

SECRETARIA-GERAL MINISTÉRIO DA SAÚDE



BALANÇO SOCIAL 2014

Balanço Social 2014**FICHA TÉCNICA**

Título – Balanço Social 2014

Autor – Divisão de Gestão de Recursos

Secretaria-Geral do Ministério da Saúde

Av. João Crisóstomo, 9

1049-062 Lisboa

Telefone: 21 798 42 00

Fax: 21 798 42 40

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

Site: www.sg.min-saude.pt

Balanço Social 2014

Conteúdo

1.	INTRODUÇÃO	4
2.	APRESENTAÇÃO DA SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE	5
3.	ATRIBUIÇÕES DA SECRETARIA-GERAL	5
4.	ESTRUTURA E COMPETÊNCIAS	6
5.	ORGANOGRAMA	7
6.	MISSÃO E VALORES	7
7.	RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE	8
7.1.	Número de Efetivos e sua Evolução	9
7.2	– Caracterização dos trabalhadores da SGMS	10
7.2.1.	Género	10
7.2.2.	Estrutura Etária	11
7.2.3.	Estrutura profissional e relação jurídica de emprego	12
7.2.4.	Estrutura de antiguidade	14
7.2.5.	Estrutura habilitacional	15
7.3	– Caracterização das variáveis laborais da SGMS	17
7.3.1.	Fluxo de Efetivos	17
7.3.2.	Admissão/Saídas de Trabalhadores	17
7.3.3.	Mudança da situação dos trabalhadores por promoção ou alteração da posição remuneratória	18
7.3.4.	Organização e duração de trabalho	18
7.3.5.	Trabalho extraordinário	19
7.3.6.	Absentismo	19
7.3.7.	Remunerações e Encargos	21
7.3.7.1.	Remunerações	21
7.3.7.2.	Tipo de Encargos	22
7.3.7.2. 1.	Suplementos Remuneratórios	23
7.3.7.2.2.	Prestações sociais	24
7.3.7.3.	Distribuição dos encargos por grupo de pessoal	24
7.3.7.4	Distribuição dos encargos por serviço	25
7.3.8.	Higiene e saúde no trabalho	25
7.3.9.	Formação profissional	25
7.3.10.	Relações profissionais	27
8.	INDICADORES DE GESTÃO	28
	SIGLAS E ACRÓNIMOS	30
	ANEXOS	31
	Anexo I - Quadros do Balanço Social remetidos para a Administração Central do Sistema de Saúde, I.P.	31
	Anexo II - Quadros do Balanço Social remetidos para a Direção Geral da Administração e do Emprego Público	31

Balanço Social 2014

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social, como instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos, incluído no ciclo anual de gestão, é um importante catalisador da transparência, eficiência e qualificação dos serviços, que de forma sistematizada, se recolhem, tratam e interpretam, de forma quantitativa e qualitativa, os dados referentes à realidade dos recursos humanos de cada organização.

Através da caracterização do capital humano, pretende ser um importante instrumento de suporte à otimização e racionalização dos recursos disponíveis.

A elaboração do Balanço Social da Secretaria Geral do Ministério da Saúde (SGMS) para o ano de 2014, cumpre com o que está estabelecido no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro e segue as orientações disponibilizadas pela Direção-Geral do Emprego e da Administração Pública (DGAEP).

Para além de ter sido preenchido o modelo oficial publicitado pela DGAEP utilizando para o efeito o formulário de quadros disponibilizado no seu site e remetidos à SGMS pela Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS), incumbida de proceder à consolidação do Balanço Social do Ministério da Saúde (MS), o presente documento também apresenta um conjunto de indicadores sociais relativos ao ano em análise.

A elaboração deste documento resulta da consolidação de dados provenientes da Direção, das duas Direções de Serviço e das três Divisões que compõem esta Secretaria-Geral.

A recolha da informação foi obtida através da aplicação informática da área de recursos humanos e completada pela informação cedida pela área financeira e pela responsável da área de formação.

Este documento permite conhecer a diversidade de situações profissionais e de regimes de trabalho, bem como o percurso e o perfil dos colaboradores da SGMS no decorrer de ano de 2014, elementos estruturantes para a definição da política de gestão de recursos humanos que se pretenda prosseguir.

O Balanço Social visa assegurar da parte dos dirigentes e funcionários um maior empenho pessoal e profissional e uma melhoria da qualidade de serviços prestados à sociedade, procurando uma maior transparência, qualificação, eficiência procedimental e organizacional.

Contém um conjunto de indicadores de gestão fundamentais para permitir, ao longo do ano, e no decurso da gestão diária das diversas situações que se deparam, a resposta célere a um variado leque de questões, simplificando o planeamento, inevitavelmente necessário para uma gestão eficaz e operacional.

2. APRESENTAÇÃO DA SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

A SGMS é um serviço da administração direta do Estado no âmbito do Ministério da Saúde. De acordo com a Lei Orgânica do Ministério da Saúde (aprovada pelo Decreto-Lei n.º 124/2011, de 29 de dezembro, alterado pela Declaração de Retificação n.º 12/2012, de 27 de fevereiro), tem por missão assegurar o apoio técnico e administrativo aos gabinetes dos membros do Governo integrados no MS e aos demais órgãos, serviços e organismos deste ministério que não integram o SNS, nos domínios da gestão de recursos internos, do apoio técnico-jurídico e contencioso, da documentação e informação e da comunicação e relações públicas.

3. ATRIBUIÇÕES DA SECRETARIA-GERAL

De acordo com o Decreto Regulamentar n.º 23/2012, de 9 de fevereiro, a SGMS prossegue as seguintes atribuições:

- ✚ Prestar o apoio administrativo, técnico, jurídico e de contencioso aos gabinetes dos membros do Governo integrados no MS, bem como aos demais serviços, organismos e outras estruturas que não disponham de unidades orgânicas com competências nas referidas áreas;
- ✚ Assegurar as atividades do MS no âmbito do atendimento e informação ao público, da comunicação e relações públicas, bem como proceder à recolha, tratamento e difusão de informação de carácter geral ou especializado, facilitando o seu acesso aos cidadãos e profissionais da saúde, designadamente, privilegiando os meios eletrónicos;
- ✚ Promover boas práticas de gestão de documentos nos serviços e organismos do MS, bem como organizar e manter um serviço de documentação;
- ✚ Estudar, programar e coordenar a aplicação de medidas tendentes a promover a inovação, modernização e a política de qualidade, no âmbito do ministério, sem prejuízo das atribuições cometidas por lei a outros serviços, bem como assegurar a articulação com os organismos com atribuições interministeriais nestas áreas;
- ✚ Coordenar as ações referentes à organização e preservação do património e arquivo histórico e proceder à recolha, tratamento, conservação e comunicação dos arquivos, que deixem de ser de uso corrente nos respetivos organismos produtores;

Balanço Social 2014

<p>+ Coordenar as ações referentes à organização, preservação e atualização do cadastro do património do MS e das entidades por ele tuteladas, assegurando a correta articulação com os serviços responsáveis pelo património do Estado;</p>
<p>+ Instruir processos de aquisição, alienação, arrendamento, permuta, avaliação, locação financeira, restituição por desocupação e de constituição de direitos sobre imóveis dos serviços e organismos do MS;</p>
<p>+ Gerir o edifício sede do MS, bem como outras instalações que lhe estejam afetas;</p>
<p>+ Assegurar as funções de unidade ministerial de compras em relação aos bens e serviços cuja contratação não seja da competência da entidade pública prestadora de serviços partilhados do MS;</p>
<p>+ Gerir o pessoal em situação de mobilidade especial que lhe seja afeto e assegurar a articulação com a entidade gestora da mobilidade, nos termos legais;</p>
<p>+ Assegurar a elaboração do orçamento de funcionamento da SGMS e dos gabinetes dos membros do Governo do MS, bem como acompanhar a respetiva execução de acordo com a legislação em vigor;</p>
<p>+ Assegurar o normal funcionamento do MS nas áreas que não sejam da competência específica de outros serviços;</p>
<p>+ Prestar apoio logístico e administrativo aos serviços, organismos e órgãos do MS cujos diplomas orgânicos assim o determinem.</p>

4. ESTRUTURA E COMPETÊNCIAS

Da publicação da Portaria n.º 160/2012, de 22 de maio, resulta a nova estrutura nuclear da SGMS e respetivas competências.

