



GOVERNO DE  
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SAÚDE

S  
E  
C  
R  
E  
T  
A  
R  
I  
A  
  
G  
E  
R  
A  
L  
  
D  
O  
  
M  
I  
N  
I  
S  
T  
É  
R  
I  
O  
  
D  
A  
  
S  
A  
Ú  
D  
E



**Balanço Social 2013**



## **FICHA TÉCNICA**

Título – Balanço Social 2013

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](mailto:sg@sg.min-saude.pt)

Site: [www.sg.min-saude.pt](http://www.sg.min-saude.pt)

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO .....	6
2. APRESENTAÇÃO DA SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.....	7
3. ATRIBUIÇÕES DA SECRETARIA-GERAL.....	7
4. ESTRUTURA E COMPETÊNCIAS .....	8
5. ORGANOGRAMA.....	9
6. MISSÃO E VALORES .....	9
7. RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE .....	10
7.1 – Apresentação e Análise .....	10
7.2 – Caracterização dos trabalhadores da SGMS .....	12
7.2.1. Género .....	12
7.2.2. Estrutura Etária.....	13
7.2.3. Estrutura profissional e relação jurídica de emprego.....	14
7.2.4. Estrutura de antiguidade.....	16
7.2.5. Estrutura habilitacional.....	17
7.3 – Caracterização das variáveis laborais da SGMS.....	19
7.3.1. Fluxo de Efetivos .....	19
7.3.1.1. Admissão de Trabalhadores .....	19
7.3.1.2. Saída de Trabalhadores da SGMS .....	20
7.3.2. Mudança da situação dos trabalhadores por promoção ou alteração da posição remuneratória .....	20
7.3.3. Organização e duração de trabalho .....	21
7.3.4. Trabalho extraordinário .....	21
7.3.5. Absentismo.....	22
7.3.6. Remunerações e Encargos.....	23
7.3.6.1. Remunerações .....	23
7.3.6.2. Tipo de Encargos.....	24
7.3.6.2. 1. Suplementos Remuneratórios.....	25
7.3.6.2.2. Prestações sociais .....	26
7.3.6.3. Distribuição dos encargos por grupo de pessoal.....	26
7.3.6.4. Distribuição dos encargos por serviço.....	27
7.3.7. Higiene e saúde no trabalho .....	27
7.3.8. Formação profissional.....	28
7.3.9. Relações profissionais .....	29
8. INDICADORES DE GESTÃO .....	30
SIGLAS E ACRÓNIMOS .....	31
ANEXOS    32	
Anexo I - Quadros do Balanço Social remetidos para a Administração Central do Sistema de Saúde, I.P.....	32
Anexo II - Quadros do Balanço Social remetidos para a Direção Geral da Administração e do Emprego Público.....	32

**ÍNDICE GRÁFICOS**

Gr.1 – Distribuição dos trabalhadores, por cargo/carreira segundo a relação jurídica de emprego e sexo-----	11
Gr.2 – Evolução dos efetivos entre 2009 e 2013 -----	12
Gr.3 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com o género -----	12
Gr.4 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com a estrutura etária-----	13
Gr.5 – Estrutura profissional da SGMS -----	14
Gr.6 – Distribuição dos trabalhadores por género e grupo profissional -----	15
Gr.7 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com o vínculo laboral -----	15
Gr. 8 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com a antiguidade -----	16
Gr.9 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade -----	17
Gr.10 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com o nível habilitacional e género -----	18
Gr. 11 – Distribuição dos trabalhadores admitidos de acordo com o vínculo de admissão e grupo profissional-----	19
Gr.12 – Fluxo de saídas de acordo com o grupo profissional e o motivo -----	20
Gr.13 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com a modalidade de horário-----	21
Gr.14 – Distribuição das horas de trabalho extraordinário diurno por grupo profissional-----	21
Gr.15 – Distribuição das horas de trabalho extraordinário diurno de acordo com o sexo e o grupo profissional-----	21
Gr.16 – Distribuição dos trabalhadores de acordo com o motivo de ausência -----	22
Gr.17 – Variabilidade das remunerações base dos trabalhadores da SGMS -----	23
Gr.18 – Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género -----	23
Gr. 19 – Distribuição das remunerações base máxima e mínima segundo o género -----	24
Gr.20 – Evolução dos encargos totais 2012-2013 -----	24
Gr.21 – Distribuição dos encargos anuais por tipo -----	25
Gr. 22 – Distribuição do total de suplementos remuneratórios -----	25
Gr. 23 – Distribuição do total das prestações sociais por tipo -----	26
Gr.24 – Distribuição dos encargos por grupo profissional -----	26
Gr.25 – Distribuição dos encargos anuais por serviço -----	27
Gr. 26 – Distribuição das participações em ações de formação por tipo -----	28
Gr.27 – Distribuição das ações de formação interna e externa de acordo com o grupo profissional-----	28
Gr. 28 – Distribuição das ações de formação interna e externa de acordo com o serviço -----	29



## ÍNDICE QUADROS

Quadro 1 – Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica -----	11
Quadro 2 – Evolução dos efetivos do Balanço Social 2012-2013 -----	12
Quadro 3 – Taxa de feminização por serviço -----	13
Quadro 4 – Idade Média dos efetivos por serviço -----	14
Quadro 5 – Prevalência de idades e média etária por grupo de pessoal-----	14
Quadro 6 – Evolução da estrutura profissional -----	15
Quadro 7 – Antiguidade média por serviço -----	16
Quadro 8 – Prevalência da antiguidade e média da antiguidade por grupo de pessoal-----	17
Quadro 9 – Taxas de habilitações por género -----	18
Quadro 10 – Taxas de habilitações por serviço -----	18
Quadro 11 – Indicadores relativos à estrutura habilitacional -----	19
Quadro 12 – Indicadores relativos à movimentação de efetivos-----	19
Quadro 13 – Indicadores de absentismo -----	23
Quadro 14 – Remuneração base média dos efetivos -----	24
Quadro 15 – Síntese dos indicadores de gestão -----	30

## 1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social apresenta-se como documento único, onde, de forma sistematizada, se recolhem, tratam e interpretam, de forma quantitativa e qualitativa, os dados referentes à realidade dos recursos humanos de cada organização.

A elaboração do Balanço Social da Secretaria Geral do Ministério da Saúde (SGMS) para o ano de 2013 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, IP (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 a SGMS.

Os dados foram obtidos através da aplicação informática da área de recursos humanos RHV e completada pela informação cedida pela área financeira.

A informação recolhida neste instrumento de gestão 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 2013, 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;

- ➡ 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;
- ➡ 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;
- ➡ Gerir o edifício sede do MS, bem como outras instalações que lhe estejam afetas;
- ➡ 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;
- ➡ 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;
- ➡ 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;
- ➡ Assegurar o normal funcionamento do MS nas áreas que não sejam da competência específica de outros serviços;
- ➡ Prestar apoio logístico e administrativo aos serviços, organismos e órgãos do MS cujos diplomas orgânicos assim o determinem.

