



Secretaria-Geral da Educação e Ciência

# Relatório de autoavaliação

## 2018



Secretaria-Geral da Educação e Ciência

março / 2019



Secretaria-Geral da Educação e Ciência

## **Ficha Técnica**

---

### **Título**

Relatório de autoavaliação 2018

### **Data de finalização**

Março de 2019

### **Endereço**

Secretaria-Geral da Educação e Ciência  
Av. Infante Santo n.º 2  
1350-178 Lisboa  
Telefone: +351 217811600  
Fax: +351 217975020  
URL: <http://www.sec-geral.mec.pt>

---

## Índice

1. Introdução .....	3
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 .....	14
2.4. Análise das causas do incumprimento de ações ou projetos.....	19
2.5. Medidas de reforço positivo do desempenho.....	20
2.6. Comparação do desempenho .....	21
2.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação .....	23
2.8. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano de atividades .....	25
2.9. Análise dos recursos .....	27
3. Balanço Social .....	29
3.1 Caracterização dos recursos humanos.....	29
3.2. Saúde, higiene e segurança .....	40
3.3. Formação profissional .....	41
3.4. Relações profissionais.....	44
3.5. Principais indicadores do balanço social .....	45
3. Avaliação final.....	47
4. Anexos - Formulário do Balanço Social disponibilizado pela DGAEP .....	49

## **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 CCAS<sup>1</sup>, 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.

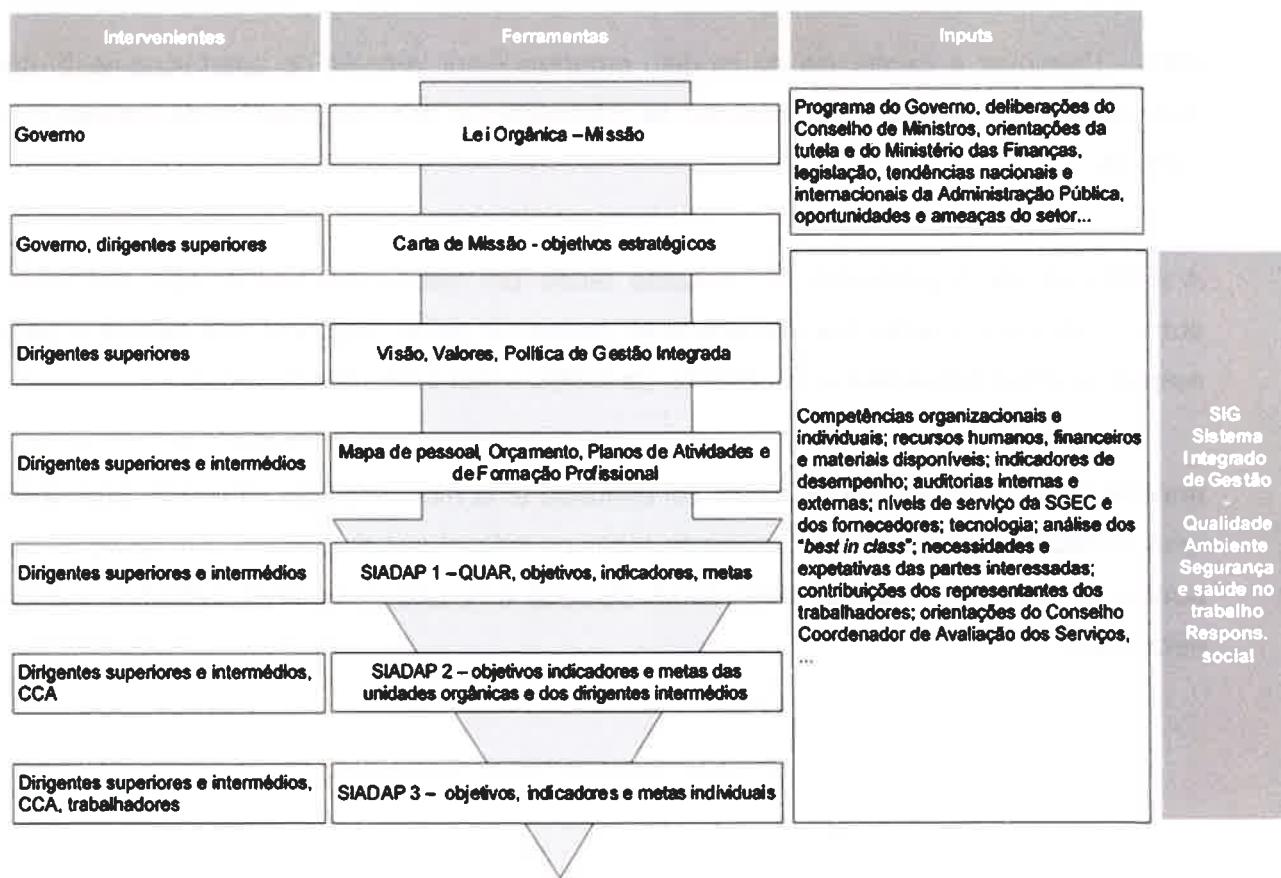


---

<sup>1</sup> 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 QUAR<sup>2</sup> 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.



<sup>2</sup> 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 2018 concluir-se o seguinte:

- Foram atingidos 100% dos objetivos do QUAR (revisto) e, destes, 88,9% foram superados;
- Foram atingidos 100% dos indicadores do QUAR e, destes, 76,5% foram superados;
- Os desvios foram adequados, apenas 17,6% 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 113,9%;
- Foi solicitada e aceite pelas tutelas, uma alteração ao QUAR por motivos exógenos, supervenientes não previsíveis. A alteração consubstanciou-se na eliminação de 3 indicadores, dois deles por afetação dos recursos humanos ao Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública Direta e Indireta do Estado (PREVPAP) e o terceiro na sequência da cativação de 70% do orçamento inicial da SGEC, o que originou na ausência de dotação orçamental para formação profissional.

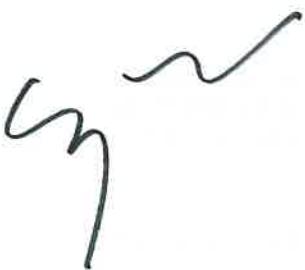


### Evolução histórica dos indicadores do QUAR

Indicadores	Meta 2018	Resultados			Desvio %	Classificação
		2016	2017	2018		
O1. Assegurar o apoio técnico especializado aos membros do Governo					21,9%	Superado
I1. Percentagem de informações e pareceres devolvidos com despacho favorável pelos membros do Governo	[85;95]	100	98,22	100	25,0%	Superado
I2. Percentagem de estudos, informações e pareceres elaborados dentro do prazo estipulado	[85;95]	97	97,92	97,54	18,9%	Superado
O2. Assegurar o adequado tratamento do contencioso (OE1)					25,0%	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	[85;95]	99,1	98,33	100	25,0%	Superado
O3. Promover a prestação de serviços de informação e comunicação através de meios digitais (OE2)					5,7%	Superado
I4. Número de exposições virtuais divulgadas	[11;13]	14	15	13	0%	Atingido
I5. Número de registos carregados e verificados nas bases de dados de documentação histórica para disponibilizar no site da SGEC	{4000;5000}	5.483	4.655	5.120	10,3%	Superado
O4. Sistematizar o controlo interno, a monitorização e a avaliação (OE3)					18,8%	Superado
I6. Número de normas contempladas nas auditorias internas	{1,2}	3	3	3	16,7%	Superado
I7. Percentagem de procedimentos monitorizados trimestralmente	[85;95]	100	100	100	25,0%	Superado
I8. Número de âmbitos contemplados no Plano de Gestão de Riscos	{2;4}	5	5	5	16,7%	Superado
O5. Assegurar a gestão e o funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGEC (OE2)					18,5%	Superado
I9. Tempo médio, em horas, de resposta a pedidos de ajuda no âmbito do funcionamento das infraestruturas tecnológicas ao serviço da SGEC	[3;5]	04:16	02:59	02:31	18,5%	Superado
O6. Promover a sustentabilidade financeira e a otimização de recursos (OE2)					0%	Atingido
I10. Taxa de execução do orçamento de atividades	[90;99]	95,9	95,5	98,98	0%	Atingido