A SGMS é dirigida por um Secretário-Geral e a sua orgânica compreende 2 direções de serviços: Direção de Serviços Jurídicos e de Contencioso (DSJC) e Direção de Serviços de Gestão, de Informação, Relações Públicas e Arquivo (DSGIRPA).

Pelo Despacho n.º 7883/2012, de 8 de junho, e tendo em conta o limite máximo de três unidades orgânicas flexíveis fixado pelo artigo 4.º da Portaria anteriormente referida, foram criadas na DSGIRPA as seguintes divisões: Divisão de Gestão de Recursos (DGR), Divisão de Informação e Relações Públicas (DIRP) e Divisão de Arquivo e Sistemas de Informação (DASI).

5. ORGANOGRAMA



6. MISSÃO E VALORES

A SGMS tem por missão assegurar o apoio técnico e administrativo aos gabinetes dos membros do Governo integrados no MS e aos demais órgãos, serviços e organismos deste Ministério que não integram o Sistema Nacional de Saúde (SNS), no domínio da gestão de recursos internos, do apoio técnico-jurídico e contencioso, da documentação e informação e da comunicação e relações públicas.

A SGMS tem como visão refletir, na sua essência, aquilo que, em termos futuros, deverá ser alcançado por este organismo, a qual resulta na vontade e ambição dos seus profissionais, na isenção e rigor do seu trabalho.

Balanço Social 2014

A SGMS procura atingir níveis de desempenho que a projetem no universo da saúde de forma a que os seus serviços sejam considerados essenciais na áreas jurídica, das compras públicas, do património imobiliário, do arquivo e da informação.

A SGMS desenvolve a sua missão sustentada nos valores pelos quais se guia e caracterizam a organização no âmbito da execução da atividade e correspondem ao que é exigido, no contexto da atuação dos seus profissionais, nas diversas matérias, sendo eles:

- Credibilidade
- Conhecimento
- Cooperação
- Comunicação
- Inovação Organizacional

7. RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE

A SGMS elabora o seu Balanço Social, sabendo o seu elevado grau de importância, designadamente como auxiliar do planeamento e da gestão dos recursos humanos. O seu conteúdo acrescido de quadros, indicadores e gráficos, é fundamental na análise global e precisa da situação dos Recursos Humanos da SGMS, o que permite traçar uma política social tendo em vista a melhoria das condições de trabalho, segurança e formação.

Balanço Social 2014

7.1. Número de Efetivos e sua Evolução

A 31 de dezembro de 2014, exerciam funções na SGMS 53 trabalhadores, verifica-se a existência de menos dois trabalhadores face ao ano anterior, número absoluto resultante de maior percentagem de saídas relativamente às entradas.

Quadro n.º 1 Evolução dos efetivos do Balanço Social 2013-2014

	2013	2014	Δ 2013-2014(%)
SGMS	55	53	-3,64%

Quadro n.º 2 Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica/carreiras

Unidades Orgânicas	Cargos/Carreiras					Total Unidade Orgânica
	Dirigentes	Técnico Superior	Informático	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
Direção	1			2		3
DSJC	1	6		2		9
DSGIRPA	1	1		1		3
DGR	1	3		5	9	18
DIRP	1	6		2	3	12
DASI	1	3	1	2	1	8
Total Cargo/Carreira	6	19	1	14	13	53

No quadro n.º 2, constam os trabalhadores da SGMS, de acordo com a unidade orgânica e a categoria/grupo profissional a que pertencem.

A Divisão de Gestão de Recursos (DGR), é a unidade orgânica com um maior número de trabalhadores, 18, seguida da Divisão de Informação e Relações Públicas (DIRP), com 12 efetivos. O grupo profissional com maior número de efetivos é o grupo dos Técnicos Superiores, com 19 e o grupo dos Assistentes Técnicos, seguido dos Assistentes Operacionais, com 14 e 13 trabalhadores, respetivamente.

Quadro n.º 3 Evolução dos efetivos por unidade orgânica 2013-2014

Unidades Orgânicas	2013	2014	Δ 2013-2014
Direção	3	3	0,00%
DSJC	10	9	-10,00%
DSGIRPA	5	3	-40,00%
DGR	19	18	-5,26%
DIRP	10	12	20,00%
DASI	8	8	0,00%
Total SGMS	55	53	-3,64%

Constata-se uma diminuição de um efetivo na Divisão de Serviços Jurídico e de Contencioso (DSJC) e na DGR e de dois trabalhadores na Direção de Serviços de Gestão, Informação, Relações Públicas e Arquivo (DSGIRPA), as restantes unidade orgânicas mantiveram o mesmo número de trabalhadores,

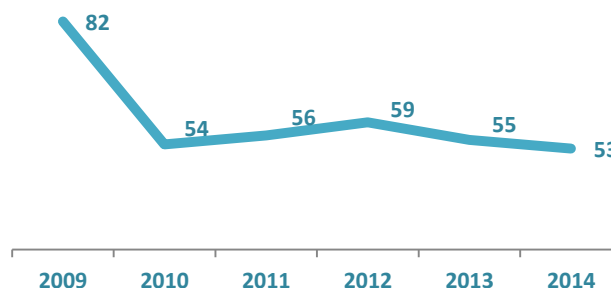
com exceção da DIRP, que foi a única divisão onde houve um aumento de dois efetivos.

Balço Social 2014

7.2 – Caraterização dos trabalhadores da SGMS

Gráfico n.º 1 Evolução dos efetivos entre 2009-2014

A Secretaria-Geral tem 53 trabalhadores efetivos, menos 29 do que no ano de 2009. O número de trabalhadores em cinco anos tem vindo a reduzir, com exceção de 2011 para 2013, que se verificou um aumento de 3 trabalhadores.



7.2.1. Género

Gráfico n.º 2 Distribuição dos efetivos por género



Através da análise do gráfico n.º 2, verifica-se que continua a ser o género feminino com maior predominância, com 41 trabalhadores. A taxa de feminização é de 77,4 %, com uma diminuição relativamente a 2013 de 2,38% (Δ).

O número de efetivos do género masculino em 2014 foi de 12 trabalhadores, onde se regista uma diminuição de

7,69% (Δ), comparativamente ao ano anterior.

Quadro n.º 4 Taxa de feminização por serviço

	2014
Direção	100,00%
DSJC	66,67%
DSGIRPA	100,00%
DGR	55,56%
DIRP	100,00%
DASI	87,50%

Em termos de distribuição por género, a predominância é a do género feminino, quer em termos globais, quer no que se refere a qualquer um dos serviços.

