



2011 **BS**

balanço social 2011

 **dgaep**
 Direcção-geral da administração
 e do emprego público

2011 BS

balanço social 2011

 **dgae**
direcção-geral da administração
e do emprego público

Índice Geral

I - INTRODUÇÃO	3
II - Recursos Humanos da DGAEP.....	4
1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	4
2. TRABALHADORES SEGUNDO O CARGO/CARREIRA.....	5
3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO.....	6
4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO	7
5. TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE.....	8
6. TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE.....	9
7. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.....	9
8. TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS	10
9. SAÍDAS DOS TRABALHADORES EM COMISSÃO DE SERVIÇO E CONTRATADOS.....	10
10. MOTIVO DAS SAÍDAS	11
11. POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS.....	12
12. MUDANÇA DE SITUAÇÃO.....	12
13. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	12
14. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	13
15. AUSÊNCIAS.....	14
16. TRABALHADORES EM GREVE.....	14
III - Encargos com Pessoal.....	15
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO	15
2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL	16
IV - Segurança e Saúde	17
1. ACIDENTES.....	17
2. ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO	17
V - Formação Profissional.....	18
1. ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS	18
2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO	19
3. DESPESA COM FORMAÇÃO.....	21
VI - Relações Profissionais e de Disciplina.....	22
1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	22
2. DISCIPLINA.....	22
VIII - Considerações Finais	23
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 2011, 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 de 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 perspetivar a sua evolução.

Para além dos indicadores de 2011, 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 efetivos aliado ao aumento da sua qualificação, contribuindo, assim, para o desenvolvimento das respetivas competências.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar 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 efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores 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 e do Emprego Público, 31 de Março de 2012

A Diretora-Geral



Carolina Ferra

II - Recursos Humanos da DGAEP

1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

A DGAEP contava em 31 de Dezembro de 2011 com um total de 133 trabalhadores, 15 em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR e 118 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

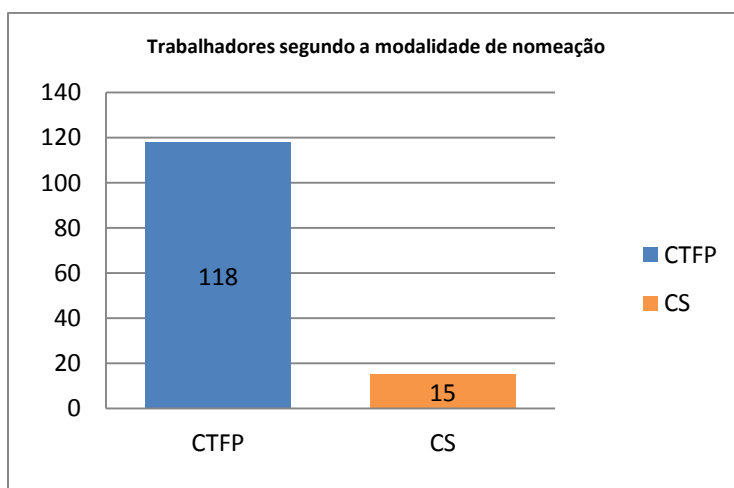


Gráfico n.º 1

Em comparação com o ano anterior em que se registaram 146 efetivos, houve um decréscimo de 13 trabalhadores o que representa uma taxa de diminuição de 0,089 %.

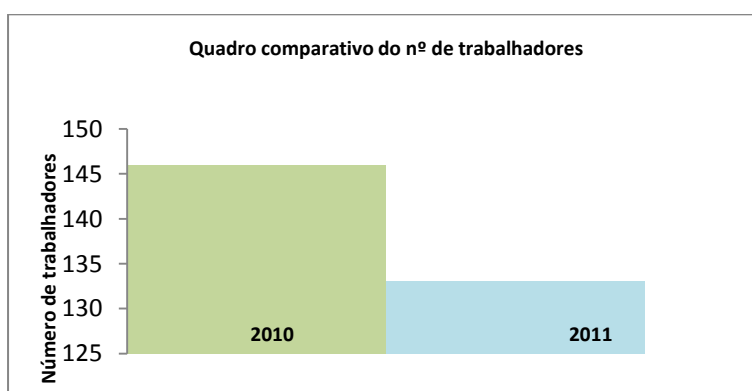


Gráfico n.º 2

2. TRABALHADORES SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

Encontram-se providos 15 cargos dirigentes, 3 são cargos de direção superior de 1.º e de 2.º grau, 7 de direção intermédia de 1.º grau e 5 de direção intermédia de 2.º grau. Contudo de acordo com a estrutura flexível fixada para esta Direção-Geral não está preenchido um cargo de direção intermédia de 2.º grau. Tendo em conta o total de trabalhadores do serviço, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 11,27%.

