



MINISTÉRIO DA SAÚDE

Secretaria-Geral

**BALANÇO SOCIAL 2009**

**SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DA SAÚDE**

Lisboa, Abril 2010



MINISTÉRIO DA SAÚDE

**Secretaria-Geral**

## INDICE

Introdução .....	05
1 – Apresentação e Análise .....	07
1.1 – Estrutura Profissional .....	07
1.2 – Movimento de Pessoal .....	13
1.3 – Horário de trabalho, Trabalho Suplementar e Faltas .....	16
1.4 – Encargos com Pessoal e Sociais.....	21
1.5 – Saúde, Higiene e Segurança.....	22
1.6 – Formação Profissional .....	22
1.7 – Relações Profissionais .....	25
2 – Indicadores .....	26



## INDICE DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1 – Distribuição dos efectivos da Secretaria-Geral por grupo profissional .....	07
Tabela 2 – Distribuição dos Efectivos por Grupo Profissional e relação jurídica de emprego .....	10
Tabela 3 – Distribuição dos Efectivos por Grupos etários e sexo .....	11
Tabela 4 – Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade segundo o sexo e a categoria profissional .....	12
Tabela 5 – Distribuição dos efectivos por nível habilitacional segundo o sexo .....	13
Tabela 6 – Distribuição fluxo de entradas de efectivos segundo a relação jurídica de emprego .....	14
Tabela 7 – Distribuição fluxo de saídas de efectivos segundo a relação jurídica de emprego .....	15
Tabela 8 – Distribuição dos funcionários durante o ano segundo o motivo da Saída.....	15
Tabela 9 – Distribuição dos profissionais de acordo com a mudança dos efectivos no serviço de acordo com o motivo e o sexo .....	16
Tabela 10 – Distribuição dos efectivos por grupo profissional, segundo o tipo de horário de trabalho .....	17
Tabela 11 – Distribuição dos efectivos de acordo com a contagem das horas de trabalho extraordinárias, nocturno e em dias de descanso e feriados efectuados pelos efectivos do serviço durante o ano e segundo o sexo .....	18
Tabela 12 – Distribuição dos Efectivos por grupo profissional e sexo de acordo com os dias de ausência ao trabalho .....	19
Tabela 13 – Distribuição dos encargos segundo o grupo profissional .....	21
Tabela 14 – Distribuição dos valores monetários referentes aos encargos sociais .....	21
Tabela 15 – Acções de Formação .....	22
Tabela 16 – Participação em acções de formação .....	23
Tabela 17 – Horas de formação .....	24



Tabela 18 – Investimento em formação em 2008 e 2009 .....	24
Tabela 19 – Distribuição dos profissionais segundo a sua pertença a organizações representativas dos profissionais .....	25
Tabela 20 – Distribuição dos efectivos de acordo com o grupo profissional e o sexo segundo as horas não trabalhadas por actividade sindical .....	25
Gráfico 1 – Distribuição do número de efectivos entre 2007 e 2009 .....	08
Gráfico 2 – Distribuição do número de efectivos por grupo profissional entre 2007 e 2009 .....	09
Gráfico 3 – Distribuição do índice de saídas entre o ano de 2007 e 2009 .....	16
Gráfico 4 – Representação gráfica dos participantes em formação entre 2008 e 2009 .....	23



## INTRODUÇÃO

O Decreto-Lei nº190/96, de 9 de Outubro, consagra como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade de elaboração anual do Balanço Social do Organismo, considerando-o como um instrumento de planeamento estratégico e de gestão dos recursos humanos.

Para além das características gestionárias de que se reveste a elaboração do Balanço Social, este deve igualmente ser considerado um instrumento de rendibilização dos recursos sociais e um instrumento proactivo de desenvolvimento e melhoria de práticas organizacionais e sociais.

De acordo com o exposto no referido texto normativo, o relatório de Balanço Social deve ser elaborado de acordo com os dados aferidos a 31 de Dezembro do ano transacto e apresentado no 1º trimestre de cada ano.

O presente relatório de Balanço Social refere-se ao ano de 2009, utilizando como base, os indicadores resultantes do Sistema de Recursos Humanos (RHV) e da base de dados do Centro de Formação, e tendo, como universo subjectivo para além dos trabalhadores da SG, o conjunto de trabalhadores que se encontram a desempenhar funções nos Gabinetes do Membro do Governo do MS, no Gabinete de Apoio aos Gabinetes, assim como o trabalhador que se encontra a desenvolver as funções de “Controlador Financeiro”.

A elaboração do presente relatório, apresenta como objectivos:

- 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

A análise deste relatório, permite aferir das necessidades e dos riscos associados à gestão de recursos humanos, proporcionando uma análise evolutiva e comparativa dos recursos humanos na organização, demonstrando igualmente como uma gestão eficiente/eficaz pode contribuir decisivamente para atingir os objectivos institucionais.

