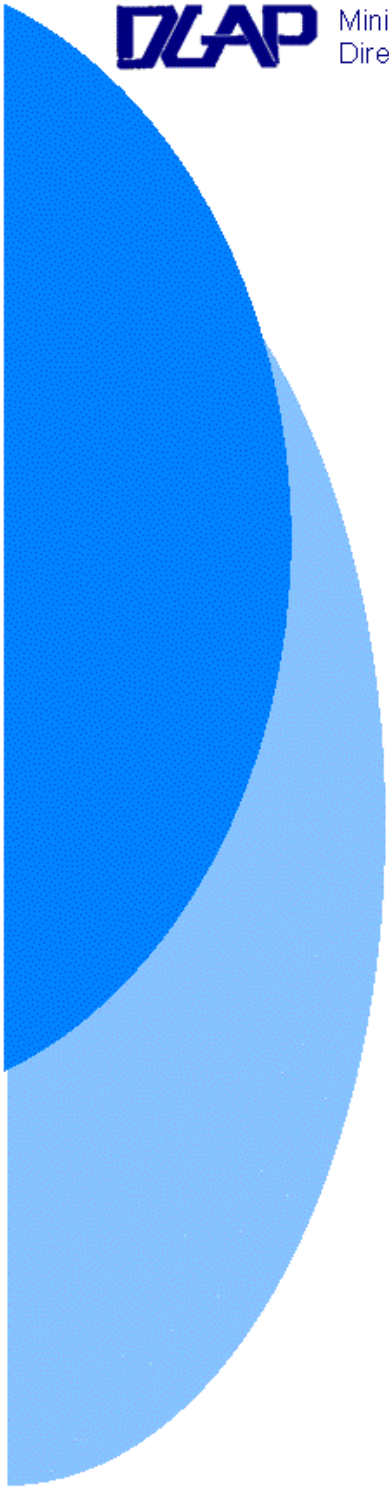


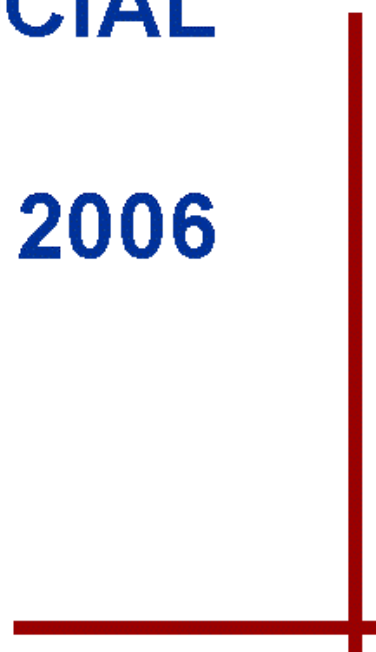


Ministério das Finanças e da Administração Pública
Direcção-Geral da Administração Pública



BALANÇO SOCIAL

2006



Índice Geral

I – Introdução	Pag.3
II – Recursos Humanos da DGAP	Pag.4
1. Efectivos segundo a relação jurídica de emprego.....	Pag.4
2. Efectivos segundo o grupo de pessoal.....	Pag.4
3. Efectivos segundo o sexo.....	Pag.5
4. Efectivos por escalão etário.....	Pag.6
5. Efectivos por antiguidade.....	Pag.7
6. Trabalhadores portadores de deficiência.....	Pag.7
7. Estrutura habilitacional.....	Pag.8
8. Admissões.....	Pag.9
9. Saídas.....	Pag.9
10. Motivo das saídas.....	Pag.10
11. Mudança de situação.....	Pag.10
12. Modalidade de horário.....	Pag.11
13. Trabalho extraordinário.....	Pag.12
14. Ausências.....	Pag.12
15. Horas não trabalhadas.....	Pag.14
16. Organização e actividade sindical.....	Pag.14
III – Encargos com pessoal	Pag.14
IV – Higiene e segurança	Pag.14
1. Acidentes.....	Pag.14
2. Acções de formação.....	Pag.15
V – Formação	Pag.15
1. Formação profissional.....	Pag.15
2. Níveis de qualificação.....	Pag.16
3. Áreas temáticas.....	Pag.16
4. Custos de formação.....	Pag.17
VI – Prestações Sociais	Pag.17
VII – Relações profissionais e de disciplina	Pag.17
VIII – Considerações Finais	Pag.18
Anexos	Pag.20
1. Indicadores.....	Pag.21
2. Mapas de levantamento do Balanço Social.....	Pag.24

I – INTRODUÇÃO

O Balanço social é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, na medida em que permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do seu capital humano.

O presente Balanço, relativo ao ano de 2006, foi elaborado nos termos do disposto no D. L. nº 190/96, de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública.

Este documento, pretende sintetizar de uma forma clara a evolução verificada na Direcção-Geral de Administração Pública, ao longo deste ano, apresentando um conjunto de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeiros a estas afectos.

Esta informação permite caracterizar socialmente este serviço, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e os pontos fracos da gestão de recursos humanos, corrigir as deficiências encontradas e perspectivar a sua evolução.

Para além dos indicadores de 2006, este documento apresenta, ainda, uma análise comparativa dos mesmos com os dos dois anos anteriores, o que permite evidenciar, para além de outras questões importantes, o esforço desenvolvido ao longo deste ano na evolução profissional dos seus efectivos aliado ao aumento da sua qualificação, contribuindo assim, para o desenvolvimento das respectivas competências.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permite uma reflexão sobre a estratégia a adoptar relativamente à gestão dos recursos humanos da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efectivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, factores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia deste Serviço face às suas competências no contexto da Reforma da Administração Pública em curso.

Direcção-Geral de Administração Pública, 30 de Março de 2007

A Directora-Geral



Teresa Nunes

II – RECURSOS HUMANOS DA DGAP

1. EFECTIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

A Direcção-Geral da Administração Pública, contava em 31 de Dezembro de 2006, para a prossecução das suas actividades com um total de 197 efectivos. Destes, 195 pertencem ao quadro de pessoal e 2 estão em situação de requisição.

A relação jurídica de emprego predominante na DGAP é a nomeação que atinge uma taxa de 98,98%.

Comparando com o ano de 2005 em que se registaram 217 efectivos, houve um decréscimo em termos absolutos de 9,21%.

Importa ainda referir que este serviço acolheu, no âmbito do PEPAP (programa de estágios profissionais na administração pública), 9 estagiários. Estes estágios foram iniciados no mês de Abril de 2006 e têm a duração de um ano.

