. As taxas de execução do orçamento de investimento e do orçamento de atividades foram 23,29% e 95,46%, 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 2017. 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

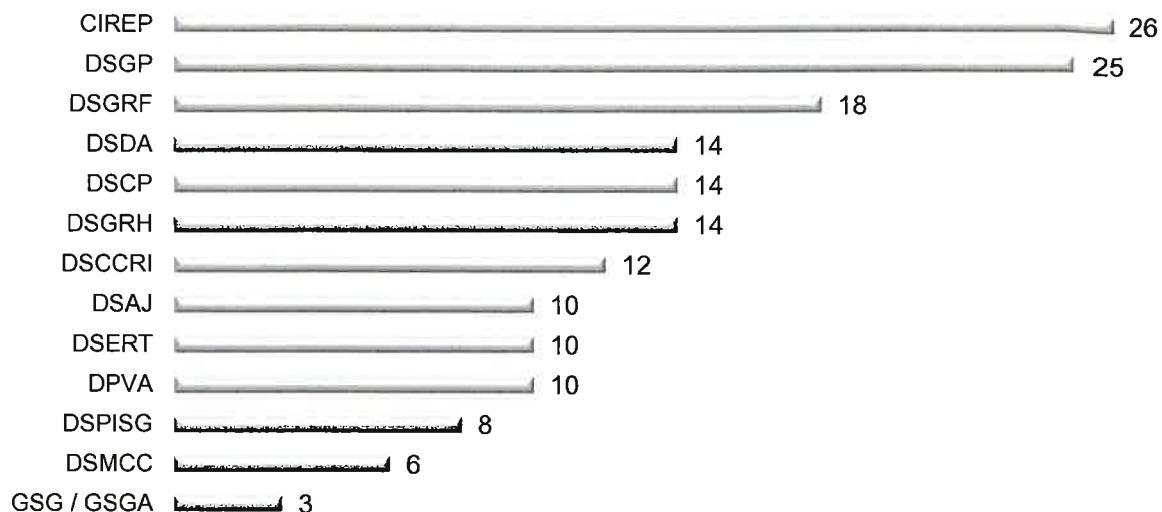
Em 31 de dezembro de 2017, exerciam funções na SGEC 170 trabalhadores, o que representa um aumento de 6,3% relativamente aos 160 trabalhadores ativos, em momento homólogo de 2016.

Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica

Cargo / Categoria	U	G	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	Total
Secretário-Geral	1																			1	
Secretária-Geral Adjunta	2																			2	
Diretor de Serviços		1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10		
Chefe de Divisão							1											1	2		
Técnico superior	5 ¹⁶	7	3	7	7	3	9	9	8	9	10	9							86		
Pessoal de inspeção				1															1		
Informático	1 ¹⁷								10										11		
Assistente técnico	1	2	1	2	5	6	7	4	3	3	1	9							44		
Assistente operacional					1		1		3	1		7							13		
Total	3	8	10	6	10	14	10	18	14	25	14	12	26	170							

Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica

¹⁶ Inclui um elemento em exercício de funções no Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos
¹⁷ Inclui um elemento em exercício de funções na FCCN, grupo de trabalho criado pelo Despacho n.º 7595/2014, de 30 de maio.

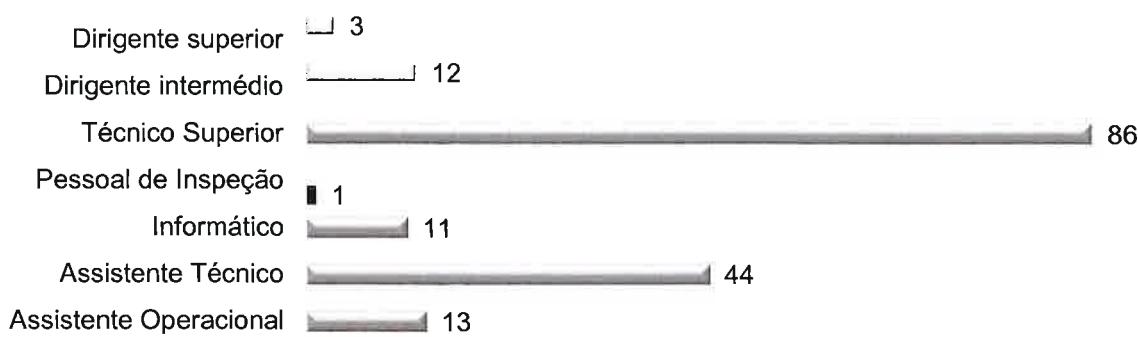


A percentagem de efetivos face ao planeado é de 90,9%, com uma taxa de utilização de recursos humanos de 83,6% (apurada com base na fórmula de cálculo do CCAS).

Carreira e vínculo

Dos 170 trabalhadores da SGEC, 90,6% (154) possui contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 8,8% (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



- ◻ Comissão de Serviço no âmbito da LTFP
- ▣ Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
- Nomeação definitiva



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

Cargo / Categoria	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Direção superior	3	3	3	3	3	3	3
Direção intermédia	16	11	12	12	12	12	12
Técnico Superior	76	82	81	76	79	89	94
Assistente Técnico	79	65	63	50	48	43	48
Assistente Operacional	13	12	12	12	12	13	13
Total	187	173	171	153	154	160	170
Percentagem ano base 2011	100%	93%	91%	82%	82%	86%	91%

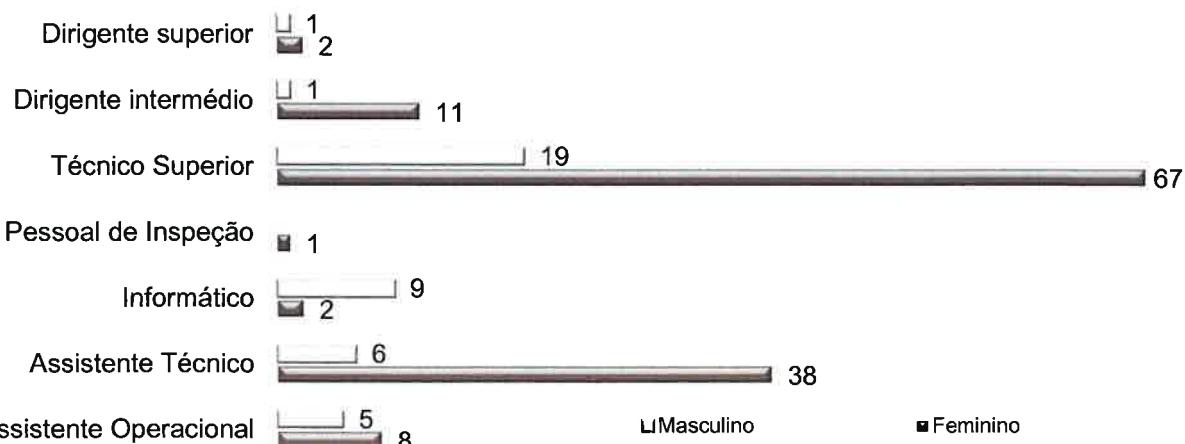
Verifica-se que em 2016 e 2017 aumentou o número de técnicos superiores, não só provenientes de outros serviços, mas também pela integração de novos trabalhadores finalistas do curso CEAGP.

