



# 2010 BS

balanço social 2010

**2010** **BS**  
balanço social 2010

## Índice Geral

I - Introdução.....	4
II - Recursos Humanos da DGAEP.....	5
1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO.....	5
2. TRABALHADORES SEGUNDO O CARGO/CARREIRA.....	6
3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO.....	6
4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO.....	7
5. TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE.....	9
6. TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE.....	9
7. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.....	10
8. TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS.....	10
9. SAÍDAS DOS TRABALHADORES EM COMISSÃO DE SERVIÇO E CONTRATADOS.....	11
10. MOTIVO DAS SAÍDAS.....	11
11. POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS.....	13
12. MUDANÇA DE SITUAÇÃO.....	13
13. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO.....	14
14. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.....	14
15. AUSÊNCIAS.....	15
16. TRABALHADORES EM GREVE.....	15
III - Encargos com Pessoal.....	16
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO.....	16
2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL.....	17
IV - Segurança e Saúde.....	18
1. ACIDENTES.....	18
2. ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO.....	18
V - Formação Profissional.....	19
1. ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS.....	19
2. PARTICIPAÇÃO EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO.....	20
3. DESPESA COM FORMAÇÃO.....	21
VI - Relações Profissionais e de Disciplina.....	22
1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	22
2. DISCIPLINA.....	22
VII - Considerações Finais.....	23
ANEXOS.....	24
Indicadores.....	25

## 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 2010, foi elaborado nos termos do disposto no D. L. n.º 190/96, de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública.

Este documento visa sintetizar de uma forma clara a evolução verificada na Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, ao longo deste ano, evidenciando um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros.

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

Para além dos indicadores de 2010, disponibiliza-se, ainda, uma análise comparativa dos mesmos, respeitante aos dois anos anteriores, o que permite evidenciar, para além de outras questões importantes, a continuidade do esforço desenvolvido 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 permitem 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 da Administração e do Emprego Público, 31 de Março de 2011

A Directora-Geral



Carolina Ferra

## II - Recursos Humanos da DGAEP

### 1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

A DGAEP contava em 31 de Dezembro de 2010 com um total de 146 trabalhadores, 15 em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR e 131 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

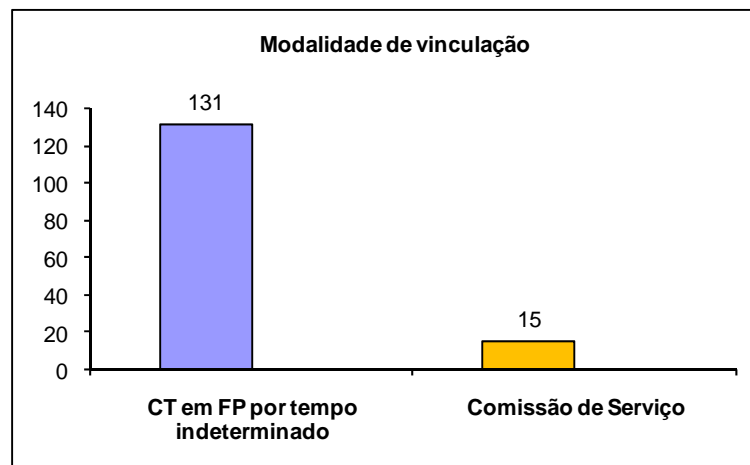


Gráfico n.º 1

Em comparação com o ano anterior em que se registaram 160 efectivos, houve um decréscimo de 14 trabalhadores o que representa um taxa de diminuição de 0,08 %.

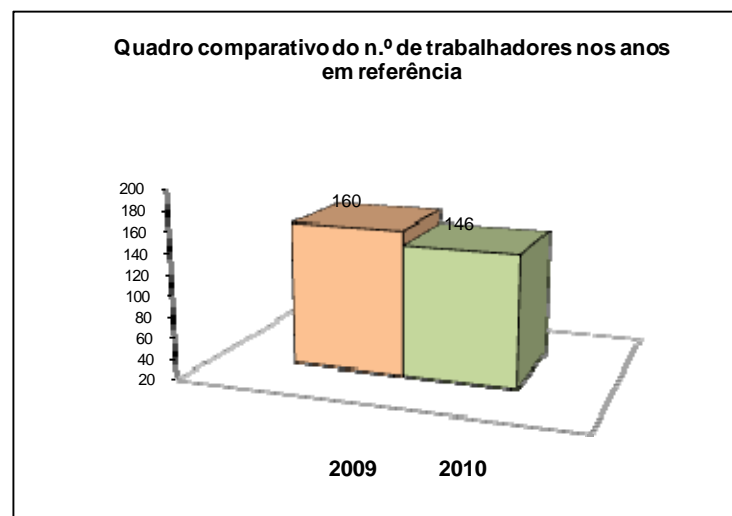


Gráfico n.º 2

## 2. TRABALHADORES SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

Os cargos dirigentes, num total de 16, englobam 3 cargos de direcção superior e 13 de direcção intermédia. Destes, encontram-se providos 15, faltando prover um cargo de direcção intermédia de 2.º grau. Tendo em conta o total de trabalhadores da Direcção-Geral, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 10,27 %.

Verificou-se no ano de 2010, nos cargos de direcção intermédia do 1.º grau, a diminuição de 1 lugar face à extinção do Departamento de Recrutamento e Selecção (DRSP) concretizado pela publicação da Portaria n.º1332/2010, de 31 de Dezembro.