De acordo com o Decreto-Regulamentar n.º 65/2007, de 29 de Maio (Lei orgânica da Secretaria-Geral), compete à Secretaria-Geral (SG): *Assegurar o apoio técnico e*



MINISTÉRIO DA SAÚDE

**Secretaria-Geral**

*administrativo aos gabinetes dos membros do Governo integrados no MS e aos demais órgãos, serviços e organismos 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.*

Para a prossecução da sua missão, a SG adoptou os seguintes valores:

- Compromisso com o interesse público;
- Valorização do desempenho em parceria;
- Postura proactiva no ambiente transaccional interno e externo;
- Desenvolvimento do Capital Humano;
- Responsabilidade Social

Tais valores, associados à análise e avaliação dos dados constantes do presente relatório, permitirão à SG afirmar-se como um serviço de referência a nível da inovação, modernização e desenvolvimento organizacional.



## 1 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE

### 1.1 – Estrutura Profissional

Tabela 1 – Distribuição dos efectivos da Secretaria-Geral por grupo profissional

Grupo Profissional	Nº efectivos	%
<b>Dirigentes</b>	10	<b>11.49</b>
<b>Técnico Superior *</b>	23	<b>26.44</b>
<b>Assistente Técnico **</b>	27	<b>31.04</b>
<b>Assistente Operacional</b>	25	<b>28.74</b>
<b>Informática</b>	2	<b>2.29</b>
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100</b>

\*inclui 2 trabalhadores que presentemente exercem as funções de chefes de equipa multidisciplinares

\*\* inclui os coordenadores técnicos

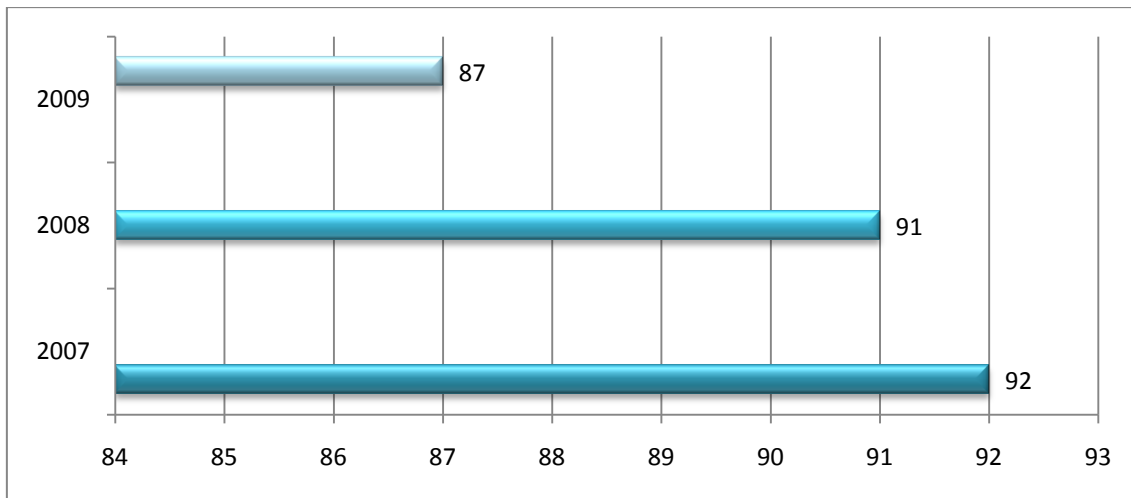
Pela análise da tabela 1, verificamos que a Secretaria-Geral, tem um total de 87 profissionais, sendo os grupos profissionais com maior representatividade por ordem decrescente, respectivamente, os Assistentes Técnicos (31.04%), os Assistentes Operacionais (28.74%), os Técnicos Superiores (26.44%), e o pessoal de Informática (2.29%).

Nesta caracterização, torna-se necessário ressaltar que os trabalhadores que se encontram afectos aos Gabinetes dos Membros do Governo e ao gabinete de apoio aos gabinetes são essencialmente do grupo profissional de Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais.

O trabalhador que desempenha funções de “Controlador Financeiro” foi considerado em termos de balanço social no grupo dos Dirigentes.