A Direção, a DSGIRPA e a DIRP continuam a ser os serviços cujos efetivos são todos do género feminino.

Comparativamente a 2013, das restantes três divisões que têm efetivos do género masculino, a DASI é a divisão que manteve a mesma taxa de feminização (87,5%), ao contrário da DSJC que diminuiu 3,33% e DGR aumentou a sua taxa de feminização em 2,93%.

Balanço Social 2014

Gráfico n.º 3 Distribuição dos efetivos por carreira e género



A nível de distribuição do género por carreira, também é o feminino o predominante.

Salientando-se, os Técnicos Superiores que num total de 19 efetivos, 16 são mulheres e os Assistentes Técnicos, num total de 14 apenas 1 é do género masculino.

Também na carreira Informática, o único trabalhador é do género feminino.

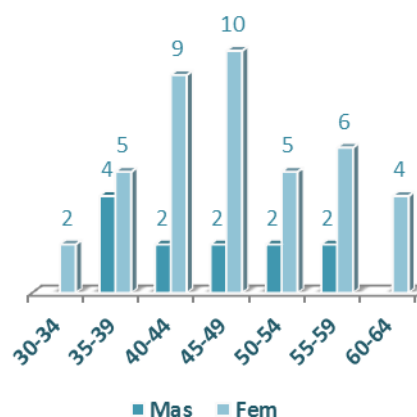
7.2.2. Estrutura Etária

Gráfico n.º 4 Distribuição dos efetivos por estrutura etária

De acordo com o gráfico n.º 4, o escalão etário cujo intervalo é o compreendido entre os 45 e os 49 anos, é o que regista o maior número de trabalhadores, com 12 efetivos, 10 do género feminino.

A média etária dos trabalhadores da SGMS, de 2014 para 2013 diminuiu, correspondendo a uma variação de 0,53%.

A taxa de emprego jovem é nula. Em 2014 verificou-se que não existiam efetivos de idade inferior a 33 anos. O trabalhador mais novo da Secretaria-Geral tem 33 anos de idade e o mais velho tem 62 anos de idade.



Balço Social 2014

Quadro n.º 5

Idade média dos efetivos por serviço

Carreira	2014
Direção	51
DSJC	50
DSGIRPA	47
DGR	44
DIRP	46
DASI	51

A Direção da SGMS e a DASI são os serviços que apresentam uma média etária mais elevada de 51 anos, seguida da DSJC com 50 anos.

A divisão com a idade média mais baixa é a DGR.

Quadro n.º 6

Idade média por grupo de pessoal

Grupo de Pessoal	2014
Dirigentes	45
Técnico Superior	45
Informático	58
Assistente Técnico	47
Assistente Operacional	50

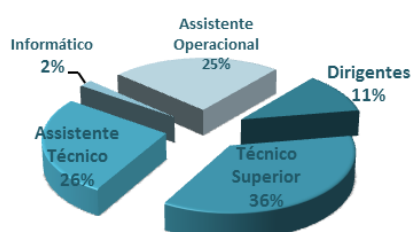
Observa-se que, a idade média mais elevada corresponde ao único trabalhador da carreira de Informática, com 58 anos de idade, seguido do grupo profissional dos Assistentes Operacionais com idade média de 50 anos.

O grupo dos Dirigentes e Técnicos Superiores, são os que têm uma média etária mais baixa, de 45 anos.

7.2.3. Estrutura profissional e relação jurídica de emprego

Gráfico n.º 5

Estrutura profissional da SGMS



O grupo profissional, com maior representatividade é o dos Técnicos Superiores com 36%, seguido dos Assistentes Técnicos com 26%. O menos representativo é o grupo Informático que corresponde apenas a um efetivo.

Balanço Social 2014

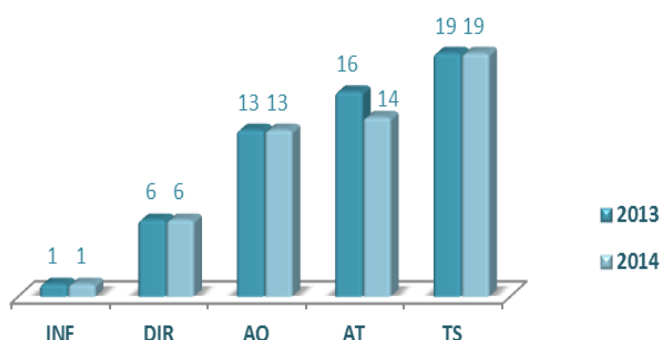
Quadro n.º 7 Evolução da estrutura profissional

Verifica-se um aumento em todas as taxas descritas no quadro n.º 7, com exceção da taxa de feminização de dirigentes, uma vez que não houve alterações no número dos mesmos.

A taxa de tecnicidade em sentido lato, ou seja, a que inclui os Dirigentes, Técnicos Superiores e o Informático, foi a que obteve um maior aumento de 1,79 (Δ) relativamente ao ano de 2013.

Indicador	2013	2014	Δ
Taxa tecnicidade (sentido restrito)	34,55	35,85	1,30
Taxa tecnicidade (sentido lato)	47,27	49,06	1,79
Taxa assistentes operacionais	23,64	24,53	0,89
Taxa feminização dirigente	66,67	66,67	0,00
Taxa enquadramento	10,91	11,32	0,41

Gráfico n.º 6 Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2013-2014



De 2013 para 2014, o único grupo de pessoal que sofreu alterações foi o dos Assistentes Técnicos, com uma redução de dois efetivos.

Gráfico n.º 7 Evolução dos efetivos por relação jurídica de emprego de 2012-2014



No período decorrido entre o ano de 2012 e 2014, o número de trabalhadores em CTFP por tempo indeterminado diminuiu em 6 efetivos e os trabalhadores em Comissão de Serviço (LVCR), correspondentes aos Dirigentes mantiveram o mesmo número.

Balanço Social 2014

7.2.4. Estrutura de antiguidade

À semelhança do ano de 2013, a classe de antiguidade entre os 15-19 anos é a que tem maior número de trabalhadores, com 12 efetivos.

Seguida da classe entre os 10-14 anos, com 10 efetivos, e da classe entre os 5-9 anos e < 5, com 8 efetivos cada.

A classe dos 40 e mais anos, passou a ter um efetivo.

Gráfico n.º 8 Distribuição dos efetivos por antiguidade

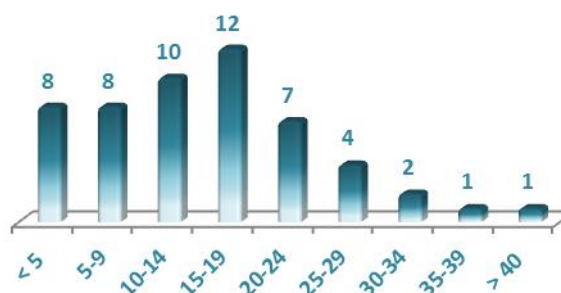
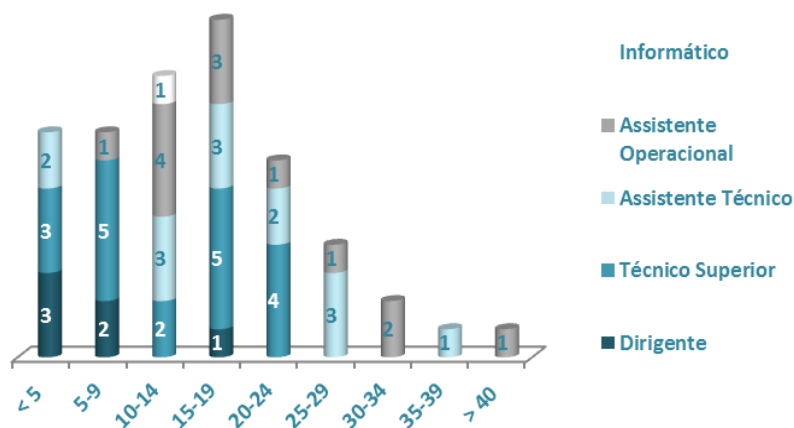


Gráfico n.º 9 Distribuição do grupo de pessoal de acordo com a antiguidade

Observa-se que, no intervalo de antiguidade compreendido entre os 15-19 anos, é o grupo dos Técnicos Superiores que têm o maior número de efetivos, com 5 trabalhadores.

