



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE



DIVISÃO DE PLANEAMENTO ESTRATÉGICO



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

FICHA TÉCNICA

Título – Balanço social 2011

Autor – Divisão de Planeamento Estratégico

Secretaria-Geral do Ministério da Saúde

Av. João Crisóstomo, 9

1000-179 Lisboa

Telefone: 217984200

Fax: 217984240

e-mail: sg@sg.min-saude.pt

Site: www.sg.min-saude.pt



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

INDICE

INTRODUÇÃO	6
1. MÉTODO.....	7
2. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE	8
2.1. CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA SGMS	9
2.1.1. Género.....	9
2.1.2. Estrutura Etária	10
2.1.3. Estrutura profissional e relação jurídica de emprego	10
2.1.4. Estrutura de antiguidade.....	12
2.1.5. Estrutura habilitacional	12
2.2. CARACTERIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS LABORAIS DA SGMS.....	13
2.2.1. Fluxo de efetivos	13
2.2.1.1. Admissão de trabalhadores na SGMS	13
2.2.1.2. Saída de trabalhadores da SGMS	14
2.2.2. Mudança da situação dos trabalhadores	14
2.2.3. Organização e duração de trabalho	15
2.2.4. Trabalho extraordinário	15
2.2.5. Absentismo.....	16
2.2.6. Remunerações e encargos	17
2.2.6.1. Remunerações.....	18
2.2.6.2. Suplementos remuneratórios	19
2.2.6.3. Prestações sociais.....	19
2.2.7. Higiene e saúde no trabalho	20
2.2.8. Formação profissional	20
2.2.9. Relações profissionais	21
3. INDICADORES DE GESTÃO	222



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

ÍNDICE GRÁFICOS

Gr 1 – Distribuição dos efetivos de acordo com o vínculo laboral.....	8
Gr 2 – Evolução dos efetivos entre 2009 e 2011 na SGMS.....	9
Gr 3 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com o género.....	9
Gr 4 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com a estrutura etária.....	10
Gr 5 – Estrutura profissional da SGMS.....	10
Gr 6 – Distribuição dos trabalhadores por género e grupo profissional.....	11
Gr 7 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com o vínculo laboral.....	11
Gr 8 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com a antiguidade.....	12
Gr 9 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com o nível habilitacional.....	12
Gr 10 – Distribuição dos trabalhadores admitidos de acordo com o vínculo de admissão e o grupo profissional.....	13
Gr 11 – Fluxo de saídas de acordo com o grupo profissional e o motivo.....	14
Gr 12 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com a modalidade de horário.....	15
Gr 13 – Distribuição das horas de trabalho extraordinário de acordo com o sexo e o grupo profissional.....	15
Gr 14 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com o motivo de ausência.....	16
Gr 15 – Distribuição do total dos encargos com os trabalhadores da SGMS.....	17
Gr 16 – Distribuição dos encargos de acordo com o grupo profissional.....	17
Gr 17 – Variabilidade das remunerações base dos trabalhadores da SGMS.....	18
Gr 18 – Distribuição das remunerações base Máx e min segundo o género.....	18
Gr 19 – Distribuição do total de suplementos remuneratórios.....	19
Gr 20 – Distribuição do total das prestações sociais por tipo.....	19
Gr 21 – Representação gráfica do tipo de exames de medicina de trabalho.....	20
Gr 22 – Distribuição do número de formandos de acordo com a duração das ações.....	20
Gr 23 – Distribuição dos formandos segundo o grupo profissional.....	21



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

INDICE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores da SGMS por unidade orgânica.....	8
Tabela 2 – Indicadores relativos à estrutura profissional.....	11
Tabela 3 – Indicadores relativos à estrutura habilitacional.....	13
Tabela 4 – Indicadores relativos à movimentação de efetivos.....	13
Tabela 5 – Indicadores de absentismo.....	16
Tabela 6 – Síntese dos indicadores de gestão.....	23



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

INTRODUÇÃO

O relatório de balanço social deve ser elaborado com os dados organizacionais aferidos a 31 de dezembro do ano transato e, apresentado no 1º trimestre de cada ano (cf. Decreto-lei nº 190/96, de 9 de outubro).

De acordo com o estabelecido no supra citado texto normativo, a SGMS procede anualmente à elaboração do relatório de balanço social, com base no preenchimento da matriz disponibilizada pela DGAEP, e adaptada à realidade dos organismos da saúde pela ACSS.

Após a elaboração e preenchimento da matriz anteriormente referida, a SGMS procede à elaboração do relatório de análise da informação aí constante, facto que permite uma análise mais aprofundada da realidade organizacional e social da instituição.

O atual relatório de balanço social refere-se ao ano de 2011, e tem como base de análise o universo de trabalhadores da SGMS em exercício de funções a 31 de dezembro.

O presente relatório tem como objetivos:

- Dar cumprimento ao estipulado no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro;
- Permitir e incentivar a partilha de informação ao nível da organização;
- Sistematizar indicadores sociais e de gestão.



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

1. MÉTODO

A recolha de dados para a elaboração da matriz/relatório de balanço social, é efetuada através da aplicação de recursos humanos e vencimentos (RHV), e tem como universo os trabalhadores da SGMS a 31 de dezembro.

Importa no entanto referir que o preenchimento/elaboração de ambos os documentos referidos anteriormente, tem subjacente, como critério pré-definido, a não consideração de colaboradores que se encontrem a desempenhar funções na instituição em regime de prestação de serviços na modalidade de avença. Assim, estes colaboradores (3), não foram considerados (exceto no item formação e higiene e segurança no trabalho).

Em termos de estrutura, o presente relatório é dividido em 2 partes. Na 1ª parte são apresentados os resultados dos dados de 2011 do balanço social: caracterização dos efetivos em termos de género, estrutura etária, estrutura habilitacional, estrutura profissional e vinculação laboral, absentismo, tipo e estrutura de horário, níveis remuneratórios, formação, higiene e segurança no trabalho.