As carreiras de técnico superior (94) e de assistente técnico (48) representam, em conjunto, 76,5% do total dos trabalhadores, verificando-se uma clara tendência para o aumento do peso e do número de técnicos superiores face às restantes.

A taxa de enquadramento de dirigentes é de 8,8% e o rácio de efetivos por dirigente é de 11,3. De referir, ainda, que a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 7,6%.

Género

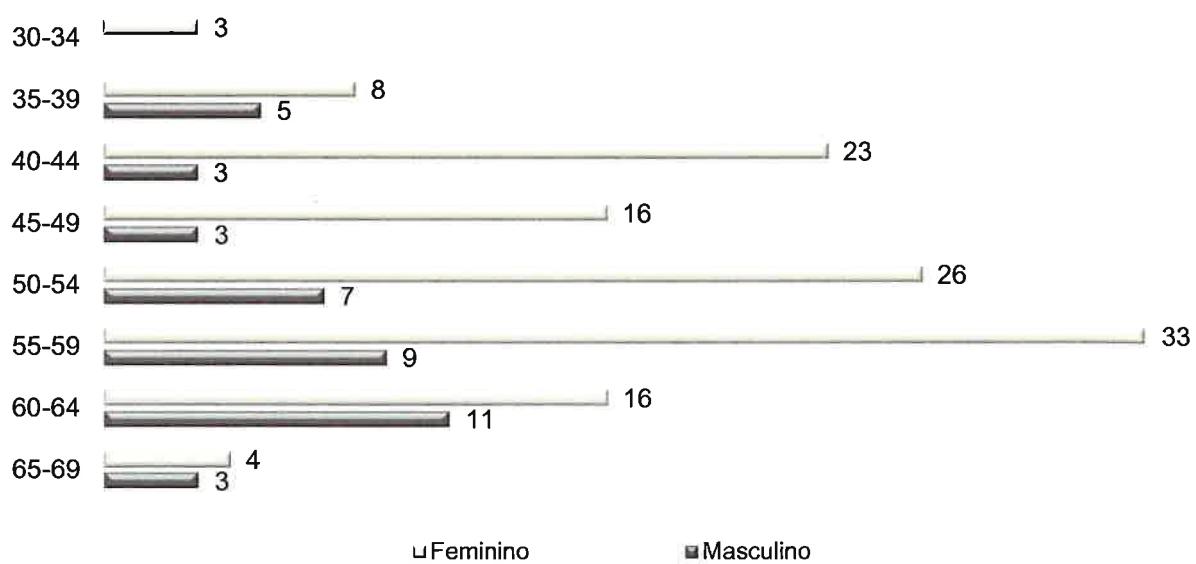
Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género



Constata-se a predominância do género feminino, 129 em 170 trabalhadores, que se traduz numa taxa de feminização de 75,9%. O valor representa um aumento de 0,3% em relação ao ano anterior. Esta realidade é mais notória nos dirigentes intermédios, nos técnicos superiores e nos assistentes técnicos.

Escalão etário

Número de trabalhadores por escalão etário e género



Número de trabalhadores por 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	2	7	3		1	
Técnico Superior	3	10	18	9	16	12	16	2	
Pessoal de Inspeção								1	
Informático		3		2	1	2	2	1	
Assistente Técnico			4	6	9	17	5	3	
Assistente Operacional			2			8	3		
Total	3	13	26	19	33	42	27	7	
% do total	2%	8%	15%	11%	19%	25%	16%	4%	

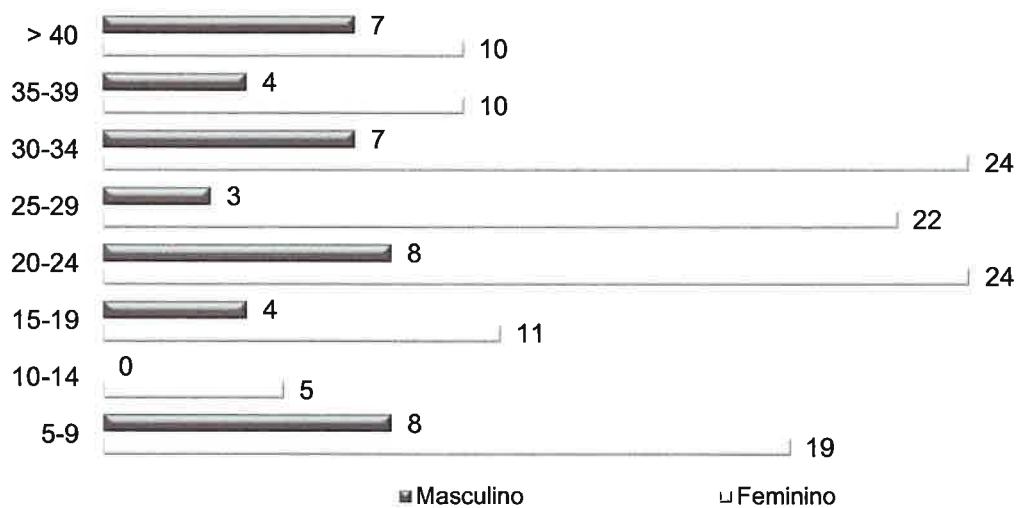


O nível médio de idade dos trabalhadores da SGEC é de 51,9 anos, sendo a amplitude de 34 anos, isto é, a diferença entre a idade do trabalhador mais velho, 66 anos, e a idade do trabalhador mais novo, 32 anos.

O índice de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é de 44,7%, mais 4,1% do que em 2016, sendo que 64% tem 50 ou mais anos, o que indica uma tendência de envelhecimento do universo dos trabalhadores da SGEC.

Antiguidade

Número de trabalhadores por escalão de antiguidade e género



Número de trabalhadores por escalão de antiguidade e carreira

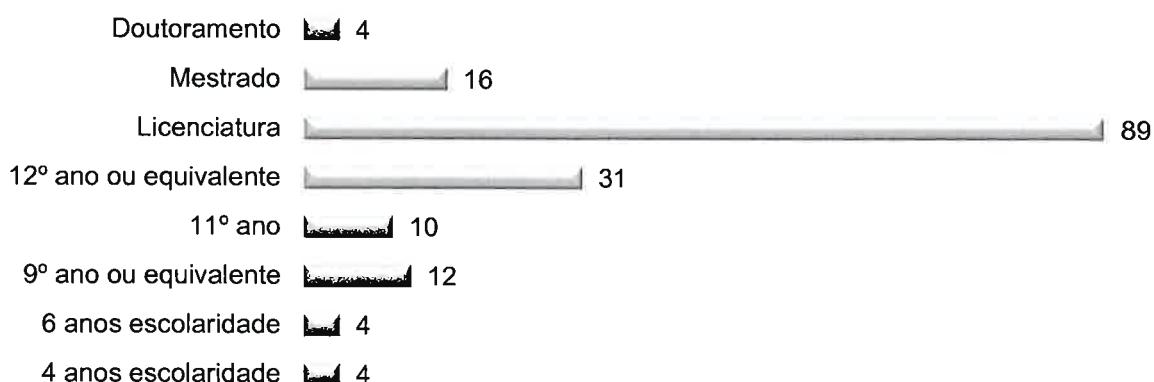
Carreira/ antiguidade	<5	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	> 40	Distribuição
Dirigentes (superiores + intermédios)		1		1	4	6	2		1	
Técnico Superior	4	22	4	8	14	8	11	8	7	
Pessoal de Inspeção							1			
Informático		3		2	2		1	2	1	
Assistente Técnico		1		4	9	8	13	4	5	
Assistente Operacional			1		3	3	3		3	
Total	4	27	5	15	32	25	31	14	17	
% do total	2%	16%	3%	9%	19%	15%	18%	8%	10%	

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 carreiras.