2. EFECTIVOS SEGUNDO O GRUPO DE PESSOAL

Continuam a verificar-se, tal como em anos anteriores, as concentrações, do maior número de efectivos, no grupo de pessoal técnico superior e no grupo de pessoal administrativo. O grupo de pessoal técnico-profissional continua a ser o terceiro mais representado. O grupo de pessoal técnico permanece o menos representado.

O grupo de pessoal técnico superior, representa 32,48% do total de funcionários, com 64 efectivos. O grupo de pessoal administrativo, com 52 elementos, corresponde a uma percentagem de 26,39%. O grupo de pessoal técnico-profissional, com 32 elementos, equivale a uma percentagem de 16,24%.

Foi no grupo técnico-profissional e no de informática que se registou um aumento do número de elementos, comparativamente com o ano anterior. O primeiro recebeu dois elementos através de concursos, e o regresso de funcionários, que estavam em requisição noutros organismos. No grupo de pessoal de informática verificou-se também o regresso de uma funcionária que estava em situação de licença.

Há ainda a salientar que os estagiários, no âmbito do PEPAP, são todos licenciados, inserindo-se portanto o seu estágio no âmbito da carreira técnica superior.

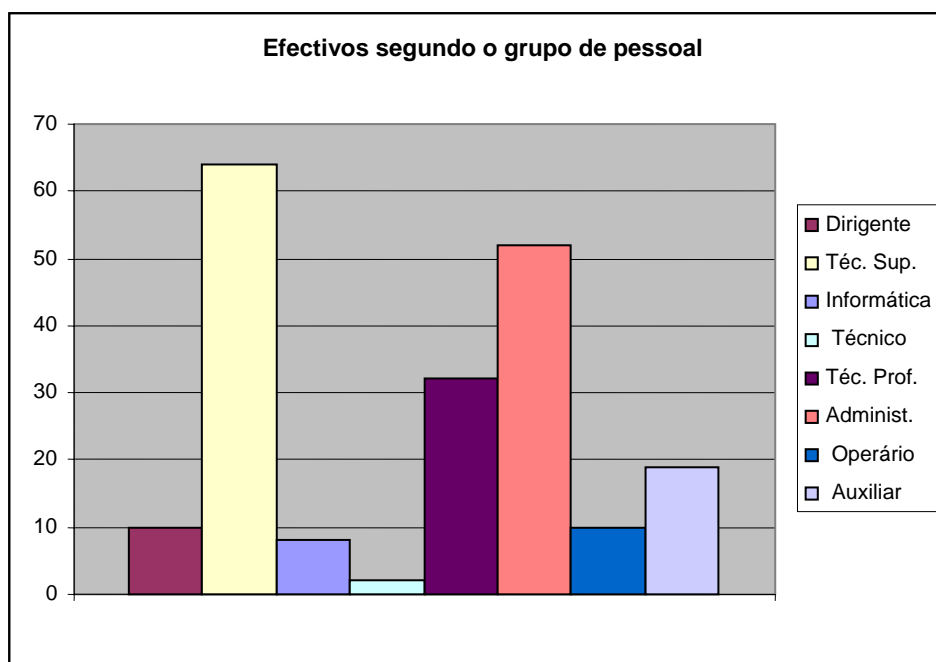


Gráfico nº1

3. EFECTIVOS SEGUNDO O SEXO

A taxa de feminização da DGAP é de 72,08%, ligeiramente inferior à registada no ano anterior, em que a taxa se situava nos 72,35%. O número total de mulheres nos efectivos é de 142 elementos e o número total de homens é de 55 elementos.

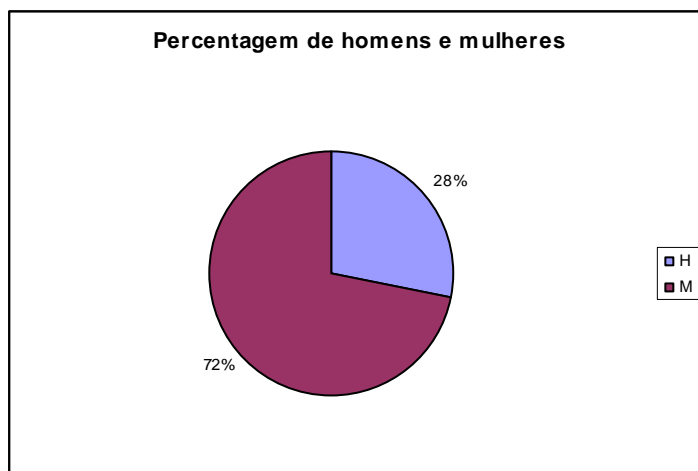


Gráfico nº2

Na carreira operária esta majoração do pessoal feminino não se verifica. Com efeito, num total de 10 funcionários há apenas 1 mulher.

Presentemente, no grupo de pessoal dirigente a taxa de feminização é de 40%, enquanto que no ano anterior se situava nos 50%.

Também, com os estagiários PEPAP a taxa de feminização atinge os 70%, 7 são mulheres e 2 são homens.

4. EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

Tal como se verificou no ano anterior, é na faixa etária entre os 50 e os 54 anos, que se situa o maior número de elementos. Fazem parte desta faixa etária 56 funcionários que correspondem a 28,42% do pessoal da DGAP.

Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo, verifica-se que o maior número de mulheres se situa na faixa etária entre os 55 a 59 anos e que, o maior número de homens se situa na faixa etária imediatamente anterior, isto é, entre os 50 e os 54 anos.

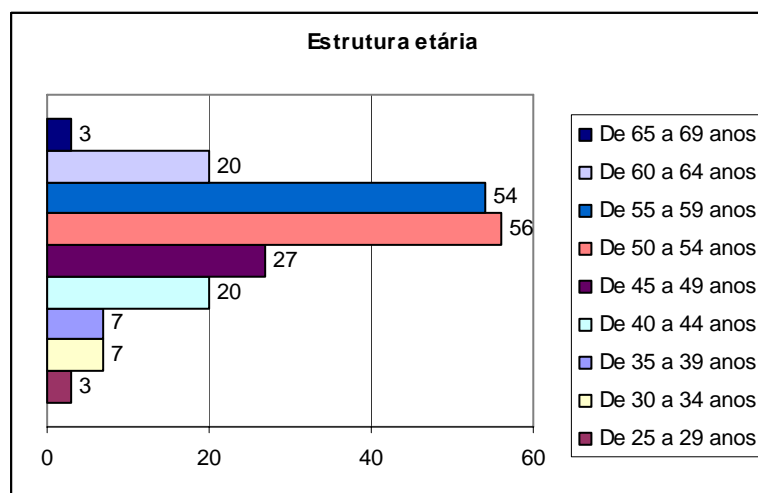


Gráfico nº3

Da análise global se verifica que 67,5% dos funcionários em exercício de funções neste organismo têm mais de 50 anos, isto é, têm idades compreendidas entre os 50 anos e os 69 anos.