Na 2ª parte, apresenta-se um quadro síntese dos indicadores já referidos e analisados na 1ª parte.



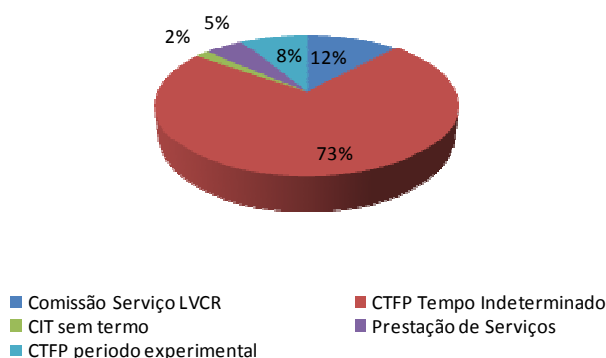
SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

2. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

A 31 de dezembro de 2011 a SGMS, apresentava um total de 59 trabalhadores, com diferentes relações jurídicas de emprego.

Pela análise do Gr 1, observa-se que 73% dos trabalhadores da SGMS tem como vínculo laboral o CTFP por tempo indeterminado, 12% encontra-se em comissão de serviço no âmbito da LVCR, 8% tem como vínculo o CTFP em período experimental, 5% encontra-se vinculado através de um contrato de prestação de serviços na modalidade de avença e 2% tem a relação jurídica de CIT sem termo.

Gr 1 - Percentagem dos efetivos de acordo com a relação jurídica de emprego



Na tabela 1, apresenta-se a totalidade de trabalhadores da SGMS, de acordo com a unidade orgânica e a categoria/grupo profissional a que pertencem. Foram igualmente considerados os trabalhadores que se encontravam em regime de prestação de serviços.

Tabela 1 – Distribuição dos trabalhadores da SGMS por unidade orgânica

Unidade Orgânica	cargos/carreiras					total Unidade Orgânica
	dirigente	técnico superior	informático	assistente técnico	assistente operacional	
Direção	1			2		3
DSJC		7		3		10
DSGR	1					1
DRFP*	1	4		5		10
DARH	1			4		5
DPE	1	1		1		3
DSID	1	4		4	2	11
DI	1		2	1		4
DOI*		3		1	8	12
Total cargo/carreira	7	19	2	21	10	59

Nota: * nesta tabela foram considerados todos os profissionais da SGMS a 31 de dezembro, incluindo os trabalhadores que se encontravam em prestação de serviços (2 técnicos superiores na DRFP e 1 técnico superior na DOI).



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

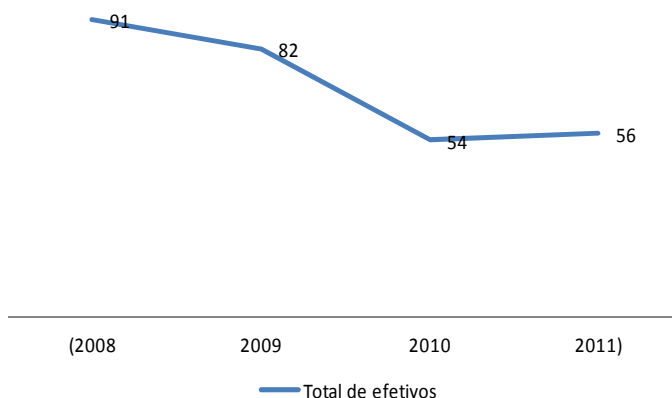
2.1. CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA SGMS

Pela análise da evolução do número de trabalhadores da SGMS, verifica-se que a variação entre os anos de 2010 e 2011 foi de 3,7%.

Se considerarmos os anos de 2008 e 2009 constata-se que a partir de 2009 houve uma acentuada redução de efetivos na SGMS. Esta diminuição de efetivos de 2009 para 2010, surge na sequência de decisão superior de que os trabalhadores que se encontrassem a trabalhar nos Gabinetes dos Membros do Governo deixariam de ser

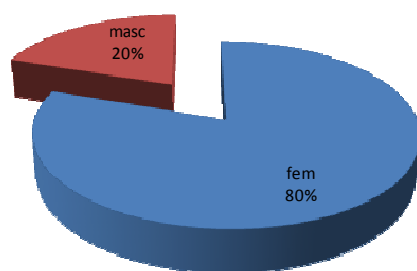
considerados no Balanço da SGMS¹. No entanto, e de acordo com o gráfico podemos inferir que essa tendência de diminuição de efetivos se encontra estabilizada, existindo mesmo entre o ano de 2010 e 2011, um aumento ainda que residual do número de efetivos.

Gr2 - Evolução dos efetivos entre 2008 e 2011 na SGMS



2.1.1. Género

Gr 3 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com o género



Na leitura do Gr 3, observa-se que existe uma predominância do género feminino. Assim, 45 trabalhadores (80%) são do sexo feminino e 11 (20%) são do sexo masculino.

Em termos de emprego feminino, a taxa de feminização é de 80,36%, tendo assim ocorrido um aumento relativamente a 2010 de 0,73% (Δ). A taxa de emprego masculino é de 19,64% apresentando uma diminuição de idêntico valor percentual².