Dos 4 intervalos com maior número de efetivos, 3 deles o grupo dos Técnicos Superiores é o que tem maior predominância, com 5 efetivos no intervalo compreendido entre os 5-9 e 15-19 anos de antiguidade, e 3 efetivos no intervalo <5.



Balanço Social 2014

Quadro n.º 8 Antiguidade média por serviço

Serviço	2014
DIREÇÃO	19
DSJC	17
DSGIRPA	15
DGR	15
DIRP	15
DASI	19

A média da antiguidade dos efetivos que prestam serviço na SGMS é de 15,4 anos.

De 2013 para 2014, a antiguidade média teve uma variação de menos 3,14%.

Verifica-se que é a Direção da SGMS e a DASI que possui a média de antiguidade mais alta, de 19 anos, seguida da DSJC com 17 anos. Os três serviços restantes, têm a mesma média de antiguidade, de 15 anos.

Quadro n.º 9 Prevalência da antiguidade e média da antiguidade por grupo de pessoal

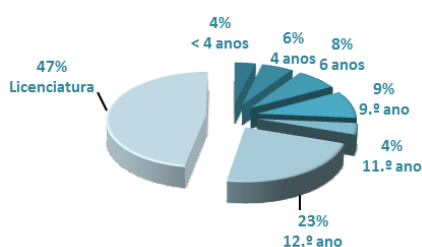
Carreira	N. Efetivos	Intervalo de Antiguidades	%	Média de Antiguidades
Dirigentes	6	< 5	50,0%	3
Técnico Superior	19	5-9	26,3%	13
		15-19	26,3%	
Assistente Técnico	14	10-14	21,4%	22
		15-19	21,4%	
		25-29	21,4%	
Informático	1	10-14	100,0%	14
Assistente Operacional	13	10-14	30,8%	18

Analisando a prevalência da antiguidade por grupo profissional, 21,4% da totalidade dos Assistentes Técnicos, possui o intervalo com a antiguidade mais alta (25-29). Com o intervalo de antiguidade mais baixa (até 5 anos), encontram-se os dirigentes.

Procedendo à análise da média de antiguidade (total de antiguidade do grupo profissional/total de profissionais desse grupo), verifica-se que são os assistentes técnicos que em média, tem mais tempo de serviço, seguido dos Assistentes Operacionais.

7.2.5. Estrutura habilitacional

Gráfico n.º 10 Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade



Analisando a estrutura habilitacional, constata-se que cerca de 47% dos efetivos possuem habilitação superior, correspondendo a 25 efetivos, esta habilitação superior comporta apenas licenciaturas.

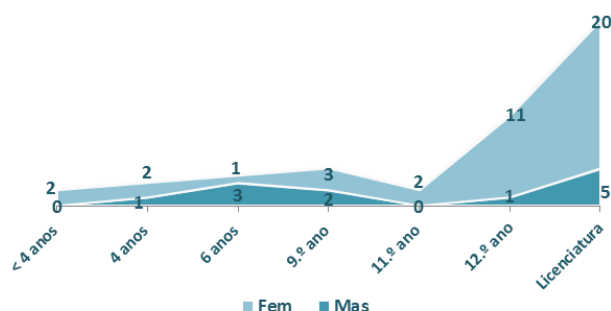
O ensino básico e o secundário, são os graus académicos menos representados detêm aproximadamente 27% dos

Balanço Social 2014

profissionais.

Gráfico n.º 11

Distribuição dos trabalhadores de acordo com o nível habilitacional e género



Na distribuição dos efetivos por habilitações e género, verifica-se que só no nível habilitacional de 6 anos, é que o género masculino é o predominante com 3 efetivos.

O nível habilitacional onde o género feminino tem uma maior diferença de número de efetivos do género masculino, é na habilitação superior e nos efetivos

que têm o 12.º ano de escolaridade completo.

Quadro n.º 10

Taxas de habilitação por género

	Mas	Fem
Taxa de habilitação básica	50,00%	19,51%
Taxa de habilitação secundária	8,33%	31,71%
Taxa de habilitação superior	41,67%	48,78%

Em 2014, metade dos efetivos do género masculino, enquadram-se na habilitação básica, da outra metade aproximadamente 42% tem habilitação superior.

O género feminino tem uma taxa de habilitação superior mais elevada, com 48,78%, seguido da habilitação secundária com 31,71%.

Quadro n.º 11

Taxas de habilitação por serviço

	Direção	DSJC	DSGIRPA	DGR	DIRP	DASI
Taxa de habilitação básica	33,33%	0,00%	0,00%	50,00%	25,00%	12,50%
Taxa de habilitação secundária	33,33%	22,22%	33,33%	27,78%	16,67%	37,50%
Taxa de habilitação superior	33,33%	77,78%	66,67%	22,22%	58,33%	50,00%

A DGR apresenta a maior taxa de habilitação básica (50%), uma vez que esta divisão inclui os motoristas da SGMS e os auxiliares que dão apoio aos Gabinetes Ministeriais.

Quanto à taxa de habilitação secundária é a DASI que detém uma taxa mais elevada (37,5%).

Balanço Social 2014

Com a taxa de habilitação superior mais elevada (77,78%), mantêm-se a DSJC, e a taxa de habilitação superior mais baixa também se mantém este ano na DGR (22,22%).

Quadro n.º 12 Indicadores relativos à estrutura habilitacional

Indicador	2013	2014	Δ
Taxa habilitação superior	45,45	47,17	1,72
Taxa habilitação secundária	25,45	26,42	0,97
Taxa habilitação básica	16,36	16,98	0,62
Taxa habilitação 3º ciclo	12,73	9,43	-3,30
Taxa habilitação 2º ciclo	7,27	7,55	0,27
Taxa habilitação 1º ciclo	9,09	5,66	-3,43

Comparando os anos em análise, ao nível da estrutura habilitacional, verifica-se uma diminuição da variação da taxa de habilitação básica do 1.º e 3.º ciclo, 3,30 (Δ) e 3,43 (Δ), respetivamente.

A taxa de habilitação superior é o que tem maior aumento relativamente à estrutura habilitacional, com uma variação de 1,72 (Δ).