Gráfico 1 – Distribuição do número de efectivos entre 2007 e 2009



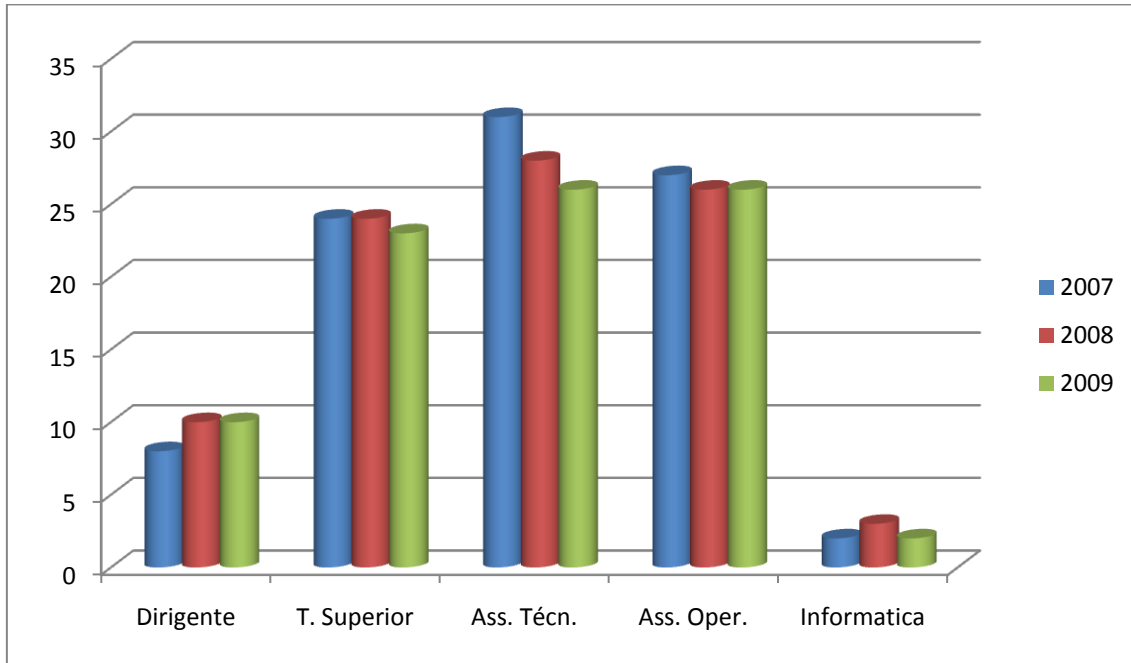
No gráfico 1, verificamos que entre o ano de 2007 e 2009, houve um decréscimo de recursos humanos, facto que se deve, em grande medida, a situações de mobilidade e de aposentação e à não ocupação de postos de trabalho.

No entanto e face à previsão de postos de trabalho constante do mapa de pessoal, podemos considerar que o número de recursos humanos poderá subir ligeiramente, caso os postos de trabalho sejam todos ocupados.





Gráfico 2 – Distribuição do número de efectivos por grupo profissional entre 2007 e 2009



No gráfico 2, verifica-se que durante o período em análise as maiores oscilações ao nível dos recursos humanos existentes é no grupo profissional dos Assistentes Técnicos ( $\Delta$  (2007/2009)=-5); Nos restantes grupos profissionais que sofreram variabilidades negativas, estas são muito ligeiras ( $\Delta$  (2007-2009)=-1) e ocorrem nos grupos profissionais dos Técnicos Superiores e Assistentes Operacionais. Importa no entanto ressaltar que o grupo dos Dirigentes apresenta uma  $\Delta= 2$ , face ao ano de 2007.



Tabela 2 – Distribuição dos Efectivos por Grupo Profissional e relação jurídica de emprego

Tipo de relação jurídica de emprego		Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Nomeação (dirigentes)	H	2					2
	M	8					8
	T	10					10
Contrato de Trabalho em Funções Públicas	H		5	4	11		20
	M		14	23	10	1	48
	T		19	27	21	1	68
Contrato de Trabalho Termo Resolutivo	H						
	M				1		1
	T				1		1
Prestação de serviços	H					1	1
	M		3				3
	T		3			1	4
Mobilidade Interna	H				1		1
	M						
	T				1		1
Mobilidade Interna por cedência de Interesse Público	H				1		1
	M		1		1		2
	T		1		2		3
Outras situações	H						
	M						
	T						
Total	H	2	5	4	13	1	25
	M	8	18	23	12	1	62
	T	10	23	27	25	2	87

Na análise da tabela 2, verifica-se que em termos efectivos os profissionais da Secretaria-Geral têm como relação jurídica de emprego predominante o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, imediatamente seguida da nomeação em regime de comissão de serviço para o desempenho de cargos de Dirigentes.

É igualmente de ressaltar que, em termos de género, os trabalhadores da Secretaria-Geral são maioritariamente do sexo feminino (com um valor percentual de 71.26%), representando os trabalhadores do sexo masculino um valor percentual de 28.74%. No que respeita ao pessoal dirigente, verificamos que a taxa de feminização dirigente é de 80%. Relativamente à taxa de enquadramento verifica-se que a mesma é de 11.49%.



Tabela 3 – Distribuição dos Efectivos por Grupo etários e sexo

Grupo Etário		Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
18-24	H						
	M						
25-29	H					1	1
	M		1				1
30-34	H		1		1		2
	M		5	1	1		7
35-39	H				2		2
	M	2	4	4			10
40-44	H			3	2		5
	M	2	3	4	3		12
45-49	H		1		1		2
	M	1		2	3		6
50-54	H		1	1	2		4
	M	1	2	3	2	1	9
55-59	H	2	1		1		4
	M	2	1	8	3		14
60-64	H		1		3		4
	M	1	1	1			3
65-69	H				1		1
	M						
70 e mais anos	H						
	M						
Total	H	2	5	4	13	1	25
	M	8	18	23	12	1	62
	T	10	23	27	25	2	87

Na análise da tabela 3, verifica-se que o grupo etário com maior número de profissionais é o grupo etário dos 55-59 anos, com 18 profissionais, e o grupo etário dos 40-44 anos, com 17 profissionais. Desta forma verifica-se que o índice de envelhecimento dos profissionais da Secretaria-Geral é de 29.89%. Sendo o nível médio etário de 46.85 anos. O leque etário de 2.30.