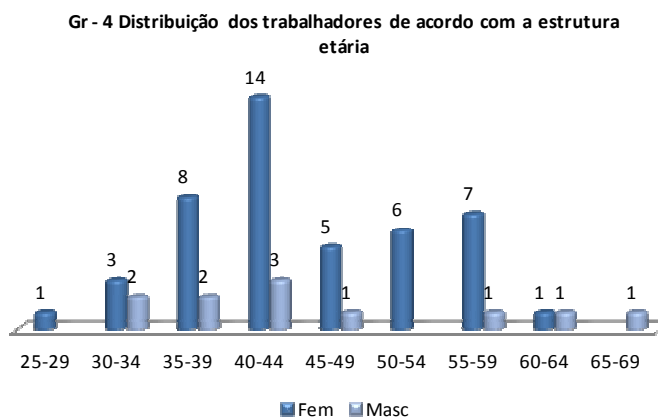
¹ Nota- Balanço Social da SGMS de 2010



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

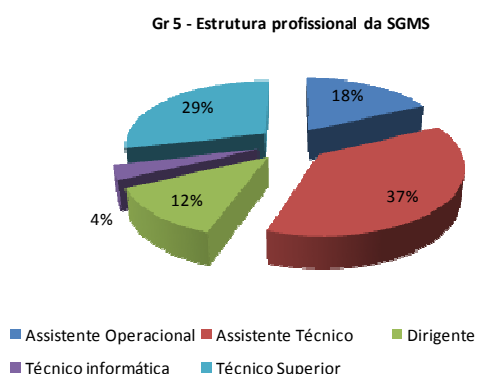
2.1.2.Estrutura Etária

No Gr 4, observa-se que o grupo etário mais representativo é o dos 40-44 anos com 17 trabalhadores, logo seguido do grupo etário dos 35-39 anos com 10 trabalhadores e dos 55-59 anos com 8 trabalhadores. Os grupos etários menos representativos são os grupos etários dos 25-29 anos e dos 65-69 anos, ambos com 1 trabalhador.



A média etária dos trabalhadores da SGMS é de 45,02 anos, verificando-se apenas uma pequena variabilidade relativamente a 2010 (45,87). Por sua vez, a taxa de envelhecimento (14,29%), apresenta uma elevada variabilidade (Δ -7,93) relativamente a 2010 cuja taxa era de 22,22%. Esta variação poderá indicar uma diminuição tendencial da dispersão etária nos trabalhadores da SGMS, tal como se perspetiva no leque etário em 2011 que é de 0,43. Salienta-se ainda que na SGMS, a taxa de emprego jovem é nula.

2.1.3.Estrutura profissional e relação jurídica de emprego



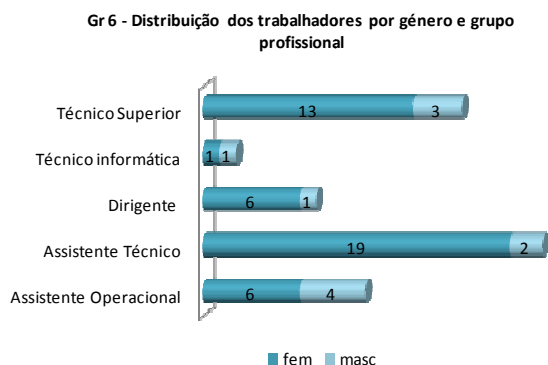
De acordo com o Gr 5 e, em termos de estrutura profissional, observa-se que o grupo profissional com maior representatividade é o dos assistentes técnicos com 37% (21 trabalhadores) e o de menor representatividade é o dos técnicos de informática com 4%, a que corresponde um total de 2 trabalhadores. Nesta análise

² Nota – Tabela 6 – Síntese de indicadores de gestão



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

referente à estrutura profissional, englobou-se, na mesma dimensão, os dirigentes superiores e os dirigentes intermédios, representando, este grupo profissional, 12% dos trabalhadores em exercício na SGMS.



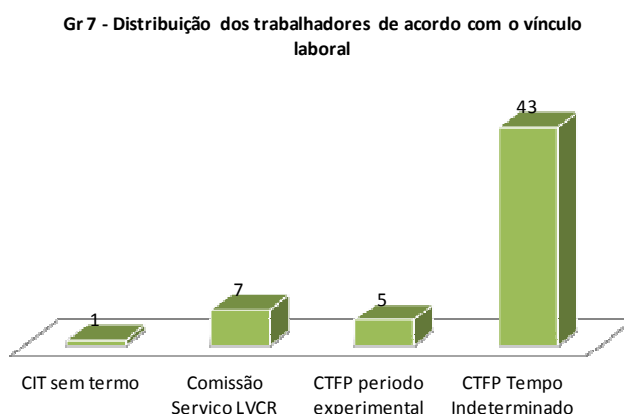
Tal como se constatou na análise da distribuição dos trabalhadores da SGMS de acordo com o género, em todos os grupos profissionais existe uma predominância de trabalhadores do sexo feminino. Esta situação só não se verifica no grupo profissional dos técnicos de informática.

Tabela 2 – Indicadores relativos à estrutura profissional

Indicador	2010	2011	Δ
Tx tecnicidade (sentido restrito)	31,48	28,57	-2,91
Tx tecnicidade (sentido lato)	48,15	44,64	-3,51
Tx assistentes operacionais	20,37	17,86	-2,51
Tx feminização dirigente	66,67	85,71	19,04
Tx enquadramento	16,67	12,50	-4,17

Pela análise da tabela 2, observa-se que em todos os indicadores da estrutura profissional, se verifica uma diminuição, exceto no indicador taxa de feminização dos dirigentes que apresenta um considerável aumento entre o ano de 2010 e 2011. No que se refere ao indicador taxa de enquadramento, observa-se que, ocorre um decréscimo o que pressupõe a diminuição do rácio de trabalhadores por dirigente.

Observa-se no Gr 7 que a relação jurídica que apresenta maior número de trabalhadores (43) é o CTFP por tempo indeterminado, seguido dos trabalhadores em comissão de serviço no âmbito da LVCR (7). O que apresenta menor número de trabalhadores é o CIT sem termo (1).