Em relação aos cargos/carreiras, a que registou o maior número de trabalhadores em 2010 foi a de assistente técnico, com 57 elementos, o que representa uma taxa de 39 % do total dos efectivos. Segue-se a carreira técnica superior com 52 trabalhadores, a que corresponde uma taxa de 35,6 %. A terceira carreira mais representada é de assistente operacional com 16 trabalhadores, a que corresponde uma taxa de 11 %. A carreira menos representada é a de informática, contando com 6 trabalhadores.

Pelo atrás descrito, verifica-se que a representatividade das carreiras no cômputo dos trabalhadores desta Direcção-Geral é igual à verificada no ano anterior.

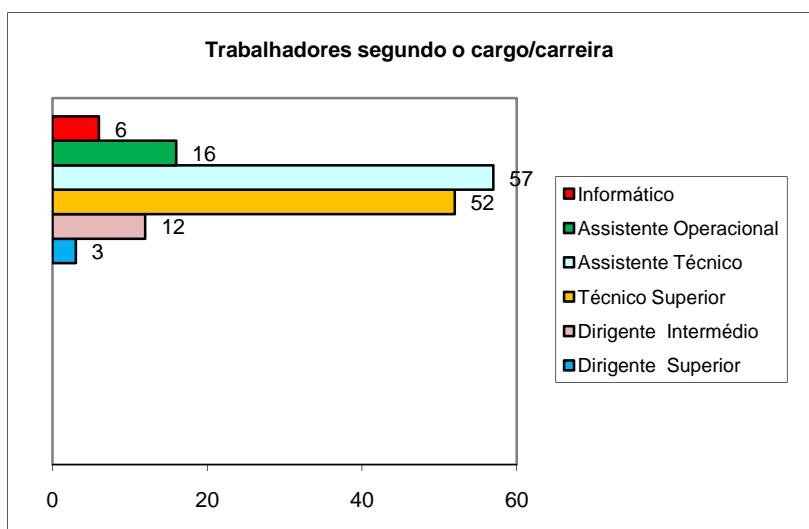


Gráfico n.º 3

## 3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO

Do total dos trabalhadores da DGAEP, 107 são do sexo feminino e 39 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 73 %, ligeiramente inferior à registada no ano anterior, que se situava nos 74 %.



Gráfico n.º 4

Existe pois, uma diferença muito acentuada de género, predominando o elemento feminino. Tal é observável no gráfico n.º 5, onde se verifica que nos cargos e em praticamente todas as carreiras, existe aquela predominância. Contudo, tal não se observa na carreira de assistente operacional onde existem mais elementos do sexo masculino.

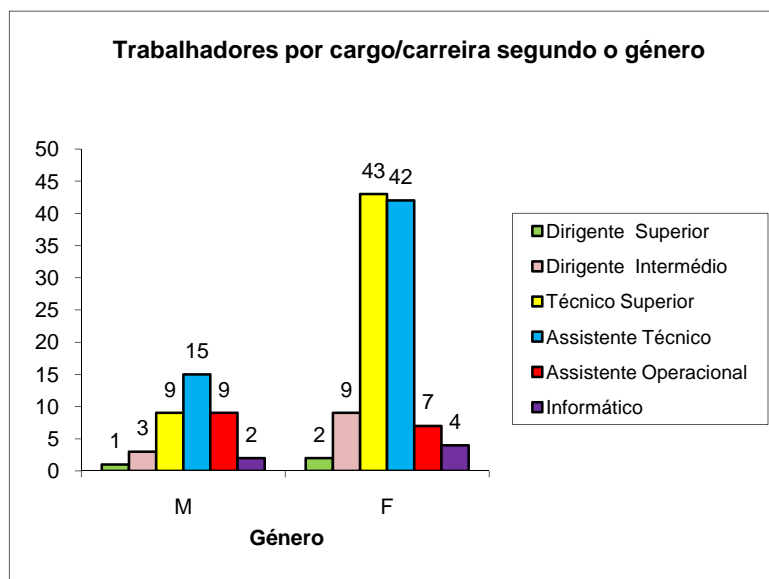


Gráfico n.º 5

#### 4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO

À semelhança do que se tem vindo a verificar em anos anteriores, o escalão etário cujo intervalo é o compreendido entre os 55 e os 59 anos, regista o maior número de trabalhadores. Neste escalão estão 44 trabalhadores, pertencentes às seguintes carreiras: técnica superior, assistente técnico e assistente operacional; tal corresponde a 30 % dos efectivos da DGAEP.

Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo, verifica-se que, quer o maior número de mulheres, quer o de homens, se situa na faixa etária entre os 55 e os 59 anos.

No que se refere aos efectivos jovens, esta Direcção-Geral não regista qualquer trabalhador no escalão etário entre os 20 e os 24 anos. Os efectivos mais jovens, 2 técnicas superiores, estão no escalão etário imediatamente seguinte, entre os 25 e os 29 anos.

A idade média dos trabalhadores da DGAEP é de 51,7 anos, exactamente igual à verificada no ano de 2009.