O nível médio de antiguidade dos efetivos é de 24,2 anos (mais 0,2 ano do que em 2016), 23,8 anos para as mulheres e 25,5 anos para os homens e cerca de 70% dos trabalhadores da SGEC encontram-se nos patamares acima dos 25 anos de antiguidade.

Nível de escolaridade

Número de trabalhadores segundo o nível de escolaridade



Os licenciados são o grupo com maior representatividade dos trabalhadores da SGEC, 52,4%, o que significa uma diminuição de 1,4% relativamente a 2016. Da mesma forma, a taxa de habilitação superior, que abrange as licenciaturas (89), os mestrados (16) e os doutoramentos (2) diminuiu 0,9% para 64,1% do total de trabalhadores. Este valor representa um desvio positivo de 6,3% relativamente à média da administração pública central. Os trabalhadores com o 12.º ano ou equivalente são o segundo grupo com maior representatividade, cerca de 18,2% dos trabalhadores.

O índice de tecnicidade (sentido lato) foi de 63,5%, menos 0,9% em relação a 2016.

Nacionalidade

Durante o período em análise, exerceram funções na SGEC 2 trabalhadores estrangeiros, o que representa 1,2% relativamente ao número total de trabalhadores.

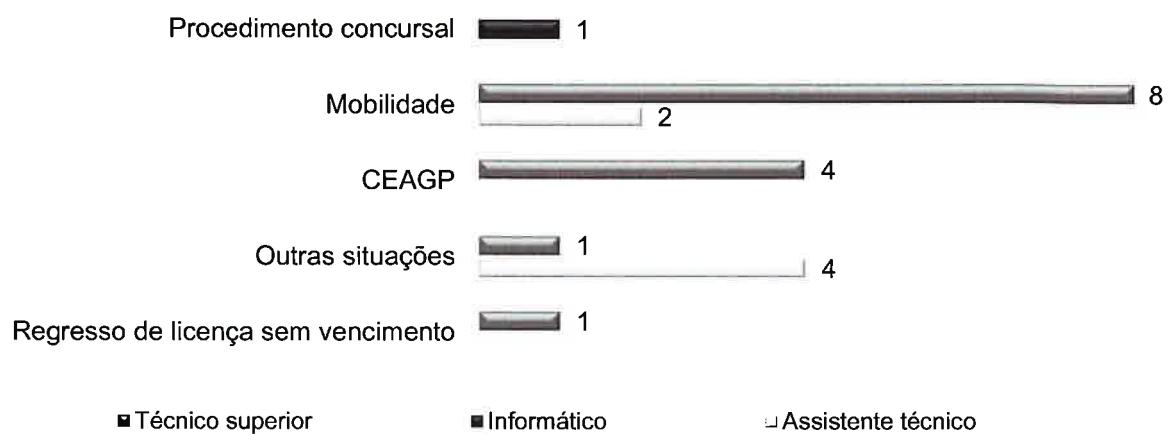


Portadores de deficiência

O número de trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na SGEC, durante o período em análise, foi de 10 (5,9% do total de efetivos). Desses, 1 é do género masculino e 9 são do género feminino.

Admissões, regressos e saídas

Número de trabalhadores admitidos ou regressados



Durante o período em análise, foram admitidos ou regressaram:

- Por procedimento concursal: 1 informático;
- Por mobilidade: 8 técnicos superiores e 4 assistentes técnicos;
- Por CEAGP: 4 técnicos superiores;
- Por regresso de licença sem vencimento ou de período experimental: 1 técnico superior;
- Por outras situações: 1 técnico superior;
- Foram celebradas 2 avenças.





Número de saídas por motivo



Assistiu-se à saída de 11 trabalhadores por mobilidade, por outras situações e por aposentação. Desses trabalhadores, 9 pertenciam à carreira de técnico superior, 1 à carreira de informática e 1 à carreira de assistente técnico.

A taxa de rotatividade (*turnover*) atingiu 88,1%. A taxa de reposição, que consiste na relação do número de trabalhadores admitidos versus o número de saídas, foi de 190,9%.

Mudanças de situação, postos previstos e não ocupados

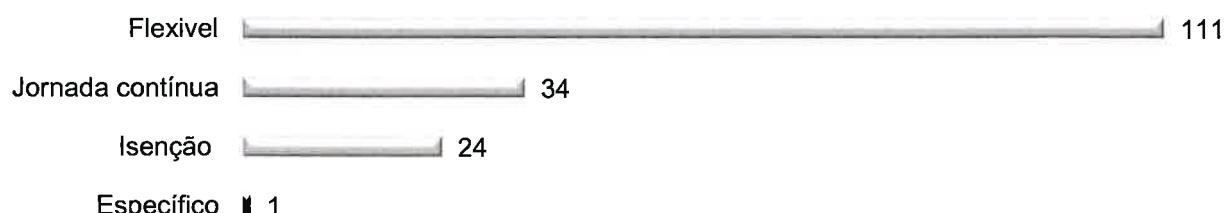
No que respeita aos postos de trabalho previstos, não foram ocupados 10 postos na categoria de técnico superior, 4 na carreira de informático, 2 na categoria de assistente técnico e 1 na categoria de assistente operacional.

Relativamente à alteração de situação profissional, na SGEC, durante 2017, foi admitido 1 informático por procedimento concursal e verificou-se a consolidação da mobilidade na categoria de 4 técnicos superiores e 1 assistente técnico.

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.

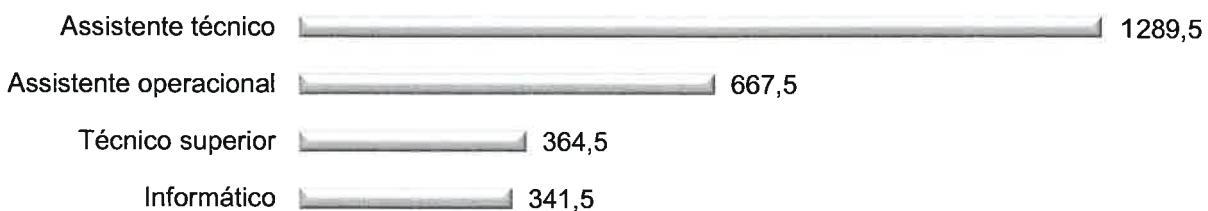
Número de trabalhadores por modalidades de horário



A maioria dos trabalhadores, 65,3%, 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, 14,1% têm isenção de horário e apenas 0,6 tem horário específico.