A idade média continua a ser de 51 anos, tal como registado nos três últimos anos.

O leque etário, que se traduz na diferença entre o indivíduo mais novo que tem 27 anos e o mais velho que tem 67 anos, é de 40 anos.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência, o somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efectivos, situa-se nos 39,08%.

Os estagiários PEPAP têm uma idade média de 27 anos.

5. EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

Na DGAP, 100 funcionários – 51,76%, detêm de antiguidade na função pública mais de 30 anos. De assinalar, que a antiguidade de 17 destes funcionários, é superior a 36 anos.

No intervalo entre os 30 e os 35 anos de antiguidade existem 83 funcionários a que corresponde 42,13%, um aumento significativo em termos percentuais, em relação ao ano anterior, que registou 40,55%.

Contudo, as antiguidades cujo valor corresponde a mais de 36 anos, e que representam 8,62%, apresentam um valor ligeiramente superior ao do último ano em que atingiu os 6,91%.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma do total de antiguidades dividida pelo número de efectivos, é de 26 anos.

6. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

O número de trabalhadores deficientes, com grau de deficiência entre os 65% e os 90%, é de 10 funcionários, 2 homens e 8 mulheres. Estes trabalhadores representam 5,07% dos efectivos.

7. ESTRUTURA HABILITACIONAL

A percentagem de funcionários com habilitação superior: bacharelato, licenciatura e mestrado, é de 42,13%.

A licenciatura é o grau académico mais representado de entre os detidos pelos funcionários deste organismo. Com efeito são licenciados 37,5% dos efectivos. Em 2005 a percentagem referente a esta habilitação era de 38,24%.

A habilitação a seguir mais representada é o 9º ano de escolaridade com 15,22% dos efectivos. No ano anterior, a habilitação com mais representação a seguir aos licenciados era o 4º ano de escolaridade.

No grupo técnico superior, a licenciatura em Direito é a habilitação predominante. Existem 26 funcionários com esta licenciatura o que representa 40,62% deste grupo. A licenciatura em Psicologia é a habilitação a seguir mais representada com 11 elementos, que corresponde a 17,18% dos referidos técnicos superiores.

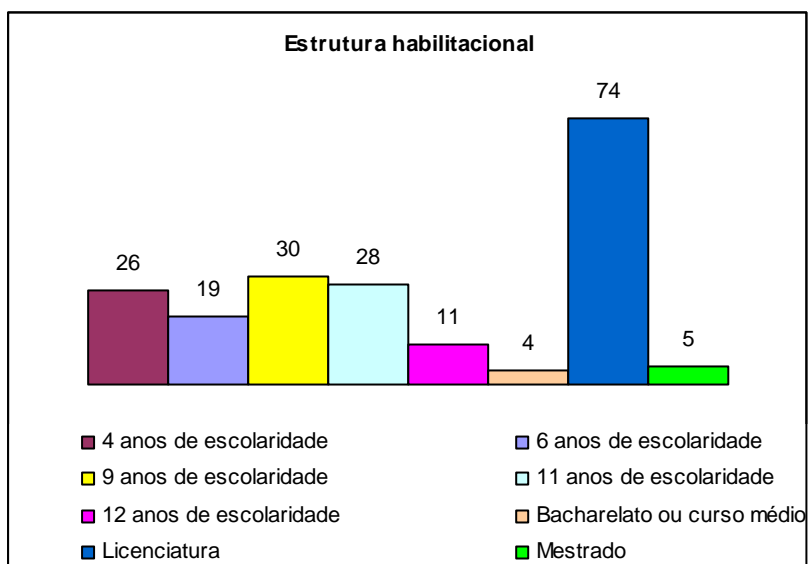


Gráfico nº4

8. ADMISSÕES

Foi nomeado 1 novo dirigente no ano de 2006. Essa nomeação verificou-se para cargo de direcção superior de 2º grau.

Regressaram ao quadro 4 técnicos superiores, 2 técnico-profissionais, 2 administrativos e 1 informático.

Foram transferidas para o quadro da DGAP, 2 técnicas superiores que já se encontravam a exercer funções em regime de requisição.

Ingressaram através de concurso interno de acesso misto, 2 técnico-profissionais.

Foi reclassificada para a carreira de assistente administrativo, 1 funcionária pertencente ao grupo de pessoal operário.

Foi requisitado para exercer funções no organismo 1 motorista.

Na globalidade foram admitidos ou regressaram 16 efectivos.

A taxa de admitidos/regressados é de 8,12%, superior à verificada no ano transacto que registou 6,91%.

9. SAÍDAS

Saíram desta Direcção-Geral, durante o ano de 2006, 36 efectivos, 32 dos quais pertencem ao quadro de pessoal.

O grupo de pessoal onde se registaram mais saídas foi o técnico superior, com 18 saídas, seguido do administrativo com 9 saídas.

Registaram-se saídas em todos os grupos de pessoal à excepção do grupo de pessoal técnico.

O número total de saídas foi menor que o registado no ano anterior, correspondendo a uma taxa de 18,27%.

Do número total de saídas atrás indicado, saíram definitivamente do organismo 25 funcionários.

10. MOTIVO DAS SAÍDAS

Dos funcionários que saíram definitivamente, 84% fizeram-no por aposentação, solicitada (19) ou por limite de idade (2). No ano anterior a percentagem de aposentações no total das saídas definitivas foi de 73%.

Os motivos de saída definitiva de 4 funcionários foram os seguintes:

- 1 Faleceu, 2 cessaram a comissão de serviço ou requisição, 1 mudou de quadro de pessoal (estão identificados no gráfico como outros motivos).