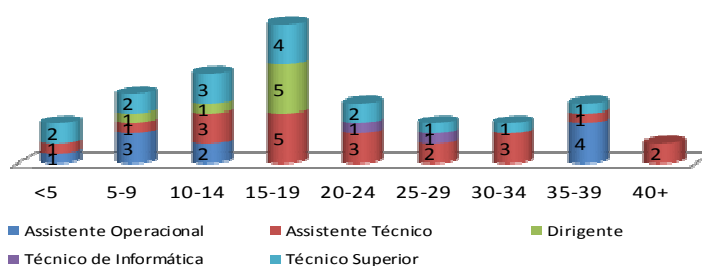


SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

2.1.4. Estrutura de antiguidade

Na leitura do Gr 8, observa-se que a classe dos 15-19 anos é a que apresenta maior número de trabalhadores (14), logo seguida da classe dos 10-14 anos com 9. A classe dos 40+ anos é a que apresenta menor número de trabalhadores (2). Em 2011 a antiguidade média da SGMS é de 19,07 anos.

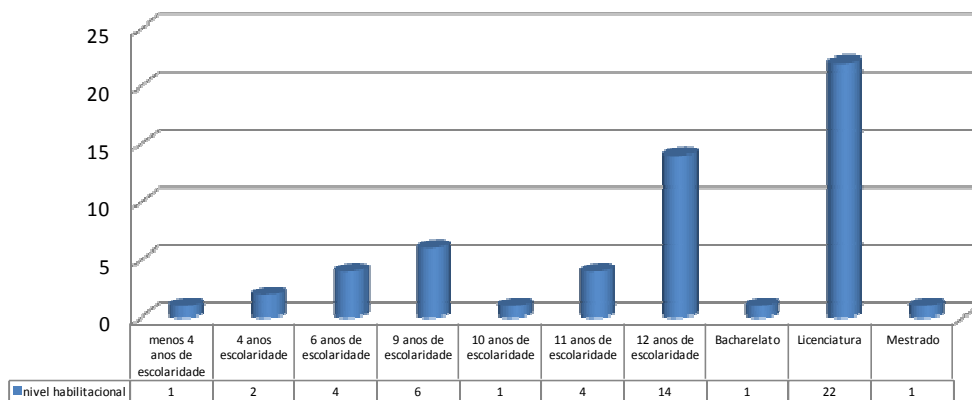
Gr 8 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com a antiguidade



2.1.5. Estrutura habilitacional

Na análise do Gr 9, observa-se que na estrutura habilitacional da SGMS existe uma forte preponderância dos trabalhadores com licenciatura (22), logo seguidos dos trabalhadores com o 12º ano de escolaridade (14). Por sua vez, e com o nível habilitacional básico, considerando-se este nível até ao 9º de escolaridade, temos um total de 13 trabalhadores.

Gr 9 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com o nível habilitacional





SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

Tabela 3 – Indicadores relativos à estrutura habilitacional

Indicador	2010	2011	Δ
Tx habilitação superior	44,44	44,64	0,20
Tx habilitação secundária	25,93	33,93	8,00
Tx habilitação básica	29,63	12,50	-17,13
Tx habilitação 3º ciclo	18,52	10,71	-7,81
Tx habilitação 2º ciclo	7,41	7,14	-0,27
Tx habilitação 1º ciclo	3,70	3,57	-0,13

Se compararmos os indicadores habilitacionais de 2011 com os de 2010, verifica-se uma considerável diminuição na habilitação básica (-17,13%), pelo que naturalmente houve redução nas taxas de habilitação do 3º, 2º e, também, do 1º ciclo. Relativamente à taxa de habilitação secundária e de habilitação superior, verifica-se um aumento, sendo este mais acentuado na taxa de habilitação secundária (8%).

2.2. CARACTERIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS LABORAIS DA SGMS

2.2.1. Fluxo de efetivos

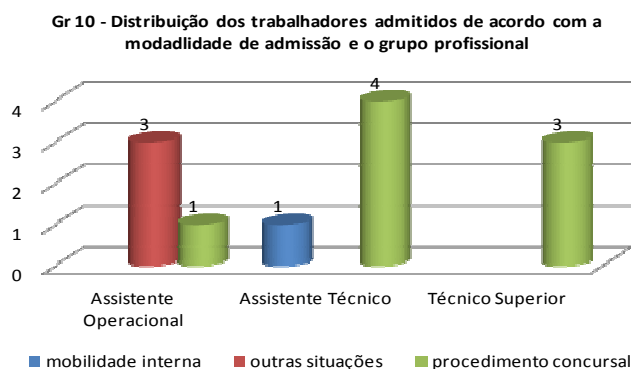
Tabela 4 – Indicadores relativos à movimentação de efetivos

Indicador	2010	2011	Δ
Tx admissões	7,41	21,43	14,02
Tx saídas	59,26	17,86	-41,40
Tx reposição	12,50	120,00	107,50
Tx rotação	60,00	69,23	9,23

Pela análise da tabela 4, constata-se que a taxa de saídas apresenta uma variabilidade negativa, concluindo-se que houve um maior

número de saídas em 2010, ao contrário do que se passou com a variabilidade na taxa de admissões que foi positiva. Em 2011, a taxa de admissões foi superior à taxa de saídas, o que explica que a taxa de reposição tenha sido bastante elevada, apresentando uma variabilidade de 107,50%, relativamente a 2010. A taxa de rotação aumentou em 2011 (69,23%), com uma variabilidade de 9,23%, o que demonstra uma grande rotatividade nos profissionais da SGMS.

2.2.1.1. Admissão de trabalhadores na SGMS



grupo profissional observa-se que houve um maior número de admissões de assistentes técnicos (5) e de assistentes operacionais (4).

Em 2011, foram admitidos na SGMS 12 trabalhadores, conforme o Gr 10. A modalidade de vinculação que apresenta maior número de trabalhadores admitidos (8) é a do procedimento concursal, já a mobilidade interna apresenta o menor número de admissões (1 trabalhador). Numa análise por



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

2.2.1.2. Saída de trabalhadores da SGMS

Em 2011, o total de saídas da SGMS foi de 10 trabalhadores. No Gr 11, observa-se que os assistentes técnicos juntamente com os assistentes operacionais apresentam o maior fluxo de saídas (3 trabalhadores por grupo). No grupo dos dirigentes e dos técnicos superiores saíram, respetivamente, 2 trabalhadores.