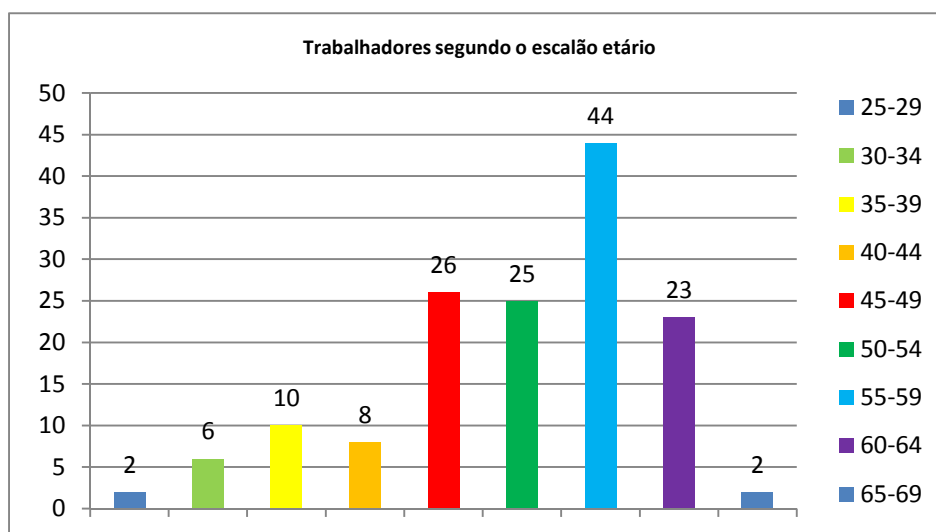


Gráfico n.º 6

O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho, é de 41 anos. A diferença agora verificada é inferior à apurada no ano anterior que era de 45 anos. As idades do “mais novo” e do “mais velho” correspondem a 25 anos e 66 anos respectivamente.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de trabalhadores do serviço, situa-se nos 47,26 %. Esta taxa atingiu no ano transacto os 48,75 %.

Fazendo uma análise global à estrutura etária, verifica-se que 64 % dos trabalhadores em exercício de funções na DGAEP têm mais de 50 anos, isto é, têm idades compreendidas entre os 50 anos e os 69 anos.



## 5. TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE

Nesta Direcção-Geral o nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efectivos, é de 25,9 anos, revelando uma ténue subida em relação ao ano de 2009 que era de 25,8 anos.

O nível de antiguidade situado no intervalo entre os 35 e os 39 anos é o que congrega um maior número de trabalhadores - 32, a que corresponde uma taxa de 22 %. Fazendo uma análise por género, verifica-se que é também neste intervalo que se situa a antiguidade do maior número de mulheres. Em relação à antiguidade dos homens, o maior número situa-se no nível imediatamente abaixo, entre os 30 e os 34 anos.

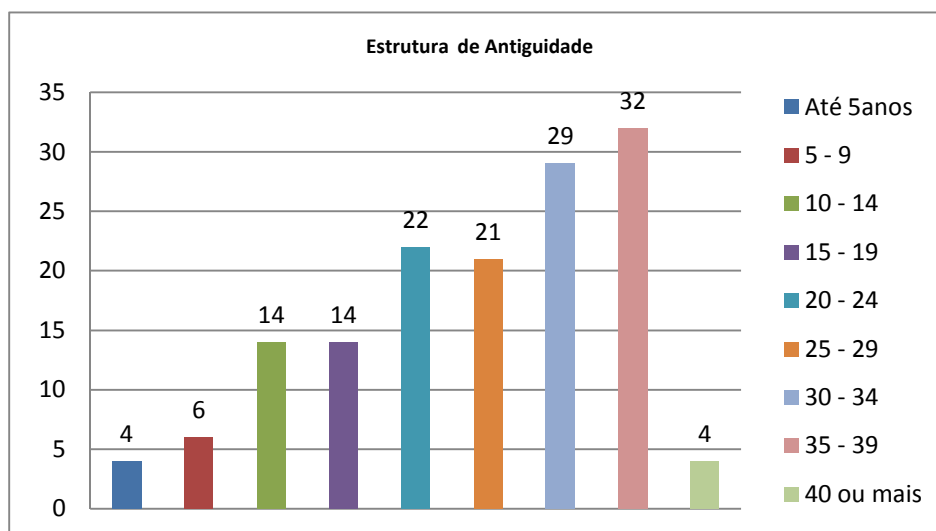


Gráfico n.º 7

## 6. TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

A licenciatura é o grau académico mais representado nesta Direcção-Geral. Com efeito, são licenciados 46,5 % dos efectivos. Em 2009 a percentagem referente a esta habilitação era de 45,6 %

A percentagem de efectivos com habilitação superior - doutoramento, mestrado, licenciatura e bacharelato - é de 51,36 %.

A habilitação a seguir mais representada, tal como verificado nos anos anteriores, é o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 16,4 % do total dos trabalhadores.

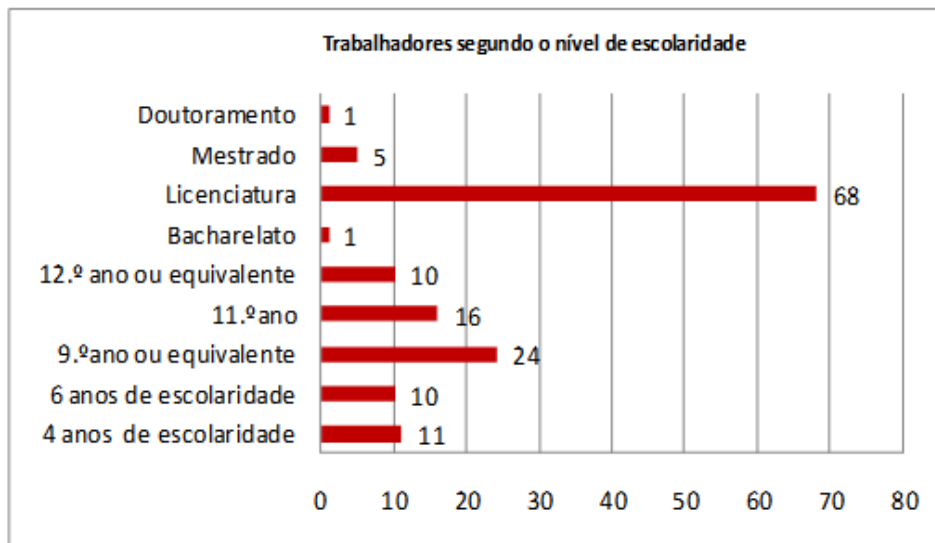


Gráfico n.º 8

No grupo de pessoal técnico superior, a licenciatura em Direito é a habilitação predominante. Existem 26 trabalhadores com esta licenciatura, o que representa uma taxa de 50 % deste grupo de pessoal. A licenciatura na área da Psicologia é a habilitação a seguir mais representada, com 10 trabalhadores, que corresponde a uma taxa de 19,2 % dos referidos técnicos superiores.