Trabalho suplementar

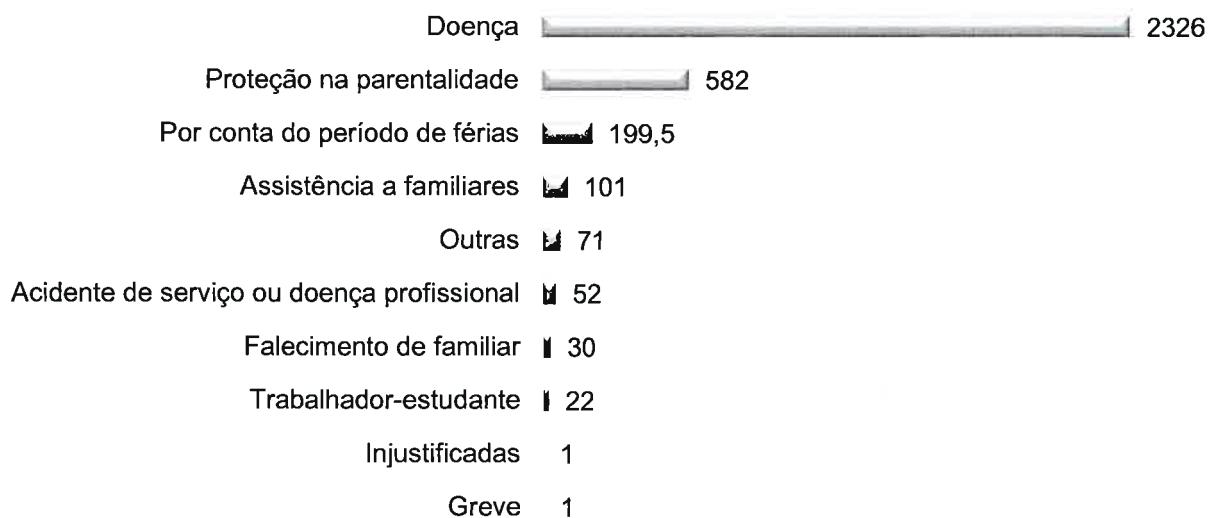
Número total de horas de trabalho suplementar por grupo de pessoal



No período em análise, recorreu-se, quando absolutamente necessário, a trabalho suplementar diurno, que atingiu um total de 2.663 horas, o que corresponde a uma taxa de utilização de trabalho suplementar de 0,86%. Este valor representa um aumento de 32% em relação a 2016. A SGEC não recorreu a trabalho noturno, em 2017.

Ausências

Número total de dias de ausência ao serviço por motivo



O número total de dias de ausência foi de 3.385,5 dias, o que representa uma taxa de absentismo de 8,7% (mais 2,5% que em 2016). À semelhança do ano anterior, a doença continua a ser o motivo com maior peso, 68,7%, seguida das faltas por proteção na

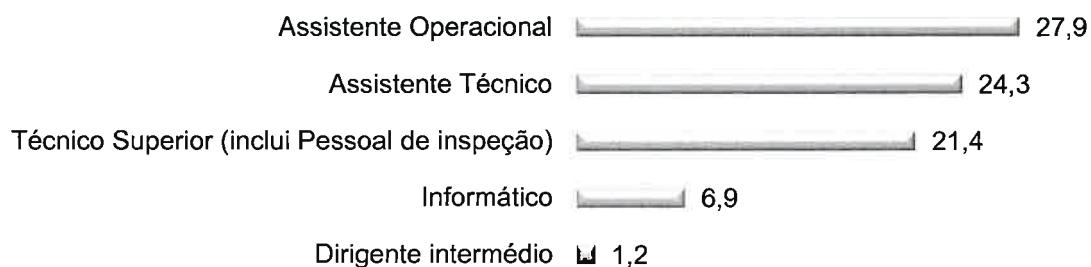


parentalidade, 17,2%, e das faltas por conta do período de férias, 5,9%. Estes três tipos de faltas representam 91,8% da totalidade das ausências registadas.

Verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 19,9 dias por ano, sendo que os homens faltaram 9,4 dias por ano, enquanto as mulheres faltaram 23,3 dias.

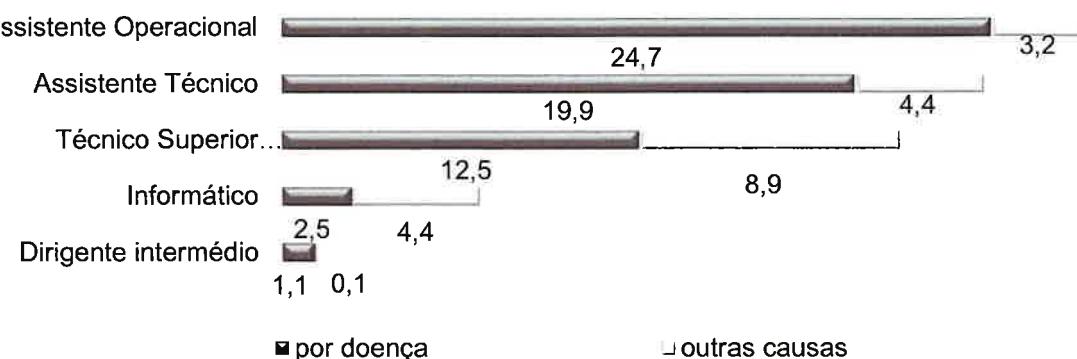
Durante o período em análise verificou-se 1 ausências por greve.

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



Os assistentes operacionais são os que contabilizam, em média por trabalhador, mais dias de ausência – 27,9%. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes intermédios e os informáticos.