7.3 – Caracterização das variáveis laborais da SGMS

7.3.1. Fluxo de Efetivos

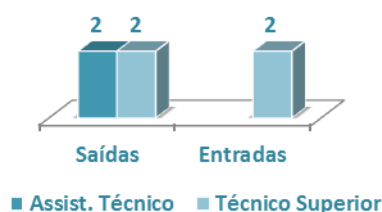
Quadro n.º 13 Indicadores relativos à movimentação de efetivos

Indicador	2013	2014	Δ
Taxa admissões	5,45	3,77	-1,68
Taxa saídas	12,73	7,55	-5,18
Taxa reposição	42,86	50,00	7,14
Taxa de rotação	84,62	89,83	5,22

Apenas a variabilidade da taxa de rotação sofreu um aumento de 5,22% na rotatividade dos profissionais desta Secretaria-Geral. Observa-se, uma diminuição das restantes

taxas, quer das taxas de admissões, de saídas e de reposição, respetivamente, em 1,68 (Δ), 5,18 (Δ) e 7,14 (Δ).

7.3.2. Admissão/Saídas de Trabalhadores

Gráfico n.º 12 Distribuição das entradas e saídas por carreira

Nas saídas contabilizou-se uma distribuição de igual proporção no motivo e carreira. Um efetivo técnico superior e um assistente técnico, que se aposentaram, assim como, se verifica a designação de um efetivo técnico superior e um assistente técnico.

Em 2014, ocorreram apenas duas admissões, do género feminino, pertencentes ao grupo profissional dos Técnicos Superiores e que integraram a DIRP.

Balanço Social 2014

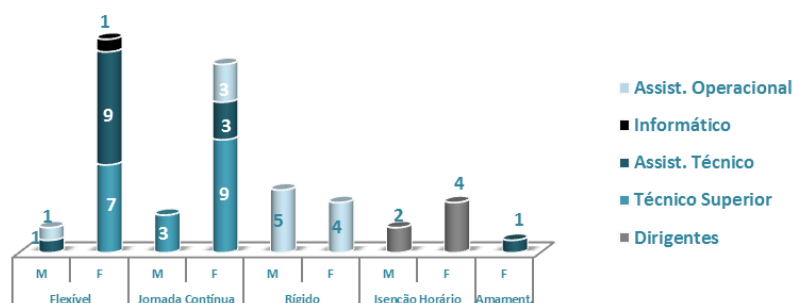
7.3.3. Mudança da situação dos trabalhadores por promoção ou alteração da posição remuneratória

Por força da Lei do Orçamento as promoções foram congeladas, pelo que em 2014, não se verificou nenhuma alteração de mudança profissional.

7.3.4. Organização e duração de trabalho

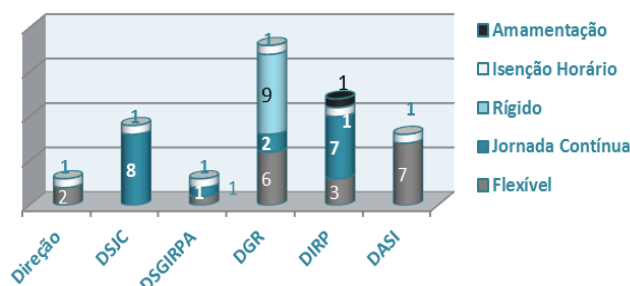
Gráfico n.º 13 Distribuição dos trabalhadores de acordo com a modalidade de horário

O horário de trabalho mais praticado é o de jornada contínua, que corresponde a 18 trabalhadores, seguido do horário flexível, com 19 efetivos, embora sejam praticados outros tipos de horário conforme se pode verificar no gráfico n.º 13.



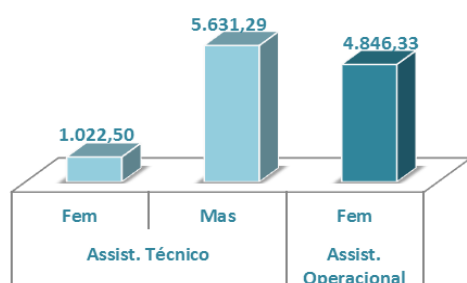
Em todas as modalidades de horário, é o universo das mulheres o mais predominante, com exceção, do horário rígido, onde estão incluídos os motoristas e os Assistentes Operacionais que dão apoio aos Gabinetes Ministeriais.

Gráfico n.º 14 Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e unidade orgânica



A modalidade de horário flexível é a mais praticada na DASJ e o segundo mais praticado na DGR.

Na DSJC prevalece a modalidade de jornada contínua e na DGR o horário mais praticado é o horário rígido.

Balanço Social 2014**7.3.5.Trabalho extraordinário****Gráfico n.º 15** Distribuição das horas extraordinárias por grupo profissional

Durante o ano de 2014, foram realizadas 11.500,12 horas de trabalho extraordinário pelos efetivos, todas elas referentes a trabalho extraordinário diurno.

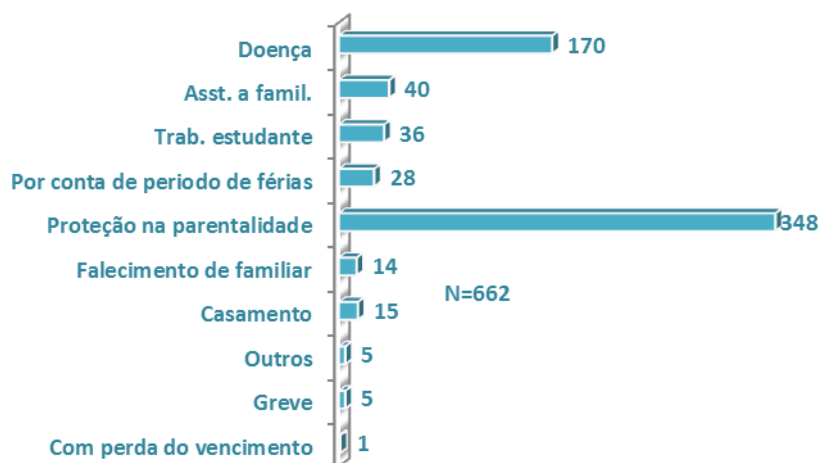
Foram as mulheres a prestar mais trabalho extraordinário, num total de 5.868,83 horas.

O grupo de pessoal dos Assistentes Técnicos, foi

o que observou mais horas extraordinárias, 6.653,79.

7.3.6.Absentismo

O absentismo regista-se pelo somatório dos dias completos de ausência de todos os efetivos, excluindo-se as férias.

Gráfico n.º 16 Distribuição dos dias de ausência ao trabalho por motivo

Do gráfico n.º 16, importa referir que, do total de 662 dias de ausências em 2014, o motivo que originou o maior número de ausências, foi a situação de “Proteção na Parentalidade”, com 348 dias, seguido da “Doença”, com 170 dias, e com 40 dias a “Assistência à Família”.

Comparativamente com o ano

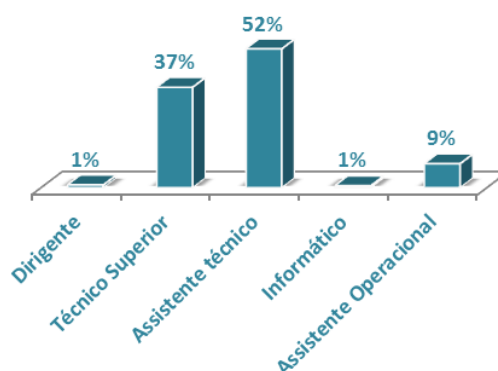
de 2013, foi o motivo de “Doença” que teve o maior número de dias de ausência, com 128 dias.