#### 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.

A SGMS procura atingir níveis de desempenho que a projetem no universo da saúde por 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

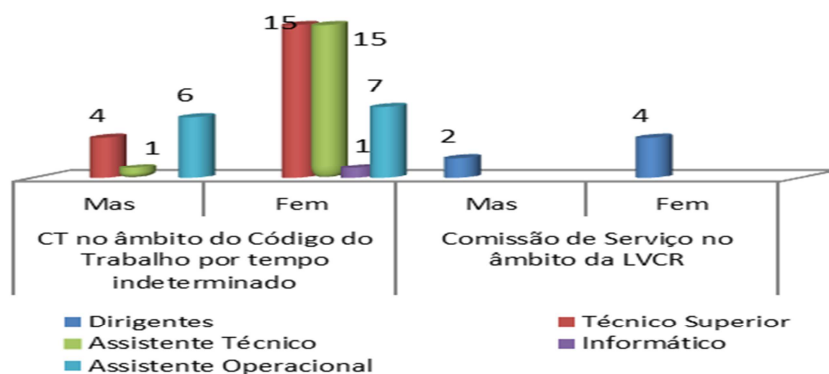
## **7. RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE**

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.

### ***7.1 – Apresentação e Análise***

A 31 de dezembro de 2013 a SGMS, apresentava um total de 49 trabalhadores, com contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) e 6 em comissão de serviço no âmbito da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (Lei dos vínculos, carreiras e remunerações – LVCR).

**Gr. 1 - Distribuição dos Trabalhadores por Cargo/Carreira segundo a relação jurídica de emprego e sexo**



Dos trabalhadores da SGMS 49 têm como vínculo laboral o CTFP por tempo indeterminado, correspondendo 38 trabalhadores ao sexo feminino e, em comissão de serviço, no âmbito da LVCR, encontram-se 6 dirigentes.

**Quadro n.º 1 Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica**

Unidades Orgânicas/Carreiras	Cargos/Carreiras					Total Unidade Orgânica
	Dirigentes	Técnico Superior	Informático	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
Direção	1			2		3
DSJC	1	7		2		10
DSGIRPA	1	1		3		5
DGR	1	4		5	9	19
DIRP	1	4		2	3	10
DASI	1	3	1	2	1	8
<b>Total Cargo/Carreira</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>55</b>

No Quadro n.º 1, constam os trabalhadores da SGMS, de acordo com a unidade orgânica e a categoria/grupo profissional a que pertencem.

A unidade orgânica com maior número de efetivos é a Direção de Gestão de Recursos, com 19

trabalhadores. O grupo profissional com maior número de efetivos é o grupo dos Técnicos Superiores, com 19 e o dos Assistentes Técnicos com 16 trabalhadores.



**Quadro n.º 2** Evolução dos efetivos do Balanço Social 2012-2013

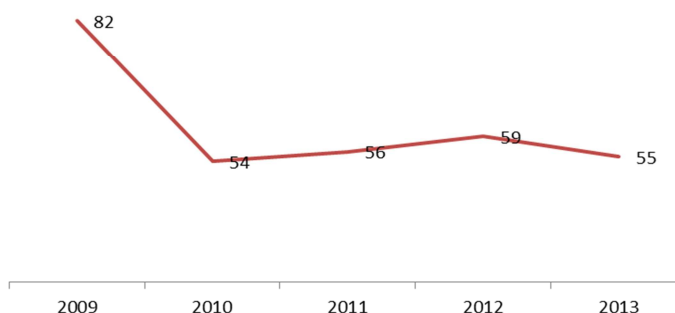
Constata-se uma diminuição de um efetivo em cada serviço, com exceção da Direção e da Divisão de Arquivos e Sistemas de Informação, que mantem os mesmos 3 e 8 efetivos, respetivamente.

	2012	2013	Δ 2012-2013
Direção	3	3	0,00%
DSJC	11	10	-9,09%
DSGIRPA	6	5	-16,67%
DGR	20	19	-5,00%
DIRP	10	10	0,00%
DASI	9	8	-11,11%
<b>Total SGMS</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>-6,78%</b>

## 7.2 – Caracterização dos trabalhadores da SGMS

Desde 2009 o número de efetivos tem vindo a diminuir, passando de 82 para 55 em 2013. Apenas no ano de 2011 para 2012 verificou-se um aumento de 3 efetivos, embora esse aumento não corresponda a um acréscimo no mapa de pessoal aprovado.

Gr. 2 - Evolução dos efetivos entre 2009 e 2013

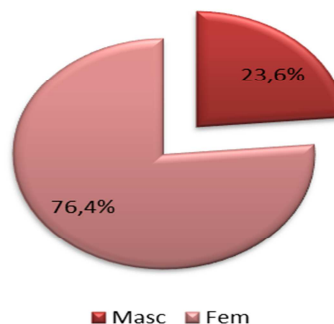


### 7.2.1. Género

De acordo com o gráfico n.º3, observa-se que o género com maior predominância é o feminino, com 42 trabalhadores. No entanto, atendendo ao aumento do número total de efetivos, a taxa de feminização é de 76,4 %, com uma diminuição relativamente a 2012 de 6,67% (Δ).

O número de efetivos do género masculino em 2013 foi de 13 trabalhadores, onde se regista uma diminuição de 7,14% (Δ), comparativamente ao ano anterior.

Gr. 3 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com o género



**Quadro n.º 3 Taxa de feminização por serviço**

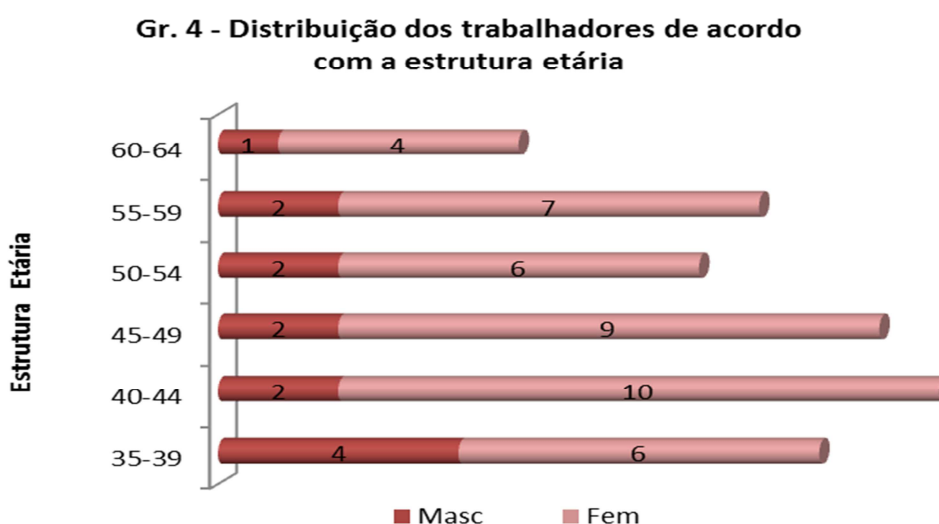
	2013
Direção	100,00%
DSJC	70,00%
DSGIRPA	100,00%
DGR	52,63%
DIRP	100,00%
DASI	87,50%

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 Direção de Serviços de Gestão, Informação, Relações Públicas e Arquivo (DSGIRPA) e a Divisão de Informação e Relações Públicas (DIRP) são serviços cujos efetivos são todos do género feminino.

### 7.2.2. 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 11 trabalhadores. O intervalo compreendido entre os 40-44 anos é o que regista o maior número de efetivos femininos, correspondendo a 10 trabalhadores.



A média etária dos trabalhadores da SGMS tem vindo a aumentar, sendo de 47,3 anos, correspondendo a uma variação de 2,29% relativamente ao ano de 2012.