Indicadores	Meta 2018	Resultados			Desvio %	Classificação
		2016	2017	2018		
I11. Número de categorias de bens e serviços centralizadas pela SGEC	{3;5}	11	6	4	0%	Atingido
07. Desenvolver uma cultura de <i>commitment</i> nos trabalhadores (OE3)					12,2%	Superado
I12. Percentagem de trabalhadores envolvidos em projetos de melhoria	[30;50]	48	53,7	67,09	11,3%	Superado
I13. Número de campanhas de solidariedade social desenvolvidas anualmente	{2;4}	5	6	6	15,0%	Superado
08. Promover a melhoria contínua dos processos de realização e suporte (OE3)					8,7%	Superado
I14. Taxa de implementação de ações de melhoria no âmbito do Sistema Integrado de Gestão	[60;80]	81	76	76	0%	Atingido
I15. Percentagem de medidas do plano de gestão de riscos implementadas e reportadas	[70;90]	88	90	92,04	15,1%	Superado
I16. Nível médio de risco residual	[1,8;2,2]	1,33	1,36	1,44	14,0%	Superado
09. Assegurar um conjunto de políticas de gestão visando a satisfação dos clientes (OE3)					12,4%	Superado
I17. Índice global de satisfação de clientes	[3,5;4]	4,23	4,38	4,37	12,4%	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 21,9%.</p> <p>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.</p> <p>97,54% dos estudos, informações e pareceres foram elaborados dentro do prazo estipulado, apresentando um desvio positivo de 18,9%.</p>
O2. Assegurar o adequado tratamento do contencioso (OE1)	<p>Todas as peças processuais foram elaboradas até 3 dias antes do prazo, o que representa um desvio positivo de 25% em relação à meta e uma taxa de realização de 125%.</p>
O3. Promover a prestação de serviços de informação e comunicação através de meios digitais (OE2)	<p>Este objetivo, composto por dois indicadores com pesos de 45% e 55%, obteve um desvio positivo de 5,7% face à meta.</p> <p>O indicador "Número de exposições virtuais divulgadas" teve um resultado de 13 o que representa desvio nulo face à meta.</p> <p>O segundo indicador teve um desvio positivo face à meta de 10,3%, resultado de terem sido carregados e verificados 5.120 registos nas bases de dados de documentação histórica para disponibilizar no site da SGEC.</p>
O4. Sistematizar o controlo interno, a monitorização e a avaliação (OE3)	<p>O desvio positivo registado neste objetivo composto por três indicadores foi de 18,8%. O primeiro indicador, "Número de normas contempladas nas auditorias internas", com um peso de 50%, o segundo indicador "Percentagem de procedimentos monitorizados trimestralmente" com um peso de 25% e o terceiro "Número de âmbitos contemplados no Plano de Gestão de Riscos" com peso de 25%. Os três indicadores obtiveram desvios positivos de 16,7%, 25% e 16,7% 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 2,52 (2h31), superando a meta com uma taxa de realização de 118,5%.</p>
O6. Promover a sustentabilidade financeira e a otimização de recursos (OE2)	<p>O objetivo é composto por dois indicadores com pesos idênticos e com uma taxa de realização de 100%.</p> <p>A taxa de execução do orçamento de funcionamento foi de 98,9%, face à meta estipulada e o número de categorias centralizadas pela Unidade Ministerial de Compras foi de 4. Ambos os indicadores representaram um desvio nulo face à meta.</p>
O7. Desenvolver uma cultura de <i>commitment</i> nos trabalhadores (OE3)	<p>O objetivo é composto por dois indicadores, com pesos distintos (75% e 25%, respetivamente) e obteve uma taxa de realização de 112,2%.</p> <p>No indicador "Percentagem de trabalhadores envolvidos em projetos de melhoria" verificou-se um resultado de 67,09%, o que representa um desvio positivo de 11,3%.</p> <p>No segundo indicador, que refere-se ao numero de campanhas de solidariedade social desenvolvidas, observou-se um desvio positivo de 15%, em virtude de ter sido efetuadas 6 campanhas de solidariedade.</p>

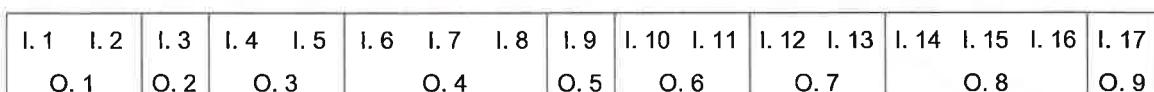
Objetivos	Análise do desvio
O8. Promover a melhoria contínua dos processos de realização e suporte (OE3)	<p>Este objetivo, composto por três indicadores, o primeiro indicador com peso de 40% e os restantes com peso de 30%, obteve um desvio 9% face à meta estipulada.</p> <p>No primeiro indicador "Taxa de implementação de ações de melhoria" registou-se uma percentagem 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 92%, traduzindo-se num desvio de 15,1% face à meta.</p> <p>Por fim o indicador "Nível de risco residual" teve um resultado de 1,4, traduzindo-se num desvio de 14%.</p>
O9. Assegurar um conjunto de políticas de gestão visando a satisfação dos clientes (OE3)	<p>O índice global de satisfação dos clientes foi de 4,37, aferido através de inquérito <i>Common Assessment Framework</i> (CAF), sugerido pelo Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços, e segmentado por áreas e por tipologia de clientes. O resultado representa uma taxa de realização face à meta de 112,4%.</p>



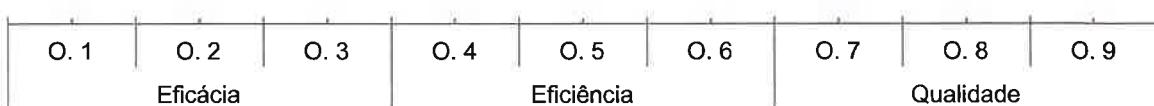
### Parâmetros de avaliação

A taxa global de concretização do QUAR foi de 113,9%, sendo que a SGEC obteve taxas de realização dos indicadores entre 100% e 125%, tendo superado 88,9% dos objetivos, 76,5% dos indicadores e 100% dos parâmetros, situação ilustrada nos gráficos seguintes:

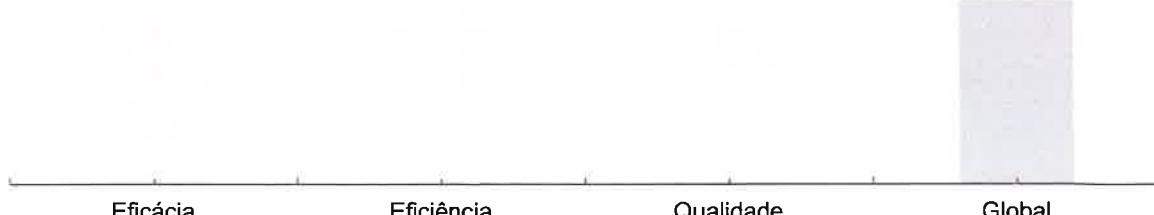
**Taxa de realização dos indicadores**



**Taxa de realização dos objetivos**



**Taxa de realização dos parâmetros**

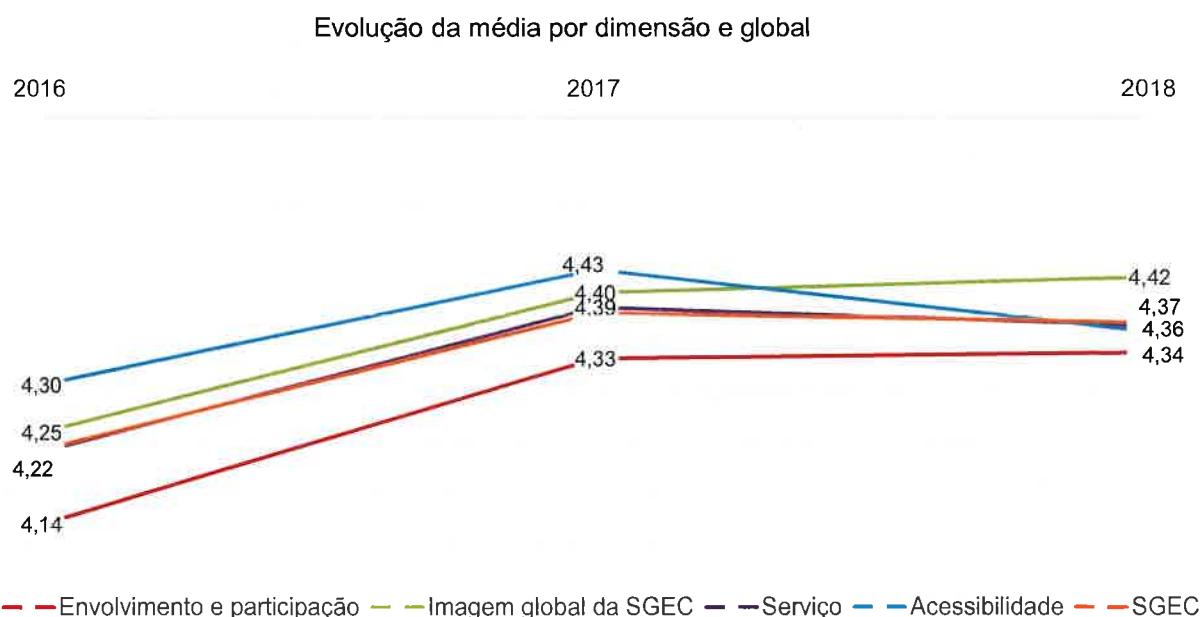



## 2.2. Apreciação pelos utilizadores do serviço prestado

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 CAF<sup>3</sup> à satisfação de clientes, sugerido pelo CCAS, aplicado aos segmentos dos serviços e organismos e clientes específicos.

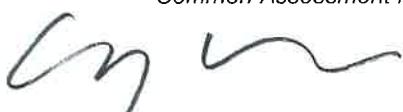
O inquérito foi distribuído a 386 clientes, e teve uma taxa de participação de 37%. Os resultados consistem na média das apreciações individuais numa escala de 1 a 5, em que 1 corresponde a *muito insatisfeito* e 5 a *muito satisfeito*.

### 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 4,34 na dimensão *envolvimento e participação* e 4,42 na dimensão *imagem global da SGEC* e com um índice global de satisfação de 4,37. Os resultados obtidos demonstram uma evolução positiva da média global.

<sup>3</sup> Common Assessment Framework.





### Evolução da satisfação de clientes por áreas de serviço

Áreas de serviços	Médias	2016	2017	2018	evolução
Planeamento e sistemas de gestão	4,42	4,64	4,79		
Apoio jurídico	4,22	4,47	4,54		
Mediação de conflitos e contencioso	4,18	4,42	4,62		
Emprego e relações de trabalho	4,18	4,33	4,22		
Gestão de recursos humanos	4,13	4,33	4,26		
Processamento de vencimentos e abonos	4,49	4,33	4,56		
Gestão de recursos financeiros	4,53	4,50	3,80		
Contratação pública	4,31	4,14	4,28		
Gestão do património	4,00	4,10	4,09		
Sist.e tec. de informação e comunicação	4,13	4,20	4,09		
Documentação e arquivo	4,50	4,17	4,27		
Coop. e relações internacionais	4,17	4,69	4,33		
Informação e relações públicas	3,82	4,67	4,36		
SGEC	4,23	4,38	4,37		

Através do quadro, observa-se que a satisfação dos clientes com a SGEC é bastante positiva, embora a evolução não seja homogénea. Quando analisado o grau de satisfação por unidade orgânica, às áreas do Planeamento e sistemas de gestão, do Apoio jurídico e da Mediação de conflitos e do contencioso apresentam evolução homogénea e crescente. Comparativamente com o ano 2017, verifica-se um ligeiro decréscimo no nível global de satisfação dos clientes (- 0,01).