Balço Social 2014

Gráfico n.º 17 Taxa de absentismo por grupo de pessoal

Foi no grupo profissional dos Assistentes Técnicos, que se contabilizou o maior número de dias ausentes, num total de 343 dias, mais de 74% dos motivos de ausência, refere-se à proteção na parentalidade e doença, 156 dias e 99 dias, respetivamente.

Também a proteção na parentalidade, foi o motivo com maiores dias ausentes, no grupo profissional dos Técnicos Superiores, que regista –se como o segundo grupo profissional com maior absentismo, num total de 248 dias, 192 são de ausência na parentalidade.

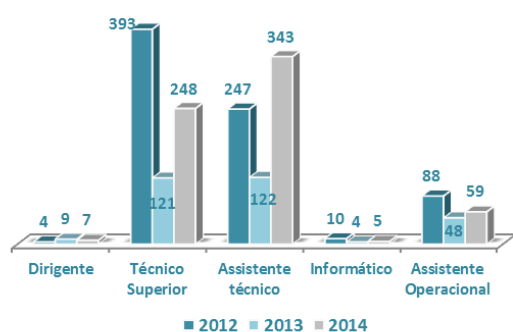


Quadro n.º 14 Taxa de Absentismo por género

Em 2014, foi o género feminino com a maior taxa de absentismo, 95%, correspondendo o maior motivo a 348 dias de ausência na proteção da parentalidade, podendo estar relacionado com o facto da taxa de feminização desta SGMS, ser na ordem de 77%.

	Total ausências	%
Mas	30	5%
Fem	632	95%
Total	662	100%

Gráfico n.º 18 Evolução da taxa de absentismo por carreira entre 2012-2014



No período compreendido entre 2012 e 2014, observa-se que foi em 2013, o ano com menor absentismo aproximadamente menos 50% do que nos restantes anos em análise.

Em 2012, a carreira dos Técnicos Superiores é a que contabiliza o maior número de dias ausentes, sendo em 2014, os Assistentes Técnicos com o maior absentismo. Já no ano intermédio (2013), ambas as carreiras, Técnico Superior e Assistente Técnico, dominaram a taxa de absentismo.

Balanço Social 2014

Quadro n.º 15 Indicadores de absentismo

No quadro n.º 15, verifica-se que de 2013 para 2014, houve um aumento dos indicadores da média e da taxa de absentismo, com uma variação de 7,19 (Δ) e 2,77 (Δ), respetivamente.

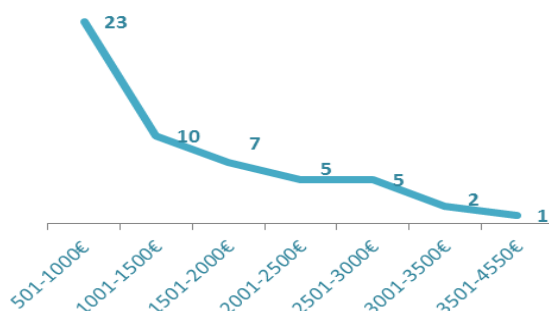
Indicador	2013	2014	Δ
Média dias absentismo	5,53	12,49	6,96
Taxa absentismo	2,18	4,90	2,72

Ao contrário do que ocorreu de 2012 para 2013, cujos dois indicadores em análise diminuíram, 7,05(Δ) e 2,81(Δ).

7.3.7.Remunerações e Encargos

7.3.7.1.Remunerações

Gráfico n.º 19 Variabilidade das remunerações base dos efetivos da SGMS

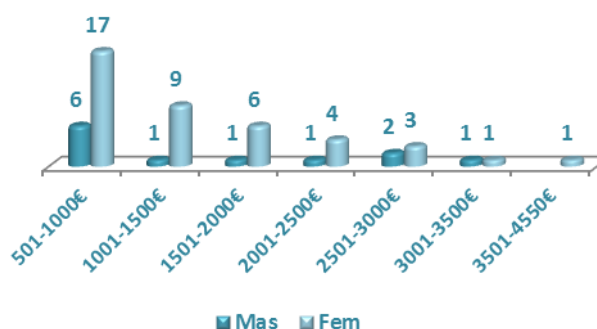


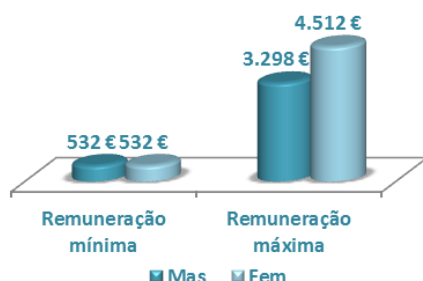
Da análise ao gráfico n.º 19, verifica-se que 23 dos trabalhadores auferem entre 501€ e 1.000€, este é o intervalo de remunerações que desde 2011, têm o maior número de trabalhadores.

O segundo intervalo com um maior número de efetivos (10), é o intervalo compreendido entre 1.501€ e 1.750€.

Gráfico n.º 20 Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género

Em termos de distribuição por género, é no intervalo entre 501€ e 1.000€, que se regista o maior número de efetivos do género feminino e masculino, 17 e 6, respetivamente.



Balanço Social 2014**Gráfico n.º 21** Distribuição das remunerações base máxima e mínima segundo o género

A remuneração mínima à semelhança do ano de 2013 é preenchida pelos dois géneros, no valor de 532€.

Em termos de remuneração máxima de cada género, constata-se que a superior é a do género feminino, no valor de 4.512€.

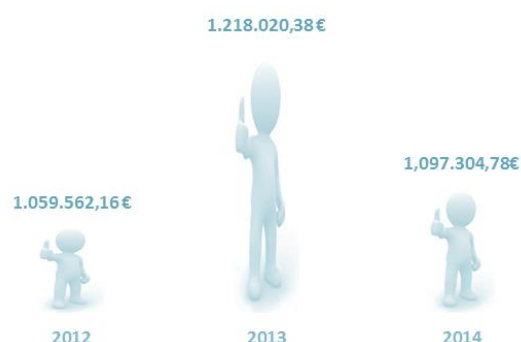
No ano em análise, a remuneração base mensal é 1.473,68€, a remuneração média feminina está acima dessa média, ao contrário da masculina que é inferior.

Quadro n.º 16 Remuneração base média dos efetivos

Mas	Fem	SGMS
1.452,75 €	1.479,80 €	1.473,68 €

de

De 2013 para 2014, a remuneração base média aumentou 42,60€, de salientar que, de 2012 para 2013 já havia aumentado em 59,85€.

7.3.7.2. Tipo de Encargos**Gráfico n.º 22** Distribuição dos encargos totais 2012-2014

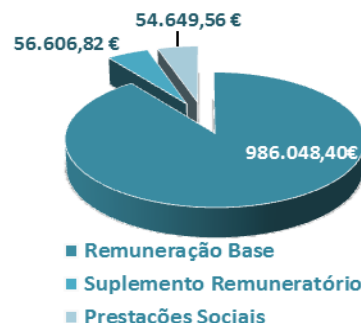
Os encargos totais de 2013 para 2014, diminuíram no montante de 120.715,60€.

Balanço Social 2014**Gráfico n.º 23**

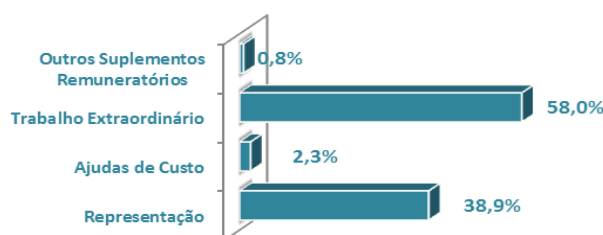
Distribuição dos encargos anuais por tipo

Em 2014, os encargos com o Pessoal, corresponde ao montante de 1.097.304,78€, do qual 81% corresponde à despesa com remunerações base.