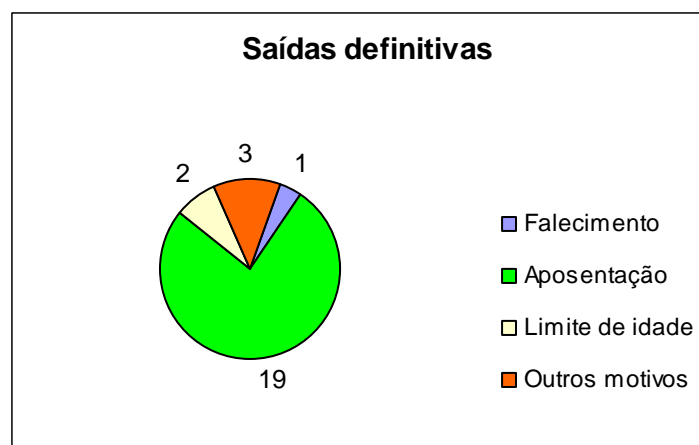


Gráfico nº5

Nas saídas temporárias, os funcionários do quadro da DGAP, saem por requisição ou destacamento e comissão de serviço.

11. MUDANÇA DE SITUAÇÃO

No ano de 2006, das 49 mudanças de situação verificadas, 48 ocorreram por promoção em concurso.

Não se registaram progressões, uma vez que a Lei nº 43/2005, de 29 de Agosto, veio determinar a não contagem do tempo para progressão, a partir de 30 de Agosto de 2005 e até 31 de Dezembro de 2006.

Foi objecto de reclassificação profissional uma funcionária, pertencente à carreira operária, que foi provida na carreira administrativa.

A taxa de promoção situou-se em 25,38%, superior à verificada no ano de 2005 cujo valor foi de 11,52%.

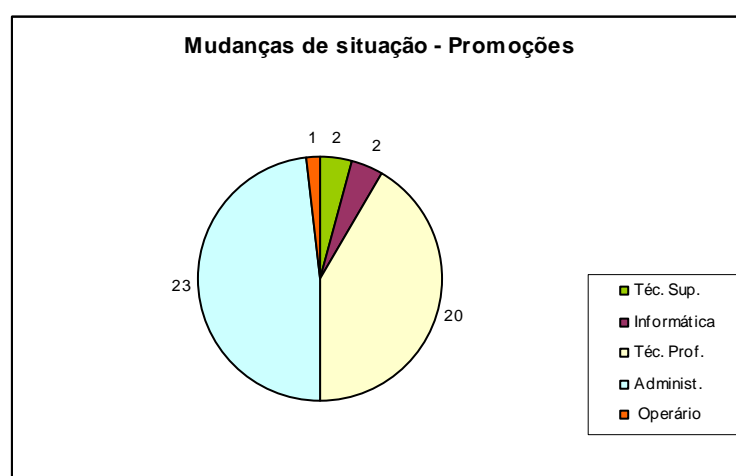


Gráfico nº6

12. MODALIDADE DE HORÁRIO

O horário de trabalho praticado na DGAP é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14.30h às 17h. Praticam este tipo de horário 76,64% dos funcionários.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 11,67% dos funcionários.

Trabalham por turnos 4 funcionárias que fazem o atendimento telefónico.

Pratica horário de trabalhador estudante, 1 funcionário. Contudo está atribuído o estatuto de trabalhador estudante para efeitos de exames e frequências a mais 1 funcionário.

Com isenção de horário estão os dirigentes e as chefias administrativas.

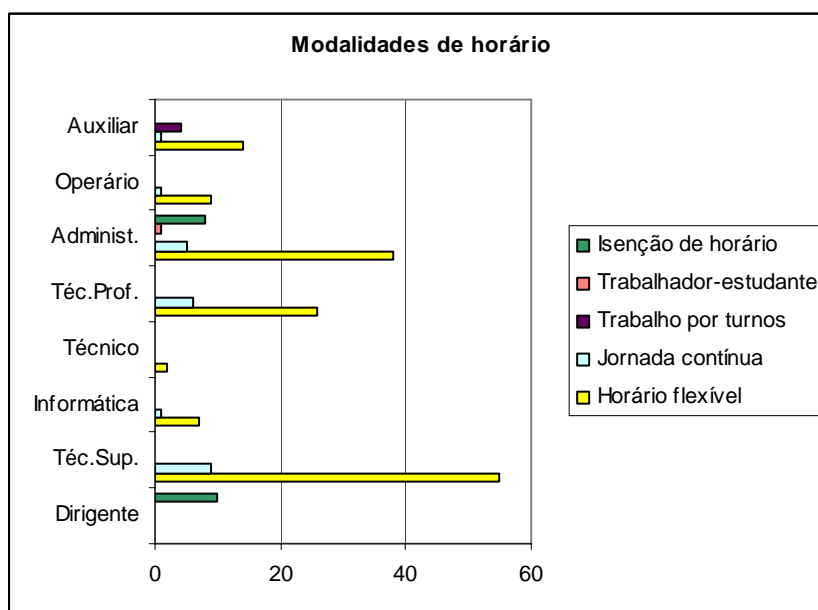


Gráfico nº7

13. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Foram prestadas 1205 horas, que correspondem a trabalho extraordinário em horas diurnas e noturnas e em dia de descanso semanal. Este trabalho foi compensado através de contrapartida remuneratória que totalizou € 11.669,46.

No ano em apreço, verificou-se um menor número de horas extraordinárias prestadas em comparação com o ano anterior em 1,14%.

14. AUSÊNCIAS

No ano de 2006 foram contabilizados 5494 dias de ausência ao trabalho. Deste total, 3309 dias foram motivados por doença do trabalhador o que corresponde a 60,22%.

Na globalidade verificou-se uma diminuição dos dias de ausência em comparação com o ano anterior.

A ausência por conta do período de férias aconteceu num total de 473 dias o que corresponde a 8,6%.

Na assistência a familiares as ausências foram de 235 dias.

No item “outras”, que soma 587 dias de ausência, foram consideradas: licença sem vencimento até 90 dias, licença sem vencimento para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro e licença sem vencimento de longa duração.

Não foram contabilizadas as faltas dadas por acidente em serviço pois tais faltas correspondem a exercício efectivo.

A taxa de absentismo foi de 10,19%, superior à verificada no ano de 2005 que foi de 9,87%. O grupo de pessoal com o índice de absentismo mais elevado é o técnico superior com 35,76%.

O grupo de pessoal administrativo é o que se regista o maior número de faltas por doença e por conta do período de férias.

Contudo, fazendo a comparação por efectivos/grupo de pessoal e os dias de ausência ao trabalho é no grupo de pessoal auxiliar que se verifica um número maior de dias de ausência por efectivo.

No ano em apreço não se verificaram faltas por casamento, injustificadas ou em cumprimento de pena disciplinar.