### **2.3. Avaliação do sistema de controlo interno**

O SCI<sup>4</sup> 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;
- A *performance* externa: medida através de indicadores que aferem o grau de satisfação das partes interessadas (percepcional) 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 (ISO<sup>5</sup> 9001), ambiente (ISO 14001), segurança e saúde no trabalho (OHSAS<sup>6</sup> 18001) e responsabilidade social (SA<sup>7</sup> 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 2018, a SGEC manteve as certificações, pela APCER<sup>8</sup>, 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

---

<sup>4</sup> Sistema de Controlo Interno;

<sup>5</sup> International Organization for Standardization;

<sup>6</sup> Occupational Health & Safety Advisory Services;

<sup>7</sup> Social Accountability;

<sup>8</sup> Associação Portuguesa de Certificação.



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.

De acordo com as conclusões do relatório de execução do Plano de Gestão de Riscos, em vigor em 2018, foram implementadas 92,3% das 104 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	Estado	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.03 <sup>9</sup> ; 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.

<sup>9</sup> Procedimento Geral da Organização.

Questões	Estado	Fundamentação
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 2018, 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 várias auditorias externas pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P., relativa no âmbito do programa de Assistência técnica.

## 2 – Estrutura organizacional

Questões	Estado	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?	●	45,2%.

## 3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço

Questões	Estado	Fundamentação
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	●	MPCI; MG; PGR.





Questões	Estado	Fundamentação
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 registo PGO.02); MG; Manual associado ao OpenText (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	Estado	Fundamentação
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	●	OpenText, SIC <sup>10</sup> , GERFIP <sup>11</sup> , 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 Homebanking; 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), SIGEV – Sistema de Informação e Gestão dos Eventos do Teatro Thalia.

<sup>10</sup> Sistema de Informação Contabilística;

<sup>11</sup> Gestão de Recursos Financeiros em modo Partilhado.



Questões	Estado	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 <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 <i>internet</i> .

#### Legenda

- Aplicado
- Não aplicado

#### **2.4. Análise das causas do incumprimento de ações ou projetos**

No decorrer do ano de 2018, algumas atividades previstas não foram executadas devido a constrangimentos orçamentais e de recursos humanos, como descrito anteriormente.

A recolha, tratamento e publicação de documentos no Repositório Digital da Educação e a realização de protocolos com benefícios para os trabalhadores não foram realizados devido a falta de recursos humanos competentes para o efeito, por terem sido canalizados para o programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública Direta e Indireta do Estado (PREVPAP).

Não foi possível assegurar a participação presencial, em representação da área governativa da Educação, em várias reuniões de instâncias de âmbito internacional, de natureza multilateral ou bilateral por motivos orçamentais.

Estava previsto iniciar em março de 2018 o projeto cofinanciado Plataforma@LOGON: (desmaterialização da gestão da informação de interesse histórico). O mesmo foi adiado para fevereiro de 2019 devido ao atraso na participação da AMA da aprovação do mesmo, o que impossibilitou a afetação de verbas da componente nacional.

No ano de 2018, não se elaborou o plano de formação atento o nível de cativação sobre o orçamento de funcionamento da SGEC, que condicionou a afetação de verbas para a formação profissional.

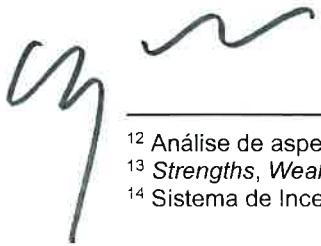


## **2.5. Medidas de reforço positivo do desempenho**

O plano estratégico delineado para o quinquénio 2019-2023, elaborado com base em ferramentas de análise como a análise PESTA<sup>12</sup>, a análise SWOT<sup>13</sup> e a análise de *stakeholders*, carece de constante adequação e tem vindo a ser ajustado face aos desafios colocados pela LOE e outros instrumentos normativos, designadamente na inclusão de novos elementos no QUAR, na concretização de novos projetos no âmbito do SIIGeP<sup>14</sup>, no cumprimento do PREVPAP, entre outros.

As fontes de identificação de oportunidades de melhoria, em 2018, foram: auditorias internas, auditorias externas, recomendações dos técnicos de manutenção de equipamentos, contributos dos trabalhadores, inquéritos de satisfação dos clientes e dos trabalhadores, resultados das monitorizações trimestrais, avaliações da conformidade legal, plano de gestão de riscos, entre outras.

As oportunidades de melhoria são alvo de análise de impacto e de capacidade, sendo implementadas as ações/projetos de melhoria para os 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 2018, foram implementadas e verificadas 43 ações de melhoria, que constituem 78% do total de 56 ações identificadas e aceites.



<sup>12</sup> Análise de aspectos políticos, económicos, sociais, tecnológicos e ambientais.

<sup>13</sup> Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

<sup>14</sup> Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública

## 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 (atualizado)

#### Número de organismos certificados

Normas	Nacionais	Nacionais na AP	Nacionais na APC	Internacionais
ISO9001	5.837	110	16	1.058.504
ISO14001	1.174	8	2	362.610

Fontes: <http://www.ipac.pt/> (fevereiro 2019)  
[https://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/-8853493/8853511/8853520/18808772/00\\_Overall\\_results\\_and\\_explanatory\\_note\\_on\\_2017\\_Survey\\_results.pdf?nodeid=19208898&vernum=-2](https://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/-8853493/8853511/8853520/18808772/00_Overall_results_and_explanatory_note_on_2017_Survey_results.pdf?nodeid=19208898&vernum=-2) (dados de 2018)

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 16 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 2018, relativos ao exercício de *benchmarking* entre Secretarias-Gerais:

#### Indicadores de recursos humanos e recursos financeiros

Âmbito	Indicador	SGMF	SGMJ	SGEC	SGMTSSS
	Número total de trabalhadores em exercício de funções	136	75	174	106
Recursos humanos	Número de dirigentes intermédios	10	9	12	12
	Número de coordenadores técnicos	3	3	2	1
	Índice tecnicidade (sentido restrito)	40,44%	41%	60,9	41,50%
	Índice tecnicidade (sentido lato, inclui técnico superior e pessoal informática)	45,58%	45%	67,2	NA
Recursos financeiros	Número de vencimentos processados e pagos pelo orçamento da SG	1.160	1.112	23.014	1.392





Área	Indicador	SGMF	SGMJ	SGEC	SGMTSSS
Gestão	Percentagem de objetivos operacionais concretizados	95,3%	ND	100%	97,14%
Informática	Prazo médio de resposta a pedidos (em horas)	7	ND	2h31	NA
Jurídica	Prazo médio de resposta a pedidos de informação/ pareceres em processos graciosos (em dias)	ND	7,9	4,46	11
Arquivo e Documentação	Número de metros lineares do arquivo histórico tratados	444,98	ND	683	246
UMC	Percentagem de categorias centralizadas	87,5%	80%	100%	109%
Património	Percentagem de imóveis registados no SIEE	100%	NA	100%	100%
Recursos Humanos	Percentagem de trabalhadores que frequentaram formação	75,74%	63%	45,2%	59,4%

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

Fonte: Projeto *benchmarking* entre SGs (31/12/2018)

## 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 percepcional em que 1 corresponde a *muito insatisfeito* e 5 a *muito satisfeito*. O inquérito foi difundido através de formulário eletrónico, em janeiro de 2018, 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.

Âmbito	Indicador	SGMF	SGMJ	SGEC	SGMTSSS
	Valor do orçamento de funcionamento (em milhões de €)	4,2	4.014	59.699	5,02
	Valor do orçamento de investimento (em milhões de €)	2,9	0,06	1.673	0,05
	Número de contratos geridos	385	59	230	863

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

#### Indicadores de serviços prestados

	Indicador	SGMF	SGMJ	SGEC	SGMTSSS
Número de entidades clientes por tipologia de serviços	Recursos humanos	17	16	14	14
	Recursos financeiros	17	5	16	16
	Aprovisionamento / logística	17	5	14	14
	Formação	1	16	21	21
	Comunicação e relações públicas	13	16	33	33
	Arquivo e documentação	32	16	27	27
	Inovação e qualidade	17	1	27	27
	Informática	2.616	5	ND	NA
	Jurídicos	ND	5	30	30
	UMC	21	25	21	21
	UGP	21	NA	14	14
	Número de clientes - Cidadão	1.954.963	ND	78.346	10.805
	Número global de vencimentos processados	10.288	1.856	25.100	7.412
	Número global de orçamentos geridos	13	5	10	22

Legenda: n.a. - Não aplicável; n.d. – Não disponível  
Fonte: Projeto *benchmarking* entre SGs (31/12/2018)

#### Indicadores-chave do desempenho

Área	Indicador	SGMF	SGMJ	SGEC	SGMTSSS
Finanças	Taxa de execução orçamental de atividades	77,59%	68,1%	98,98%	95,39%
	Prazo médio de pagamento a fornecedores (em dias)	22	20	24,91	20,04
Qualidade	Índice de satisfação global clientes externos	ND	4,5	4,37	4,32
	Índice de satisfação global de trabalhadores	ND	ND	4,04	4,07



### Satisfação de trabalhadores por dimensão

	2016	2017	2018
Secretaria-Geral	4,23	4,10	4,05
Condições de trabalho	4,18	4,03	4,04
Desenvolvimento profissional	4,15	3,77	3,55
Motivação pessoal	4,34	4,20	4,22
Liderança intermédia	4,35	4,00	4,03
Liderança de topo	4,35	4,17	4,06
Global	4,27	4,07	4,04

À semelhança do ano anterior, a avaliação global dos trabalhadores da SGEC, em 2018, foi muito positiva (4,04), superando a meta [3,5;4] e as pontuações oscilaram 3,55 na dimensão *desenvolvimento profissional* e 4,22 na dimensão *motivação pessoal*.