Tabela 4 – Distribuição dos efectivos por nível de antiguidade segundo o sexo e a categoria profissional

Antiguidade		Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Ate 5 anos	H					1	1
	M		5		2		7
5-9 anos	H				3		3
	M	1	5		2		8
10-14 anos	H				3		3
	M	2	3	5	1		11
15-19 anos	H		2	1	1		4
	M	1	1	3	2		7
20-24 anos	H			2			2
	M		2	2	1		5
25-29 anos	H				1		1
	M			2	2	1	5
30-35 anos	H	1	1		4		6
	M	3	1	1	1		6
Mais de 35 anos	H	1	2	1	1		5
	M	1	1	10	1		13
Total	H	2	5	4	13	1	25
	M	8	18	23	12	1	62
	T	10	23	27	25	2	87

De acordo com a tabela 4, verificamos que 18 trabalhadores se encontram no nível de antiguidade superior a 35 anos, 14 dos trabalhadores se enquadram no grupo de 10-14 anos, e que os grupos dos 5-9 e dos 15-19 anos contam com 11 trabalhadores cada. Por sua vez verifica-se que, a média de antiguidade na função pública é de 20.63 anos.



Tabela 5 – Distribuição dos efectivos por nível habilitacional segundo o sexo

Nível de escolaridade/habilitações	Homens	Mulheres	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	3	2	5
4 anos de escolaridade	4	3	7
6 anos de escolaridade	5	4	9
9 anos de escolaridade	3	13	16
11 anos de escolaridade	1	2	3
12 anos de escolaridade	1	12	13
Curso médio ou superior			
Bacharelato			
Licenciatura	8	24	32
Mestrado		2	2
Doutoramento			
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>62</b>	<b>87</b>

Na análise da tabela 5, verificamos que o nível habilitacional no qual se enquadra o maior número de efectivos é a licenciatura (32 trabalhadores) e que 14 trabalhadores apresentam como nível habilitacional o 9º ano de escolaridade.

Em termos de enquadramento habilitacional, verifica-se que 42.53% dos profissionais apresentam habilitação básica e 39.08% habilitação superior.



1.2 – MOVIMENTO DE PESSOAL

Tabela 6 – Distribuição fluxo de entradas de efectivos segundo a relação jurídica de emprego

		Admissões e Regressos					
		Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Nomeação em comissão de serviço		H					
		M	1				1
Mobilidade Geral	Mobilidade Interna	H					
		M					
	Cedência interesse público	H					
		M		1		1	2
Prestação de serviços		H				1	1
		M		3			3
Outras situações		H					
		M					
Contrato individual de trabalho		H					
		M					
Contrato individual de trabalho sem termo		H					
		M					
Total		H				1	1
		M	1	4		1	6
		T	1	4		1	1

Na análise da tabela 6, verificamos que no ano de 2009, foram admitidos nesta Secretaria-Geral, um total de 7 trabalhadores, 4 desses trabalhadores através da relação jurídica de “prestação de serviços”, 2 por Cedência de Interesse Publico e 1 dos trabalhadores por nomeação, em regime de Comissão de Serviço para o exercício de cargo Dirigente. Importa referir que a taxa de admissões é de 8.05.



Tabela 7 – Distribuição de fluxo de saídas de efectivos segundo a relação jurídica de emprego

Saídas		Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Do mapa de Pessoal	H				1	1	2
	M		2	3	1		6
De fora do mapa de pessoal	H	1					1
	M						
Total	H	1			1	1	2
	M		2	3	1		7
	T	1	2	3	2	1	9

Em termos de saídas no ano de 2009, verifica-se que o fluxo de saídas é superior ao de admissões, saíram 8 trabalhadores do mapa de pessoal da Secretaria-Geral, dos quais 2 são do sexo masculino e 6 do sexo feminino. De fora do mapa de pessoal da organização saiu um profissional do sexo masculino, por motivo de cessação de Comissão de Serviço.