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

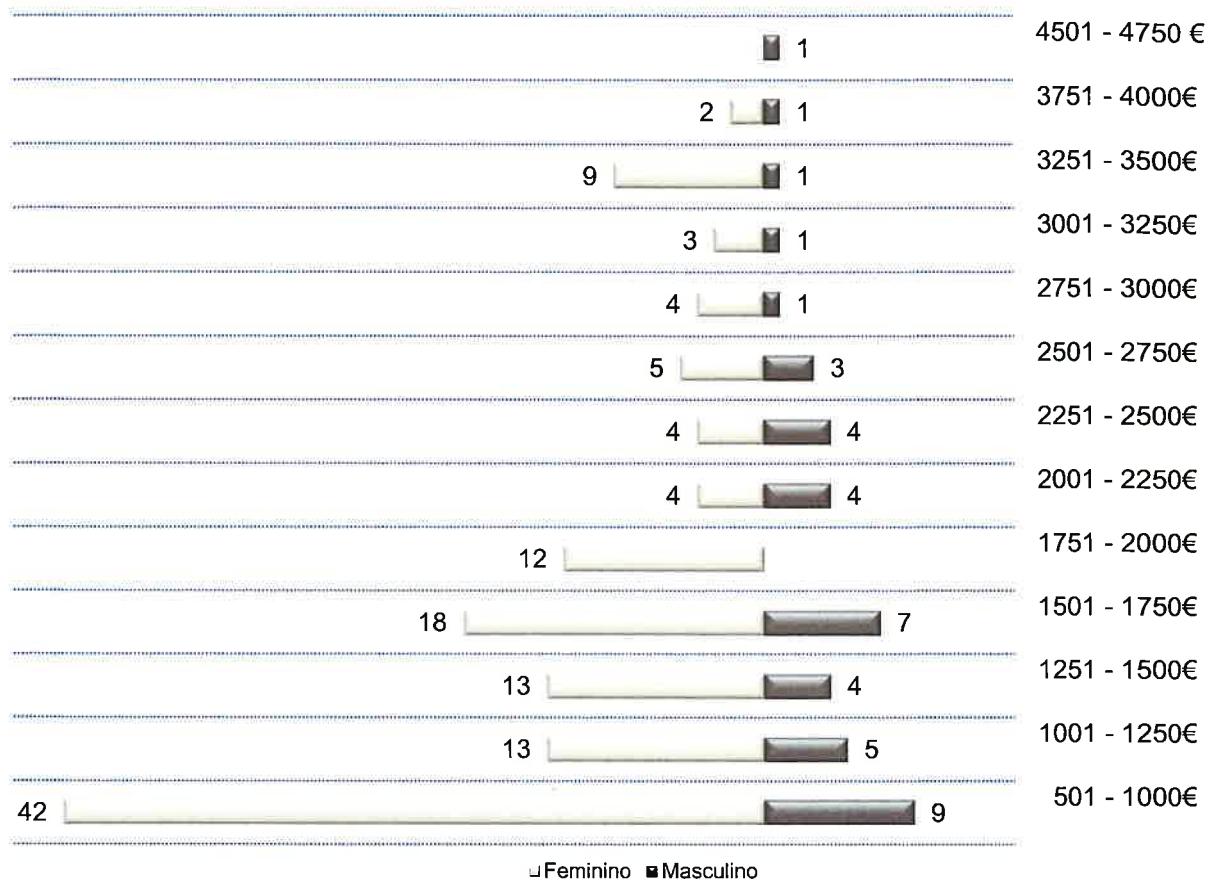


Por doença, cada trabalhador faltou em média 13,7 dias por ano, sendo que os homens faltaram 2,3 dias por ano, enquanto as mulheres faltaram 11,9 dias.



Remunerações e encargos com recursos humanos

Estrutura remuneratória por género



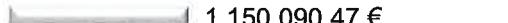
Uma parte representativa dos trabalhadores (30%) auferem remunerações do escalão “501-1.000€”. Este escalão abrange 51 trabalhadores, 42 dos quais são do género feminino e 9 do género masculino.

A remuneração base média mensal foi de 1.772,25€, tendo a mínima sido de 583,58€, atribuída a 1 trabalhador do género feminino e a máxima de 3.762,16€, auferida por trabalhador não dirigente, do género masculino.

O leque salarial ilíquido, valor que indica o número de vezes que o salário máximo é superior ao salário mínimo, é de 7,7 incluindo dirigentes e de 6,4 não incluindo dirigentes, o que se reflete na amplitude do leque salarial ilíquido que é de 3.928,51€ incluindo dirigentes e de 3.178,58€ não incluindo dirigentes.



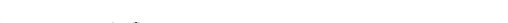
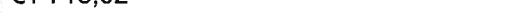
Encargos com pessoal

Remuneração base		4 217 963,69 €
Outros encargos com pessoal		1 150 090,47 €
Prestações sociais		188 571,80 €
Suplementos remuneratórios		94 783,21 €

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram 5.651.409,17€, destes, 4.217.963,69€ correspondem a remunerações base.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 188.571,80€, é de referir que a maior fatia, 93%, foi destinada a subsídios de refeição, num total de 175.409,75€.

Encargos com prestações sociais

Subsídio de refeição		175 409,75 €
Outras prestações sociais		6 109,04 €
Abono de família		2 750,24 €
Subsídio mensal vitalício		2 374,82 €
Subsídios no âmbito da...		€1 713,02
Subsídio de funeral		€214,93





3.2. Saúde, higiene e segurança

No período em análise, foram realizadas 10 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: recomendações para o frio, objetivos de SST, frio e alimentação, sensibilização SHST – a novos trabalhadores, posturas incorretas, perigos e riscos SST, deixar de fumar, ginástica laboral, terramoto, ergonomia e trabalho informatizado.

O montante total aplicado em segurança e saúde no trabalho totaliza 99.771,39€.

Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Equipamento de proteção		€86 465,93
-------------------------	--	------------

Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho		€13 305,46
---	--	------------

Em 2017, o investimento da SGEC na organização/modificação dos espaços de trabalho foi de 13.014,36€.

No que respeita a atividades de medicina no trabalho, foram realizados 6 exames médicos de admissão, 108 exames periódicos e 1 exames de cessação de funções. As despesas com a medicina do trabalho ascenderam a 2.325,10€.

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 7,6% (5 acidentes no local de trabalho e 7 *in itinere*, num total de 170 pessoas).

3.3. Formação profissional

Uma das apostas da SGEC é a formação contínua dos trabalhadores, dotando os seus recursos humanos das competências necessárias para acompanhar os processos de modernização e de gestão da 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, de onde constam todos os cursos que o Serviço pretende promover, com vista à melhoria das competências e consequentemente 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

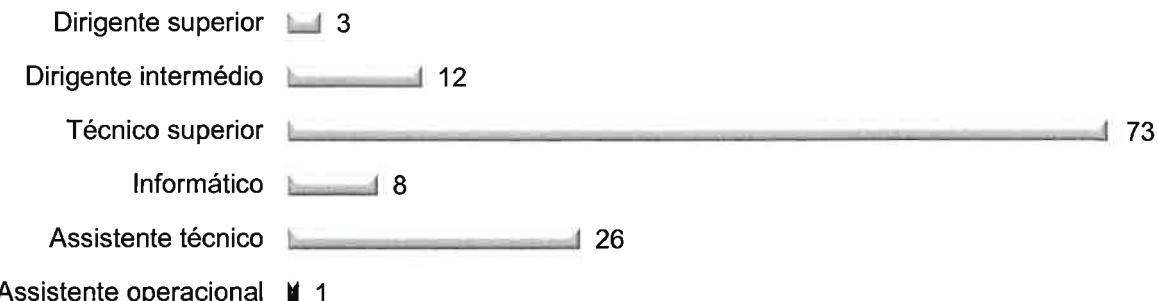


Durante o período em análise, apesar dos constrangimentos orçamentais, foi possível proporcionar 314 participações em ações de formação a 123 trabalhadores que exerceram funções na SGEC¹⁸, ao longo do ano de 2017, o que significa uma média de 1,8 ações por trabalhador.