### Satisfação de trabalhadores por unidades orgânicas

Unidades orgânicas	2016	2017	2018
DSPISG	4,27	4,51	4,44
DSAJ	4,58	4,44	4,51
DSMCC	4,63	4,47	4,38
DSERT	4,37	4,22	4,08
DSGRH	4,47	4,43	4,50
DPVA	4,07	4,19	3,33
DSGRF	4,30	4,08	4,16
DSCP	4,21	4,17	3,86
DSGP	3,95	3,96	4,40
DSDA	4,16	4,02	3,98
DSCCR	4,30	4,02	3,88
CIREP	4,15	3,68	3,80
Global	4,27	4,07	4,04

A avaliação por unidade orgânica oscilou entre 3,33 na DPVA e 4,51 na DSAJ.



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

O Plano de Atividades de 2018 resultou do conjunto de objetivos operacionais do QUAR desdobrados nas diferentes UO, complementados com objetivos adicionais. Todas as atividades desenvolvidas ao longo de 2018 encontram-se detalhadas no Relatório de Atividades 2018.

Nem todas as atividades do Plano foram aplicáveis conforme descrito no ponto 2.4 *Análise das causas do incumprimento de ações ou projetos*.

Durante o ano de 2018, deu-se continuidade aos procedimentos de avaliação de situações a submeter ao Programa de regularização extraordinária dos vínculos precários 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. Esta atividade, atenta a quantidade, complexidade e morosidade do trabalho envolvido e que não estava, assim, previsto, 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 áreas governativas da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e da Educação. Este esforço, traduz-se na dedicação de cerca de 20% dos recursos humanos da SGEC e na necessária transferência das atividades regularmente desempenhadas por estes para os restantes trabalhadores da SGEC.

### **Evolução histórica de alguns indicadores de atividade não enquadrados no QUAR**

Indicadores	2016	2017	2018
Taxa de concretização global do Plano de Atividades	117,5	114,6	115,1
Índice de satisfação global de trabalhadores	4,27	4,07	4,04
Número de intervenções processuais (contencioso)	121	102	77
Tempo médio de elaboração de peças processuais (contencioso) em dias	9,08	8,07	7,66
Multas por incumprimento de prazos imputável à SGEC (contencioso)	0	0	0
Número de centros financeiros a cargo da SGEC	11	10	10



## 2.9. Análise dos recursos

### Utilização de recursos humanos versus resultados obtidos

Recursos humanos	Efetivos planeados	Efetivos a 31/12/2018	Pontuação planeada	Pontuação executada	Taxa de utilização <sup>15</sup>	% efetivos face ao planeado	Desvio pontuação (%)
Dirigentes superiores	3	3	60	64	107%	100%	7%
Dirigentes intermédios	12	12	192	200	104%	100%	4%
Técnicos superiores e especialistas de informática	98	99*	1.176	1.172	100%	101%	0%
Coordenadores técnicos	2	2	18	19	106%	100%	6%
Assistentes técnicos e técnicos de informática	45	44**	360	324	90%	98%	-10%
Assistentes operacionais	13	14	65	69	106%	108%	6%
Total	173	174	1.871	1.848	98,77%	101%	-1,23%

### Produtividade

Ainda que nem todos os objetivos do QUAR tenham sido superados, o desempenho da SGEC foi superior ao planeado, com uma taxa de execução do QUAR de 113,9% e do Plano de Atividades de 115,1%. A percentagem de efetivos foi superior ao planeado (101%), com uma taxa de utilização dos recursos humanos de 98,8%.

<sup>15</sup> Com base na fórmula de cálculo do CCAS, Anexo 3 – cálculo dos recursos humanos, financeiros e desvios, do Documento “Linhas de orientação”.

Indicadores	2016	2017	2018
Prazo médio de pagamento a fornecedores (dias)	18,25	21,1	24,9
Percentagem de processamentos de despesas com pessoal sem erros imputáveis à SGEC	99,55	99	99,13
Número de entidades abrangidas pela UMC	140	140	140
Número de procedimentos UMC adjudicados	11	22	4
Número de utilizações anuais dos serviços de documentação	547	526	802
Número de auditorias internas/externas ao SIG	4	4	3
Número de ações de melhoria analisadas	137	112	184
Número de ações de melhoria identificadas	83	73	70
Número de ações de melhoria aceites	88	79	92
Número de ações de melhoria implementadas e verificadas	71	60	73
Consumo de combustível (litros)	3.389	3.146	1.773
Consumo de eletricidade (MW)	748,8	711,7	554,9
Consumo de água (m³)	3.687	3.867	2.585
Produção de resíduos de papel/cartão (litros)	72.720	72.240	66.480
Produção de resíduos de plástico/metal (litros)	56.160	60.000	31.440
Taxa de resíduos encaminhados para operador	100	100	100

Valores de 31 de dezembro de 2018



### 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 2018.

#### 3.1 Caracterização dos recursos humanos

Em 31 de dezembro de 2018, exerciam funções na SGEC 174 trabalhadores, o que representa um aumento de 1% relativamente ao mesmo momento de 2017.

**Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica**

Cargo / Categoria	GSG / GSGA	DSPISG	DSAJ	DSMCC	DSERT	DSGRH / DPVA	DSGRF	DSCP	DSGP	DSDA	DSCCR	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 <sup>17</sup>	10	3	8	11	8	8	6	9	12	10	91
Informático		1 <sup>18</sup>							10				11
Assistente Técnico		1	2	1	1	10	7	4	3	3	1	10	43
Assistente Operacional						1	1		3	1		8	14
Total	3	9	13	5	10	24	17	13	23	14	14	29	174
% do total	2%	5%	7%	3%	6%	14%	10%	7%	13%	8%	8%	17%	100%

<sup>17</sup> Inclui um elemento em exercício de funções na FCCN, grupo de trabalho criado pelo Despacho n.º 7595/2014, de 30 de maio;

<sup>18</sup> Inclui um elemento em exercício de funções no Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos;

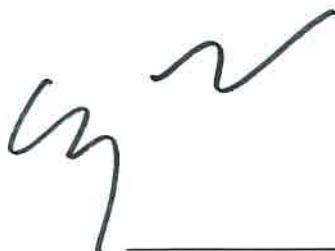
### **Utilização de recursos financeiros versus resultados obtidos**

Recursos financeiros	Inicial	Corrigido	Executado	Taxa execução (inicial vs executado)	Taxa execução (corrigido vs executado)
Atividades	59.699.329	58 216 322	57.620 695	97%	98,98%
Despesas c/pessoal	52.023.320	52.412.649	52.284.400	101%	99,76%
Aquisições de bens e serviços	6.727.933	4.644.149	4.191.817	62,3%	90,26%
Outras despesas correntes	330.067	446.381	445.236	134,9%	99,74%
Despesas de capital	618.009	713.143	699.241	113,1%	98,05%
Projetos	1.673.282	1.169.106	4.910	0%	0,42%
Total	61.372.611	59.385.428	57.625.605	93,9%	97,04%

Inclui todas as Fontes de Financiamento orçamentadas unid. euros

### **Eficácia**

Relativamente ao parâmetro eficácia, a SGEC, obteve uma taxa de realização de 117,7%. A taxa global de execução orçamental, tendo por base o orçamento corrigido<sup>16</sup>, foi de 97,04%, representando uma poupança de 1.759.823 €.



<sup>16</sup> 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.

### Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica

CIREP	29
DSGRH / DPVA	24
DSGP	23
DSGRF	17
DSDA	14
DSCCRI	14
DSCP	13
DSAJ	13
DSERT	10
DSPISG	9
DSMCC	5
GSG / GSGA	3

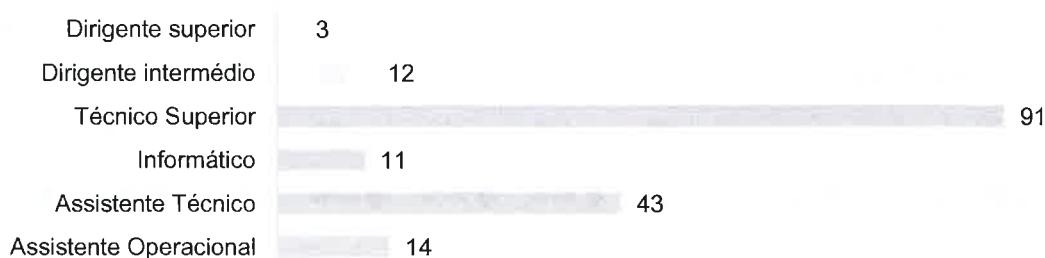
A percentagem de efetivos face ao planeado é de 100,6%, com uma taxa de utilização de recursos humanos de 98,8% (apurada com base na fórmula de cálculo do CCAS).

### Carreira e vínculo

Dos 174 trabalhadores da SGEC, 91,4% (159) possui contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 8,6% (15) encontra-se em comissão de serviço, no âmbito da LTFP (pessoal dirigente).

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

### Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação



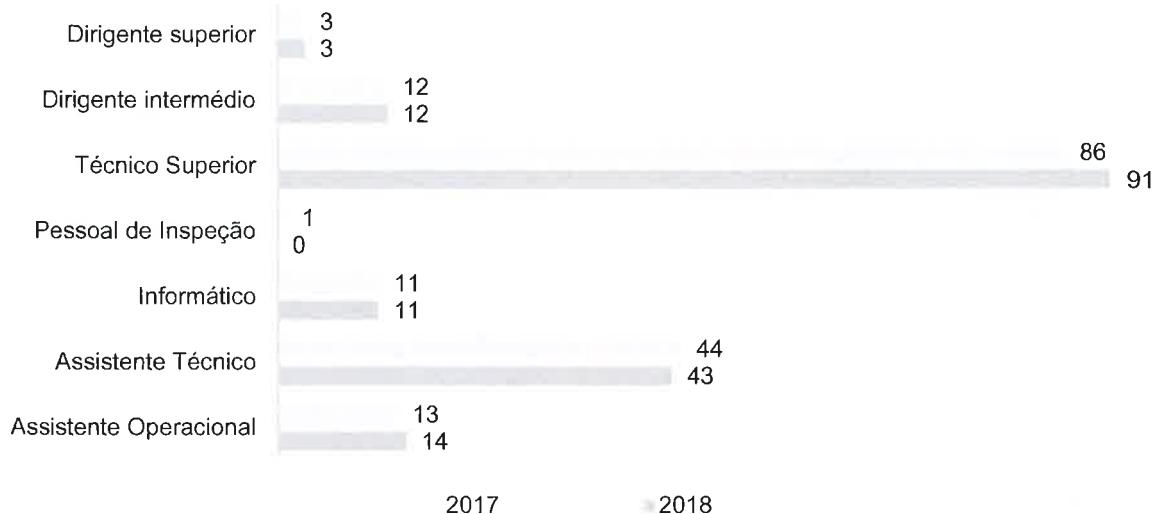
Comissão de Serviço no âmbito da LTFP

Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado





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



Verifica-se que apenas nas carreiras de técnico superior e de assistente operacional se registou um acréscimo de trabalhadores - 5,8%, e 7,7%, respetivamente. 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 (52,3%) e de assistente técnico (24,7%), que em conjunto totalizam 77% do total dos trabalhadores.