Analisando os cargos/carreiras, a que registou o maior número de trabalhadores em 2011 foi a de assistente técnico, com 49 elementos, o que representa uma taxa de 36,8% do total dos efetivos. Segue-se a carreira técnica superior com 45 trabalhadores, a que corresponde uma taxa de 33,8 %. A terceira carreira mais representada é de assistente operacional com 16 trabalhadores, a que corresponde uma taxa de 12%. A carreira menos representada é a de informática, contando com 8 trabalhadores. Contudo foi a única carreira a ter um aumento do número de trabalhadores.

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

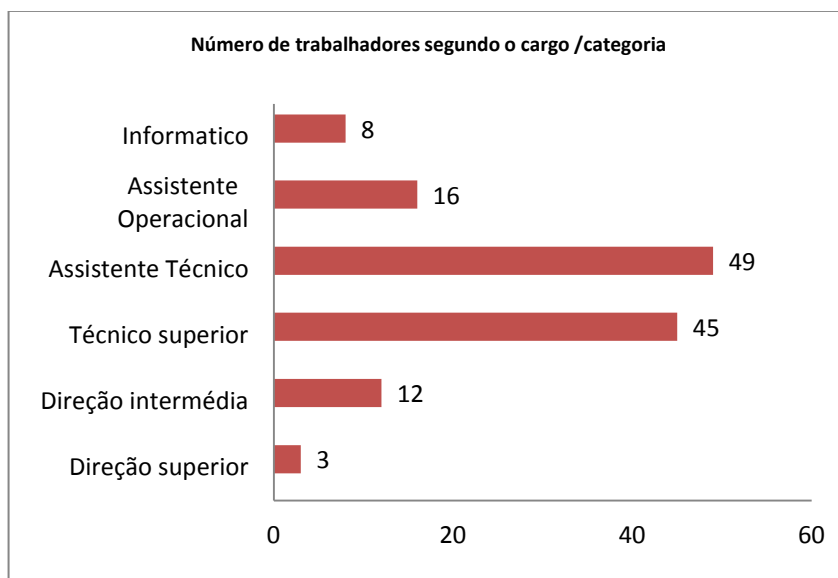


Gráfico n.º 3

3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO

Do total dos trabalhadores da DGAEP, 92 são do sexo feminino e 41 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 69%, inferior à registada no ano anterior, que se situava nos 73%.

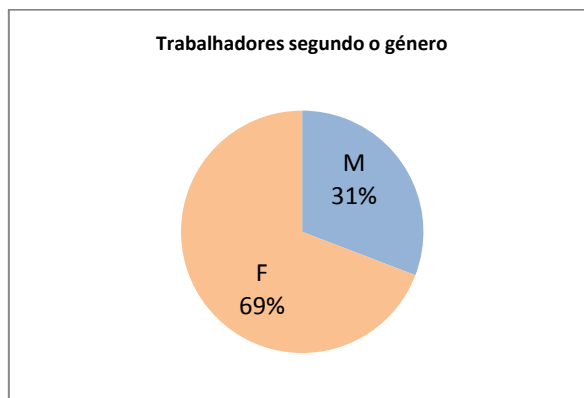


Gráfico n.º 4

Existe pois, uma diferença muito acentuada de género, predominado 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.