Dos 177 trabalhadores que exerceram funções na SGEC, durante todo o ano de 2017, 54 não participaram em qualquer ação de formação, o que se traduz numa taxa de formação profissional de 69,5% e representa um decréscimo de 17,8% em relação ao ano anterior.

¹⁸ Ao longo de todo o ano de 2017, exerceram funções na SGEC 177 trabalhadores, apesar de a 31 de dezembro estarem em exercício de funções apenas 170 trabalhadores.

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



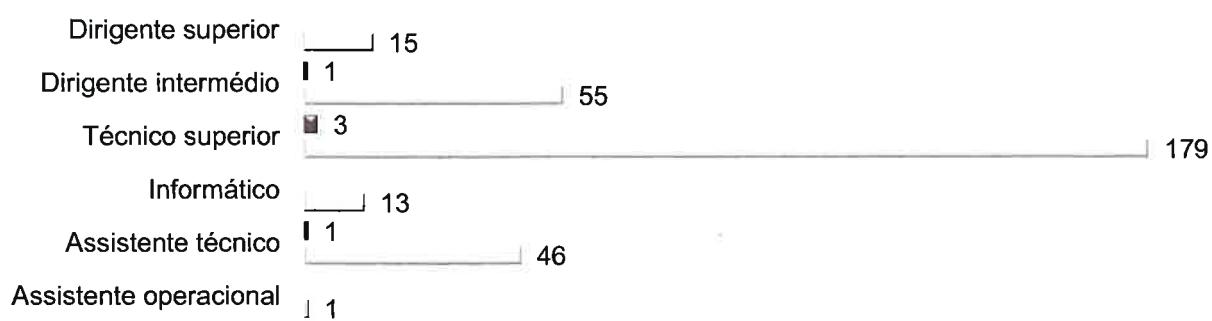
Os trabalhadores da carreira de técnico superior e de assistente técnico foram os que mais participaram em ações de formação, o que se explica por serem os grupos com maior número de trabalhadores, num número total de 99 participantes, 80,5% do total.

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



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

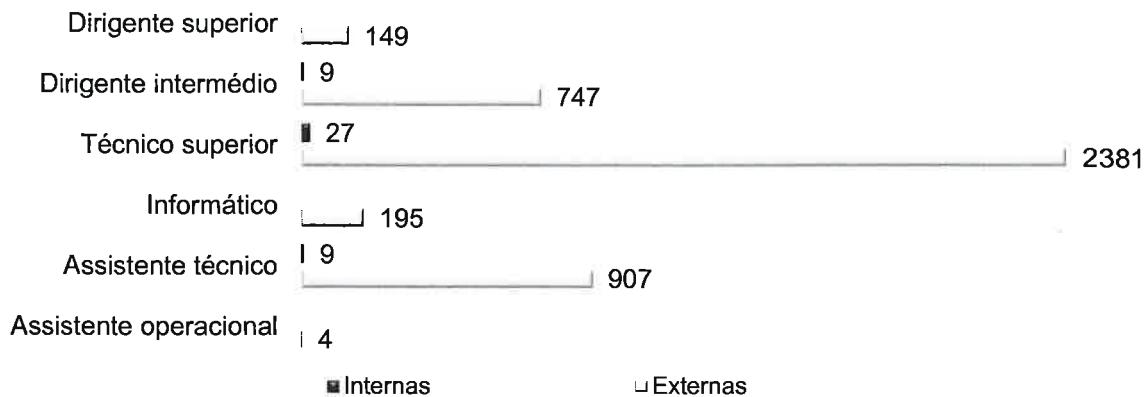
Número de participações em ações de formação por tipo




■ Internas

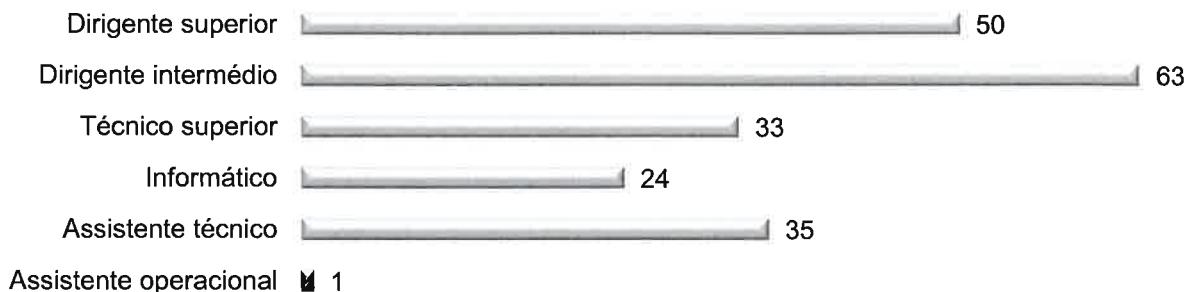
□ Externas

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



Os trabalhadores da SGEC usufruíram, cumulativamente, de 4.427 horas de formação profissional - 45 internas e 4.382 externas.

Número de horas despendidas em formação por participante



Em 2017, as carreiras com maior número de horas de formação por participante foram as dos dirigentes superiores e dirigentes intermédios, o que representa 54,6% relativamente à totalidade dos trabalhadores.

O custo total com ações de formação foi de 22.143,44€, dos quais 21.645,29€ 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 0,4%, o que representa menos 0,2% de investimento em formação do que em 2016.



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 no ano.





3.5. Principais indicadores do balanço social

Indicador	Fórmula	2015	2016	2017	Impacto
Percentagem de efetivos face ao planeado	$\frac{\text{Total de efetivos} \times 100}{\text{Total recursos humanos planeados}}$	86,4%	85,1%	90,9%	●
Taxa de utilização de recursos humanos	$\frac{\sum[(\text{total de dias úteis} - férias i) - \text{faltas i} + \text{horas extra i}] \times \text{pontos da categoria i}}{\sum[(\text{total de dias úteis} - férias j) \times \text{pontos da categoria j}]}$ i = recurso em efetividade de funções {1, ..., 153} j = recurso planeado {1, ..., 182} Pontos da categoria i = de acordo com a escala determinado pelo CCAS para a construção do QUAR	85,3%	80,2%	83,6%	●
Idade média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	49,6	50,8	51,9	●
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	2	2,1	2,1	●
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	32%	40,6%	44,7%	●
Taxa de enquadramento de dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	9,8%	9,4%	8,8%	●
Rácio de efetivos por dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos}}{\text{Total de dirigentes}}$	10,2	10,7	11,3	●
Taxa de enquadramento de dirigentes do género feminino	$\frac{\text{Total de dirigentes femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	8,5%	8,1%	7,6%	●
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	73,9%	75,6%	75,9%	●
Nível médio de antiguidade	$\frac{\text{Somatório das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$	22,7	24	24,2	●
Taxa dos assistentes técnicos	$\frac{\text{Total de assistentes técnicos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	28,1%	24,4%	25,9%	●
Taxa dos assistentes operacionais	$\frac{\text{Total de assistentes operacionais} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	7,8%	8,1%	7,6%	●
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Total de dirigentes} + \text{técnicos superiores} + \text{informáticos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	61,4%	64,4%	63,5%	●
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total de efetivos com bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	62,1%	65%	64,1%	●
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total de efetivos com 11º ou 12º ano} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	24,2%	23,1%	24,1%	●
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total de efetivos com escolaridade} \leq \text{9º ano} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	13,7%	11,9%	11,8%	●