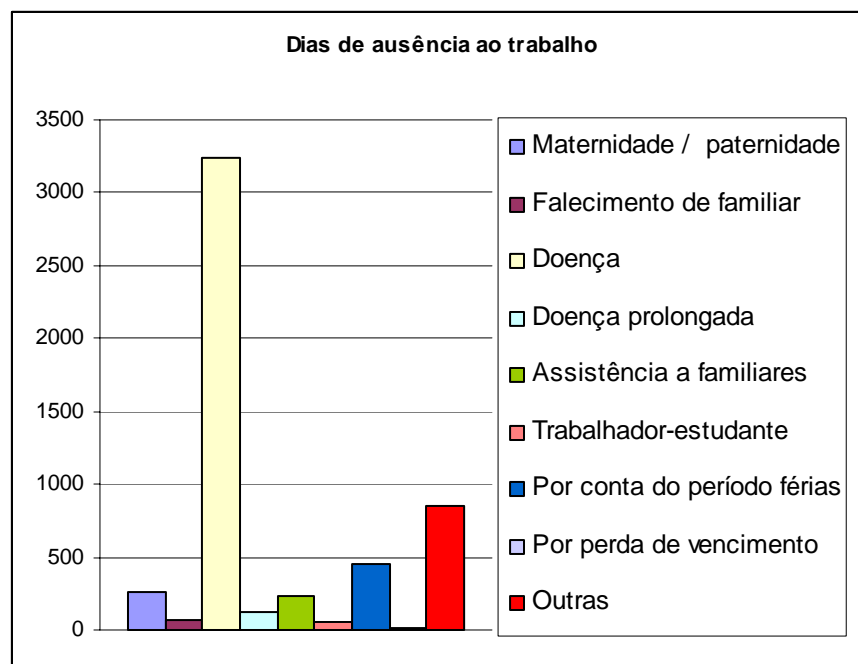


Gráfico nº8

15.HORAS NÃO TRABALHADAS

Por motivo de greve não foram trabalhadas 297 horas.

À excepção do grupo de pessoal dirigente e auxiliar em todos os grupos profissionais houve funcionários que fizeram greve.

O número de horas não trabalhadas por motivo de greve diminuiu em 48 horas em relação ao ano anterior.

16.ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL

No organismo há registo de 19 funcionários sindicalizados, que corresponde a 9,64% dos efectivos. Os funcionários sindicalizados estão afectos a quatro sindicatos.

Não foi registado qualquer dispêndio de tempo com a actividade sindical

III – ENCARGOS COM PESSOAL

Do total dos encargos com pessoal, 82,91% referem-se aos vencimentos mensais.

O leque salarial líquido, a proporção entre o vencimento líquido mais alto (incluindo dirigentes) e o mais baixo é de 5,87.

IV – HIGIENE E SEGURANÇA

1. ACIDENTES

Dos 10 acidentes considerados em serviço, apenas 1 não registou baixa.

Nos acidentes referidos estiveram envolvidos 9 funcionários.

Foram considerados “*in itinere*”, 4 acidentes, com 192 dias de baixa.

O número total de dias perdidos com baixa por acidente em serviço foi de 592 dias.

Em resultado destes acidentes não se registou qualquer caso de incapacidade. Há a registar contudo em dois acidentes “*in itinere*” o prolongamento da baixa para o ano seguinte.

O número de acidentes em serviço duplicou relativamente ao ano anterior, sendo que o número de dias perdido com baixa foi quatro vezes superior.

2. ACÇÕES DE FORMAÇÃO

Foi frequentada uma acção de formação subordinada ao tema “ Impacto dos acidentes de trabalho”.

Esta acção foi frequentada por uma funcionária pertencente à carreira técnica superior.

V – FORMAÇÃO

1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano em apreço, 133 funcionários frequentaram 258 acções de formação, 191 realizadas internamente e 67 acções externas.

O número de funcionários que participaram em acções de formação aumentou em 54, tendo também aumentado em 5066 o número de horas dispendido em formação.

Destas acções, 53,10%, a que correspondem 137 acções tiveram uma duração inferior a 30h. Com uma duração entre 30h e 59h, foram frequentadas 91 acções. Foram frequentadas 30 acções cuja duração se inscreve entre 60h e 119h.

A taxa de participação na formação profissional foi de 67,51%.

Foram despendidas, em acções de formação, um total de 7811 horas.

Contrariamente ao ano anterior em que apenas se realizaram acções de formação externas, o peso das acções internas foi significativo, tendo atingido os 71,60%.

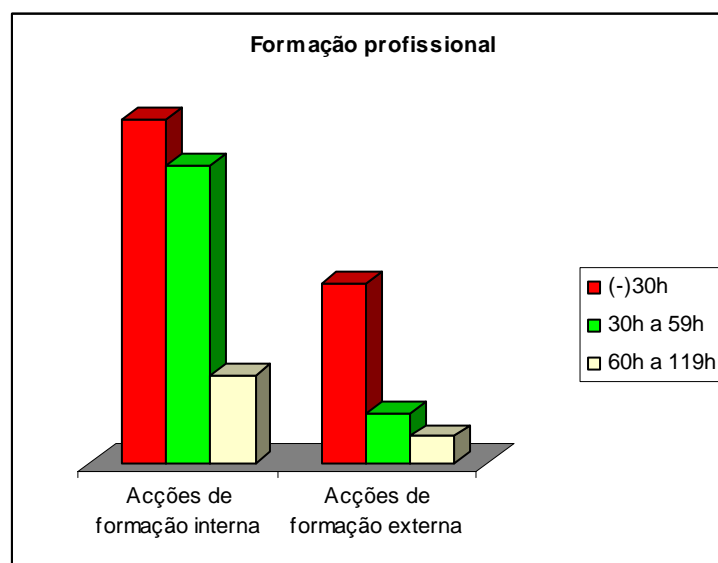


Gráfico nº8

2. NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

A formação profissional abrangeu todos os grupos de pessoal.

O grupo de pessoal técnico superior, foi o mais representado em número de participantes nas acções de formação e também aquele em que os elementos, mais horas estiveram em formação (4670h).

3. ÁREAS TEMÁTICAS

A formação frequentada inseriu-se nas seguintes áreas temáticas:

Informática na óptica do utilizador; Direito; Contabilidade; Secretariado e trabalho administrativo; Ciências sociais e do comportamento; Segurança, higiene e saúde no trabalho; Gestão e Administração; Línguas estrangeiras.

A área temática com maior número de frequências – 74 formandos, foi a de “Informática na óptica do utilizador”. A segunda mais frequentada com 54 formandos foi a área temática das “Ciências sociais e do comportamento”.