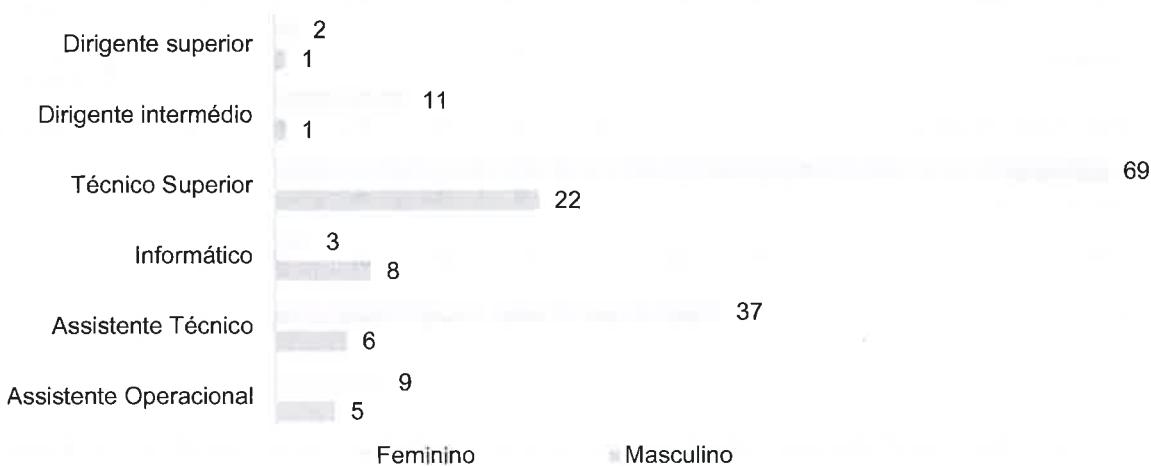
#### Evolução do número de trabalhadores por categoria

Cargo / Categoria	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Direção superior	3	3	3	3	3	3	3	3
Direção intermédia	16	11	12	12	12	12	12	12
Técnico Superior	76	77	76	71	73	81	87	91
Informático		10	10	10	10	11	11	11
Pessoal de Inspeção	0	0	0	0	0	1	0	0
Assistente Técnico	79	62	58	45	43	39	44	43
Assistente Operacional	13	12	12	12	12	13	13	14
Total	187	175	171	153	153	160	170	174
Percentagem ano base 2011	100%	94%	91%	82%	82%	86%	91%	93%

A taxa de enquadramento de dirigentes é de 8,6% e o rácio de efetivos por dirigente é de 11,6. De referir, ainda, que a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 7,5%.

## Género

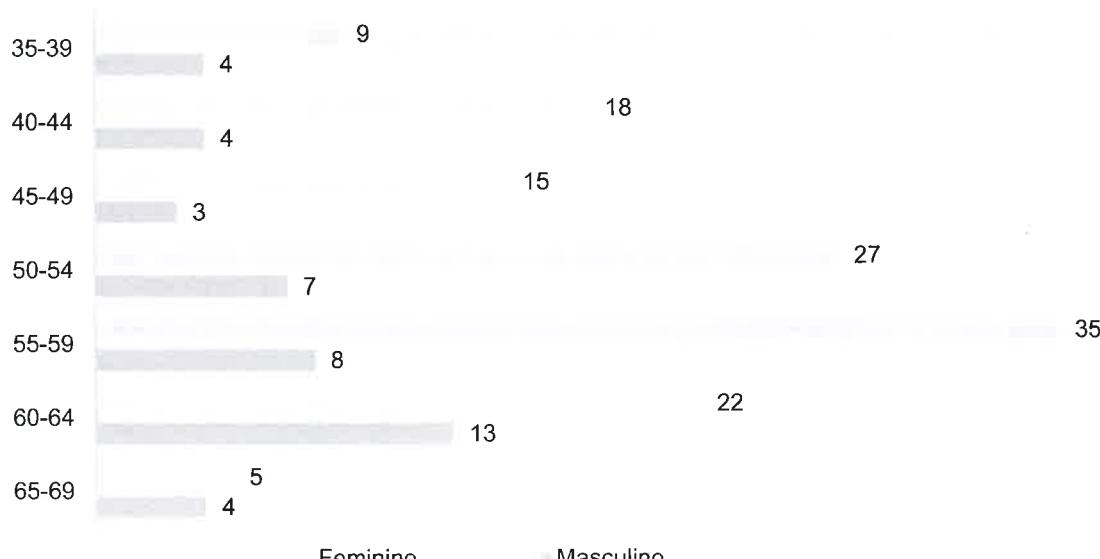
**Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género**



Constata-se a predominância do género feminino, 131 em 174 trabalhadores, que se traduz numa taxa de feminização de 75,3%. Este valor representa um decréscimo de 0,6% 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**



*mgv*



### Número de trabalhadores por escalão etário e categoria

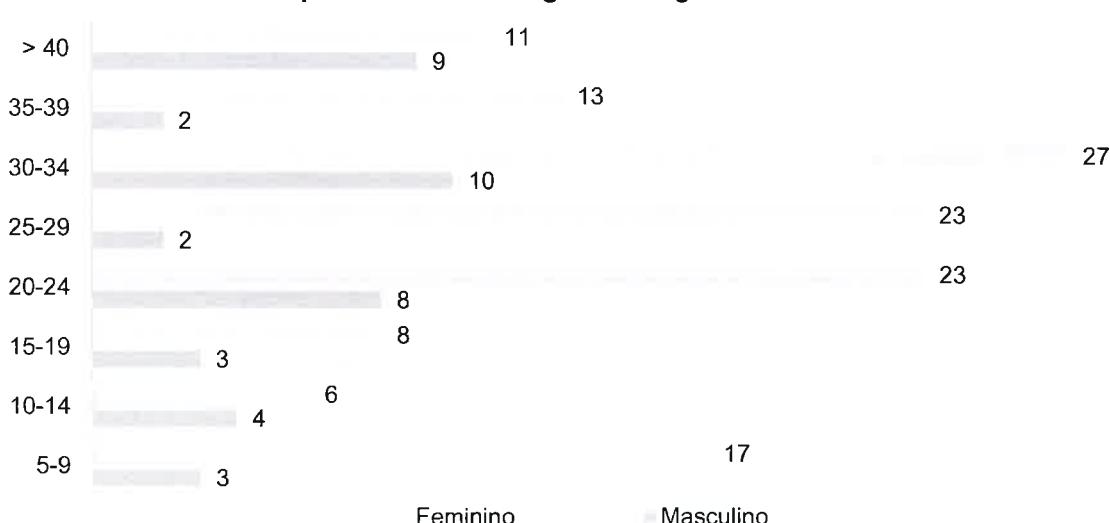
Carreira/ antiguidade	<5	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	> 40	Distribuição
Dirigentes (superiores + intermédios)		1			5	4	4		1	
Técnico Superior	5	18	6	7	13	10	15	7	10	
Informático			3	1	2	1	1	2	1	
Assistente Técnico		1		3	7	8	13	6	5	
Assistente Operacional			1		4	2	4		3	
Total	5	20	10	11	31	25	37	15	20	
% do total	3%	11%	6%	6%	18%	14%	21%	9%	11%	

O nível médio de idade dos trabalhadores da SGEC é de 53,1 anos, sendo a amplitude de 31 anos, isto é, a diferença entre a idade do trabalhador mais velho, 67 anos, e a idade do trabalhador mais novo, 36 anos.

O índice de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é de 50%, mais 11,9% do que em 2017, sendo que 70% 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



CG  
2

#### 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
Dirigente superior e intermédio		1			5	4	4		1	
Técnico Superior	5	18	6	7	13	10	15	7	10	
Informático			3	1	2	1	1	2	1	
Assistente Técnico		1		3	7	8	13	6	5	
Assistente Operacional			1		4	2	4		3	
Total	5	20	10	11	31	25	37	15	20	
% do total	3%	11%	6%	6%	18%	14%	21%	9%	11%	

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

O nível médio de antiguidade dos efetivos é de 25,3 anos (mais 1,1 ano do que em 2017), 25 anos para as mulheres e 26,2 anos para os homens.

Cerca de 56% 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

Doutoramento	4									
Mestrado		17								
Licenciatura										93
12º ano ou equivalente			29							
11º ano		10								
9º ano ou equivalente		13								
6 anos escolaridade	4									
4 anos escolaridade	4									



Os licenciados são o grupo com maior representatividade dos trabalhadores da SGEC, 53,4%, o que significa um aumento de 1% relativamente a 2017. Da mesma forma, a taxa de habilitação superior, que abrange as licenciaturas (93), os mestrados (17) e os doutoramentos (4) aumentou 1,4% para 65,5% do total de trabalhadores. Este valor representa um desvio positivo de 7,3% 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 16,7% dos trabalhadores. O índice de tecnicidade (sentido lato) foi de 65,5%, mais 2% em relação ao ano anterior.