Indicador	Fórmula	2015	2016	2017	Impacto
Taxa de trabalhadores estrangeiros	$\frac{\text{Total de trabalhadores estrangeiros} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	2%	1,9%	1,2%	
Taxa de emprego jovem	$\frac{\text{Total de efetivos com idade inferior a 35 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	2%	1,9%	1,8%	
Taxa de admissões	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	17%	17,5%	12,4%	
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	17%	13,1%	6,5%	
Taxa de reposição	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de saídas}}$	100%	133,3%	190,9%	
Índice de rotatividade	$\frac{\text{Total de efetivos a 31 dezembro} \times 100}{\text{Total inicial de efetivos + entradas + saídas}}$	73,9%	79,2%	88,1%	
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias ausência (s/ férias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efetivos)}}$	5,7%	6,2%	8,7%	
Taxa de trabalho suplementar	$\frac{\text{Número total de horas extraordinárias} \times 100}{\text{Número total de horas trabalháveis}}$	0,5%	0,6%	0,86%	
Leque salarial líquido lato (inc. dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$	7,1	7,8	7,7	
Leque salarial líquido restrito (não inc. dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$	5,5	5,6	6,4	
Peso dos encargos sociais	$\frac{\text{Total encargos com prestações sociais} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$	3,9%	3,3%	3,3%	
Peso da remuneração base	$\frac{\text{Total encargos com remuneração base} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$	93,6%	76,3%	74,6%	
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total encargos com remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	22.242€	22.105€	24.812€	
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Total de participantes em ações de formação} \times 100}{\text{Total de trabalhadores ao longo do ano}}$	89,6%	87,3%	69,5%	
Taxa de autoformação	$\frac{\text{Número de ações de autoformação frequentadas} \times 100}{\text{Número de ações de formação frequentadas}}$	1,5%	2,2%	2,5%	
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Despesas com formação} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$	0,9%	0,6%	0,4%	

Legenda

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

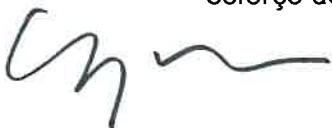


4. Avaliação final

A atividade da SGEC foi assegurada com regularidade ao longo de todo o ano de 2017 e o balanço final apresentado neste Relatório é muito positivo, como se constata pelas evidências apresentadas.

Da leitura e da análise dos dados e dos principais indicadores apresentados, salienta-se o seguinte:

- Foi superado o QUAR (113,1%) e todos os parâmetros de avaliação – eficácia (118,1%), eficiência (110,8%) e qualidade (108,9%);
- O desempenho do serviço esteve acima do planeado, com taxas de concretização do QUAR de 113,1% e do Plano de Atividades de 113,2%;
- Todos os indicadores do QUAR estão diretamente relacionados com a missão da SGEC e são maioritariamente de impacto e de resultados;
- Foram cumpridos todos os objetivos do QUAR, tendo sido superados 91%;
- Foram cumpridos todos os indicadores do QUAR, tendo sido superados 80%;
- A taxa de execução do orçamento de atividades foi de 95,5%;
- O número de efetivos foi inferior ao planeado – a percentagem de recursos humanos em efetividade de funções face ao planeado foi de 90,9% e a taxa de utilização dos recursos humanos, de acordo com a fórmula de cálculo recomendada pelo CCAS, foi de 84,6%;
- 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 de 2017 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



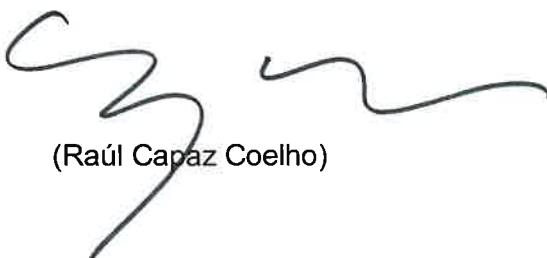
associado aos mesmos com aumento do rendimento e com taxas de execução do orçamento e de utilização de recursos humanos inferiores a 100%;

- O grau de satisfação dos clientes, aferido através de questionário CAF, abrangeu todas as áreas de serviço, alcançou taxas de resposta de 20%. A classificação global, 4,38, foi superior à obtida no ano anterior e superou a meta [3,5;4];
- O nível de satisfação dos trabalhadores foi aferido através da aplicação do inquérito CAF, com uma taxa de resposta de 70% e um resultado de 4,07, superior à meta [3,5;4];
- A SGEC 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 SGEC 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 SGEC 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 expetativas 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 Comissão de Serviço			TOTAL		
	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)					1	9			1	9		10
Dirigente intermédio de 2º grau a)						2			0	2		2
Técnico Superior	19	67					19		67		86	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6	38					6		38		44	
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	8					5		8		13	
Informático	9	2					9		2		11	
Pessoal de Inspeção	0	1	39		115	2	13	41	129	170		
Total	0	1	39		115	2	13	41	129	170		

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	2		2
Total	2	0	2

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL	
	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	1	1	4	2		1	9	10	
Dirigente intermédio de 2º grau a)									1						1	0	2	2
Técnico Superior	3	2	8	1	17	1	8	4	12	3	9	7	9	1	1	19	67	86
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					4		6	1	8	3	14	1	4	1	2	6	38	44
Assistente operacional, operário, auxiliar					2					1	7	2	1			5	8	13
Informático	3				2		1		1	1	1	1	1	1	9	2	11	
Pessoal de Inspeção													1			0	1	1
Total	0	3	5	8	3	23	3	16	7	26	9	33	11	16	3	4	41	129
																		170

Prestações de Serviços	40-44		50-54		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Tarefa					0	0	0	0
Avença	1		1		2	0	2	
Total	1	0	1	0	2	0	2	

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

Relatório de Autoavaliação 2016 | 52

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

Grupo/cargo/carreira / Habilidade Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau															1	1			1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau															1	9			0	2	2	
Dirigente intermédio de 1º grau															1	9			1	9	10	
Dirigente intermédio de 2º grau															17	53			0	2	2	
Técnico Superior															17	53			0	2	2	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1	1	7	1	7	2	24											6	38	44	
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	3	1	3	9	2	8	5	26	0	0	24	65	1	15	2	2	41	129	170
Total																						

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

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

	CPLP		TOTAL		Total
	M	F	M	F	
Grupo/cargo/carreira					
Provenéncia do trabalhador					
Assistente operacional, operário, auxiliar	1		1	0	1
Informático			1	1	0
Total	1	1	1	1	2