4. CUSTOS DE FORMAÇÃO

O total da despesa com formação foi 3,6 vezes superior ao verificado no ano anterior. O valor da componente interna foi de € 2.542,50 e o da externa € 37.012,20, num total de € 39.554,70, co-financiado em 38,6% pelo POAP.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi superior à do ano anterior tendo atingido 0,8%.

VI – PRESTAÇÕES SOCIAIS

As prestações sociais que representaram encargo para a Direcção-Geral foram: o subsídio familiar a crianças e jovens, o abono complementar a crianças e jovens deficientes, o subsídio mensal vitalício e o subsídio de refeição.

Os encargos com as prestações sociais foram de € 197.592,31.

A taxa dos encargos sociais foi de 4,49%, inferior à registada no ano transacto que foi de 4,63%

VII – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

São 19 os trabalhadores sindicalizados que descontam para 4 associações sindicais, através de débito no vencimento.

Não existe comissão de trabalhadores.

Não foi instaurado, nem decorreu, qualquer processo disciplinar no ano de 2006.

VIII – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da análise do presente Balanço Social, ressalta o incremento na melhoria do desenvolvimento sócio-profissional dos efectivos, nomeadamente através de duas vertentes: *formação profissional e promoções*.

- Na formação profissional verificou-se um aumento substancial do número de horas de formação. Também se realizaram acções de formação interna, o que não tinha acontecido nos dois últimos anos, co-financiadas pelo POAP.
- No referente às promoções, foram abertos no ano em apreço, sete concursos internos de acesso mistos, para as carreiras: técnica superior, administrativa, técnico-profissional e operária, num total de 32 lugares para quota interna e 7 para a quota externa embora, por vicissitudes dos concursos, não tenham sido nomeados todos os opositores no ano em apreço.

No número de efectivos do organismo, continua a verificar-se a tendência de diminuição sendo o decréscimo mais acentuado no grupo de pessoal técnico superior. Com efeito, houve na carreira técnica superior uma diminuição de 11 elementos.

Este facto, aliado por um lado ao número de funcionários com antiguidade superior a 30 anos, à inexistência de funcionários em exercício de funções na categoria de ingresso, técnico superior de 2ª classe, perspectiva a curto prazo problemas que necessitam de ser ponderados e equacionados por forma a encontrar uma solução que não venha a pôr em causa o cumprimento da missão desta Direcção-Geral.

Embora a taxa de admissões tenha sido a mais alta dos últimos dois anos, atingindo os 10,15%, o que se traduz num crescimento de admissões em 6,6% relativamente ao ano anterior, a tendência de envelhecimento da Direcção-Geral não se inverteu, uma vez que não entraram jovens.

Com efeito, a média etária no serviço situa-se nos 50 anos, sendo superior à média verificada no Ministério das Finanças e da Administração Pública, cujo valor é 47 anos.

No que se refere à percentagem de trabalhadores por género, 72% mulheres e 28% homens, é também superior ao verificado na Administração Directa e Indirecta em que os funcionários são 63% mulheres e 37% homens.

O número de horas extraordinárias prestadas diminuiu, sendo que, tanto homens como mulheres efectuaram trabalho extraordinário, o que não aconteceu no ano anterior em que só homens tiveram esta prestação.

O índice de absentismo regista um valor de 10,19%, superior ao do ano anterior que atingiu 9,87%. Embora o número total de ausências ao trabalho tenha diminuído, assim como as faltas por doença, registou-se um acréscimo de faltas motivadas por maternidade/paternidade, licença parental, doença prolongada e licença sem vencimento para acompanhamento de cônjuge no estrangeiro.

ANEXOS

Indicadores

Recursos Humanos					
BALANÇO SOCIAL			2004	2005	2006
Idade Média	<u>Somatório das Idades</u> Total de Efectivos	X 100	51 anos	51 anos	51 anos
Nível Médio de Antiguidade	<u>Somatório das Antiguidades</u> Total de Efectivos	X 100	27 anos	27 anos	26 anos
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u> Total de Efectivos	X 100	34.7%	34.56%	32.48%
Taxa de Pessoal Auxiliar e Operário	<u>Total Pessoal Auxiliar+Operário</u> Total de Efectivos	X 100	15.1%	15.66%	14,72%
Taxa de Feminização	<u>Total efectivos femininos</u> Total de Efectivos	X 100	71.7%	72.35%	72.08%
Taxa de Feminização Dirigente	<u>Total efectivos femininos dirigentes</u> Total de Dirigentes	X 100	42.8%	50%	40%
Taxa de Enquadramento	<u>Total de Dirigentes</u> Total de Efectivos	X 100	2.8%	4.6%	5,07%
Taxa de Nomeação	<u>Somatório Efectivos Nomeados</u> Total de Efectivos	X 100	98.0%	98.61%	98.98%

Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{Somatório efectivos idade <25}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	0% Nota: Escalão Etário 25-29 =1.6%.	0% Nota: Escalão Etário 25-29 =1.84%	0% Nota: Escalão Etário 25-29 =1.52%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\text{Somatório dos efectivos de Idades idade =>55}}{\text{Total de Efectivos}}$	x 100	39.4%	39.17%	39.08%
Taxa de Habilitação Superior	$\frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout.}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	41.4%	43.31%	42.13%
Taxa de Habilitação Secundária	$\frac{\text{Total habilitações do 11.º ao 12.º+CMS}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	13%	17,51%	19,79%
Taxa de Habilitação Básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	45.4%	39.17%	38.07%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	6.8%	7.37%	10.15%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	19.1%	23.04%	20.30%
Taxa de Rotação (turnover)	$\frac{\text{Total de Efectivos}}{\text{Total efectivos 2005+admissões+saídas}}$		0.7	0.68	0.7
Taxa de Cobertura	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Saídas}}$	X 100	35.4%	32%	50%

Taxa de Promoções	$\frac{\text{Total de Promoções}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	2.8%	11.52%	23.85%
Índice de Absentismo	$\frac{\text{Total de dias Ausência (s/ Ferias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efectivos)}}$	X 100	9.3%	9.87%	10,19%
			Nota: 5551/238 *dias úteis ano*251	Nota: dias úteis ano*250	Nota: dias úteis ano*250
Encargos					
Taxa de Encargos Sociais	$\frac{\text{Total Encargos c/ Prestações Sociais}}{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}$	X 100	5.8%	4.63%	4.49%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}{\text{Total de Efectivos}}$		16.706,39€	21 967,67€	22 290,83€
Leque Salarial Ilíquido¹	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$		6.4	6,56	6,56
Formação					
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{Total Participações Formação}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	21.1%	36.4%	67,5
			(*)	(*)	
Taxa de investimento	$\frac{\text{Total Despesa em Formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}}$	X 100	0.04%	0.16%	0,8%

(*) – Coincide com a Taxa de Participação em Formação externa, por não se ter realizado formação interna.