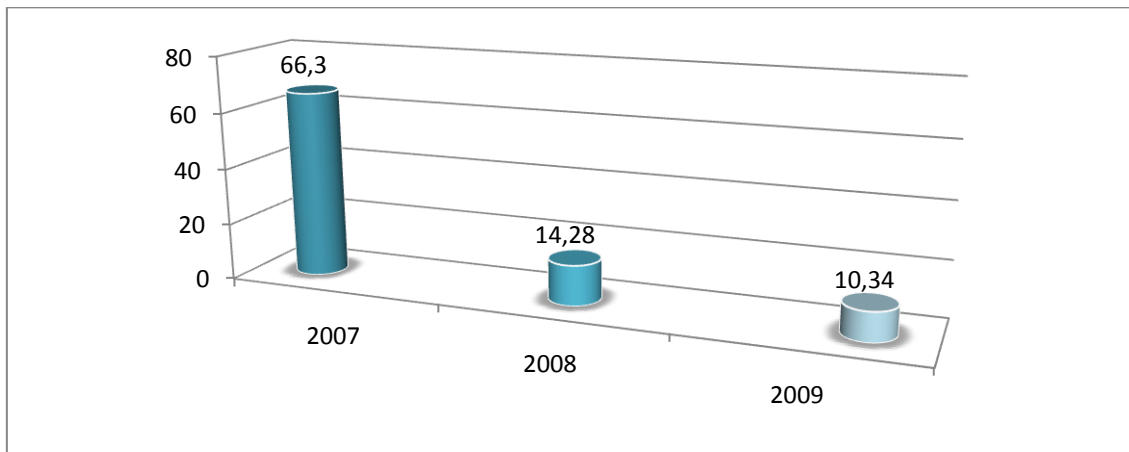
Tabela 8 – Distribuição dos funcionários durante o ano segundo o motivo da saída

Motivos de saída dos funcionários	Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Falecimento			1			1
Exoneração						
Aposentação			1	1		2
Limite de idade						
Aposentação compulsiva						
Demissão						
Mútuo Acordo						
Outros motivos	1	2	1	1	1	6
TOTAL	1	2	3	2	1	9

Na análise da tabela 8, verifica-se que, dos 9 trabalhadores que saíram da Secretaria-Geral, 6 foi por motivos não discriminados, 2 foi por aposentação e 1 por falecimento. Importa igualmente salientar que o índice de saídas de trabalhadores apresenta o valor de 10.34 %



Gráfico 3 – Distribuição do índice de saídas entre o ano de 2007 e 2009



Na análise do gráfico 3, verifica-se que o índice de saídas da Secretaria-Geral, apresenta um carácter decrescente entre o período temporal 2007 a 2009 sendo o seu máximo de saídas no ano de 2007 (66.3%), facto que se encontra directamente relacionado com a reestruturação da orgânica do Ministério da Saúde e da Secretaria-Geral do Ministério da Saúde. Em 2008 o índice de saídas é de 14.28%, e em 2009 o índice de saídas é de 10.34% ( $\Delta 2008/2009=3.94$ ).

Tabela 9 – Distribuição dos profissionais de acordo com a mudança dos trabalhadores no serviço de acordo com o motivo e o sexo

Mudanças de situação profissional (Reposicionamentos remuneratórios)		Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Rep. Remuneratório Obrigatorio	H	2			7		9
	M			1			1
Rep. Remuneratório por opção gestionária Excepção	H		2				2
	M		2	3			5
Rep. Remuneratório Gestonária Regra	H		1		2		3
	M			9	5		14

Durante o ano de 2009, verifica-se que na Secretaria-Geral do Ministério da Saúde, 34 trabalhadores foram reposicionados, dos quais 7 por opção gestonária-excepção, 10 por opção gestonária obrigatória e 17 por opção gestonária regra,





apresentando a Secretaria-Geral uma taxa de reposicionamentos de 39.08% face ao universo de trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal.

### 1.3 – HORÁRIO DE TRABALHO, TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E FALTAS

Tabela 10 – Distribuição dos efectivos por grupo profissional, segundo o tipo de horário de trabalho

Horário de Trabalho						
	Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Horário Rígido				5		5
Horário Flexível		15	12	15	2	44
Horários Desfasados						
Jornada Contínua		7	10	4		21
Trabalho por Turnos						
Trabalhador estudante			4	1		5
Assistência a descendentes menores						
Tempo Parcial				1		1
Isenção de Horário	10	1				11
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>87</b>

Na análise da tabela 10, verifica-se que a modalidade de horário mais praticada é a de *Horário Flexível* com 44 trabalhadores logo seguida da modalidade de horário de *Jornada Contínua* com 21 trabalhadores. As restantes modalidades de horário de trabalho apresentam, por ordem decrescente, 11 trabalhadores (*Isenção de Horário*), 5 e 1 trabalhador respectivamente na modalidade de horário de trabalho de *Horário Rígido* e *Tempo Parcial*.