A taxa de emprego jovem é nula. Em 2012 verificou-se que não existiam efetivos de idade igual ou inferior a 29 anos, em 2013, deixaram de existir trabalhadores com idade compreendida no intervalo de 30-34 anos.



O trabalhador mais novo da SGMS tem 35 anos de idade.

**Quadro n.º 4** Idade Média dos efetivos por serviço

	2013
Direção	53
DSJC	50
DSGIRPA	47
DGR	44
DIRP	48
DASI	50

A Direção da SGMS apresenta uma média etária de 53 anos, seguida da Direção de Serviços Jurídicos e de Contencioso (DSJC) e da Divisão de Arquivo e Sistemas de Informação (DASI), correspondendo a uma média etária de 50 anos.

**Quadro n.º 5** Prevalência de idades e média etária por grupo de pessoal

Ao analisarmos a estrutura etária por grupo profissional, verifica-se que a média etária mais elevada é a Informática (57 anos), correspondendo apenas a um efetivo.

Segue-se o grupo profissional dos assistentes operacionais, com uma média etária de 49 anos, o grupo dos dirigentes é o que tem uma média etária mais baixa de 44 anos.

	N.º Efetivos	Prevalência		Média Etária
		Intervalo de idades	%	
Dirigentes	6	40-44	50%	44
Técnico Superior	19	35-39	21,1%	47
		40-44	21,1%	
		55-59	21,1%	
Assistente Técnico	16	45-49	31,3%	47
Informático	1	55-59	100,0%	57
Assistente Operacional	13	40-44	23,1%	49
		50-54	23,1%	

### 7.2.3. Estrutura profissional e relação jurídica de emprego

No gráfico n.º 5, observa-se que o grupo profissional, com maior representatividade é o dos Técnicos Superiores com 35%, seguido dos assistentes técnicos com 29%, embora de 2012 para 2013, os assistentes técnicos

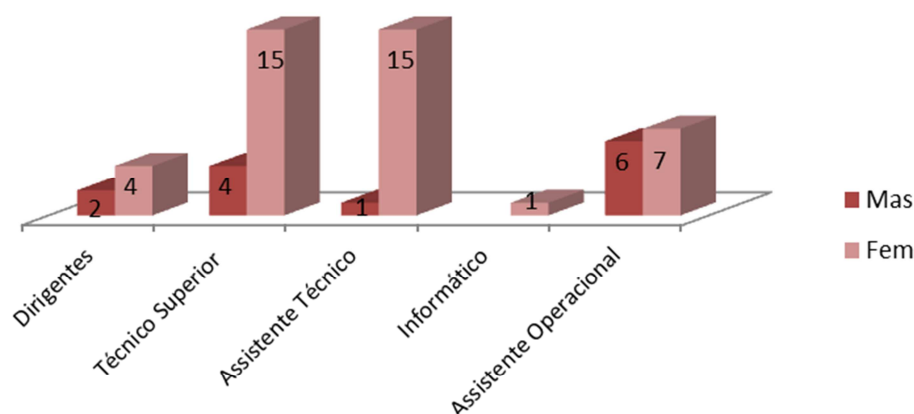
**Gr. 5 - Estrutura Profissional da SGMS**



tenham diminuído o seu número de efetivos em 2.

Pela análise do gráfico n.º 6, verifica-se que em todos os grupos profissionais, o género feminino é o mais predominante

**Gr. 6 - Distribuição dos Trabalhadores por género e grupo profissional**



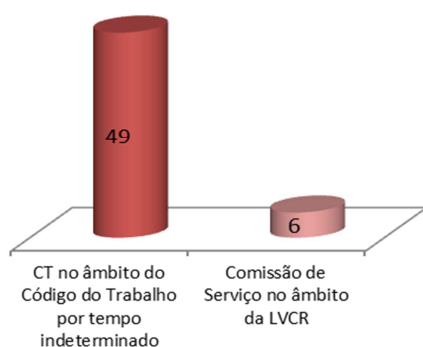
**Quadro n.º 6** Evolução da estrutura profissional

Na análise deste quadro, apenas a taxa de assistentes operacionais, sofreu uma diminuição entre 2012 e 2013.

A taxa de tecnicidade (sentido lato) foi a que mais aumentou, 1,51%.

Indicador	2012	2013	Δ
Taxa tecnicidade (sentido restrito)	33,90	34,55	0,65
Taxa tecnicidade (sentido lato)	45,76	47,27	1,51
Taxa assistentes operacionais	23,73	23,64	-0,09
Taxa feminização dirigente	66,67	66,67	0,00
Taxa enquadramento	10,17	10,91	0,74

**Gr. 7 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com o vínculo laboral**

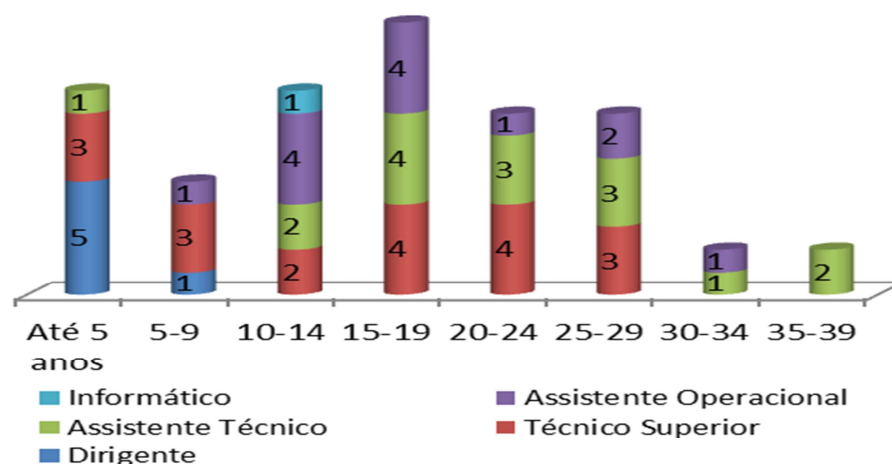


Relativamente à distribuição dos trabalhadores de acordo com o vínculo laboral, apenas os seis dirigentes da SGMS, estão em comissão de serviço no âmbito da LVCR. Os restantes efetivos encontram-se na modalidade de CTFP por tempo indeterminado.

#### 7.2.4. Estrutura de antiguidade

Da análise ao gráfico n.º 8, verifica-se que a classe de antiguidade entre os 15-19 anos é a que tem maior número de trabalhadores, com 12 efetivos, seguida das classes até 5 anos e dos 10-14 anos, com 9 efetivos.

**Gr. 8 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com a antiguidade**



Ao contrário do que se verificou em 2012, no ano em análise, deixou de haver trabalhadores no intervalo compreendido entre os 40 e mais anos, apenas se verifica a existência de dois efetivos no intervalo de 35-39 anos de função pública.