No que se refere ao motivo de saída, verifica-se que, no mesmo gráfico, a aposentação é o motivo que apresenta o número mais elevado de saídas (3), logo seguido da mobilidade interna com 2 saídas.

2.2.2. Mudança de situação dos trabalhadores

Em termos de mudança da situação dos trabalhadores, no ano de 2011, verificou-se somente uma alteração de mudança profissional com base em procedimento concursal na carreira de assistente técnico.

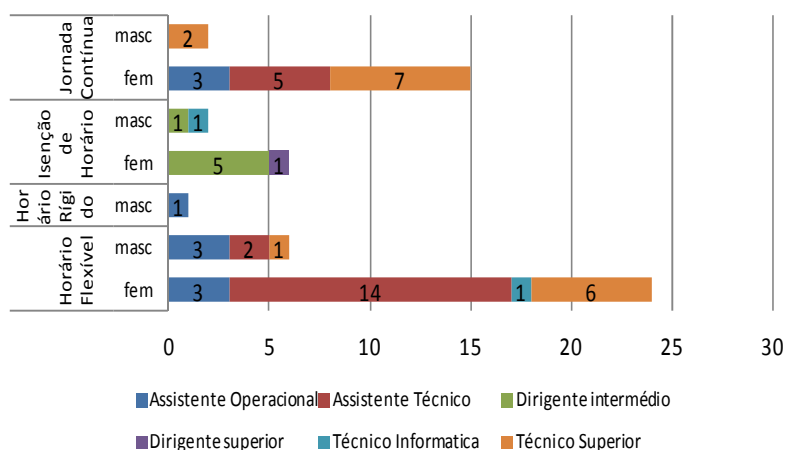
É ainda de referir que a 31 de dezembro de 2011, se encontrava em desenvolvimento um procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho como técnico superior.



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

2.2.3. Organização e duração de trabalho

Gr 12 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com a modalidade de horário



Pela leitura do Gr 12, constata-se que a modalidade de horário praticado pela grande maioria dos trabalhadores da SGMS é a do horário flexível com 30 trabalhadores, logo seguida pela modalidade de jornada contínua (17 trabalhadores). A modalidade de horário menos praticada na SGMS é a do horário

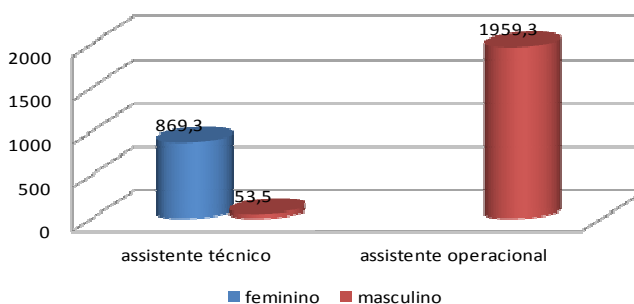
rígido com 1 trabalhador.

Se analisarmos os diferentes tipos de horário de acordo com o género, observa-se que em todos existe uma predominância do género feminino, situação que se encontra relacionada com a premissa de maior número de trabalhadores do sexo feminino na SGMS.

2.2.4. Trabalho extraordinário

Na leitura do Gr 13, observa-se que no ano de 2011 se realizou um total de 2882,1 horas de trabalho extraordinário, todas realizadas como trabalho extraordinário diurno. Os assistentes operacionais, com 1959,3 horas, fizeram mais do dobro das horas realizadas pelos assistentes técnicos (869,30 horas).

Gr 13 - Distribuição das horas de trabalho extraordinário de acordo com o sexo e o grupo profissional

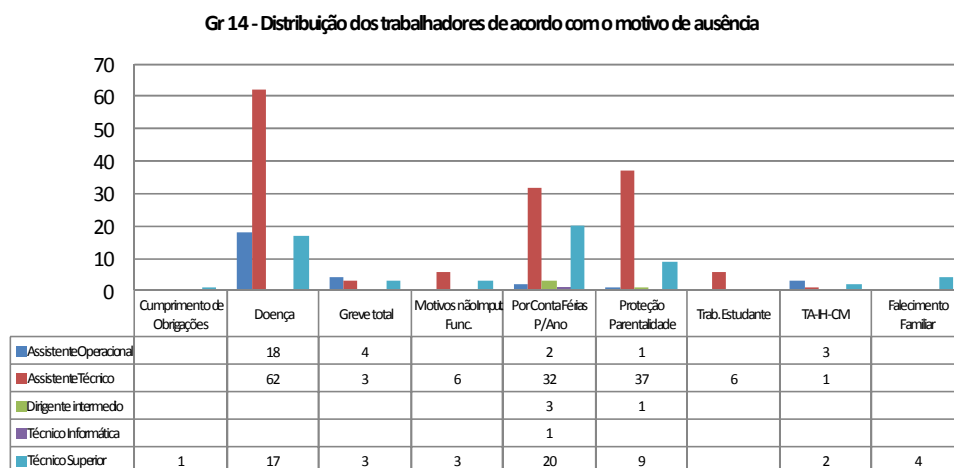




SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

2.2.5. Absentismo

Pela análise do Gr 14, observa-se que o motivo que ocasionou maior número de dias de ausência em 2011, foi a situação de doença com um total de 97 dias, seguido do motivo por “conta do período de férias” com 58 dias e por proteção na parentalidade com 48 dias. As



ausências por cumprimento de obrigações e por falecimento de familiar totalizaram 1 e 4 dias, respetivamente, representando os motivos que deram origem ao menor número dias de ausência. Por sua vez, importa referir que no ano de 2011, o total de dias de ausência foi de 239, sendo que o grupo dos assistentes técnicos é o que apresenta o maior nível de absentismo (147 dias), logo seguido pelo grupo dos técnicos superiores com 59 dias de ausência.