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

	35 - 39		40 - 44		45 - 49		55 - 59		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Grupo/cargo/carreira											
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			2	0	3	3
Assistente operacional, operário, auxiliar							1	0	1	1	
Total	0	1	0	3	0	1	1	4	1	9	10

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento		CEAGP		Outras situações		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	2	6	1		4		1	3	1	5	14
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			2						0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar									1	0	1
Informático	1		2	8	1	0	0	4	1	4	5
Total	1	0	2	8	1	0	0	4	1	4	21

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	3		4	2	7	9
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1		0	1	1
Informático			1			1	0	1	
Total	1	0	2	3	0	5	3	8	11

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior			10		10		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			2		2		
Assistente operacional, operário, auxiliar			1		1		
Informático			4		4		
Total			17		17		

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior			4		0	4	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			1		0	1	1
Informático	1	0	0	0	1	0	1
Total	1	0	5	1	5	6	11

Grupo/cargo/carreira	Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, modalidade de horário de trabalho e gênero, em 31 de dezembro											
	Flexível		Jornada contínua		Especifico		Isenção de horário		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau							1		1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau							1		2	0	2	
Dirigente intermédio de 1º grau							1		9	1	10	
Dirigente intermédio de 2º grau							2		0	2	2	
Técnico Superior	17	45	1	18	1		4		19	67	86	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	26	1	10			2		6	38	44	
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	2		4			2		5	8	13	
Informático	8	2					1		9	2	11	
Pessoal de Inspeção		1							0	1	1	
Total	35	76	2	32	1	0	3	21	41	129	170	

Grupo/cargo/carreira	Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, período normal de trabalho (PNT) e gênero, em 31 de dezembro											
	Tempo completo				Outro				Total			
	35 horas		30 horas		Outro		30 horas		Outro		Total	
Dirigente superior de 1º grau	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Dirigente superior de 2º grau	1		2						1		2	2
Dirigente intermédio de 1º grau	1	9	9						1	9	10	
Dirigente intermédio de 2º grau		2	2						2		2	
Técnico Superior	18	67	1						19	67	86	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6		38						6	38	44	
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	8							5	8	13	
Informático	9	2							9	2	11	
Pessoal de Inspeção		1							1		1	
Total	40	129	1	0					41	129	170	



Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, modalidade de prestação do trabalho e género											
	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal		TOTAL		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal		TOTAL	
	M	F	M	F		M	F	M	F		M	
Técnico Superior	295:07		7:00		62:35		7:00	357:42		364:42		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	196:21	869:15	129:00		95:00		325:21	964:15		1289:36		
Assistente operacional, operário, auxiliar	114:42	419:50	56:00		77:00		170:42	496:50		667:32		
Informático	285:43		56:00				341:43	0:00		341:43		
Total	596:46	1584:12	248:00		234:35		844:46	1818:47		2663:33		

Grupo/cargo /carreira/ Motivos de ausência	Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, motivo de ausência e género													
	Acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Greve		Injustificadas		Outros	TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente intermédio de 1º grau			17						1					18
Técnico Superior	566	1	7	187	897	1	17	1,0	38	1	20,5	76,5	1	5
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	8	99	778	18		47		21	14	62		1	1	1.070
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	5	321	16		15			2	1			1	363
Informático	3	5	2	5	11	16			15,5	6			11	1
Pessoal de Inspeção									1				11	12
Total	11	571	5	25	297	2.029	1	51	1	100	0	22	52	147,5
											0	18	53	3.385,5



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

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

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

Período Normal de Trabalho	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)
35 horas	1	7:00
Total	1	7:00

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais líquidas (brutas)
 (Excluindo prestações de serviço)

Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Número de trabalhadores
501-1000 €	9	42	51
1001-1250 €	5	13	18
1251-1500 €	4	13	17
1501-1750 €	7	18	25
1751-2000€	12	12	12
2001-2250 €	4	4	8
2251-2500 €	4	4	8
2501-2750 €	3	5	8
2751-3000 €	1	4	5
3001-3250 €	1	3	4
3251-3500 €	1	9	10
3751-4000 €	1	2	3
4501-4750 €	1	1	1
Total	41	129	170

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração (€)	Euros
Masculino	Feminino
683,13 €	583,58 €
Máxima (€)	3.757,76 €
4.512,09 €	

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

	Valor (Euros)
Encargos com pessoal	4.217.963,69 €
<u>Remuneração base (*)</u>	<u>94.783,21 €</u>
<u>Suplementos remuneratórios</u>	<u>188.571,80 €</u>
Prestações sociais	0,00 €
Benefícios sociais	1.150.090,47 €
Outros encargos com pessoal	5.651.409,17 €
Total	94.783,21 €

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

	Valor (Euros)
Suplementos remuneratórios	19.000,89 €
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	4.433,43 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	936,87 €
Abono para faltas	1.756,46 €
Ajudas de custo	65.330,19 €
Representação	815,71 €
Secretariado	2.509,66 €
Outros suplementos remuneratórios	94.783,21 €
Total	94.783,21 €

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

	Valor (Euros)
Prestações sociais	1.713,02 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	2.750,24 €
Abono de família	2.374,82 €
Subsídio mensal vitalício	214,93 €
Subsídio de funeral	175.409,75 €
Subsídio de refeição	6.109,04 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	188.571,80 €
Total	188.571,80 €

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				In itinere		
	Total	Inferior a 1 dia	4 a 30 dias	Total	Inferior a 1 dia	1 a 3 dias	4 a 30 dias
M	1			1		1	
F	4	1	7	4			3
M				1		1	
F	1	1	3				3
M				1			
F	18	18	33				33
M				1			
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	5
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
Total	6

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:	115	2.034 €
Exames de admissão	6	108 €
Exames periódicos	108	1.908 €
Exames ocasionais e complementares	1	18 €
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

	Número
Ações de formação em Segurança e saúde no trabalho	11
Ações realizadas durante o ano	170
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	

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

	Valor (Euros)
Custos com segurança e saúde no trabalho	13.305,46 €
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	86.465,93 €
Equipamento de proteção	0,00 €
Formação em prevenção de riscos	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	

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	5				5
Externas	288	20		1	309
Total	293	20	0	1	314

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 participantes e de participantes	Ações internas	Ações externas	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	2	2	1	1
Dirigente superior de 2º grau		13	13	2
Dirigente intermédio de 1º grau	1	43	44	10
Dirigente intermédio de 2º grau		12	12	2
Técnico Superior	3	179	182	73
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	46	47	26
Assistente operacional, operário, auxiliar		1	1	1
Informático		13	13	8
Total	5	309	314	123

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
Dirigente superior de 1º grau	9:00
Dirigente superior de 2º grau	140:00
Dirigente intermédio de 1º grau	9:00
Dirigente intermédio de 2º grau	601:00
Técnico Superior	27:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	9:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	3:30
Informático	195:00
Total	9:00 140:00 610:00 146:00 2407:30 906:30 3:30 195:00

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Type de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	498,15 €
Despesa com ações externas	21.645,29 €
Total	22.143,44 €

Quadro 31: Relações profissionais

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



Secretaria-Geral da Educação e Ciência