**Quadro n.º 7 Antiguidade média por serviço**

	2013	
Direção	20	A média de antiguidade dos efetivos que prestam serviço na SGMS é de 16 anos.
DSJC	18	De 2012 para 2013, verifica-se uma diminuição de 3 anos médios de antiguidade, tendo sido em 2012 a média da antiguidade de 19 anos.
DSGIRPA	19	
DGR	14	Verifica-se que é a direção da SGMS que possui a média de antiguidade mais alta, com 20 anos, seguida da DSGIRPA com 19 anos. Em contrapartida, é a DIRP que apresenta a antiguidade mais baixa.
DIRP	13	
DASI	18	



**Quadro n.º 8** Prevalência da antiguidade e média da antiguidade

por grupo de pessoal

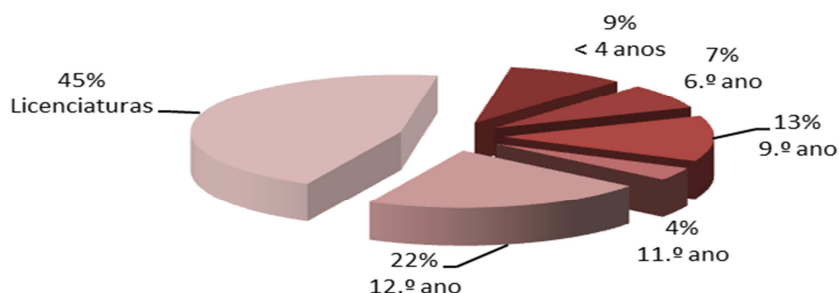
Procedendo à análise da prevalência da antiguidade por grupo profissional, 21% da totalidade dos técnicos superiores, possui o intervalo com a antiguidade mais alta (20-24). Com o intervalo de antiguidade mais baixa (até 5 anos), encontram-se os dirigentes.

	N.º Efetivos	Prevalência		Média de Antiguidade
		Intervalo de Antiguidades	%	
Dirigentes	6	< 5 anos	83,3%	3
Técnico Superior	19	15-19	21,1%	16
		20-24	21,1%	
Assistente Técnico	16	15-19	25,0%	21
Informático	1	10-14	100,0%	13
Assistente Operacional	13	10-14	30,8%	16
		15-19	30,8%	

Analisando a 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.

### 7.2.5. Estrutura habilitacional

**Gr. 9 - Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade**



Dos efetivos da SGMS, cerca de 45% possuem habilitação superior, correspondendo a 25 efetivos, esta habilitação superior comporta apenas licenciaturas.

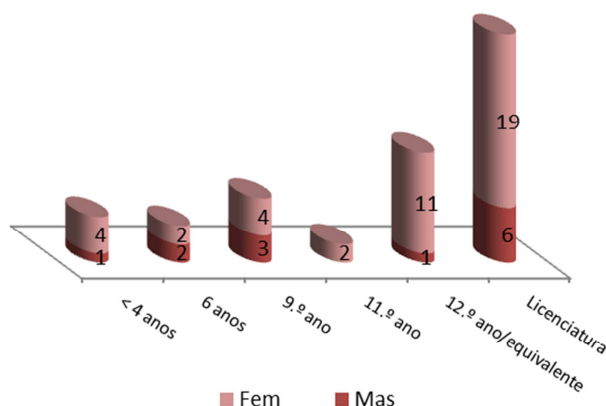
O ensino básico (até 9 anos de escolaridade) é o segundo grau académico mais representativo, com 29% dos profissionais.

O menos representativo é o ensino secundário com 26% dos efetivos.

Comparativamente com o ano de 2012, o nível habilitacional básico (se considerarmos o 9.º ano), diminuiu em 2 trabalhadores.

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações e género (Gr. 10), constata-se que mais de metade do total dos efetivos da SGMS são efetivos do género feminino com habilitação secundária e superior, precisamente 32 trabalhadores.

Gr. 10 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com o nível habilitacional e género



Quadro n.º 9 Taxas de habilitações por género

	Mas	Fem
Taxa de habilitação superior	38,46%	21,43%
Taxa de habilitação secundária	15,38%	33,33%
Taxa de habilitação básica	46,15%	45,24%

Observando o quadro n.º 9, 38,46% do total dos efetivos do género masculino (14 trabalhadores), enquadram-se na habilitação superior.

É o género feminino que tem uma taxa de habilitação secundária mais elevada, com 33,33%, ao contrário da taxa de habilitação básica, onde o género masculino prevalece com 46,15%.

Quadro n.º 10 Taxas de habilitações por serviço

	Direção	DSJC	DSGIRPA	DGR	DIRP	DASI
Taxa de habilitação básica	33,33%	0,00%	20,00%	42,11%	30,00%	12,50%
Taxa de habilitação secundária	33,33%	20,00%	40,00%	31,58%	20,00%	37,50%
Taxa de habilitação superior	33,33%	80,00%	40,00%	26,32%	50,00%	50,00%

Ao nível dos serviços da SGMS, verifica-se que a DSJC tem a taxa de habilitação superior mais elevada (80%) e que a taxa de habilitação superior mais baixa é a da DGR (26,32%).

A DGR apresenta a maior taxa de habilitação básica (42,11%), taxa esta justificada pela inclusão nesta Divisão de Serviços dos motoristas da SGMS e dos auxiliares que dão apoio aos Gabinetes Ministeriais.

Quanto à taxa de habilitação secundária é a DSGIRPA que detém uma taxa mais elevada (40%).

**Quadro n.º 11** Indicadores relativos à estrutura habilitacional

Ao nível da estrutura habilitacional e comparando os anos em análise, verifica-se uma diminuição da variação da taxa de habilitação básica de 14,15 ( $\Delta$ ) e uma diminuição menos acentuada na taxa de habilitação 2.º ciclo 1,20 ( $\Delta$ ).

A taxa de habilitação do 1.º ciclo é o que tem maior aumento relativamente à estrutura habilitacional, com uma variação de 2,31 ( $\Delta$ ).

Indicador	2012	2013	$\Delta$
Taxa habilitação superior	44,07	45,45	1,38
Taxa habilitação secundária	25,42	25,45	0,03
Taxa habilitação básica	30,51	16,36	-14,15
Taxa habilitação 3º ciclo	11,86	12,73	0,87
Taxa habilitação 2º ciclo	8,47	7,27	-1,20
Taxa habilitação 1º ciclo	6,78	9,09	2,31

### 7.3 – Caracterização das variáveis laborais da SGMS

#### 7.3.1. Fluxo de Efetivos

**Quadro n.º 12** Indicadores relativos à movimentação de efetivos

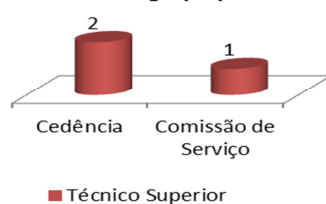
Indicador	2012	2013	$\Delta$
Taxa admissões	10,17	5,45	-4,72
Taxa saídas	18,64	12,73	-5,91
Taxa reposição	54,55	42,86	-11,69
Taxa de rotação	77,63	84,62	6,99

Da análise ao quadro n.º 12, observa-se uma diminuição da variação, quer das taxas de admissões, quer das saídas, respetivamente, em 4,72 ( $\Delta$ ) e 5,91 ( $\Delta$ ).

A taxa de reposição apresenta uma variabilidade de -11,69%, relativamente a 2012 e quanto à movimentação de efetivos, observa-se um aumento na rotatividade dos profissionais desta Secretaria-Geral, com uma variabilidade de 6,99%.