Tabela 11 – Distribuição dos efectivos de acordo com a contagem das horas de trabalho extraordinárias, nocturno e em dias de descanso e feriados efectuados pelos efectivos do serviço durante o ano e segundo a categoria profissional

Contagem das horas de trabalho extraordinário	Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)						
Trabalho extra. Compensado por dedução do período normal de trabalho						
Trabalho extra. Compensado por acréscimo do período de férias						
Trabalho nocturno						
Trabalho em dias de descanso complementar	19	27.5	55.5			102
Trabalho em dias de descanso semanal						
Trabalho em dias feriados						
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>27.5</b>	<b>55.5</b>			<b>102</b>

De acordo com a tabela 11, foram efectuadas durante o ano de 2009, 102 horas extraordinárias, maioritariamente realizadas em períodos de descanso suplementar sendo o grupo profissional dos Assistentes Técnicos o que efectuou maior número de horas extraordinárias, seguido pelo grupo profissional dos Técnicos Superiores, respectivamente com 55.5 e 27.5 horas.

Verifica-se por sua vez que a taxa de trabalho extraordinário durante o ano de 2009 foi de 6.20.



Tabela 12 – Distribuição dos Efectivos por grupo profissional e sexo de acordo com os dias de ausência ao trabalho

Ausência ao trabalho		Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Casamento	H						
	M						
Maternidade/paternidade	H						
	M			67			67
Nascimento	H						
	M						
Falecimento de familiar	H			3			3
	M	1	2	8	3	1	15
Doença	H			41	3		44
	M	2	71	202	86		361
Doença prolongada	H						
	M		91		132		223
Assistência a familiares	H					2	2
	M	6	32	49	3		90
Trabalhador estudante	H			1			1
	M			1			1
Por conta do período de férias	H		3	1	1		5
	M	1	18	50	1	2	72
Com perda de vencimento	H						
	M						
Cumprimento de pena disciplinar injustificadas	H						
	M						
Outras	H				1		1
	M						
Total	H	1	3	46	4	2	56
	M	10	214	377	226	3	830
	T	11	217	423	230	5	886

De acordo com a Tabela 12, verificamos que o grupo profissional dos Assistentes Técnicos é o que apresenta maior volume de ausências (423 dias, dos quais 243 são por doença). Os grupos profissionais que apresentam um maior número de dias de ausência após a supramencionada carreira são os Assistentes Operacionais e os Técnicos Superiores, respectivamente com 230 e 217 dias.

O número total de dias de ausência do universo de trabalhadores da SG no ano de 2009 foi de 886.

Verifica-se igualmente que, as situações que originaram um maior número de ausências foram as de doença (405 dias), doença prolongada (223 dias) e as ausências por conta do período de férias (92 dias).



MINISTÉRIO DA SAÚDE

**Secretaria-Geral**

No que se refere à taxa de absentismo, verificamos que este valor é de 4.33 e a taxa de absentismo por doença é de 3.07.



## 1.4 – ENCARGOS COM PESSOAL E SOCIAIS

Tabela 13 – Distribuição dos encargos segundo o grupo profissional

Encargos	Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Informática	Total
Remuneração base	419823.28	516713.22	401230.24	213891.36	50197.24	<b>1 601 855.34</b>
Trabalho extraordinário	344.04	846.23	11316.61	11513.77		<b>24 020</b>
Trabalho nocturno						
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados						
Outros regimes especiais de prestação de trabalho					2252.27	<b>2 252.27</b>
Risco, penosidade e insalubridade						
Fixação na periferia						
Trabalho por turnos						
Abono de falhas						
Participação em reuniões						
Ajudas de custo	216.87	74.17		225.7		<b>576.74</b>
Transferência de localidade						
Representação	35344.39	9336.36				<b>44 680.75</b>
Secretariado						
Outros	6208.23	11435.00	3340.82	11168.51	1647.74	<b>33 800.3</b>
<b>Total</b>	<b>461936.81</b>	<b>538404.98</b>	<b>415887.67</b>	<b>236799.34</b>	<b>5497.25</b>	<b>1 707 126.05</b>

Pela análise da tabela 14, verificamos que o valor total em termos de encargos com o pessoal é de 1 707 126.05 €, sendo que o valor mais representativo é o relativo a remuneração base (1 601 855.34€), logo seguido dos encargos de representação (44 680.75€). Verificamos igualmente que o leque salarial ilíquido é de 8.18.

Tabela 15 – Distribuição dos valores monetários referentes aos encargos sociais

Prestações sociais	Valor (euros)
Abono de família	<b>16 893.56</b>
Subsidio de casamento	
Subsidio de nascimento	
Subsidio de aleitação	
Abono complementar a crianças e jovens deficientes	<b>2 557.66</b>
Subsidio de educação especial	
Subsidio mensal vitalício	
Subsidio de funeral	
Subsidio de refeição	<b>81 626.13</b>
Prestação de acção social complementar	
Subsidio de morte	
Outras prestações sociais	
<b>TOTAL</b>	<b>101 077.35</b>

Na análise da tabela 15, verificamos que os encargos sociais no ano de 2009, foram no total 101 077.35€ e que, deste valor, o factor que tem maior representatividade



é o subsídio de refeição (81 626.13), logo seguido do abono de família (16 893.56€).