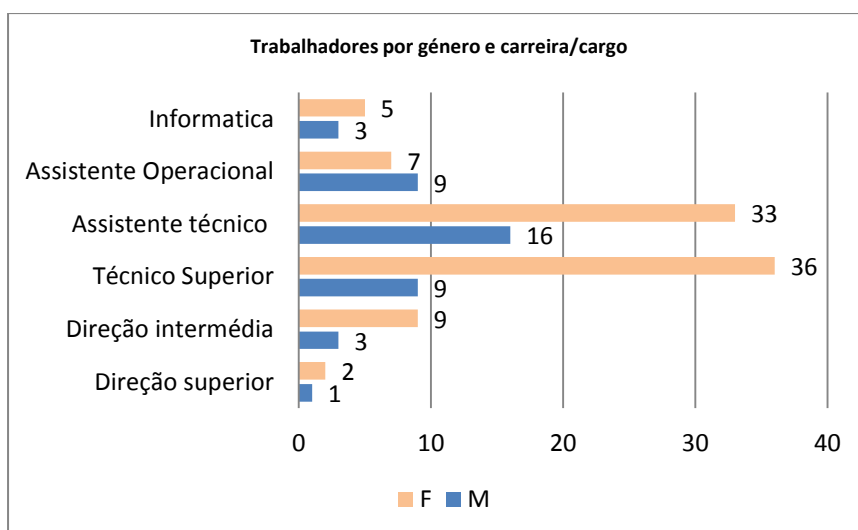


Gráfico n.º 5

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 38 trabalhadores, pertencentes a todas as carreiras, tal corresponde a 28,5% dos efetivos 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 efetivos jovens, esta Direcção-Geral não regista qualquer trabalhador no escalão etário entre os 20 e os 24 anos. Os efetivos 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 51,4 anos, ligeiramente inferior à verificada no ano de 2010 que foi de 51,7 anos.

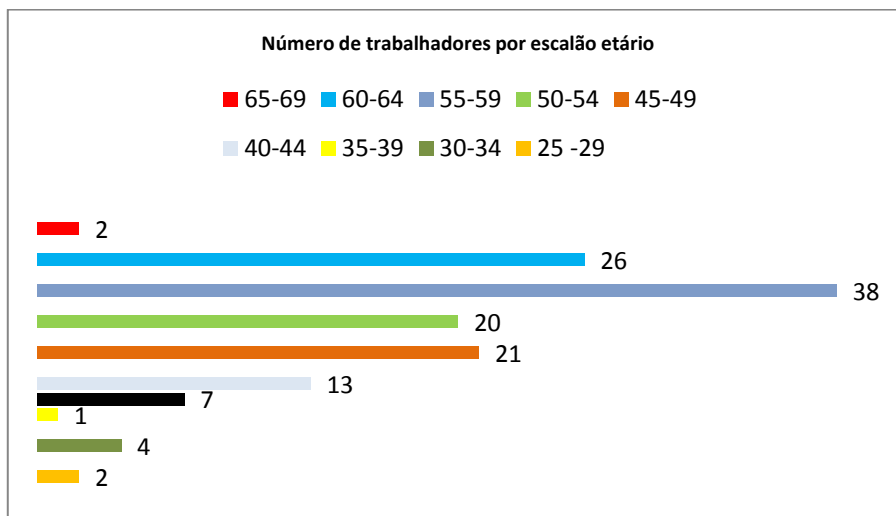


Gráfico n.º 6

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 igual à apurada no ano anterior. As idades do “mais novo” e do “mais velho” correspondem a 26 anos e 67 anos respetivamente.

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 49,62 %. Esta taxa atingiu no ano transato os 47,26 %.

Fazendo uma análise global à estrutura etária, verifica-se que 64,6 % 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 efetivos, é de 25,9 anos, igual à verificada no ano de 2010.

O nível de antiguidade situado nos intervalos entre os 25 e os 29 anos e entre 35 e os 39 anos são os que congregam um maior número de trabalhadores, compreendendo cada um 33 efetivos. Fazendo uma análise por género, verifica-se que no intervalo entre os 35 e os 39 anos se situa a antiguidade do maior número de mulheres. Em relação à antiguidade dos homens, o maior número, situa-se no intervalo, entre os 25 e os 29 anos.