##### 7.3.1.1. Admissão de Trabalhadores

**Gr. 11 - Distribuição dos trabalhadores admitidos de acordo com o vínculo de admissão e grupo profissional**

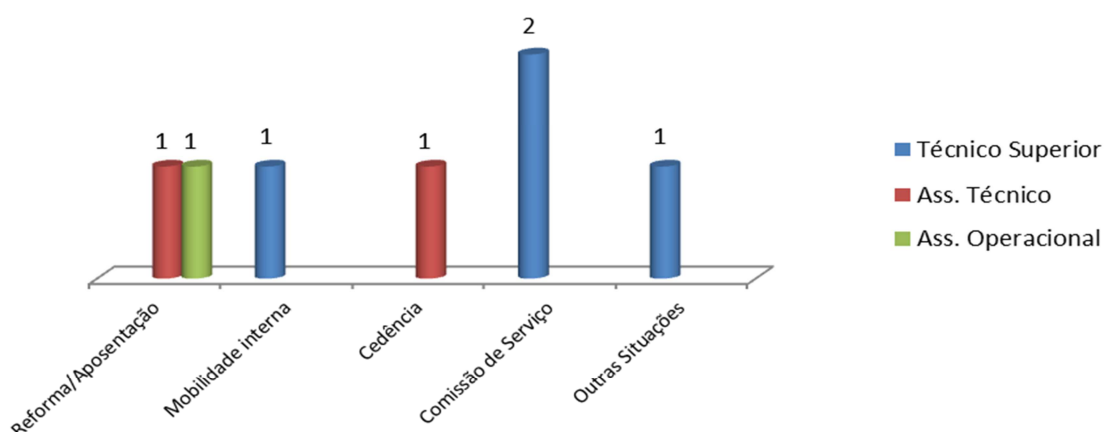


As três admissões ocorridas em 2013 ocorreram no grupo profissional dos técnicos superiores, das quais, duas foram por cedência e a outra entrada por comissão de serviço.

### 7.3.1.2. Saída de Trabalhadores da SGMS

Em 2013, saíram da SGMS 7 trabalhadores, 2 assistentes técnicos, 1 assistente operacional e 4 técnicos superiores.

Gr. 12 - Fluxo de saídas de acordo com o gupo profissional e o motivo



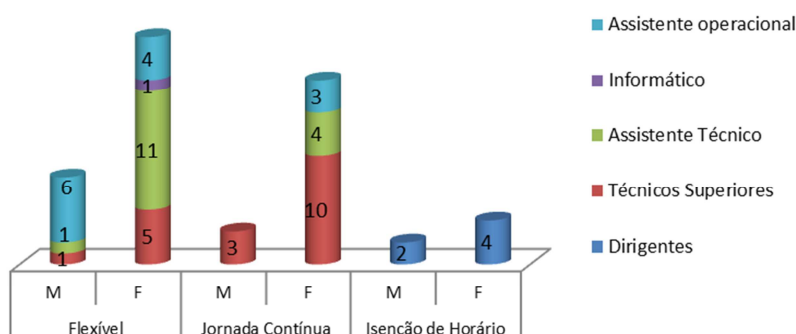
Das saídas, regista-se que duas foram por motivo de reforma, nas restantes constata-se uma saída registada por cada um dos seguintes motivos: mobilidade interna, cedência, comissão de serviço e outras situações. Esta última saída referente a um técnico superior, prende-se com o facto de as funções desempenhadas por este, passarem a ser competência de outro organismo do Ministério da Saúde por força do PREMAC.

### 7.3.2. 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 2013, não se verificou nenhuma alteração de mudança profissional.

### 7.3.3. Organização e duração de trabalho

Gr. 13 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com a modalidade de horário



Conforme gráfico n.º 13, a modalidade de horário com maior número de efetivos (29), é a modalidade de horário flexível, cuja categoria dentro desta modalidade com maior representação são os assistentes técnicos (11).

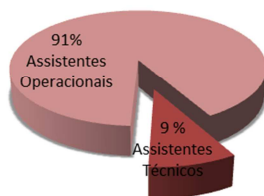
Ao contrário do ano de 2012, neste ano em análise, verifica-se que deixou de haver efetivos em modalidade de horário rígido.

Com modalidade de horário de jornada contínua, encontram-se 20 trabalhadores, 13 dos quais são técnicos superiores, sendo o serviço com maior representatividade a DSJC com 9 efetivos, seguida da DIRP com 7 trabalhadores.

Em todas as modalidades de horário predomina o género feminino.

### 7.3.4. Trabalho extraordinário

Gr. 14 - Distribuição das horas de trabalho extraordinário diurno por grupo profissional

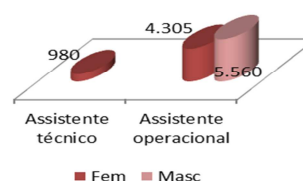


Em 2013, 91% das horas de trabalho extraordinário foram efetuadas pelos assistentes operacionais. E as restantes por assistentes técnicos.

No total foram realizadas 10.845 horas.

Relativamente ao género, foi o masculino que efetuou um maior número de horas extraordinárias, com 5.560 horas e o género feminino com 5.285 horas extraordinárias.

Gr. 15 - Distribuição das horas de trabalho extraordinário diurno de acordo com o sexo e o grupo profissional

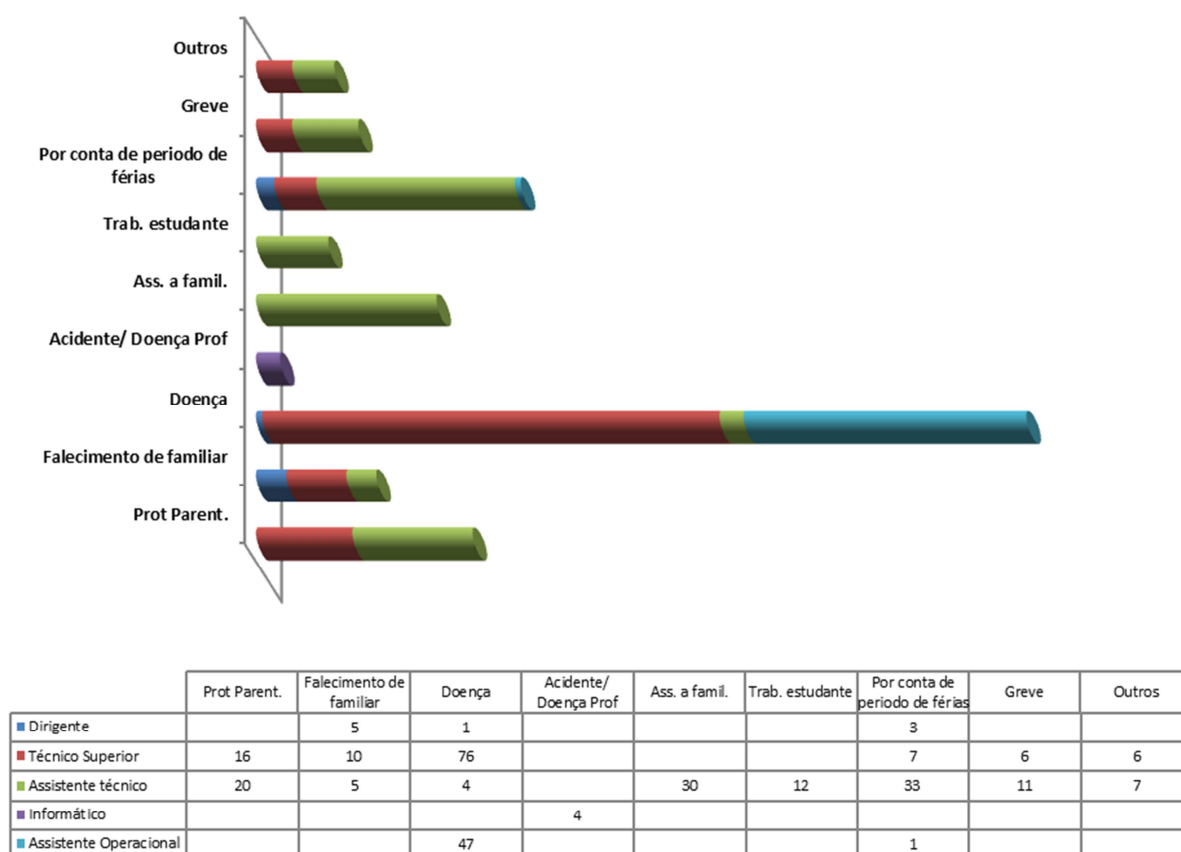


### 7.3.5. Absentismo

A assiduidade é um indicador necessário a qualquer gestão de recursos humanos, enquanto fator que influencia diretamente a produtividade.