### Nacionalidade

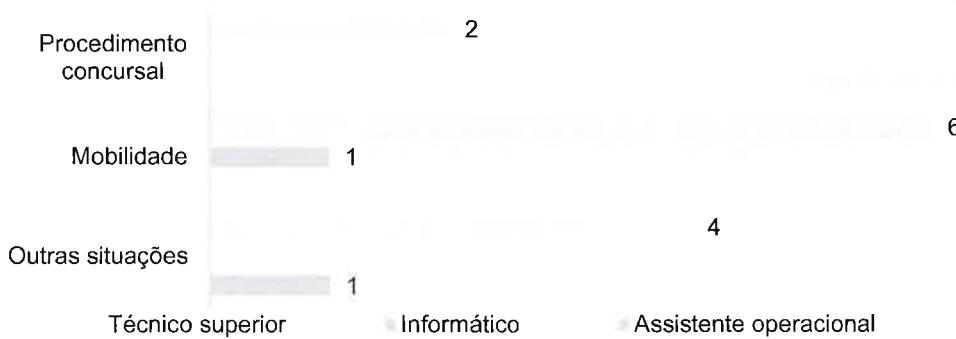
Durante o período em análise, exerceu funções na SGEC 1 trabalhador estrangeiro, o que representa 0,6% relativamente ao número total de trabalhadores.

### Portadores de deficiência

O número de trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na SGEC, durante o período em análise, foi de 11 (6,3% do total de efetivos). Desses, 1 é do género masculino e 10 são do género feminino.

### Admissões, regressos e saídas

#### Número de trabalhadores admitidos ou regressados



Durante o período em análise, foram admitidos ou regressaram:

- Por procedimento concursal: 2 técnicos superiores;
- Por mobilidade: 6 técnicos superiores e 1 informático;
- Por outras situações: 4 técnicos superiores;
- Foram celebradas 2 avenças.



#### Número de saídas por motivo

Mobilidade	7
Outras situações	3

Assistiu-se à saída de 10 trabalhadores por mobilidade e por outras situações. Desses trabalhadores, 7 pertenciam à carreira de técnico superior, 1 à carreira de informática, 1 à carreira de assistente técnico e 1 à carreira de pessoal de inspeção.

A taxa de rotatividade (*turnover*) atingiu 89,2%. A taxa de reposição, que consiste na relação do número de trabalhadores admitidos versus o número de saídas, foi de 140%.

#### Mudanças de situação, postos previstos e não ocupados

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

Relativamente à alteração de situação profissional, na SGEC, durante 2018, 48 técnicos superiores, 4 informáticos, 26 assistentes técnicos e 8 assistentes operacionais sofreram alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, foram admitidos 2 técnicos superiores por procedimento concursal e verificou-se a consolidação da mobilidade na categoria de 10 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

Flexível	110
Jornada contínua	38
Isenção	25
Específico	1

A maioria dos trabalhadores, 63,2%, pratica horário flexível de 35 horas semanais, com plataformas fixas das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h, 21,8% cumpre jornada



contínua de 30 horas semanais, 14,4% têm isenção de horário e apenas 0,6 tem horário específico, de 28 horas semanais.

### **Trabalho suplementar**

#### **Número total de horas de trabalho suplementar por grupo de pessoal**

Assistente técnico	714
Assistente operacional	564
Técnico superior	312
Informático	240

No período em análise, recorreu-se, quando absolutamente necessário, a trabalho suplementar diurno e a trabalho em dias de descanso semanal complementar, que atingiu um total de 1.829 horas, o que corresponde a uma taxa de utilização de trabalho suplementar de 0,58%. Este valor representa um decréscimo de 17% em relação a 2017. A SGEC não recorreu a trabalho noturno, em 2018.

### **Ausências**

#### **Número total de dias de ausência ao serviço por motivo**

	2015
Doença	
Proteção na parentalidade	555
Por conta do período de férias	190
Assistência a familiares	136
Outras	116,5
Falecimento de familiar	59
Trabalhador-estudante	58
Acidente de serviço ou doença profissional	52
Casamento	15
Injustificadas	6
Greve	2,5
Com perda de vencimento	2

O número total de dias de ausência foi de 3.207 dias, o que representa uma taxa de absentismo de 8% (menos 0,5% que em 2017). À semelhança do ano anterior, a doença



continua a ser o motivo com maior peso, 62,8%, seguida das faltas por proteção na parentalidade, 17,3%, e das faltas por conta do período de férias, 5,9%. Estes três tipos de faltas representam 86,1% da totalidade das ausências registadas.

Verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 18,4 dias por ano, sendo que os homens faltaram 19,2 dias por ano, enquanto as mulheres faltaram 18,2 dias.

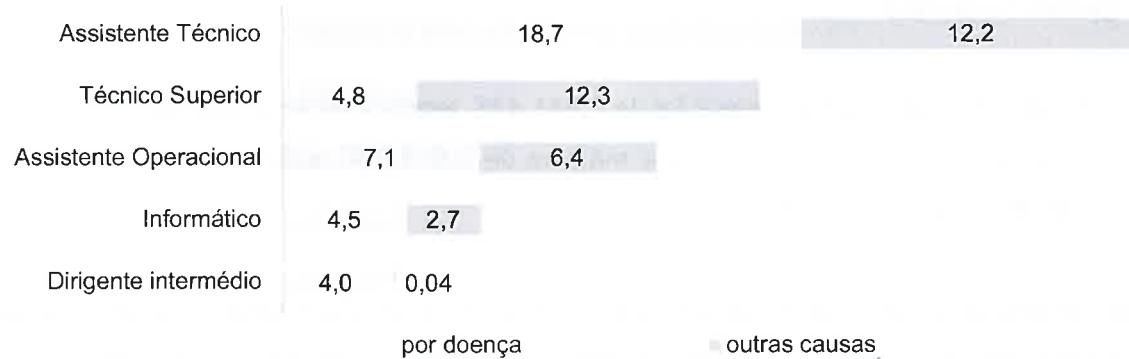
Durante o período em análise verificaram-se 3 ausências por greve.

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

Assistente Técnico	30,9
Técnico Superior	17,2
Assistente Operacional	13,5
Informático	7,1
Dirigente intermédio	3,2

Os assistentes técnicos são os que contabilizam, em média por trabalhador, mais dias de ausência, 30,9%. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes intermédios e os informáticos.

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



Por doença, cada trabalhador faltou em média 11,6 dias por ano, sendo que os homens faltaram 13,4 dias por ano, enquanto as mulheres faltaram 11 dias.





## Remunerações e encargos com recursos humanos

### Estrutura remuneratória por género



Uma parte representativa dos trabalhadores (27%) auferiu remunerações do escalão “501-1.000€”. Este escalão abrange 47 trabalhadores, 37 dos quais são do género feminino e 10 do género masculino.

A remuneração base média mensal foi de 1.641,47€, tendo a mínima sido de 580€, atribuída a 1 trabalhador do género feminino e a máxima de 3.818,83€, 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 7,8 incluindo dirigentes e de 6,6 não incluindo dirigentes, o que se reflete na amplitude do leque salarial ilíquido que é de 3.932,09€ incluindo dirigentes e de 3.238,83€ não incluindo dirigentes.

### **Encargos com pessoal**

Remuneração base	3998 618,32 €
Outros encargos com pessoal	1022 302,59 €
Prestações sociais	185 803,77 €
Suplementos remuneratórios	91 094,99 €

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram 5.297.819,67€, destes, 3.998.618,32€ correspondem a remunerações base.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 185.803,77€, é de referir que a maior fatia, 93%, foi destinada a subsídios de refeição, num total de 172.846,22€.

### **Encargos com prestações sociais**

Subsídio de refeição	172 846,22 €
Outras prestações sociais	6 341,47 €
Abono de família	2 444,04 €
Subsídio mensal vitalício	3 171,84 €
Subsídios no âmbito da...	782,48 €
Subsídio de funeral	217,72 €

### **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: sarampo, consumo de potássio e hipertensão, água e desidratação, monitores e saúde ocular, sinais na pele e melanoma, frio e cuidados em casa.

O montante total aplicado em segurança e saúde no trabalho, resulta, apenas, da aquisição de equipamento de proteção, totaliza 5.229,35€.

Em 2018, não foram disponibilizados serviços externos de medicina no trabalho nem serviços de higiene e segurança no trabalho, devido a constrangimentos orçamentais.





O impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 2,9% (1 acidente no local de trabalho e 4 *in itinere*, num total de 174 pessoas).

### 3.3. Formação profissional

#### Número de participações por duração das ações de formação

Menos de 30 horas	149
De 30 a 59 horas	4
De 60 a 119 horas	16

Apesar dos constrangimentos orçamentais, foi possível proporcionar 169 participações em ações de formação a 80 trabalhadores que exerceram funções na SGEC<sup>19</sup>, ao longo do ano de 2018, o que significa uma média de 1,1 ações por trabalhador.

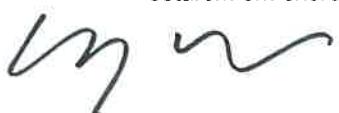
Dos 183 trabalhadores que exerceram funções na SGEC, durante todo o ano de 2018, 103 não participaram em qualquer ação de formação, o que se traduz numa taxa de formação profissional de 45,2% e representa um decréscimo de 24,3% em relação ao ano anterior.

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

Dirigente superior	3
Dirigente intermédio	11
Técnico superior	12
Informático	6
Assistente técnico	12

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

<sup>19</sup> Ao longo de todo o ano de 2018 exerceram funções na SGEC 183 trabalhadores, apesar de a 31 de dezembro estarem em exercício de funções apenas 174 trabalhadores.