¹ Não inclui as Remunerações de Dirigentes e Chefias

Mapas de levantamento do Balanço Social

RECURSOS HUMANOS

Contagem de efectivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego e sexo
(Dados reportados a 31 de Dezembro de 2006)

1 Recursos Humanos		Dirigente	Téc. Sup.	Informática	Técnico	Téc. Prof.	Administ.	Operário	Auxiliar	Total
1.1. Total efectivos	H	6	13	3	0	8	9	9	7	55
	M	4	51	5	2	24	43	1	12	142
	T	10	64	8	2	32	52	10	19	197
1.1.1. Nomeação	H	6	13	3		8	9	9	6	54
	M	4	51	5	2	24	42	1	12	141
	T	10	64	8	2	32	51	10	18	195
1.1.2. Contrato administrativo provimento	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.3. Contrato trabalho termo certo	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.4. Prestações de serviços	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.5. Requisição ou destacamento	H	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	M	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	0	0	0	1	0	1	2
1.1.6. Outras	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Contagem dos efectivos por escalão etário segundo o sexo

(Dados reportados a 31 de Dezembro de 2006)

1.2 Estrutura etária	Homens	Mulheres	Total
De 18 a 24 anos	0	0	0
De 25 a 29 anos	1	2	3
De 30 a 34 anos	1	6	7
De 35 a 39 anos	5	2	7
De 40 a 44 anos	5	15	20
De 45 a 49 anos	10	17	27
De 50 a 54 anos	16	40	56
De 55 a 59 anos	12	42	54
De 60 a 64 anos	5	15	20
De 65 a 69 anos	0	3	3
Mais de 70	-	-	-
Total de Efectivos	55	142	197
1.3 Idade Média = (Soma Idades/Total Efectivos)			51

Contagem de efectivos por nível de antiguidade segundo o sexo

(Dados reportados a 31 de Dezembro 2006)

1.4 Estrutura antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 04 anos	1	3	4
De 5 até 9 anos	4	6	10
De 10 até 14 anos	7	7	14
De 15 até 19 anos	4	12	16
De 20 até 24 anos	12	17	29
De 25 até 29 anos	6	18	24
De 30 até 35 anos	19	64	83
Mais de 36 anos	2	15	17
Total de Efectivos	55	142	197
1.5 Nível médio antiguidade = Soma das antiguidades/Total de efectivos			26

Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência segundo o sexo

(Dados reportados a 31 de Dezembro de 2006)

1.7 Trabalhadores portadores de deficiência	Homens	Mulheres	Total
Nº Trabalhadores	2	8	10

Contagem dos efectivos por nível de escolaridade segundo o sexo

(Dados reportados a 31 de Dezembro de 2006)

1.8 Estrutura habilitacional	Homens	Mulheres	Total
Menos 4 anos escolaridade	0	0	0
4 anos de escolaridade	10	16	26
6 anos de escolaridade	4	15	19
9 anos de escolaridade	10	20	30
11 anos de escolaridade	8	20	28
12 anos de escolaridade	2	9	11
Bacharelato ou curso médio	0	4	4
Licenciatura	20	54	74
Mestrado	1	4	5
Doutoramento	0	0	0
Total	55	142	197

Contagem dos efectivos admitidos e regressados durante o ano, por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego e o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

1.9 Admissões		Dirigente	Téc. Sup.	Informática	Técnico	Téc. Prof.	Administ.	Auxiliar	Operário	Total
Nomeação	H	1								1
	M		6	1		4	3			14
	T	1	6	1		4	3			15
Contrato administrativo provimento	H									
	M									
	T									
Contrato de trabalho a termo certo	H									
	M									
	T									
Prestação serviços	H									
	M									
	T									
Requisição ou destacamento	H							1		1
	M									
	T							1		1
Total	H	1						1		2
	M		6	1		4	3			14
	T	1	6	1		4	3	1		16

Contagem dos efectivos saídos durante o ano por grupo de pessoal, segundo a situação no quadro e o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

1.10 Saídas		Dirigente	Téc.Sup.	Informática	Técnico	Téc.Prof.	Administ.	Auxiliar	Operário	Total
Do quadro	H		4				1			5
	M		12	1		2	8	3	1	27
	T		16	1		2	9	3	1	32
Fora do quadro	H									
	M	1	2			1				4
	T	1	2			1				4
Total	H		4				1			5
	M	1	14	1		3	8	3	1	31
	T	1	18	1		3	9	3	1	36

Contagem dos funcionários saídos definitivamente durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

1.11 Motivo saída funcionários	Dirigente	Téc.Sup.	Informática	Técnico	Téc.Prof.	Administ.	Auxiliar	Operário	Total
Falecimento						1			1
Exoneração									
Aposentação		10			1	5		3	19
Limite de idade						2			2
Aposentação compulsiva									
Demissão									
Mútuo acordo									
Outros motivos	1	1			1				3
Total	1	11			2	8		3	25

Contagem das mudanças de situação dos efectivos no serviço durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

1.15 Promoções / Progressões		Dirigente	Téc. Sup.	Informática	Técnico	Téc. Prof.	Administ.	Auxiliar	Operário	Total
Promoções	H					3	4		1	8
	M		2	2		17	19			40
	T		2	2		20	23		1	48
Promoções mérito excepcional	H									
	M									
	T									
Progressões	H									
	M									
	T									
Total promoções	H					3	4		1	8
	M		2	2		17	19			40
	T		2	2		20	23		1	48

1.16 Reconversão / Reclassificação	H									
	M						1			1
	T						1			1

Contagem de efectivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

(Dados reportados a 31 de Dezembro de 2006)

1.17 Modalidades de horário	Dirigente	Téc.Sup.	Informática	Técnico	Téc.Prof.	Administ.	Operário	Auxiliar	Total
Horário rígido									0
Horário flexível		55	7	2	26	38	9	14	151
Horário desfasado									0
Jornada contínua		9	1		6	5	1	1	23
Trabalho por turnos					2	1		4	4
Trabalhador-Estudante						1			1
Assistência a menores		10	2		5	3			20
Tempo parcial									0
Isenção de horário	10					8			18
Semana de quatro dias									0
Total	10	64	8	2	32	52	10	19	197