## 7. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2010 foram 4 os trabalhadores portadores de deficiência, 3 do sexo feminino e 1 do sexo masculino. O grau de deficiência é variável e os trabalhadores beneficiam, de acordo com o respectivo grau, de redução no IRS. Estes trabalhadores representam 2,7 % do total dos efectivos.

## 8. TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS

No ano de 2010 foi a seguinte a movimentação dos trabalhadores na DGAEP:

- Na carreira técnica superior ocorreram as seguintes admissões/regressos:  
Celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, após realização de procedimento concursal, 3 técnicas superiores;  
Através de mobilidade interna, 2 técnicos superiores vieram desempenhar funções para esta Direcção-Geral;  
Regressaram à DGAEP, por terem cessado as respectivas comissões de serviço como dirigentes, 3 técnicas superiores.

- Na carreira de informática ocorreu a seguinte admissão/regresso:  
Por ter solicitado o regresso ao serviço, pondo termo à situação de licença sem vencimento de longa duração, foi integrada no mapa de pessoal da DGAEP uma especialista de informática.

## 9. SAÍDAS DOS TRABALHADORES EM COMISSÃO DE SERVIÇO E CONTRATADOS

Registaram-se saídas, quer nos trabalhadores nomeados em comissão de serviço quer nos trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas.

Durante o ano de 2010, saíram da DGAEP 23 trabalhadores. Do número total de saídas atrás indicado, saíram definitivamente do serviço 18 trabalhadores.

A carreira onde se registaram maior número de saídas foi a de técnico superior, com 11 saídas, seguida da carreira de assistente técnico, com 7 saídas.

O número total de saídas em 2010 foi inferior ao registado no ano anterior, correspondendo a uma taxa de 15,75 %, enquanto no ano de 2009 foi de 16,25 %.

À semelhança do já acontecido em anos anteriores, também se aposentaram nos serviços onde exerciam funções, dois dirigentes, pertencentes à carreira técnica superior do mapa de pessoal desta Direcção-Geral.

## 10. MOTIVO DAS SAÍDAS

Na generalidade, as saídas podem acontecer por tempo determinado, isto é, com hipótese de regresso, pois os trabalhadores continuam a pertencer ao mapa de pessoal do serviço, ou definitivas, quando não existe tal hipótese.

O motivo de saída é variável segundo o grupo de pessoal, estando relacionado com as situações profissionais que a seguir se enunciam:

No grupo de pessoal dirigente, o motivo da saída prende-se com a cessação da comissão de serviço.

Na carreira técnica superior, as saídas aconteceram pelos seguintes motivos:

- Exercício de funções dirigentes noutros serviços;
- Procedimento concursal;
- Aposentação;

- Início de mobilidade interna noutros serviços;
- Fim da situação de mobilidade interna na DGAEP.

Na carreira de assistente técnico, as saídas ocorreram por:

- Aposentação;
- Início de mobilidade interna noutra serviço.

Na carreira de assistente operacional, as saídas aconteceram por:

- Aposentação;
- Limite de idade.

Na carreira de informática são os seguintes os motivos de saída:

- Aposentação;
- Procedimento concursal.

Dos 18 trabalhadores que saíram definitivamente, 13 fizeram-no por aposentação/limite de idade, o que representa uma taxa de 72 % do total das saídas definitivas, conforme expresso no gráfico n.º 9.

No ano anterior, a percentagem de aposentações em relação ao total das saídas definitivas foi de 60 %.

Também de assinalar que no ano de 2010 não se registou qualquer morte de entre os trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal da DGAEP.

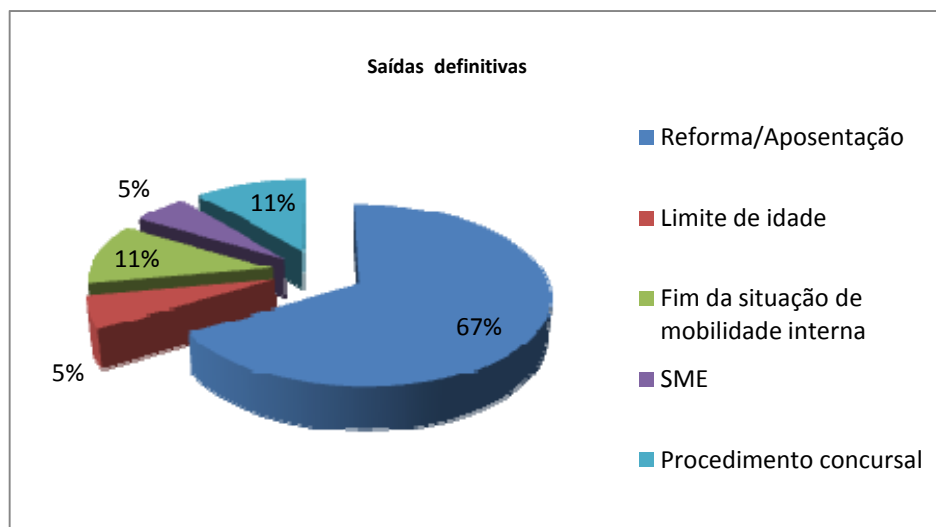


Gráfico n.º 9

## 11. POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS

No ano em análise, não foram abertos procedimentos concursais para os postos de trabalho cuja relação jurídica de emprego é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Transitaram para o ano de 2010 os procedimentos concursais não concluídos e abertos no ano de 2009. Contudo, não foram ocupados todos os postos de trabalho, para os quais esses procedimentos foram abertos.