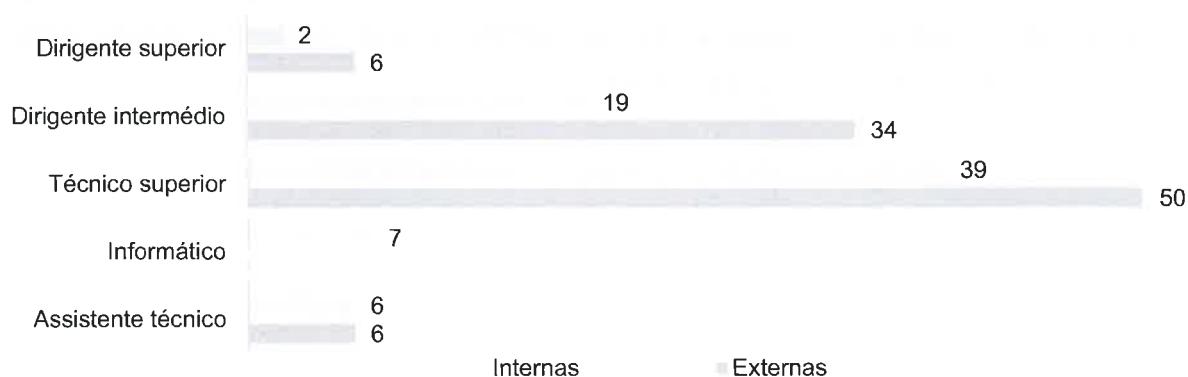


#### Percentagem de trabalhadores nas ações de formação por grupo/cargo/carreira

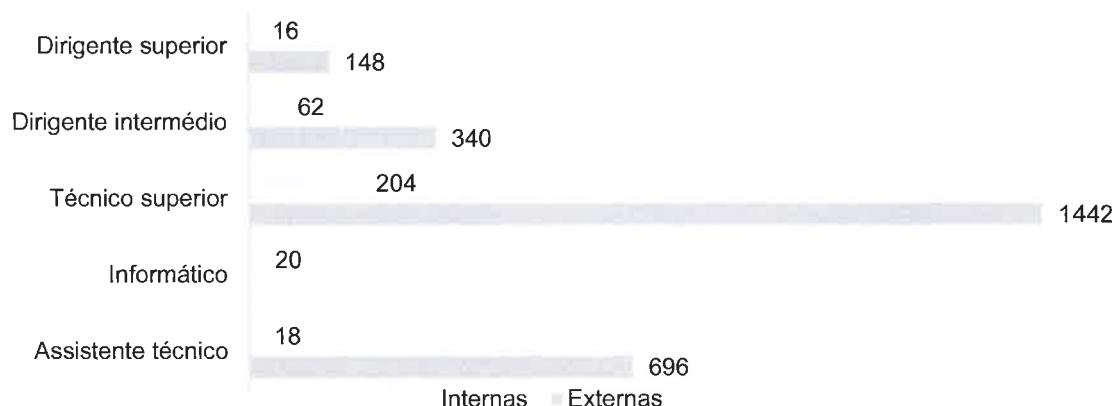


Os dirigentes superiores e intermédios, seguidos dos informáticos foram os grupos com maior percentagem de participantes dentro da própria categoria.

#### Número de participações em ações de formação por tipo



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



Os trabalhadores da SGEC usufruíram, cumulativamente, de 4.359 horas de formação profissional, 1.016 internas e 3.343 externas.



**Número de horas despendidas em formação por participante**

Técnico superior	137
Assistente técnico	60
Dirigente superior	55
Dirigente intermédio	37
Informático	3

Em 2018, as carreiras com maior número de horas de formação por participante foram as dos técnicos superiores seguidos dos assistentes técnicos e dirigentes superiores.

O custo total com ações de formação foi de 812,80€, dos quais 370€ 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 0,015%, o que representa menos 0,4% de investimento em formação do que em 2017.



### **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	2016	2017	2018	Impacto
Percentagem de efetivos face ao planeado	$\frac{\text{Total de efetivos} \times 100}{\text{Total recursos humanos planeados}}$	85,1%	90,9%	100,6%	<span style="color: green;">●</span>
Taxa de utilização de recursos humanos	$\frac{\sum[(\text{total de dias úteis} - \text{férias i}) + \text{horas extra i}] \times \text{pontos da categoria i} \times 100}{\sum[(\text{total de dias úteis} - \text{férias j}) \times \text{pontos da categoria j}]}$  i = 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	80,2%	83,6%	98,8%	<span style="color: green;">●</span>
Idade média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	50,8	51,9	53,1	<span style="color: darkred;">●</span>
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	2,1	2,1	1,9	<span style="color: blue;">●</span>
Taxa de envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	40,6%	44,7%	50%	<span style="color: darkred;">●</span>
Taxa de enquadramento de dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	9,4%	8,8%	8,6%	<span style="color: blue;">●</span>
Rácio de efetivos por dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos}}{\text{Total de dirigentes}}$	10,7	11,3	11,6	<span style="color: blue;">●</span>
Taxa de enquadramento de dirigentes do género feminino	$\frac{\text{Total de dirigentes femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	8,1%	7,6%	7,5%	<span style="color: blue;">●</span>
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	75,6%	75,9%	75,3%	<span style="color: orange;">●</span>
Nível médio de antiguidade	$\frac{\text{Somatório das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$	24	24,2	25,3	<span style="color: darkred;">●</span>
Taxa dos assistentes técnicos	$\frac{\text{Total de assistentes técnicos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	24,4%	25,9%	24,7%	<span style="color: orange;">●</span>
Taxa dos assistentes operacionais	$\frac{\text{Total de assistentes operacionais} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	8,1%	7,6%	8%	<span style="color: darkred;">●</span>
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Dirigentes} + \text{técnicos superiores} + \text{informáticos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	64,4%	63,5%	65,5%	<span style="color: green;">●</span>
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total de efetivos com bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	65%	64,1%	65,5%	<span style="color: green;">●</span>
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total de efetivos com 11º ou 12º ano} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	23,1%	24,1%	22,4%	<span style="color: green;">●</span>
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total de efetivos com escolaridade} \leq 9º \text{ano} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	11,9%	11,8%	12,1%	<span style="color: orange;">●</span>



## Secretaria-Geral da Educação e Ciência

Indicador	Fórmula	2016	2017	2018	Impacto
Taxa de trabalhadores estrangeiros	$\frac{\text{Total de trabalhadores estrangeiros} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	1,9%	1,2%	0,6%	
Taxa de emprego jovem	$\frac{\text{Total de efetivos com idade inferior a 35 anos} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	1,9%	1,8%	0%	
Taxa de admissões	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	17,5%	12,4%	7,5%	
Taxa de saídas	$\frac{\text{Total de saídas} \times 100}{\text{Total de efetivos}}$	13,1%	6,5%	5,4%	
Taxa de reposição	$\frac{\text{Total de admissões} \times 100}{\text{Total de saídas}}$	133,3%	190,9%	155,6%	
Índice de rotatividade	$\frac{\text{Total de efetivos a 31 dezembro} \times 100}{\text{Total inicial de efetivos + entradas + saídas}}$	79,2%	88,1%	89,7%	
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias ausência (s/ férias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efetivos)}}$	6,2%	8,7%	8%	
Taxa de trabalho suplementar	$\frac{\text{Número total de horas extraordinárias} \times 100}{\text{Número total de horas trabalháveis}}$	0,6%	0,86%	0,58%	
Leque salarial ilíquido lato (inc. dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	7,8	7,7	7,8	
Leque salarial ilíquido restrito (não inc. dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	5,6	6,4	6,6	
Peso dos encargos sociais	$\frac{\text{Total encargos com prestações sociais} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$	3,3%	3,3%	3,5%	
Peso da remuneração base	$\frac{\text{Total encargos com remuneração base} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$	76,3%	74,6%	75,5%	
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total encargos com remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	22.105€	24.812€	22.981€	
Taxa de participação na formação	$\frac{\text{Total de participantes em ações de formação} \times 100}{\text{Total de trabalhadores ao longo do ano}}$	87,3%	69,5%	45,2%	
Taxa de autoformação	$\frac{\text{Número de ações de autoformação frequentadas} \times 100}{\text{Número de ações de formação frequentadas}}$	2,2%	2,5%	4,7%	
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Despesas com formação} \times 100}{\text{Total encargos com pessoal}}$	0,6%	0,4%	0,015%	

### Legenda

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

### **3. Avaliação final**

A atividade da SGEC foi assegurada com regularidade, ao longo de todo o ano de 2018, e o balanço final apresentado, no presente 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:

- A taxa global de concretização do QUAR foi de 113,9%, sendo que a SGEC obteve taxas de realização dos indicadores entre 100% e 125%, tendo superado 88,9% dos objetivos, 76,5% dos indicadores e 100% dos parâmetros; eficácia (117,7%), eficiência (112,1%) e qualidade (110,8%);
- Todos os indicadores do QUAR estão diretamente relacionados com a missão da SGEC e são maioritariamente de impacto e de resultados;
- A taxa de execução do orçamento de atividades foi de 98,98%;
- A percentagem de efetivos foi superior ao planeado (101%), com uma taxa de utilização dos recursos humanos, de acordo com a fórmula de cálculo recomendada pelo CCAS, de 98,8%;
- 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 2018, foi efetuada uma auditoria externa pela APCER, que possibilitou manter as certificações em qualidade, de acordo com a norma ISO 9001 e em ambiente, de acordo com a norma ISO 14001;
- Ainda que nem todos os objetivos de eficiência apresentados no QUAR tenham sido superados, os resultados demonstram o esforço de otimização de recursos, isto é, de melhoria dos processos, de redução do risco associado aos mesmos com o aumento do rendimento e com taxas de execução do orçamento e de utilização de recursos humanos inferiores a 100%;

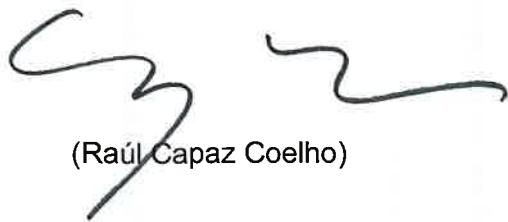


- O grau de satisfação dos clientes, aferido através de questionário CAF, abrangeu todas as áreas de serviço, alcançou taxas de resposta de 37%. A classificação global foi de 4,37, superando a meta [3,5;4];
- O grau de satisfação dos trabalhadores foi bastante positivo, com uma taxa de resposta de 70% e um resultado de 4,04, superando a meta [3,5;4];
- A SGEC tem implementadas 96% das 26 ferramentas do sistema de controlo interno;
- A informação constante do presente Relatório 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 – será nesse sentido que continuaremos a trabalhar.