Pela análise do gráfico n.º 16, importa referir que do total de 304 dias de ausências em 2013, o motivo que originou o maior número de dias de ausência, foi a situação de “Doença”, com 128 dias, seguido da “Por Conta de Períodos de Férias”, com 44 dias, e com 36 dias a “Proteção na Parentalidade”.

**Gr. 16 - Distribuição dos trabalhadores de acordo com o motivo de ausência**



Comparativamente com o ano de 2012, também foi o motivo de “Doença” que teve o maior número de dias de ausência, com 742 dias, mais 438 dias do que em 2013.

Relativamente à distribuição por grupo profissional os Técnicos Superiores e os Assistentes Técnicos são os que têm um maior número de dias de ausência, 121 e 122, respetivamente.

**Quadro n.º 13 Indicadores de absentismo**

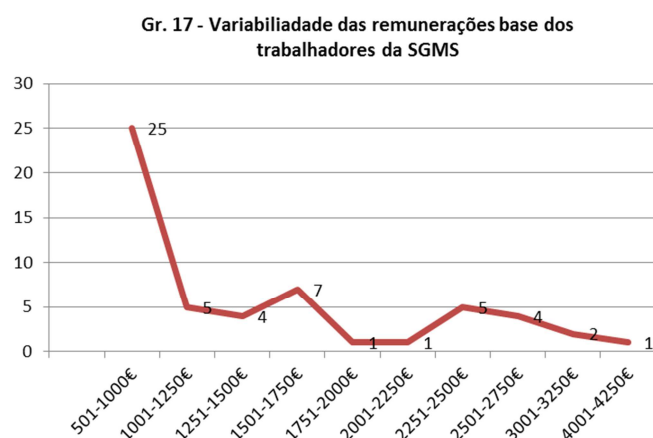
Indicador	2012	2013	Δ
Média dias absentismo	12,58	5,53	-7,05
Taxa absentismo	4,99	2,18	-2,81

No quadro n.º 13, verifica-se que de 2012 para 2013, houve uma diminuição dos indicadores da média e da taxa de absentismo, com uma variação de 7,05 (Δ) e 2,81 (Δ), respetivamente.

Ao contrário do que ocorreu de 2011 para 2012, cujos dois indicadores em análise aumentaram, 8,31(Δ) e 3,06(Δ).

### 7.3.6.Remunerações e Encargos

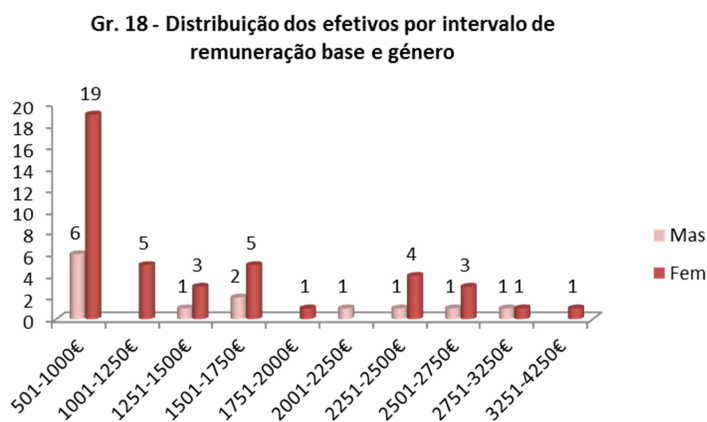
#### 7.3.6.1.Remunerações



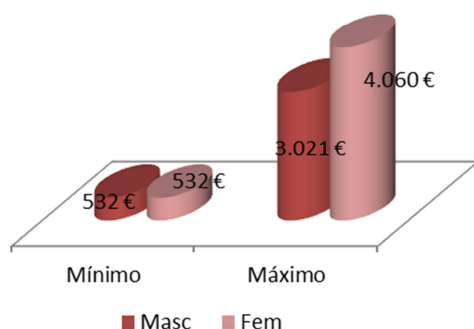
Da análise ao gráfico n.º 17, verifica-se que 25 dos trabalhadores auferem entre 501€ e 1.000€, este é o intervalo de remunerações que desde 2011, têm o maior número de trabalhadores.

O segundo intervalo com um maior número de efetivos (7), é o intervalo compreendido entre 1.501€ e 1.750€.

Em termos de distribuição por género, 19 são os trabalhadores do género feminino e 6 do masculino que auferem até 1.000€. No entanto, proporcionalmente, 46% do total dos efetivos masculinos enquadram-se neste mesmo intervalo, comparativamente com 45% do género feminino.



Gr. 19 - Distribuição das remunerações base máxima e mínima segundo o género



Em termos de remuneração máxima de cada género, constata-se que a superior é o do género feminino, no valor de 4.060€, quanto à remuneração mínima é preenchida pelos dois géneros, no valor de 532€.

Quadro n.º 14 Remuneração base média dos efetivos

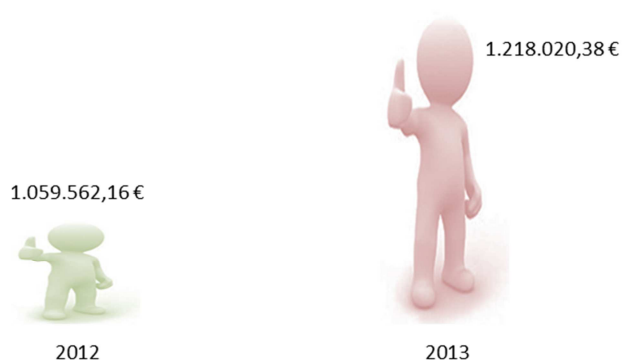
No ano em análise, a remuneração base mensal é de 1.431,08€, constata-se que a remuneração média feminina está acima dessa média, ao contrário da masculina que é inferior.

Mas	Fem	SGMS
1.414,28 €	1.436,28 €	1.431,08 €

De 2012 para 2013, a remuneração base média aumentou 59,85€, de salientar que, de 2011 para 2012 tinha diminuído em 137,26€.