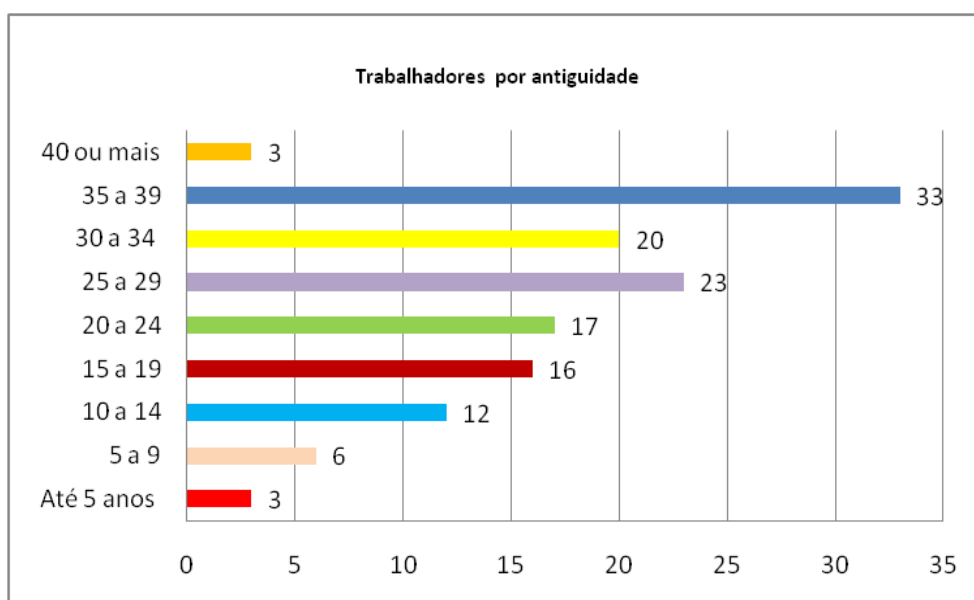


Gráfico n.º 7

6. TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

A licenciatura é o grau académico mais representado nesta Direção-Geral. Com efeito, são licenciados 46,6% dos efetivos. Em 2010 a percentagem referente a esta habilitação era de 46,5%

A percentagem de efetivos com habilitação superior - mestrado, licenciatura e bacharelato - é de 51,87 %.

A habilitação a seguir mais representada, tal como verificado nos anos anteriores, é o 9.º ano de escolaridade, que é detida por 17,2 % do total dos trabalhadores.

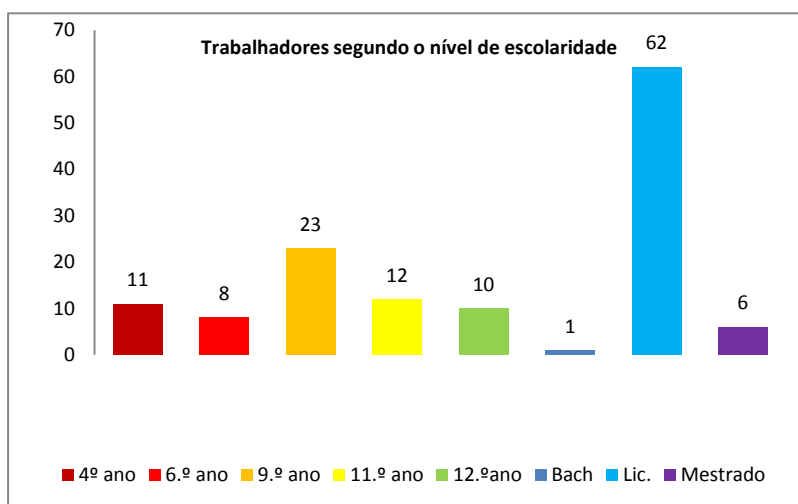


Gráfico n.º 8

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 57 % deste grupo de pessoal. A licenciatura em Economia é a habilitação a seguir mais representada, com 8 trabalhadores, que corresponde a uma taxa de 17,7 % dos referidos técnicos superiores

7. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2011 foram 3 os trabalhadores portadores de deficiência, 2 do sexo feminino e 1 do sexo masculino. O grau de deficiência é variável e os trabalhadores beneficiam, de acordo com o respetivo grau, de redução no IRS. Estes trabalhadores representam 2,2 % do total dos efetivos.

8. TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS

No ano de 2011, entraram na DGAEP 10 trabalhadores pertencentes às seguintes carreiras/categorias e nas modalidades que se indicam:

- Para cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º grau, respetivamente uma trabalhadora da carreira de inspeção e uma técnica superior pertencente ao mapa de pessoal da DGAEP e que exercia funções em comissão de serviço noutro organismo.
- Para a carreira técnica superior ocorreram as seguintes admissões/regressos:
 - Através de mobilidade interna, 3 técnicos superiores vieram desempenhar funções para esta Direcção-Geral;
 - Regressaram à DGAEP, por terem cessado as respetivas comissões de serviço enquanto dirigentes, 3 técnicas superiores.
- Para carreira de informática veio desempenhar funções em mobilidade interna 1 especialista de informática
- Para a carreira/categoria de assistente técnico regressou 1 trabalhador que esteve em situação de licença sem vencimento de longa duração para acompanhamento de cônjuge colocado no estrangeiro.

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 2011, saíram da DGAEP 23 trabalhadores: de direção intermédia do 1.º grau, da carreira técnica superior e da carreira de assistente técnico. Do número total de saídas atrás indicado, saíram definitivamente do serviço 9 trabalhadores.

A carreira onde se registaram maior número de saídas foi a de técnico superior, com 13 saídas.