Assim, apesar de concluído o procedimento concursal para ocupação de dois postos de trabalho na categoria/carreira de assistente técnico, não houve provimento dos candidatos aprovados, pois todos recusaram o acordo do posicionamento remuneratório. Esta tomada de posição, por parte dos candidatos, surgiu face à entrada em vigor do Despacho n.º15248-A/2010, publicado em DR, 2.ª série, de 7 de Outubro, que veio vedar a alteração da posição remuneratória aos trabalhadores candidatos a um posto de trabalho na mesma carreira e categoria de que são titulares.

No procedimento para a carreira técnica superior, aberto para ocupação de dois postos de trabalho no Departamento de Gestão Organizacional, só houve uma candidata aprovada, pelo que um posto de trabalho não foi ocupado.

O procedimento concursal para sete postos de trabalho na carreira técnica superior cujo requisito de habilitação é a licenciatura em Direito continua em desenvolvimento.

Os procedimentos concursais para ocupação de três postos de trabalho na carreira técnica superior no Departamento de Recrutamento e Selecção irão cessar, face à extinção desta unidade orgânica.

## 12. MUDANÇA DE SITUAÇÃO

No ano em análise, as mudanças de situação verificadas nos trabalhadores da DGAEP ocorreram por alteração do posicionamento remuneratório, por opção gestionária. Assim, de acordo com o preceituado no n.º1 do artigo 47.º da Lei n.º12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foram considerados todos os trabalhadores onde quer que se encontrem em exercício de funções.

Na generalidade a alteração de posicionamento remuneratório aconteceu em todas as carreiras, tendo abrangido 17 trabalhadores em exercício de funções no serviço, o que corresponde a uma taxa de 11,6 % do total dos trabalhadores do serviço.

Viram igualmente o seu posicionamento remuneratório alterado, 9 trabalhadores que pertencem à carreira técnica superior e se encontram a exercer funções noutros serviços.

### 13. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho praticado na DGAEP é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14:30h às 17h. Praticam este tipo de horário, 78 % dos trabalhadores.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 9,5 % dos trabalhadores.

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

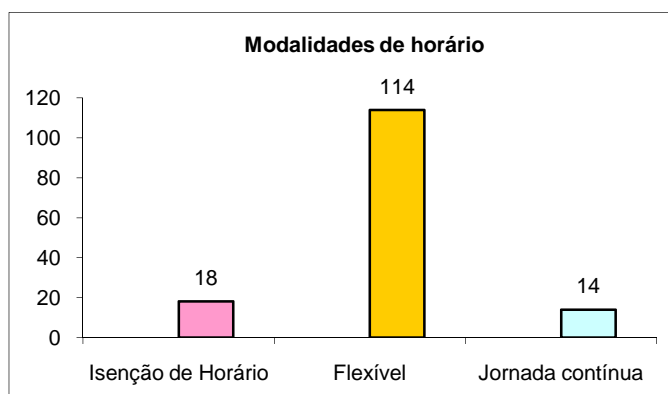


Gráfico n.º 10

### 14. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Na DGAEP, o trabalho extraordinário foi desenvolvido por trabalhadores com as categorias de assistente operacional e de assistente técnico. A prestação deste trabalho ocorreu no exercício das funções de motorista da Direcção e no acompanhamento das obras nas novas instalações da Praça do Comércio e a respectiva mudança.

Ao longo do ano de 2010, foi prestado um total de 1500 horas de trabalho extraordinário, mais 562,5 horas que no ano anterior, dadas as circunstâncias excepcionais atrás apontadas de obras e mudança de instalações.

Este trabalho extraordinário foi diurno em 1097 horas, em dia de descanso semanal obrigatório foi de 77 horas, em dia de descanso semanal complementar foi de 308 horas e em dia feriado foi de 18 horas.

A compensação por este trabalho foi efectuada através de contrapartida remuneratória de € 4422,69 para as referidas horas diurnas e de € 7012,91 para o trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado.

## 15. AUSÊNCIAS

O número total de ausência ao trabalho, contabilizado no ano de 2010, foi de 2380 dias.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com a doença do trabalhador que atingiu os 1861 dias. Este valor corresponde a 78 % do total dos dias de ausência.

A ausência por conta do período de férias aconteceu num total de 211,5 dias.

A taxa de absentismo que se situa em 6,52 %, tem vindo a diminuir desde 2008, ano em que atingiu 10,06 %.



Gráfico n.º 11

Os trabalhadores da carreira de assistente operacional são os que contabilizam um maior número de ausências.

Fazendo análise do número de faltas por género, verifica-se que proporcionalmente os homens têm mais faltas que as mulheres.

## 16. TRABALHADORES EM GREVE

No ano de 2010 registaram-se 24 ausências ao serviço por motivo de greve.

No dia 4 de Março fizeram greve 11trabalhadores e no dia 24 de Novembro 13 trabalhadores.

Os trabalhadores ausentes por greve pertencem às carreiras de técnico superior, de assistente técnico e de informática.

### III - Encargos com Pessoal

#### 1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Tendo como período de referência o mês de Dezembro e considerando as remunerações mensais base ilíquidas (brutas) mais os suplementos regulares, verifica-se que 28,7 % dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre “501-1000 €”.