Os assistentes operacionais apresentam o maior número de dias de greve (4 dias), logo seguidos dos técnicos superiores (3) e, por ultimo, dos assistentes técnicos com 2 dias.

Tabela 5 – Indicadores de absentismo

Indicador	2010	2011	Δ
média dias absentismo	18,24	4,27	-13,97
taxa absentismo	8,14	1,93	-6,21

Pela leitura da tabela 5, observa-se que no ano de 2011, se verificou uma diminuição dos indicadores de absentismo dos trabalhadores da

SGMS, sendo de referir que em termos de média de dias de absentismo esta variabilidade é da ordem dos -13,97%, resultando na redução da taxa de absentismo em 6,21 %.



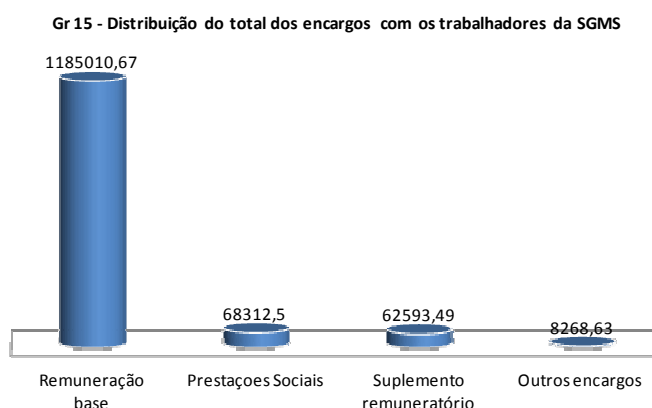
SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

2.2.6. Remunerações e encargos

Neste item, é analisada a estrutura remuneratória da SGMS, assim como toda a estrutura de encargos com pessoal existente na organização.

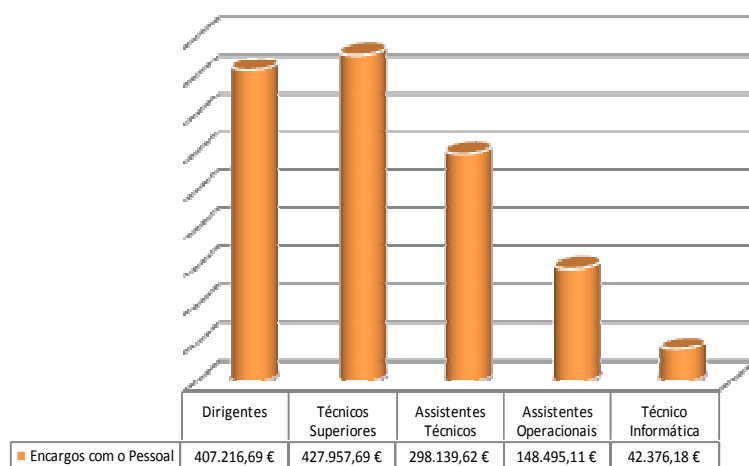
No ano de 2011, a SGMS contabilizou um total de encargos com os seus trabalhadores de 1.324.185,29€.

Na análise do Gr 15, verifica-se que o valor mais elevado ao nível dos encargos com os trabalhadores é o das remunerações base (1.185.010,67€), logo seguido das prestações sociais com 68.312,50€, sendo o valor mais baixo o relativo a outros encargos com 8.268,63€.



Pela leitura do Gr 16 observa-se que o grupo dos técnicos superiores é o que apresenta maior

Gr 16 - Distribuição dos encargos de acordo com o grupo profissional



representatividade em termos de distribuição dos encargos, não sendo, no entanto, o grupo profissional com maior número de efetivos. Por sua vez, os técnicos de informática são os que apresentam menor expressão em termos de encargos, situação que se encontra em consonância com a sua representatividade no universo de efetivos da SGMS.



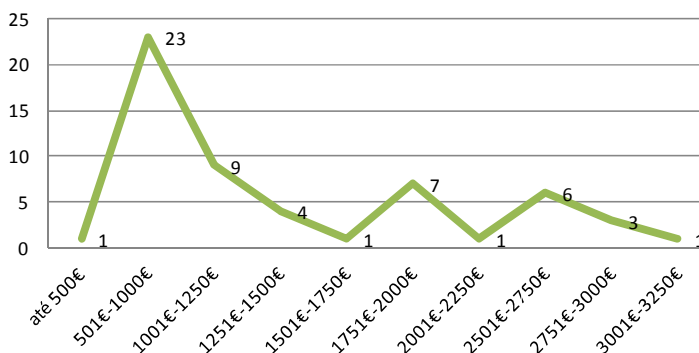
SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

2.2.6.1. Remunerações

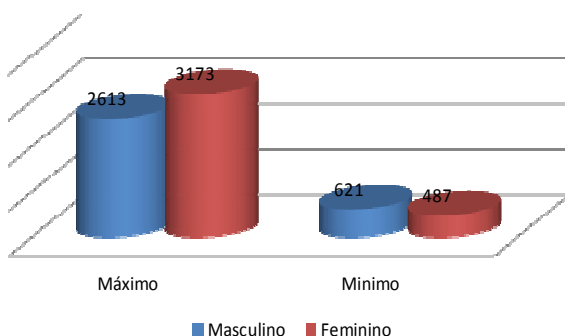
No Gr 17 constata-se que grande parte dos trabalhadores (23) auferem entre 501-1000 euros, representando este intervalo a classe modal. O intervalo de remunerações que se segue com mais trabalhadores, mas com uma grande diferença do anterior, é o dos 1001- 1250 euros com 9 trabalhadores.

Em média, um trabalhador da SGMS tem de remuneração base mensal o valor de 1.511.49€.