Os suplementos remuneratórios e as prestações sociais representam cada um 4,6% e 4,5%, respetivamente.

**7.3.7.2. 1. Suplementos Remuneratórios****Gráfico n.º 24**

Distribuição do total dos suplementos remuneratórios



Os encargos com suplementos remuneratórios foram de 56.606,80€.

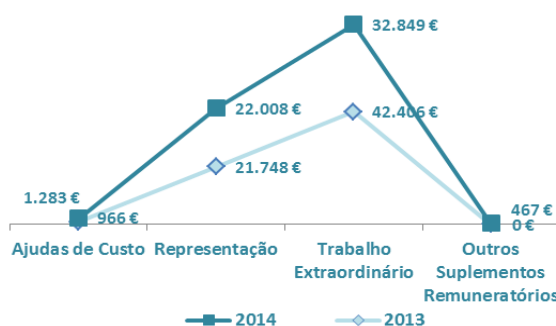
É no trabalho extraordinário que incidem 58% desses encargos, no montante de 32.848,74€.

A seguir, com 38,9% estão as despesas de representação. Com menor expressão a nível de suplementos remuneratórios encontram-se os outros suplementos remuneratórios, com 0,8%.

Gráfico n.º 25

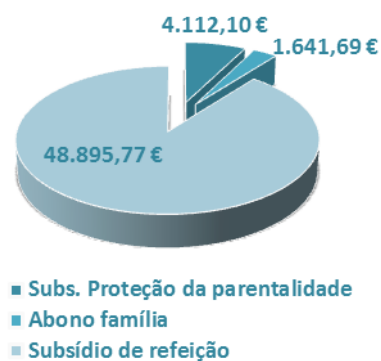
Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2013-2014

Comparativamente com o ano de 2013, constata-se que todos os tipos de suplementos, foram mais elevados em 2014, mantendo em termos de custo, a mesma ordem decrescente, trabalho extraordinário, despesas de representação, ajudas de custo e por fim os outros suplementos.



Balanço Social 2014**7.3.7.2.2. Prestações sociais****Gráfico n.º 26**

Distribuição do total das prestações sociais por tipo



Analisando as prestações sociais por tipo, é o subsídio de refeição que assume maior relevância, 89,5%.

Os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade e o abono de família, com 7,5% e 3%, respetivamente, são os que têm maior expressão a seguir ao subsídio de refeição.

Quadro n.º 17

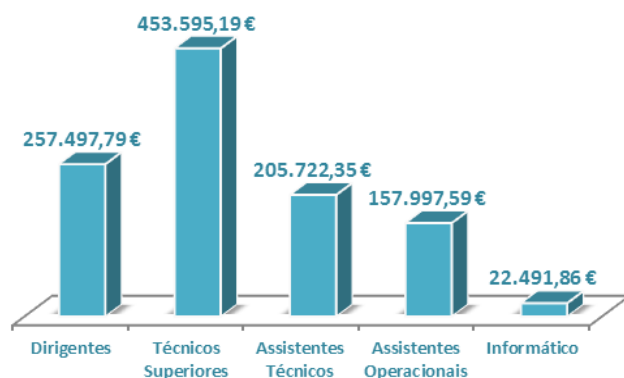
Evolução das prestações sociais

	2013	2014	Dif. 2013-2014
Prestações Sociais	56.614,00 €	54.649,56 €	-1.964,44 €

É de registar que de 2013 para 2014, os encargos com as prestações sociais, desceram 1.964,44€.

7.3.7.3. Distribuição dos encargos por grupo de pessoal**Gráfico n.º 27**

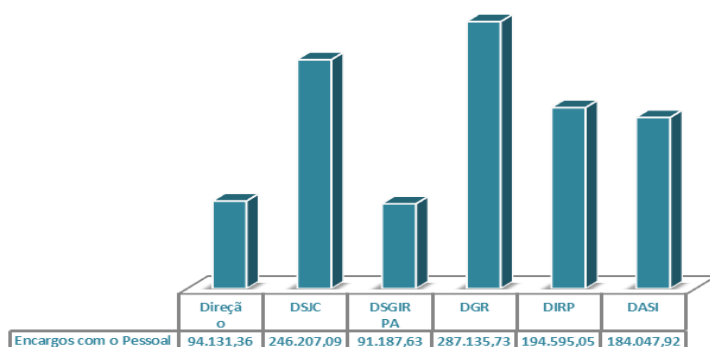
Distribuição de encargos totais por grupo de pessoal



Em termos de grupos de pessoal, verifica-se pela análise do gráfico n.º 27, que surge em primeiro lugar o grupo profissional dos Técnicos Superiores, que absorvem 41% dos encargos totais, no valor de 453.595,19€, dado que este grupo profissional representa 36% do total dos efetivos da SGMS.

Segue-se os Dirigentes e os Assistentes Operacionais, com 23% e 19%, respetivamente.

Os encargos com o grupo dos Informáticos são substancialmente inferiores, porque apenas se referem a um efetivo.

Balanço Social 2014**7.3.7.4 Distribuição dos encargos por serviço****Gráfico n.º 28** Distribuição dos encargos anuais por serviço

A DGR, por ser o serviço com maior número de efetivos (18) é também o que tem maiores encargos com pessoal no valor de 287.135,73€, seguida da DSJC, que com metade dos trabalhadores tem encargos no valor de 246.207,09€.

A Direção e a DSGIRPA, são as unidades orgânicas com menor

representação, relativamente aos encargos com pessoal, 8% e 7%, respetivamente.

7.3.8. Higiene e saúde no trabalho

No ano em análise, não foi efetuado prestação de serviços de higiene e saúde no trabalho.

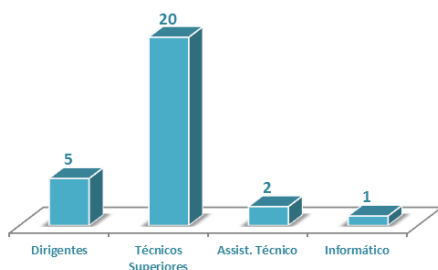
Quanto ao indicador dos acidentes de trabalho, salienta-se que no ano de 2014 registou-se um acidente de trabalho in itinere, de um efetivo do género feminino, correspondendo a três dias de trabalho perdidos.

Quanto ao indicador de doenças profissionais no ano em análise não houve registos.

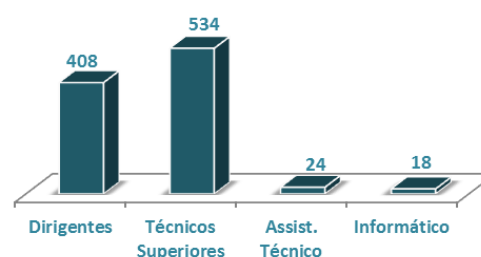
7.3.9. Formação profissional

Considerando a importância da Formação como um meio e ferramenta indispensável à gestão dos Recursos Humanos para o desenvolvimento dos mesmos, foram princípios subjacentes à elaboração do Plano de Formação o rigor no diagnóstico, a focalização nos objetivos a atingir, e a preocupação com a otimização dos recursos existentes, numa lógica de contenção de custos.