O Secretário-Geral da Educação e Ciência,



(Raúl Capaz Coelho)

#### 4. 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	CT em Funções Públicas		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau		1		2		1	1
Dirigente superior de 2º grau			1	9	1	9	2
Dirigente intermédio de 1º grau				2		2	2
Dirigente intermédio de 2º grau						2	2
Técnico Superior	22	69			22	69	91
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6	37			6	37	43
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	9			5	9	14
Informático	8	3			8	3	11
Total	41	118	2	13	43	131	174

Prestações de Serviços	M
Avença	2

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	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
Dirigente superior de 1º grau							1		1	1			1		1	1
Dirigente superior de 2º grau			1		2	1	3		3				1		1	2
Dirigente intermédio de 1º grau							1						1		1	9
Dirigente intermédio de 2º grau								1					1		1	2
Técnico Superior	2	8	3	15	9	5	13	2	12	8	11	2	1	22	69	91
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	4	9	4	12	1	7	1	3	6	37	43
Assistente operacional, operário, auxiliar			1		1				6	3	3		5	9	14	
Informático	2	1			2	1		1	1	1	1	1	8	3	11	
Total	4	9	4	18	3	15	7	27	8	35	13	22	4	5	43	131
																174

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	≤ 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		≥ 40 anos		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente superior de 1º grau a)																			1	1
Dirigente superior de 2º grau a)																			2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1																		1	9
Dirigente intermédio de 2º grau a)																			1	10
Técnico Superior	2	3	3	15	2	4	2	5	3	10	1	9	3	12	2	5	4	6	22	69
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1				3	1	6	8	3	10		6	2	3	6	37
Assistente operacional, operário, auxiliar									1		2	2	2	1	3		2	1	5	9
Informático									2	1	1	2	1	1		2	1	8	3	11
Total	2	3	3	17	4	6	3	8	8	23	2	23	10	27	2	13	9	11	43	131
																			174	

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau a)													1	1			1	1	1	
Dirigente superior de 2º grau a)													1	9			1	9	10	
Dirigente intermédio de 1º grau a)													1	1			1	2	2	
Dirigente intermédio de 2º grau a)													19	54	1	13	2	2	22	
Técnico Superior																			69	91
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1	1	7	1	7	2	23											6	37
Assistente operacional, operário, auxiliar	3	2	1	2	3	1	1	1											5	14
Informático							1	1	6	2								8	3	11
Total	1	3	3	1	3	10	2	8	4	25	26	67	2	15	2	2	43	131	174	

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

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

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

*[Handwritten signature]*

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Mobilidade		Outras situações		TOTAL		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	1	1	1	5	1	3	3	3	9	9	12		
Assistente operacional, operário, auxiliar					1				1		1		
Informático			1		1		4	3	3	11	11		
Total	1	1	1	6	1						14		

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Mobilidade		TOTAL		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Pessoal de Inspeção		1			1		1
Total		1			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)	Mobilidade		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior		5		2		7	7
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1				1		1
Informático			1		1		1
Total	6	1	2	1	8	9	

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal		Total	
	M	F	M	F
Técnico Superior		4		4
Informático		1		1
Total	5		5	

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL	Total		
	M	F	M	F	M	F				
Técnico Superior	11	37	1	1	2	8	14	46		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4	22			1		4	23		
Assistente operacional, operário, auxiliar	4	4					4	8		
Informático	3	1					3	1		
Total	22	64	1	1	2	9	25	74		

**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		Especifico		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau							1		1		1
Dirigente superior de 2º grau							2		2		2
Dirigente intermédio de 1º grau					1		9	1	9		10
Dirigente intermédio de 2º grau							2		2		2
Técnico Superior	21	45	19	1			5		22	69	91
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	22	1	13			2		6	37	43
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	3		4			2		5	9	14
Informático	7	2		1			1		8	3	11
Total	38	72	1	37	1		3	22	43	131	174

**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	
	35 horas		28 horas		M	F
	M	F	M	F	M	F
Dirigente superior de 1º grau a)	1				1	
Dirigente superior de 2º grau a)		2			2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1	9			1	9
Dirigente intermédio de 2º grau a)		2			2	2
Técnico Superior	21	69	1		22	69
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6	37			6	37
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	9			5	9
Informático	8	3			8	3
Total	42	131	1		43	131

**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	
	M	F	M	F	M	F
Técnico Superior	21:00	493:22		49:20	21:00	542:42
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	119:05	539:28	12:00	43:00	131:05	582:28
Assistente operacional, operário, auxiliar	43:15	212:00	14:00	43:00	57:15	255:00
Informático	240:02				240:02	240:02
Total	423:22	1244:50	26:00	135:20	449:22	1380:10



**Secretaria-Geral da Educação e Ciência**

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

Grupo/cargo/carrera Motivos de ausência	Casamento	Proteção na parentalidade	Falecimento de familiar	Doença	Assistência a familiares	Trabalhador- estudante	Por conta do período de férias	Com perda de vencimen- to	Greve	Injustifi- cadas	Outros	Total	TOTAL									
													M	F	M	F						
Dirigente intermédio de 1º grau				5												5	5					
Dirigente intermédio de 2º grau				43				1								44	44					
Técnico Superior	15	69	478	5	16	286	440	38	41	34	23	71		2		45	1	428	1.135	1.563		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				5	25	283	803	2	49	24	8	72	2	1	6	37	13	364	966	1.329		
Assistente operacional, operário, auxiliar				5	3	2	99	12	46				6			16	23	166	189			
Informático				8		5	49						6	6			5	11	68	79		
Total	15	69	486	15	44	576	1.439	52	136	24	34	36	155	2	1	2	6	98	19	825	2.383	3.207

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

Data 26-10-2018	Periodo Normal de Trabalho	Nº de trabalhadores em greve	Greve geral	Duração da paralisação (em hh/mm)
35 horas	Data 27-10-2017	1	7:00	
Periodo Normal de Trabalho		Nº de trabalhadores em greve	Greve geral	Duração da paralisação (em hh/mm)
35 horas		2		10:30

**Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género  
A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)**

Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501-1000 €	10	37	47
1001-1250 €	4	15	19
1251-1500 €	5	15	20
1501-1750 €	6	11	17
1751-2000€	2	10	12
2001-2250 €	3	14	17
2251-2500 €	1	4	5
2501-2750 €	5	9	14
2751-3000 €	2	3	5
3001-3250 €	2		2
3251-3500 €	1	11	12
3501-3750 €	1	2	3
4501-4750 €	1	0	1
Total	43	131	174

**B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo**

Remuneração (€)	Masculino	Euros	Feminino
Mínima ( € )	738,05 €		580,00 €
Máxima ( € )	4.512,09 €		3.757,76 €

**Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal**

	Valor (Euros)
Encargos com pessoal	
Remuneração base	3.998.618,32 €
Suplementos remuneratórios	91.094,99 €
Prémios de desempenho	185.803,77 €
Prestações sociais	- €
Benefícios sociais	1.022.302,59 €
Outros encargos com pessoal	5.297.819,67 €
Total	

**Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios**

	Valor (Euros)
Suplementos remuneratórios	
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	18.826,93 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	2.550,58 €
Abono para faltas	954,94 €
Ajudas de custo	738,61 €
Representação	64.891,66 €
Secretariado	1.399,46 €
Outros suplementos remuneratórios	1.732,81 €
Total	91.094,99 €

**Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais**

	Valor (Euros)
Prestações sociais	
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	782,48 €
Abono de família	2.444,04 €
Subsídio mensal vitalício	3.171,84 €
Subsídio de funeral	217,72 €
Subsídio de refeição	172.846,22 €
Outras prestações sociais	6.341,47 €
Total	185.803,77 €

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

Acidentes de trabalho	<i>In itinere</i>			
	No local de trabalho	Inferior a 1 dia	4 a 30 dias de baixa	Total
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M F	1 1	1 4	4 4
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M F	1 1	1 4	1 4
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M F	30 30	30 22	1 20
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M F			2 20

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

	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	4
Casos de incapacidade temporária e parcial	2
Total	6

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

	Número
Ações de formação em Segurança e saúde no trabalho	7
Ações realizadas durante o ano	182
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	

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

	Valor (Euros)
Segurança e saúde no trabalho	0,00 €
Custos	0,00 €
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	5.229,35€
Equipamento de proteção	0,00 €
Formação em prevenção de riscos	0,00 €
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**

	< 30 horas	30 a 59 horas	60 a 119 horas	≥ 120 horas	Total
Internas	73				73
Externas	76	4	16	0	96
Total	149	4	16	0	169

**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	Nº de participações	TOTAL	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	1	1	2		1
Dirigente superior de 2º grau	1	5	6		2
Dirigente intermédio de 1º grau	15	30	45		9
Dirigente intermédio de 2º grau	4	4	8		2
Técnico Superior	39	50	89		48
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6	6	12		12
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0		0
Informático	7	0	7		6
Total	73	96	169		80

**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	8:00	7:00	15:00
Dirigente superior de 2º grau	8:00	141:00	149:00
Dirigente intermédio de 1º grau	54:00	314:30	368:30
Dirigente intermédio de 2º grau	8:00	26:00	34:00
Técnico Superior	204:00	1442:00	1646:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	18:00	696:00	714:00
Informático	20:00	7:00	20:00

**Quadro 30: Despesas anuais com formação**

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	442,80 €
Despesa com ações externas	370,00 €
Total	812,80 €

**Quadro 31: Relações profissionais**

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	7



Secretaria-Geral da Educação e Ciência