Gr 17 - Variabilidade das remunerações base dos trabalhadores da SGMS



Gr 18 - Distribuição das remunerações base Máx. e min segundo o género



Na análise do Gr 18, observa-se que o sexo feminino auferem o rendimento mais baixo (487 €) e o rendimento mais elevado (3173 €).

Em 2011, observa-se uma diminuição de todos os indicadores remuneratórios da SGMS. A remuneração base média anual apresenta uma variabilidade de -5462.24€, e no

que se refere ao leque salarial esta diminuição foi de $\Delta -3,36^3$.

³ Nota: Ver Tabela 6 – Síntese de Indicadores

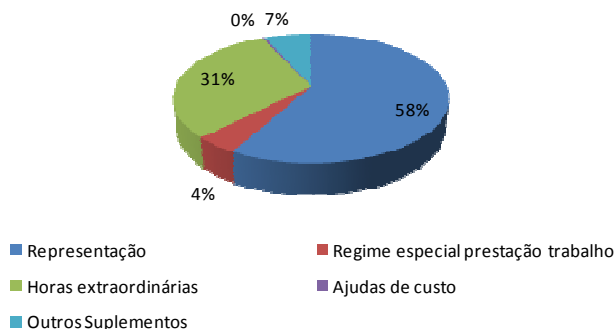


SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

2.2.6.2. Suplementos remuneratórios

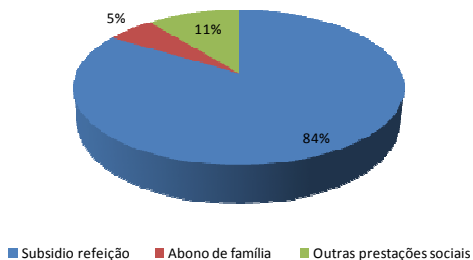
Pela leitura do Gr 19, observa-se que 58% do total de suplementos remuneratórios se enquadra no item “representação”, logo seguido do item “horas extraordinárias” com 31%. Por sua vez, os itens que apresentam menor relevância no total dos suplementos remuneratórios são o item “Regime especial de prestação trabalho” com 4%, e o item “Ajudas de custo” com um valor que não chega a 1%.

Gr 19 - Distribuição do total de suplementos remuneratórios



2.2.6.3. Prestações sociais

Gr 20 - Distribuição do total das prestações sociais por tipo



Na análise do Gr 20, observa-se que 84% do total dos encargos com prestações sociais se referem ao “subsídio de refeição”, seguido de “outras prestações sociais” com 11%, no qual se inserem as Bonificações por deficiência, Bolsas de estudo e a Pensão provisória de aposentação. O “abono de família” representa 5% do total das prestações sociais.

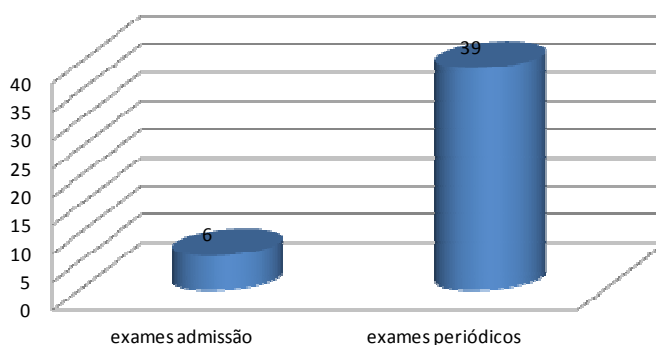


SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

2.2.7. Higiene e saúde no trabalho

Pela leitura do Gr 21, observa-se que no âmbito da saúde e medicina do trabalho no ano de 2011 se realizaram 45 exames no total. Deste total, 39 foram periódicos e 6 foram de admissão. Nesta área a SGMS fez um investimento de 7.850.80€.

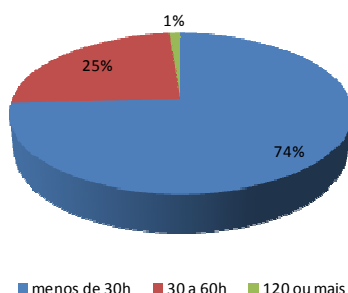
Gr 21 - Representação gráfica do tipo de exames de medicina de trabalho



2.2.8. Formação profissional

No ano de 2011, a SGMS realizou um total de 20 ações de formação inseridas na modalidade de formação contínua, presencial e em horário laboral. Importa, no entanto, salientar que destas 20 ações, 10 foram participações individuais de formação, 6 foram cursos de formação e 4, sessões de formação. Os cursos de formação e as sessões de formação foram realizados nas instalações da SGMS. Por sua vez, as participações individuais de formação foram realizadas no Instituto Nacional de Administração (INA).

Gr 22 - Distribuição do número de formandos de acordo com a duração das ações

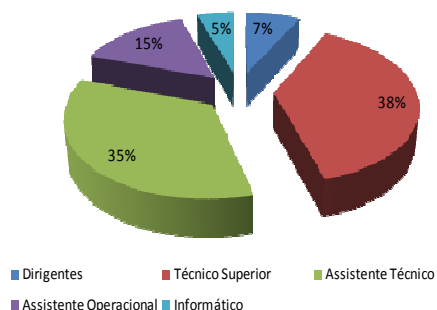


Na análise do Gr 22, observa-se que 74% dos formandos participaram em ações de formação com duração inferior a 30 horas, e 25% dos formandos participaram em ações de formação com duração entre 30 e 60 horas. Somente 1% frequentou cursos de formação com duração superior a 120 horas.



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

Gr 23 - Distribuição dos formandos segundo o grupo profissional



Em termos percentuais o grupo profissional com maior participação na formação é o dos técnicos superiores com 38%, logo seguido do dos assistentes técnicos com 35% (Gr 23). O grupo profissional que apresenta menor participação é o dos informáticos e o dos dirigentes respetivamente, com 5 e 7% de formandos.