### 7.3.6.2. Tipo de Encargos

Gr. 20 - Evolução dos encargos totais 2012-2013



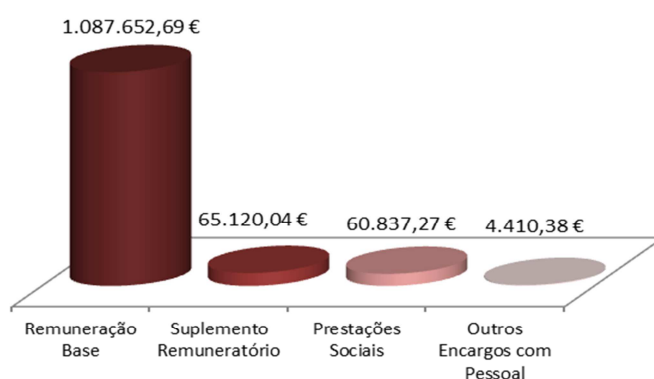
Os encargos totais em 2013 aumentaram em 158.458,21€.



Em 2013, os encargos com o Pessoal, corresponde a 89,3% dos encargos anuais, no montante de 1.087.652,69€.

Os suplementos remuneratórios e as prestações sociais representam cada um 5,3% e 5%, respetivamente.

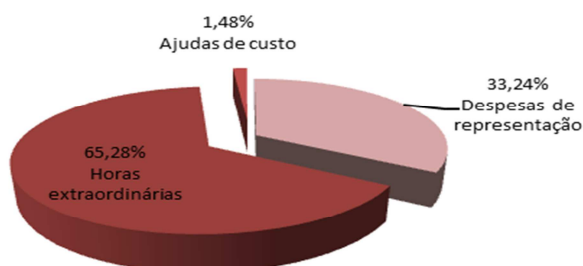
**Gr. 21 - Distribuição dos Encargos Anuais por tipo**



Os outros encargos com pessoal têm uma representação mínima de 0,4% e refere-se à lavagem de viaturas e ao pagamento de férias não gozadas aos efetivos que cessaram funções.

### 7.3.6.2. 1. Suplementos Remuneratórios

**Gr. 22 - Distribuição do total de suplementos remuneratórios**



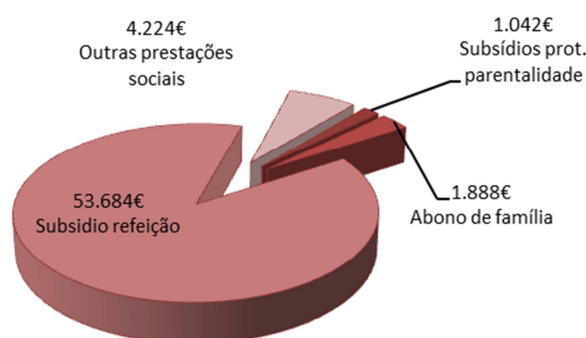
São as horas extraordinárias que correspondem ao maior suplemento remuneratório, no valor de 42.405,73€, todas efetuadas pelo grupo profissional dos Assistentes Técnicos e Operacionais, seguido das despesas de representação, no montante de 21.747,83€.

As ajudas de custo representam 1,48% do total dos suplementos remuneratórios, equivalentes a 966,48€.

### 7.3.6.2.2. Prestações sociais

Na distribuição do total das prestações sociais, 53.684€ corresponde ao subsídio de refeição que representa 88,2% deste total, seguido das outras prestações sociais, no montante de 4.224€ (6,9%), com 3,1% segue-se o abono de família e com 1,7%, o subsídio de proteção de parentalidade.

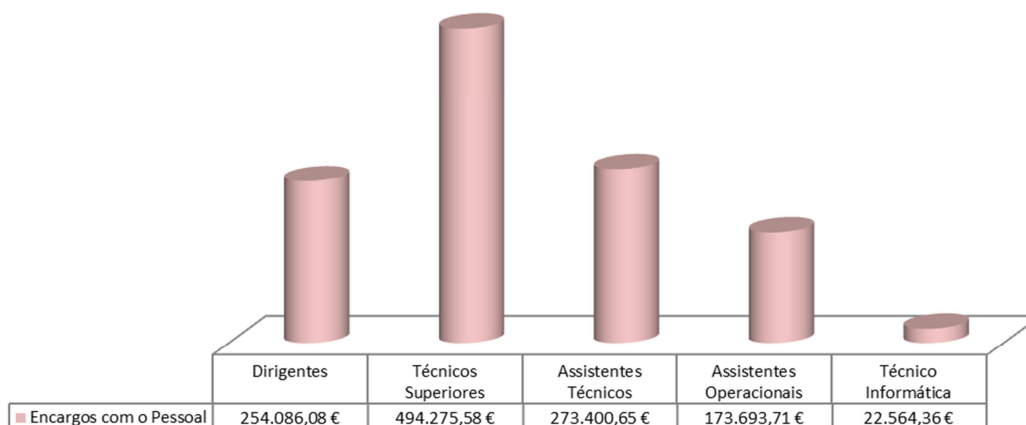
Gr. 23 - Distribuição do total das prestações sociais por tipo



### 7.3.6.3. Distribuição dos encargos por grupo de pessoal

Em termos de grupos de pessoal, são os técnicos superiores, que absorvem 41% dos encargos totais, no valor de 494.275,58€, justifica-se pelo facto de este ser o maior grupo de pessoal, com 19 efetivos do total de 55.

Gr. 24 - Distribuição dos encargos por grupo profissional



Segue-se os assistentes técnicos e os dirigentes, ambos com representatividade equilibrada entre si, 22% e 21%, com uma diferença de 19.314,57 €.

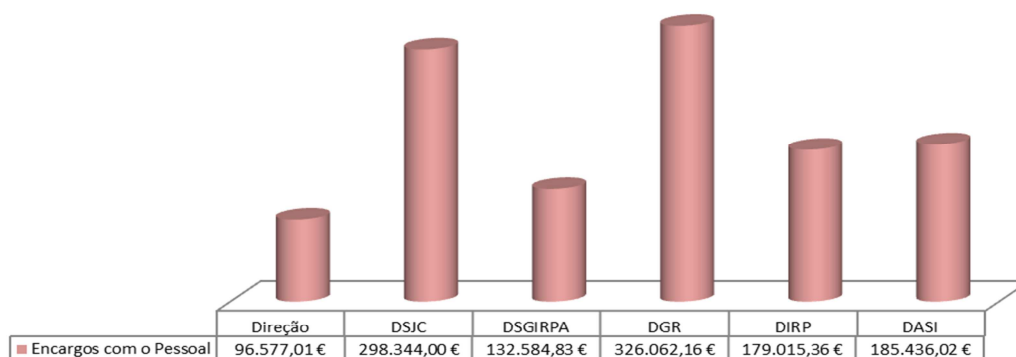
Os encargos com o grupo dos técnicos de informática são substancialmente inferiores, porque apenas se referem a um efetivo.

#### 7.3.6.4 Distribuição dos encargos por serviço

A Divisão de Gestão de Recursos, por ser o serviço com maior número de efetivos (19) é também o que tem maiores encargos no valor de 326.062,16€, seguido da Direção de Serviços Jurídicos e de Contencioso com menos 9 efetivos, num total de 10 trabalhadores, que perfaz o valor de 298.344€.

A DIRP e DASI representam cada uma 15% dos encargos totais.

Gr. 25 - Distribuição dos encargos anuais por serviço



#### 7.3.7. 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 2013 registou-se um acidente de trabalho *in itinere*, correspondendo a quatro dias de trabalho perdidos.