Em 2014, não se realizaram ações de formação internas.

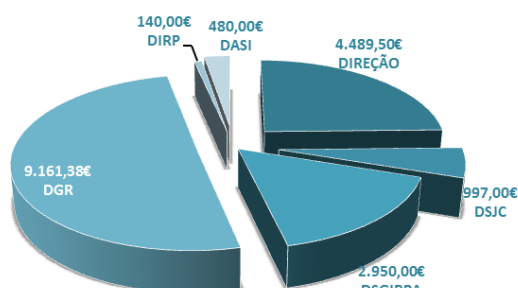
Balanço Social 2014**Gráfico n.º 29****Distribuição das ações de formação externas de acordo com o grupo profissional**

Os Técnicos Superiores foi o grupo profissional com maior presença em ações de formação externas, 20 efetivos, cuja despesa foi no valor de 7.108,38€, seguido dos Dirigentes, que registam 5 ações de formação, no valor de 10.739,50€.

Gráfico n.º 30**Distribuição das horas despendidas em ações de formação de acordo com o grupo profissional**

O grupo profissional dos Dirigentes, com quatro vezes menos ações de formação do que os Técnicos Superiores, despenderam apenas menos 126 horas do que os Técnicos Superiores. Os Assistentes Técnico num total de 16 profissionais, apenas dois frequentaram ações de formação e contabilizou-se uma ação de formação para o único efetivo do grupo profissional dos Informáticos.

O único grupo profissional que não participou em ações de formação, em 2014, foi o grupo dos Assistentes Operacionais.

Gráfico n.º 31**Distribuição dos custos em formação por serviço**

Em análise ao gráfico n.º 31, observa-se que foi a DGR, o serviço com maior custo com ações de formação, no valor de 9.161,38€, seguido da Direção no valor de 4.489,50€.

O total da despesa em ações externas foi de 18.217,88€.

Balanço Social 2014**7.3.10. Relações profissionais**

A SGMS tem 6 trabalhadores que são sindicalizados, correspondendo a 11% dos efetivos, não se tendo registado quaisquer ausências no âmbito da atividade sindical. Não há elementos pertencentes a comissões de trabalhadores.

Não houve processos disciplinares.

No universo dos 53 trabalhadores, existe um trabalhador do género feminino portador de deficiência, com idade compreendida entre os 55 e 59 anos de idade.

Balanço Social 2014**8.INDICADORES DE GESTÃO****Quadro n.º 18** Síntese dos Indicadores de Gestão

Balanço Social 2014

INDICADOR	RECURSOS HUMANOS	ano 2013	ano 2014	Δ(2013-2014)
	Efetivo Global	55	53	
Idade média	somatório das idades/total de efetivos	47,27	47,02	-0,25
Leque etário	trabalhador mais idoso/trabalhador menos idoso	1,74	1,88	0,14
nível médio antiguidade	somatório das antiguidades/total de efetivos	15,91	15,40	-0,51
Tx tecnicidade (sentido restricto)	(total de pessoal Técnico Superior/total de efectivos)*100	34,55	35,85	1,30
Tx tecnicidade (sentido lato)	(total de TS+Dir+Infor/total efectivos)*100	47,27	49,06	1,79
Tx assistentes operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efectivos)*100	23,64	24,53	0,89
Tx de feminização (emprego feminino)	(total de trab. Femininos/total de efectivos)*100	76,36	77,36	0,99
Tx feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total de dirigentes)*100	66,67	66,67	0,00
Tx enquadramento	(total de dirigentes/total de efectivos)*100	10,91	11,32	0,41
Tx emprego masculino	(total trab sexo masculino/total trabalhadores)*100	23,64	22,64	-0,99
Tx emprego jovem	(total de efectivos com idade <25 anos/total efectivos)*100			
Tx envelhecimento	(total de efectivos idade >55 anos/total efectivos)*100	25,45	22,64	-2,81
Tx habilitação superior	(total de efectivos com hab>bach/total efectivos)*100	45,45	47,17	1,72
tx habilitação secundária	(total trab com hab 11º e 12º ano/total de efectivos)*100	25,45	26,42	0,96
Tx habilitação básica	(total trab com hab <9º ano/total efectivos)*100	16,36	16,98	0,62
Tx habilitação 3º ciclo	(total trab com 3º ciclo/total efectivos)*100	12,73	9,43	-3,29
Tx habilitação 2º ciclo	(total trab com 2º ciclo/total efectivos)*100	7,27	7,55	0,27
Tx habilitação 1º ciclo	(total trab com 1º ciclo/total efectivos)*100	9,09	5,66	-3,43
Tx admissões	(total de admissões/total efectivos)*100	5,45	3,77	-1,68
Tx saídas	(total de saídas/total de efectivos)*100	12,73	7,55	-5,18
Tx reposição	(total de admissões/total de saídas)*100	42,86	50,00	7,14
Tx alteração posicionamento	(total de alterações posicionamento/total efectivos)*100			
Tx rotação	(total efectivos/(total efectivos + admissões + saídas))*100	84,62	89,83	5,22
média dias absentismo	total de dias de ausência/total efectivos	5,53	12,49	6,96
Tx absentismo	(nº dias falta/nº anual dias trabalháveis x nº total RH)*100	2,18	4,90	2,72
ENCARGOS SOCIAIS				
Tx encargos sociais	(total encargos prestações sociais/total de encargos com remuneração base)*100	5,59	5,54	-0,05
Rem base média anual	(total de encargos com rem base/total efectivos)	19775,50	18604,69	-1170,82
Leque salarial ilíquido	maior remuneração/menor remuneração	7,63	8,48	0,85
Tx trabalho extraordinário	(nº anual de horas trabalho extraordinário/total de horas trabalháveis por semana x 47)*100	10,49	11,54	1,05
FORMAÇÃO				
Tx participação formação	(total de participantes formação/total de efectivos)*100	47,27	32,08	-15,20
Tx investimento formação	(total despesas formação/total encargos pessoal)*100	0,72	1,66	0,94
HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO				
Tx saúde ocupacional	(total de exames médicos/total efectivos)*100	0,00	0,00	0,00

SIGLAS E ACRÓNIMOS

ACSS – Administração Central do Sistema de Saúde

Amament – Amamentação

AO – Assistente Operacional

AT – Assistente Técnico

Asst – Assistência

Assist. - Assistente

CT – Contrato de Trabalho

CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas

DASI – Divisão de Arquivo e Sistemas de Informação

DGAEP – Direção Geral da Administração e do Emprego Público

DGR – Divisão de Gestão de Recursos

DIR – Dirigente

DIRP – Divisão e Informação e Relações Públicas

DSGIRPA – Direção de Serviços de Gestão, Informação, Relações Públicas e Arquivo

DSJC – Direção de Serviços Jurídicos e de Contencioso

Famil - Familiares

Fem – Feminino

INF - Informático

LVCR – Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações

Mas – Masculino

MS – Ministério da Saúde

N.º/n. - Número

RH – Recursos Humanos

SGMS – Secretaria Geral do Ministério da Saúde

SNS – Sistema Nacional de Saúde

Trab. – Trabalhador

TS – Técnico superior

Tx - Taxa

ANEXOS

**Anexo I - Quadros do Balanço Social remetidos para a Administração Central do
Sistema de Saúde, I.P.**

**Anexo II - Quadros do Balanço Social remetidos para a Direção Geral da
Administração e do Emprego Público**