No que se refere à taxa de participação verifica-se que esta em 2011 foi de 96,43%, e no que se refere ao volume de formação este foi de 3224 horas.

Relativamente ao investimento efetuado em formação, a SGMS efetuou um investimento total de 17.367,10€, sendo 87,70% dos encargos imputáveis a custos diretos com a formação e 12,30% a custos indiretos. Por sua vez, o investimento em formação por participante foi de 214,40€.

2.2.9. Relações profissionais

Dos 56 efetivos da SGMS, 23,21% (13) são sindicalizados. Não há elementos pertencentes a comissões de trabalhadores.

Não houve processos disciplinares.



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

3. INDICADORES DE GESTÃO

Tabela 6 – Síntese dos indicadores de gestão

INDICADOR	RECURSOS HUMANOS	ano 2009	ano 2010	ano 2011	Δ(2010-2011)
Idade média	somatório das idades/total de efetivos	46,85	45,87	45,02	-0,85
Leque etário	trabalhador mais idoso/trabalhador menos idoso	2,3	1,96	0,43	-1,53
nível médio antiguidade	somatório das antiguidades/total de efetivos	20,63	20,11	19,07	-1,04
Tx tecnicidade (sentido restricto)	(total de pessoal Técnico Superior/total de efetivos)*100	26,44	31,48	28,57	-2,91
Tx tecnicidade (sentido lato)	(total de TS+Dir+Infor/total efetivos)*100		48,15	44,64	-3,51
Tx assistentes operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos)*100	29,89	20,37	17,86	-2,51
Tx de feminização (emprego feminino)	(total de trab. Femininos/total de efetivos)*100	71,26	79,63	80,36	0,73
Tx feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total de dirigentes)*100	80	66,67	85,71	19,04
Tx enquadramento	(total de dirigentes/total de efetivos)*100	11,49	16,67	12,50	-4,17
Tx emprego masculino	(total trab sexo masculino/total trabalhadores)*100		20,37	19,64	-0,73
Tx emprego jovem	(total de efetivos com idade <25 anos/total efetivos)*100				
Tx envelhecimento	(total de efetivos idade >55 anos/total efetivos)*100	29,89	22,22	14,29	-7,93
Tx habilitação superior	(total de efetivos com hab>bach/total efetivos)*100	39,08	44,44	44,64	0,20
Tx habilitação secundária	(total trab com hab 10º, 11º e 12º ano/total de efetivos)*100	18,39	25,93	33,93	8,00
Tx habilitação básica	(total trab com hab ≤9º ano/total efetivos)*100	42,53	29,63	12,50	-17,13
Tx habilitação 3º ciclo	(total trab com 3º ciclo/total efetivos)*100	17,24	18,52	10,71	-7,81
Tx habilitação 2º ciclo	(total trab com 2º ciclo/total efetivos)*100	11,49	7,41	7,14	-0,27
Tx habilitação 1º ciclo	(total trab com 1º ciclo/total efetivos)*100	12,64	3,70	3,57	-0,13
Tx admissões	(total de admissões/total efetivos)*100	8,05	7,41	21,43	14,02
Tx saídas	(total de saídas/total de efetivos)*100	10,34	59,26	17,86	-41,40
Tx reposição	(total de admissões/total de saídas)*100	233,33	12,50	120,00	107,50
Tx alteração posicionamento	(total de alterações posicionamento/total efetivos)*100	37,93	44,44		
Tx rotação	(total efetivos 31 dez/(total efetivos 1 jan + admissões + saídas))		60,00	69,23	9,23
média dias absentismo	total de dias de ausência/total efetivos		18,24	4,27	-13,97
Tx absentismo	(nº dias falta/nº anual dias trabalháveis x nº total RH)*100	4,33	8,14	1,93	-6,21
ENCARGOS SOCIAIS					
Tx encargos sociais	(total encargos prestações sociais/total de encargos com remuneração base)*100	6,31	5,26	6,73	1,47
Rem base média anual	(total de encargos com rem base/total efetivos)	18412,13	23587,89	18125,65	-5462,24
Leque salarial líquido	maior remuneração/menor remuneração	8,18	9,88	6,52	-3,36
Tx trabalho extraordinário	(nº anual de horas trabalho extraordinário/total de horas trabalháveis por semana x 47)*100	6,2	3,14	175,20	172,06
FORMAÇÃO					
Tx participantes em formação	(total de participantes formação/total de efetivos)*100	41,37	34,40	96,43	62,03
Tx investimento formação	(total despesas formação/total encargos pessoal)*100	1,02	1,75	1,31	-0,44
HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO					
Tx saúde ocupacional	(total de exames médicos/total efetivos)*100		92,59	80,36	-12,23



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

SIGLAS

ACSS – Administração Central do Sistema de Saúde

Bach – Bacharelato

Cf Conforme

CIT – Contrato Individual de Trabalho

CM – Consulta médica

CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas

DARH – Divisão de administração e recursos humanos

DGAEP – Direção Geral da Administração e do Emprego Público

DI – Divisão de informática

Dir – Dirigente

DOI – Divisão de organização e informação

DPE – Divisão de planeamento estratégico

DRFP – Divisão de recursos financeiros e patrimoniais

DSGR – Direção de serviços de gestão de recursos

DSID – Direção de serviços de informação e documentação

DSJC – Direção de serviços jurídicos e contencioso

Fem – Feminino

Func. – Funcionário

Gr - Gráfico

Hab – Habilitações/habilitação

IH – Internamento hospitalar

Imput. – Imputável

Infor – informático

LVCR – Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações

Masc – Masculino



SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

Máx - Máximo

Min - Mínimo

Nº - número

Rem - remuneração

RH – recursos humanos

RHV – recursos humanos e vencimentos

SGMS – Secretaria Geral do Ministério da Saúde

TA – Tratamento ambulatorio

Trab. – Trabalhador

TS – técnico superior

TX – taxa