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

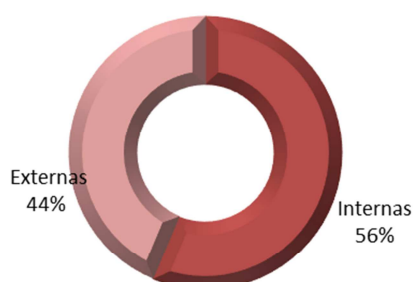
### 7.3.8. Formação profissional

À semelhança de anos anteriores, e 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 2013, realizaram-se três ações de formação internas, todas presenciais e em horário laboral e com duração inferior a 30 horas.

Relativamente às ações de formação externa, em 2013, ocorreram quatro.

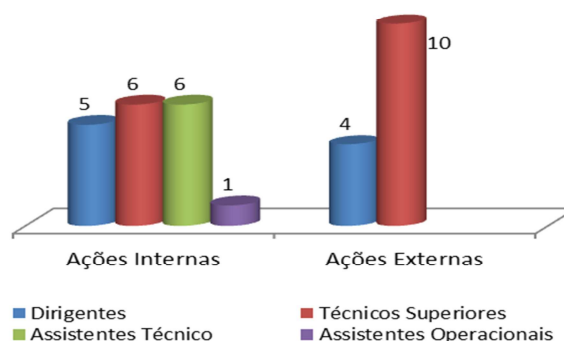
Gr. 26 - Distribuição das participações em ações de formação por tipo



Em 2013, houve 18 participações em ações internas e 14 em ações externas.

O grupo profissional dos técnicos superiores foi o que teve maior participação (16) em ações de formação, seguida dos dirigentes com 9 participações.

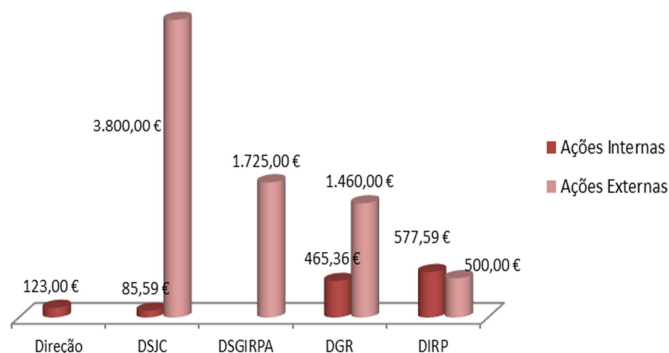
Gr. 27 - Distribuição das ações de formação interna e externa de acordo com o grupo profissional



Em análise ao gráfico n.º 28, observa-se que foi a DSJC, o serviço com maior custo com ações de formação, no valor de 3.885,59€, seguido da DGR no valor de 1.925,36€.

Em ações de formação interna no ano em análise, a despesa foi de 1.251,54€ e em ações externas no valor de 7.485€.

Gr. 28 - Distribuição das ações de formação interna e externa de acordo com o serviço



### 7.3.9. 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 55 trabalhadores, existe um trabalhador portador de deficiência, com idade compreendida entre os 50 e 54 anos de idade.



## 8.INDICADORES DE GESTÃO

**Quadro n.º 15 Síntese dos indicadores de gestão**

INDICADOR	RECURSOS HUMANOS	ano 2011	ano 2012	ano 2013	Δ(2012-2013)
Idade média	somatório das idades/total de efetivos	45,02	46,24	47,27	1,04
Leque etário	trabalhador mais idoso/trabalhador menos idoso	0,43	2,10	1,74	-0,36
nível médio antiguidade	somatório das antiguidades/total de efetivos	19,07	19,86	15,91	-3,96
Tx técnica (sentido restrito)	(total de pessoal Técnico Superior/total de efetivos)*100	28,57	33,90	34,55	0,65
Tx técnica (sentido lato)	(total de TS+Dir+Infor/total de efetivos)*100	44,64	45,76	47,27	1,51
Tx assistentes operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos)*100	17,86	23,73	23,64	-0,09
Tx de feminização (emprego feminino)	(total de trab. Femininos/total de efetivos)*100	80,36	76,27	76,36	0,09
Tx feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total de dirigentes)*100	85,71	66,67	66,67	0,00
Tx enquadramento	(total de dirigentes/total de efetivos)*100	12,50	10,17	10,91	0,74
Tx emprego masculino	(total trab sexo masculino/total trabalhadores)*100	19,64	23,73	23,64	-0,09
Tx emprego jovem	(total de efetivos com idade <25 anos/total efetivos)*100				0,00
Tx envelhecimento	(total de efetivos idade >55 anos/total efetivos)*100	14,29	22,03	25,45	3,42
Tx habilitação superior	(total de efetivos com hab>bach/total efetivos)*100	44,64	44,07	45,45	1,39
tx habilitação secundária	(total trab com hab 11º e 12º ano/total de efetivos)*100	33,93	25,42	25,45	0,03
Tx habilitação básica	(total trab com hab <9º ano/total efetivos)*100	12,50	30,51	16,36	-14,14
Tx habilitação 3º ciclo	(total trab com 3º ciclo/total efetivos)*100	10,71	11,86	12,73	0,86
Tx habilitação 2º ciclo	(total trab com 2º ciclo/total efetivos)*100	7,14	8,47	7,27	-1,20
Tx habilitação 1º ciclo	(total trab com 1º ciclo/total efetivos)*100	3,57	6,78	9,09	2,31
Tx admissões	(total de admissões/total efetivos)*100	21,43	10,17	5,45	-4,71
Tx saídas	(total de saídas/total de efetivos)*100	17,86	18,64	12,73	-5,92
Tx reposição	(total de admissões/total de saídas)*100	120,00	54,55	42,86	-11,69
Tx alteração posicionamento	(total de alterações posicionamento/total efetivos)*100				0,00
Tx rotação	(total efetivos/(total efetivos + admissões + saídas))*100	69,23	77,63	84,62	6,98
média dias absentismo	total de dias de ausência/total efetivos	4,27	12,58	5,53	-7,05
Tx absentismo	(nº dias falta/nº anual dias trabalháveis x nº total RH)*100	1,93	4,99	2,18	-2,81
<b>ENCARGOS SOCIAIS</b>					
Tx encargos sociais	(total encargos prestações sociais/total de encargos com remuneração base)*100	6,73	9,25	5,59	-3,65
Rem base média anual	(total de encargos com rem base/total efetivos)	18125,65	15454,00	19775,50	4321,50
Leque salarial ilíquido	maior remuneração/menor remuneração	6,52	7,63	7,63	0,00
Tx trabalho extraordinário	(nº anual de horas trabalho extraordinário/total de horas trabalháveis por semana x 47)*100	175,20	10,20	10,49	0,29
<b>FORMAÇÃO</b>					
Tx participação formação	(total de participantes formação/total de efetivos)*100	96,43	57,63	47,27	-10,35
Tx investimento formação	(total despesas formação/total encargos pessoal)*100	1,31	0,05	0,72	0,67
<b>HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO</b>					
Tx saúde ocupacional	(total de exames médicos/total efetivos)*100	80,36	16,95	0,00	-16,95

## SIGLAS E ACRÓNIMOS

ACSS – Administração Central do Sistema de Saúde, IP

Ass - Assistência

Bach – Bacharelato

Famil - Familiares

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

Fem – Feminino

Gr. – Gráfico

Hab – Habilitações/habilitação

Infor – Informático

LVCR – Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações

Mas – Masculino

MS – Ministério da Saúde

N.º - Número

Parent - Parentalidade

Prot - Proteção

RH – Recursos Humanos

SGMS – Secretaria Geral do Ministério da Saúde

SNS – Serviço 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**