Este escalão abrange 42 trabalhadores, 28 dos quais são do sexo feminino e 14 do sexo masculino.

A remuneração mínima auferida nesta Direcção-Geral é de € 532,08 e é igualmente atribuída aos trabalhadores do sexo masculino e feminino. Esta remuneração é recebida por trabalhadores da carreira de assistente operacional.

A remuneração máxima do sexo feminino é de € 4512,09, sendo também a remuneração mais alta auferida no serviço. A remuneração máxima do sexo masculino é de € 3757,76.

As remunerações máximas tanto do sexo feminino como do masculino são as auferidas pelos dirigentes superiores respectivamente de 1.º grau e de 2.º grau.

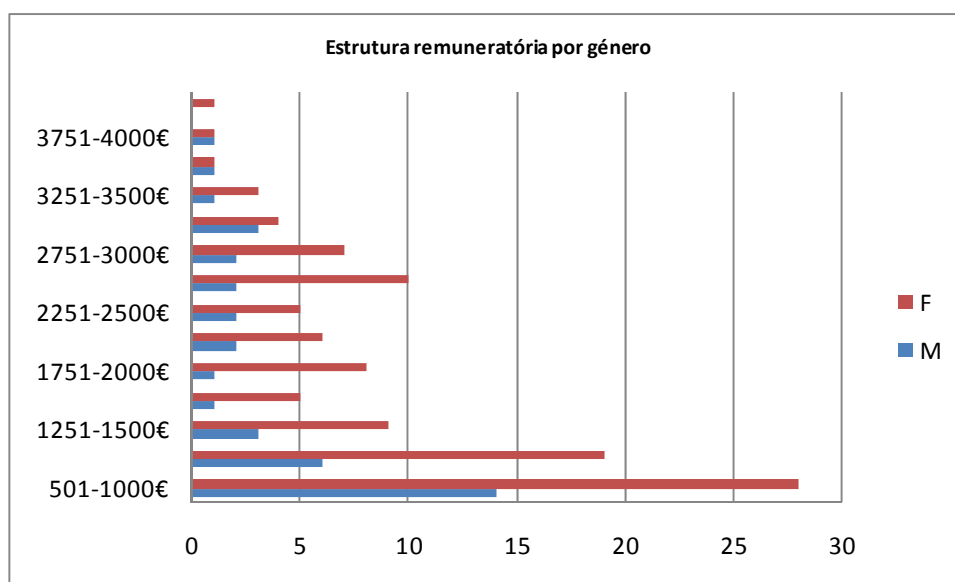


Gráfico n.º 12



## 2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Do total dos encargos com pessoal, 81,9 % referem-se à remuneração base, proporção sensivelmente semelhante à do ano anterior, que se situava nos 82 %.

Considerando que o número de horas prestadas em trabalho extraordinário aumentou, situação que no presente ano tem um cariz extraordinário, tal como referido, pela necessidade de acompanhamento das obras nas novas instalações da Praça do Comércio e a respectiva mudança, o valor despendido com o trabalho extraordinário também aumentou, em € 5287,3 em comparação com o ano anterior,

A taxa dos encargos sociais, a proporção entre o total dos encargos com prestações sociais e o subsídio de refeição sobre o total dos encargos com a remuneração base, diminuiu em relação a 2009, que era de 4,5 %, situando-se em 2010 nos 4,35 %. Tal diminuição, ainda que não muito significativa, reflecte em parte as novas regras de atribuição das prestações no âmbito da protecção familiar, nomeadamente o abono para crianças e jovens, que entraram em vigor em Agosto de 2010.

A remuneração base média anual, a proporção entre o total dos encargos com a remuneração base e o total dos efectivos é de € 25 298, ligeiramente superior a 2009 em que atingiu os € 24 374.

O leque salarial líquido que consiste na proporção entre o vencimento líquido mais alto (não incluindo dirigentes), e o mais baixo, atingiu a amplitude de 6,03.

## IV - Segurança e Saúde

### 1. ACIDENTES

No ano de 2010 não foram registados acidentes em serviço, pelo que não há a registar dias de trabalho perdidos por esse motivo.

Também não transitaram, para o ano em análise, situações de acidentes ocorridos em anos anteriores.

### 2. ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Subordinada à temática “Regimes de protecção de acidentes de trabalho e doenças profissionais” realizaram-se 2 acções de formação, uma interna e outra externa, com respectivamente 18 horas e 7 horas de duração e frequentadas por um total de 13 formandos.

## V - Formação Profissional

### 1. ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS

As acções de formação frequentadas pelos trabalhadores da DGAEP tiveram uma componente interna e outra externa, num total de 30 acções.

Relativamente às acções de formação interna, num total de 7, foram realizadas nas instalações da DGAEP, e tiveram como formadores, na sua maioria, trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal desta Direcção-Geral, à excepção de uma que teve a participação de formadores externos. A duração de 6 destas acções foi inferior a 30h, sendo apenas 1 de 30h e incidiram nas seguintes áreas temáticas:

- Direito
- Matemática e Estatística
- Informática

No que concerne às acções de formação externas, num total de 23, estas realizaram-se maioritariamente no Instituto Nacional de Administração (INA), mas também nas universidades, nas associações sindicais e em outros serviços da AP.

Estas acções externas consistiram essencialmente em CURSOS, AUDIOCONFERÊNCIAS, WORKSHOPS, SEMINÁRIOS, JORNADAS, ROADSHOW E EXPO.

Das 23 acções de formação externas realizadas, 19 tiveram uma duração inferior a 30h, e 4 tiveram uma duração situada no intervalo entre 30 e 35h.