Contagem das horas de trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso e feriados efectuadas pelos efectivos do serviço durante o ano, segundo o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

1.18 Trabalho extraordinário	Número de horas		
	H	M	T
Trabalho extraordinário diurno	819,0	40,0	859,0
Trabalho extraordinário nocturno	257,5	42,0	299,5
Trab. extraordinário compensado p/acrécimo período férias			0,0
Trabalho normal nocturno			0,0
Em dias descanso complementar			0,0
Em dias descanso semanal	46,0		46,0
Em dias feriados			0,0
Total	1122,5	82,00	1204,5

Ausências ao Trabalho

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

1.19 Ausências		Dirigente	Téc.Sup.	Informática	Técnico	Téc.Prof.	Administ.	Auxiliar	Operário	Total
Maternidade / paternidade e maternidade situações de risco	H			5						5
	M		226			3	22		5	251
	T	0	226	5	0	3	22	0	5	256
Falecimento de familiar	H		7			3		2		12
	M		13	4		3	24	17		61
	T	0	20	4	0	6	24	19	0	73
Doença	H		76				124	159	126	485
	M	6	931	26	2	314	1017	517	11	2824
	T	6	1007	26	2	314	1141	676	137	3309
Doença prolongada	H						92			92
	M		92				31			123
	T		92				123			215
Assistência a familiares doentes	H		19						12	31
	M		158	12		5	25	4		203
	T	0	177	12	0	5	25	4	12	235
Trabalhador-estudante	H			1						1
	M				1	14	37			52
	T	0	0	1	1	14	37	0	0	53
Por conta do período férias	H	2	27	1		11	26	15	57	139
	M		101	6	4	78	104	39	2	334
	T	2	128	7	4	89	130	54	59	473
Por perda de vencimento	H							2		2
	M			3		4				7
	T			3		4		2		9
Internamento hospitalar	H		18				3			21
	M		20				33			53
	T	0	38	0	0	0	36	0	0	74
Hospitalização de familiar <10 anos	H									
	M		9							9
	T	0	9	0	0	0	0	0	0	9
Licença parental/licença especial para assistência a filho/licença de maternidade (150 dias)	H									0
	M		201							201
	T	0	201	0	0	0	0	0		201
Outras	H		67			306				373
	M		0				214			214
	T	0	67	0	0	306	214	0	0	587
Total	H	2	214	7	0	320	245	178	195	1161
	M	6	1751	51	7	421	1507	577	13	4333
	T	8	1965	58	7	741	1752	755	208	5494

Contagem das horas não trabalhadas durante o ano por actividade sindical ou greve
(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

1.20 Horas não trabalhadas		Dirigente	Téc.Sup.	Informática	Técnico	Téc.Prof.	Administ.	Auxiliar	Operário	Total
Actividade sindical	H									
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	H	0	1	1	0	0	0	0	4	6
	M	0	26	1	1	9	2	1	0	40
	T	0	27	2	1	9	2	1	4	46
Total		0	27	2	1	9	2	1	4	46

ENCARGOS COM PESSOAL

Total dos encargos com pessoal durante o ano
(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

2 Encargos com pessoal	Valor €
Remuneração base	4.413.642,22 €
Trabalho extraordinário	12.068,40 €
Trabalho nocturno	
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	1.111,58 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1.052,46 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	17.446,94 €
Transferência de localidade	
Despesas de representação	47.624,02€
Secretariado	2.737,12 €
Outros	20.945,12 €
Total	4.516.62783 €
Leque salarial líquido:	
Maior remuneração base líquida	
Menor remuneração base líquida	5,87

HIGIENE E SEGURANÇA

Contagem total de acidentes em serviço registados durante o ano
(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

3.1 Higiene e Segurança	Acidentes no local de trabalho				Acidentes in itinere			
	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias de baixa ou mais	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias de baixa ou mais	Mortais
Número total de acidentes sem baixa	1							
Número de acidentes com baixa	5	4	1		4	3	1	
Número de dias perdidos com baixa	400	35	365		192	100	92	

FORMAÇÃO

Contagem das acções de formação realizadas durante o ano, por tipo de acção e segundo a duração

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

4.1 Formação profissional	(-)30h	30h a 59h	60h a 119h	120h ou +	Total
Acções de formação interna	90	78	23		191
Acções de formação externa	47	13	7		67
Total	137	91	30	0	258

Contagem relativa às participações em acções de formação durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o tipo de acção

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

4.2 Níveis de qualificação	Dirigente	Tec. Sup.	Informática	Técnico	Tec. Prof.	Administr.	Operário	Auxiliar	Total
Participantes em acções internas	11	52	2	0	15	27	3	6	116
Participantes em acções externas	2	25	3	1	3	11	1	0	46

4.3 Níveis de qualificação	Dirigente	Tec. Sup.	Informática	Técnico	Tec. Prof.	Administr.	Operário	Auxiliar	Total
Horas despendidas em acções internas	530	3786	114	0	647	1038	54	192	6361
Horas despendidas em acções externas	48	884	78	72	84	264	20	0	1450
Total	578	4670	192	72	731	1302	74	192	7811

Despesas anuais com a formação

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

4.4 Custos	Valor €
Despesa com acções internas	2542,50 €
Despesa com acções externas	37012,20 €
Total	39.554,70€

4.5 Área Temática	Sexo	Informática na óptica do utilizador	Direito	Contabilidade e fiscalidade	Secretariado e Trabalho Administrativo	Ciências Sociais e do comportamento	Segurança e Higiene no Trabalho	Gestão e Administração	Línguas Estrangeiras	Total
Formandos internos	H	6	12			12		8	0	42
	M	59	34			33		16	1	149
	T	65	46	0	0	45	0	24	1	191
Formandos externos	H	2	4	3	0	4	0	7		20
	M	7	2	5	5	5	1	22		47
	T	9	6	8	5	9	1	29	0	67
Total	H	8	16	3	0	16	0	15	0	67
	M	66	36	5	5	38	1	38	1	196
	T	74	52	8	5	54	1	53	1	258

PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

5.1 a 5.11 Prestações sociais	Valor €
Subsídio Familiar a Crianças e Jovens	20.544,78 €
Abono complementar a crianças e jovens deficientes	12.788,67 €
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio por assistência de terceira pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio de refeição	187.728,68 €
Prestação de acção social complementar	
Outras prestações sociais	
Total	221.062,13 €

Relações profissionais

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006)

6.1 e 6.2 Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	19
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	