### 1.5 – SAUDE, HIGIENE E SEGURANÇA

Durante o ano de 2009, não se verificaram acidentes em serviço e deu-se cumprimento às disposições legais no âmbito da saúde e de medicina no trabalho, tendo sido efectuados 79 exames médicos (apesar do número de exames ser inferior ao número de trabalhadores, importa referir que alguns dos trabalhadores foram admitidos após a realização desta actividade).

Em termos de valores monetários, a SG efectuou um investimento de 7 318.56€ para a realização deste acompanhamento, tendo igualmente efectuado um investimento de 700.20€ ao nível de outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais.

### 1.6 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que se refere a formação, importa salientar que durante o ano de 2009, houve um forte empenho nesta área de actividade, passando a SG a ter um Núcleo de Formação acreditado pela Administração Central do Sistema de Saúde, I.P (ACSS).

Tabela 15 – Acções de formação realizadas

Acções de Formação	Menos 30h	De 30 a 59h	De 60 a 119 h	120h ou mais
Internas	3	4		
Externas				
Total	3	4		

Neste âmbito foram desenvolvidas 7 acções de formação profissional, 3 de curta duração e 4 de média duração.

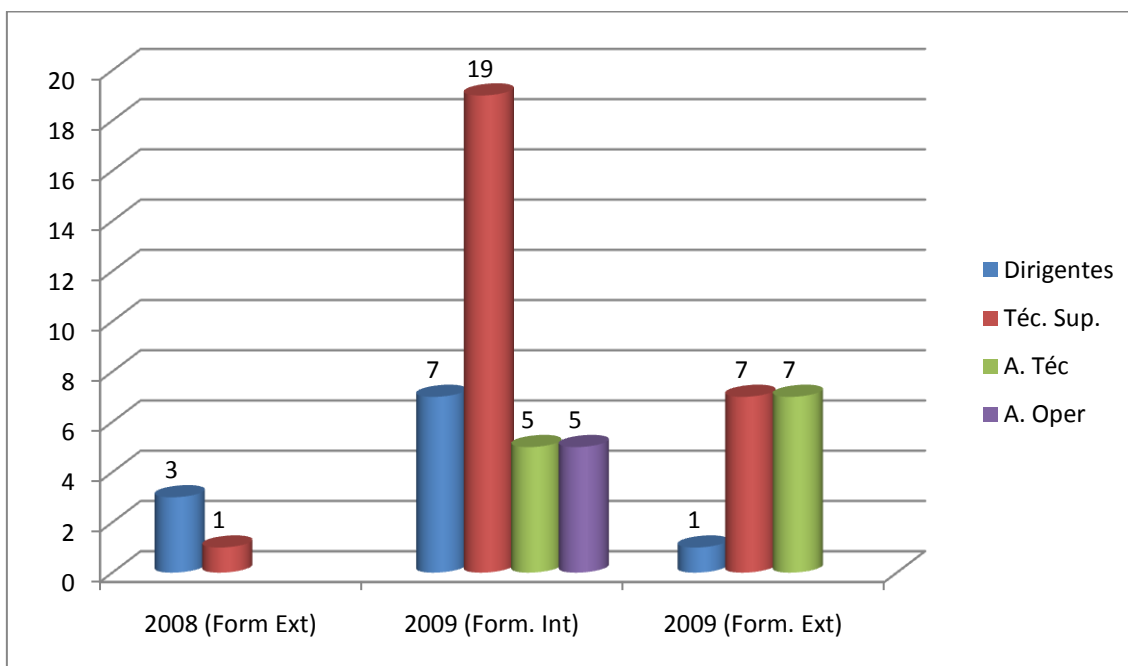


Tabela 16 – Participação em ações de Formação

PARTICIPANTES	CATEGORIA					Total
	Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Informática	
Acções internas	7	19	5	5		36
Acções externas						
Participantes externos em cursos internos	1	7	7			15
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>5</b>		<b>51</b>

Na análise da tabela 17, verificamos que dos 51 participantes nas acções de formação desenvolvidas pela SG, 36 foram trabalhadores da instituição, tendo-se verificado uma participação mais relevante por parte dos Técnicos Superiores, logo seguidos pelo pessoal Dirigente. Por sua vez, 15 dos participantes nas acções de formação desenvolvidas pela SG foram externos à instituição e neste âmbito o grupo profissional com maior representação foi o dos Técnicos Superiores e dos Assistentes Técnicos (7 pessoas, respectivamente). A taxa de participação em formação foi de 41.37.

Gráfico 4 – Representação gráfica dos participantes em formação entre 2008 e 2009





Pela análise do gráfico 4, podemos verificar que, no ano de 2009, houve um incremento na actividade de formação face ao ano de 2008. Por sua vez importa salientar que a actividade formativa desenvolvida em 2008, foi sempre formação externa e em 2009 foi formação interna, tendo a SG, em virtude da respectiva acreditação como entidade formadora, aberto a formação a outras instituições do MS.