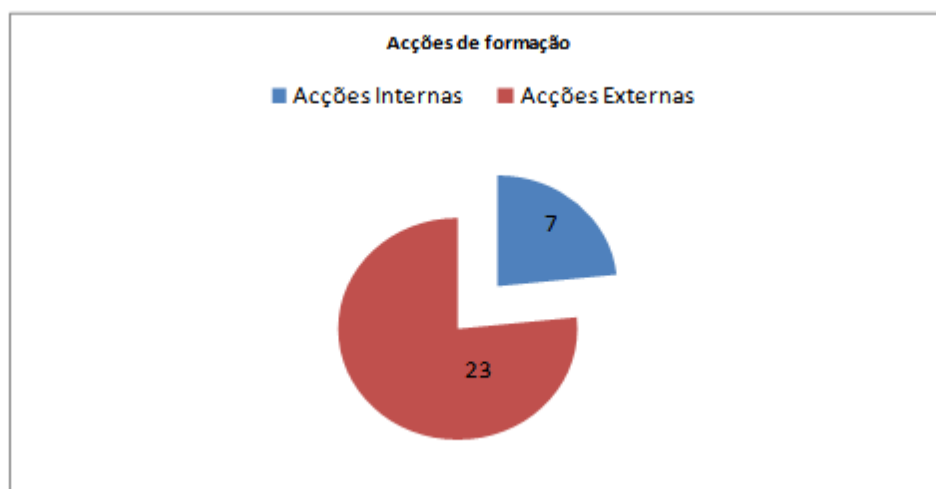


Gráfico n.º 13

A frequência das acções externas verificou-se nas seguintes áreas temáticas:

- Direito;
- Informação e Jornalismo;
- Matemática e Estatística;
- Ciências Empresariais;
- Informática;
- Ciências Sociais.

As acções de formação decorreram na sua maioria em regime presencial, contudo também se registaram 2 acções em regime à distância ou *e-learning*.

Cinco trabalhadores frequentaram três acções em regime de autoformação.

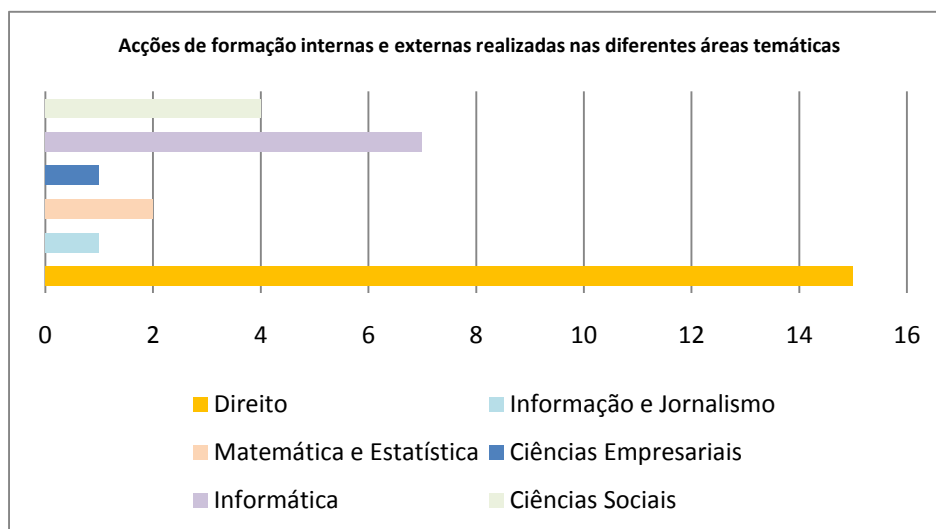


Gráfico n.º 14

## 2. PARTICIPAÇÃO EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO

No ano de 2010, houve um total de 155 participações em acções de formação. Destas, 82 ocorreram em acções internas e 73 em acções externas.

A formação profissional, realizada externamente, abrangeu todos os grupos de pessoal. A formação interna apenas não foi frequentada pelo grupo de pessoal de assistente operacional.

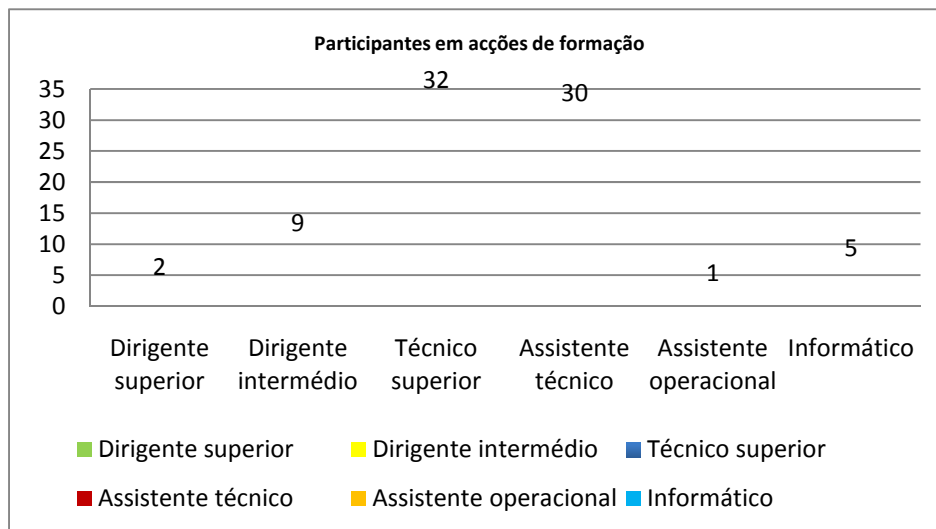


Gráfico n.º 15

Os trabalhadores da carreira técnica superior foram os mais representados nas acções de formação, tendo atingido um número total de 32 participantes, o que equivale a 40,5 % dos participantes.