Tabela 17 – Horas de Formação

<b>PARTICIPANTES</b>	<b>Dirigentes</b>	<b>Técnicos Superiores</b>	<b>Assistentes Técnicos</b>	<b>Assistentes Operacionais</b>	<b>Informática</b>	<b>Total</b>
<b>Horas dispendidas em acções externas</b>						
<b>Horas dispendidas em acções internas</b>	187	568	165	136		<b>1056</b>
<b>Participantes externos em acções internas</b>	16	164	211			<b>391</b>
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>732</b>	<b>376</b>	<b>136</b>		<b>1447</b>

Na análise da tabela 18, podemos constatar que durante o ano de 2009 a SG teve um volume de formação de 1447 horas, sendo estas distribuídas em 1056 horas de formação interna (para trabalhadores da SG) e 391 horas de formação para participantes externos.

Tabela 18 – Investimento de Formação em 2008 e 2009

<b>Investimento Formação</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Formação Interna</b>		17484€
<b>Formação Externa</b>	750€	

Pela análise da tabela 19, verificamos que o investimento em formação realizado pela SG no ano de 2009 foi bastante superior ao efectuado no ano de 2008. Em termos de taxa de investimento de formação verificou-se um aumento de 0.98 ( $\Delta 2008/2009$ ). A taxa de investimento em formação em 2009 foi de 1.02.





## 1.7 – RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Tabela 19 – Distribuição dos profissionais segundo a sua pertença a organizações representativas dos profissionais

Relações sociais	Numero
Trabalhadores sindicalizados	15
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Nesta tabela verificamos que do total dos funcionários da Secretaria-Geral 17.24% são sindicalizados, num total de 15 profissionais.

Tabela 20 – Distribuição dos efectivos de acordo com o grupo profissional e o sexo segundo as horas não trabalhadas por actividade sindical

Actividade Sindical		Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Total
Actividade sindical	H						
	M						
	T						
Greve	H					7	7
	M				7		7
	T						
Total	H						
	M				7	7	
	T				7	7	14

Em termos de actividade sindical, verificamos que houve um total de 14 horas não trabalhadas por actividade sindical (greve). Os grupos profissionais que aderiram a esta actividade foram das carreiras de Informática e de Assistente Operacional (7 horas cada um).



## INDICADORES

Indicador	Fórmula de cálculo	2008	2009
Idade média	(Somatório das idades/total de efectivos)	47.39	46.85
Leque etário	Trabalhador mais idoso/trabalhador menos idoso	2.89	2.30
Nível médio de antiguidade	(somatório das antiguidades/total de efectivos)	21.66	20.63
Taxa de tecnicidade	(total de pessoal técnico superior/total de efectivos)*100	26.37	26.44
Taxa de pessoal auxiliar	(total de pessoal auxiliar/total de efectivos)*100	28.57	29.89
Taxa de feminização	(total de efectivos femininos/total de efectivos)*100	69.23	71.26
Taxa de feminização dirigente	(total de efectivos femininos dirigentes/total de dirigentes)*100	70.0	80.00
Taxa de enquadramento	(total de dirigentes/total de efectivos)*100	10.98	11.49
Taxa de nomeação	(Somatório de efectivos nomeados/total de efectivos)*100	92.30	11.49
Taxa de emprego jovem	(Somatório de efectivos idade <25/total de efectivos)*100		
Taxa de envelhecimento	(Somatório de efectivos de idade ≥55/total de efectivos)*100	34.06	29.89
Taxa de habilitação superior	(Total de profissionais com hab > bacharelato/total de efectivos)*100	39.56	39.08
Taxa de habilitação secundária	(Total de profissionais com hab 11º e 12º ano/total de efectivos)*100	17.58	18.39
Taxa de habilitação básica	(Total de profissionais com hab ≤/total de efectivos)*100	42.85	42.53
Taxa de admissões	(total de admissões/total de efectivos)*100	6.59	8.05
Taxa de saídas	(total de saídas/total de efectivos)*100	14.28	10.34
Taxa de cobertura	(total de admissões/total de saídas)*100	6.59	233.33
Taxa de promoções	(total de promoções/total de efectivos)*100	9.89	37.93
Taxa de absentismo	((nº de dias de falta/nº anual de dias trabalháveis*nº total de RH)*100	8.61	4.33
	<b>Encargos Sociais</b>		
Taxa de encargos sociais	(total de encargos de prestações sociais/ total de encargos com remuneração base)*100	6.18	6.31
Remuneração base média anual	(total de encargos com remuneração base/total de efectivos)	17737.22	18412.13
Leque salarial ilíquido	(maior remuneração/menor remuneração)	9.07	8.18
Taxa de trabalho extraordinário	(nº anula de horas de trabalho extraordinário/total de horas trabalháveis por semana*47)*100	10.88	6.20
	<b>Formação</b>		
Taxa de participação formação	(total de participantes na formação/total de efectivos)*100	4.39	41.37
Taxa de investimento de formação	(total de despesas de formação/total encargos com pessoal)*100	0.04	1.02