A taxa de participação na formação, o rácio entre os participantes na formação e o total de efectivos, foi de 54 %.

### 3. DESPESA COM FORMAÇÃO

Os custos totais com a formação, em 2010, foram de € 4582,30. A despesa com as acções de formação interna foi de € 1890,00 e com as acções de formação externa foi de € 2692,30.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,1 %, enquanto que no ano de 2009 tinha sido de 0,3 %.

## VI - Relações Profissionais e de Disciplina

### 1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

São 13 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

Não existe comissão de trabalhadores.

### 2. DISCIPLINA

Não foi instaurado nem está a decorrer qualquer processo disciplinar.

## VII - Considerações Finais

Para os trabalhadores da DGAEP, o ano de 2010 fica indelévelmente marcado pela mudança de instalações. Com efeito, a Direcção-Geral, depois de 34 anos na Av. 24 de Julho, está presentemente, desde Novembro de 2010, sediada na Praça do Comércio.

A par desta mudança geográfica, verificou-se também uma mudança estrutural com a extinção do Departamento de Recrutamento e Selecção (DRSP), o que originou a afectação dos trabalhadores desse Departamento a outras unidades orgânicas, bem como a supressão de um cargo de direcção intermédia de 1.º grau.

O número de trabalhadores desta Direcção-Geral continua em decréscimo, esta tendência acentuou-se no ano em análise, já que a taxa de cobertura foi de 39 %, a mais baixa dos últimos 5 anos.

De realçar o facto muito significativo de não terem existido acidentes em serviço, nem ter existido a transição de acidentes ocorridos em anos anteriores, para o ano de 2010, situação nunca até então constatada em anteriores balanços sociais.

A taxa de absentismo, o rácio entre o total dos dias de ausência, sem as férias, sobre o total dos dias potenciais de trabalho, continua em decréscimo, o que significa que tem diminuído o número de ausências/faltas dos trabalhadores.

A idade média dos trabalhadores da DGAEP que se situa nos 51,7 anos, exactamente igual à do ano transacto, apresenta uma grande diferença em relação à média da Administração Central que é de 43,4 anos, de acordo com os dados provisórios de 2010 do BOEP.

No que concerne à formação profissional, constata-se que, apesar da dotação orçamental destinada aos encargos com a formação ser diminuta, foi feito um esforço considerável no sentido de responder às necessidades sentidas, proporcionando aos trabalhadores, em todas as carreiras/categorias, a formação.

No seguimento de uma política de alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária, foram abrangidos 11,6 % dos trabalhadores em todas as carreiras e categorias.

De assinalar ainda, o aumento excepcional do número de horas extraordinárias prestadas neste ano que, tal como foi assinalado no corpo do relatório, aconteceu em virtude da necessidade de acompanhamento das obras nas novas instalações e da realização da mudança.

# ANEXOS



## Indicadores

Recursos Humanos					
BALANÇO SOCIAL			2008	2009	2010
Idade Média	$\frac{\text{Somatório das Idades}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	52 anos	51,7 anos	51,7anos
Nível Médio de Antiguidade	$\frac{\text{Somatório das Antiguidades}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	26 anos	25,8 anos	25,9 anos
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{\text{Total Pessoal Técnico Superior}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	35%	35%	35,6%
Taxa de Assistente Operacional	$\frac{\text{Total carreira assistente operacional}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	10,24%	11,25%	10,95%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total efectivos femininos}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	72,89%	74,37%	73,28%
Taxa de Feminização Dirigente	$\frac{\text{Total efectivos femininos dirigentes}}{\text{Total de Dirigentes}}$	X 100	76,92%	75%	73%
Taxa de Enquadramento	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	7,83%	10%	10,27%
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{Somatório dos efectivos idade <25}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	0% Nota: Escalaõ Etário 25- 29=1,20%.	0,6%	0% Nota: Escalaõ Etário 25- 29=1,36%.
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\text{Somatório dos efectivos de Idades idade =>55}}{\text{Total de Efectivos}}$	x 100	45,78%	48,75%	47,26%
Taxa de Habilitação Superior	$\frac{\text{Total Bach+Lic+Mest+Dout.}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	48,19%	49,37%	51,36%
Taxa de Habilitação Secundária	$\frac{\text{Total habilitações do 11.º ao 12.º+CMS}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	20,48%	20,6%	17,8%
Taxa de Habilitação Básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	31,32%	30%	21,9%

Recursos Humanos					
BALANÇO SOCIAL			2008	2009	2010
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	17,46%	11,25%	6,16%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	30,12%	16,25%	15,75%
Taxa de Rotação (turnover)	$\frac{\text{Total de Efectivos}}{\text{Total de efectivos 2009+admissões+saídas}}$		0,6	0,75	0,76
Taxa de Cobertura	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Saídas}}$	X 100	58%	80,7%	39%
Índice de Absentismo	$\frac{\text{Total de dias Ausência (s/ Férias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efectivos)}}$	X 100	10,06% Nota: dias úteis ano*250	7,22% Nota: dias úteis ano*250	6,52% 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	5,81%	4,5%	4,35%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}{\text{Total de Efectivos}}$		23 449€	24 374€	25 298€
Leque Salarial Ilíquido <sup>1</sup>	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$		6,56	6,32	6,03
Formação					
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{Total Participantes na Formação}}{\text{Total de Efectivos}}$	X 100	70%	78%	54%
Taxa de investimento	$\frac{\text{Total Despesa em Formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}}$	X 100	0,9%	0,3%	0,1%

<sup>1</sup> Não inclui as Remunerações de Dirigentes e Chefias