O número total de saídas em 2011 foi igual ao registado no ano anterior.

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 relacionadas com as situações profissionais que a seguir se enunciam:

No grupo de pessoal dirigente o motivo da saída prendeu-se com a aposentação e a cessação da comissão de serviço.

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

- Aposentação;
- Acordo de cedência de interesse público
- Exercício de funções dirigentes noutros serviços;
- 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 noutro serviço.
- Procedimento concursal

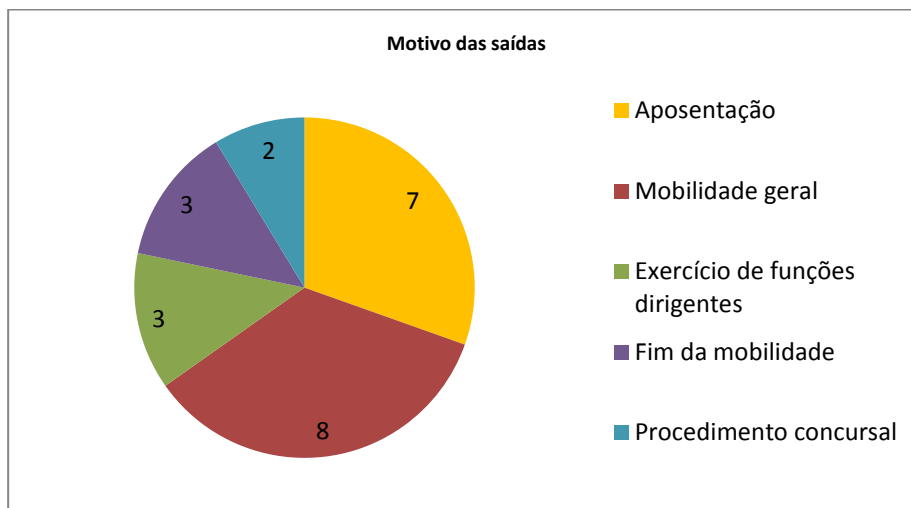


Gráfico n.º 9

Dos 23 trabalhadores que saíram, 7 fizeram-no por aposentação, o que representa uma taxa de 39 % do total das saídas

11. POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS

No ano em análise, foram abertos 2 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 2011 os procedimentos concursais não concluídos e abertos no ano de 2009.

Assim, apesar de concluído o procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho na categoria/carreira de assistente técnico, não houve preenchimento do lugar do mapa de pessoal pois a candidata aprovada não aceitou o provimento.

No procedimento aberto para ocupação de um posto de trabalho na carreira técnica superior no Departamento de Gestão e Administração, decorria ainda em 31 de Dezembro de 2011.

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

12. MUDANÇA DE SITUAÇÃO

Decorrente do estabelecido no Orçamento de Estado para 2011, no que concerne à proibição das valorizações remuneratórias, não se verificaram no ano em análise, mudanças de situação dos trabalhadores.

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, 105 trabalhadores.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 13 trabalhadores.

Com isenção de horário, estão os dirigentes.

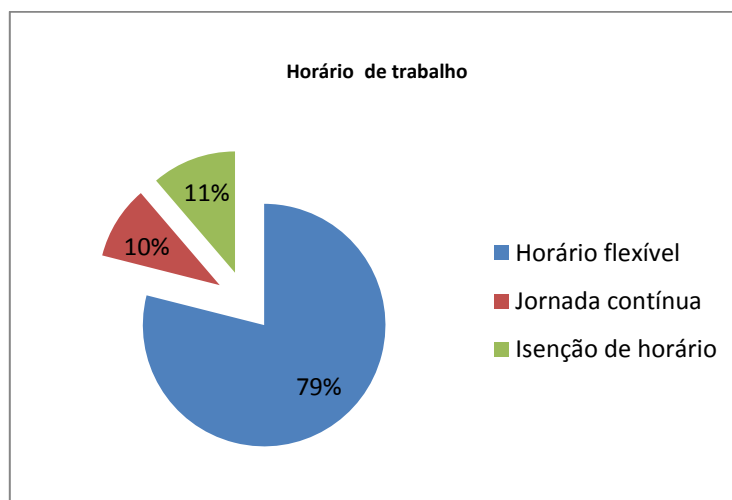


Gráfico n.º10

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 em dia normal de trabalho, ocorreu no exercício das funções de motorista da Direção e, em feriado e sábado para acompanhamento de obras nas instalações.

Ao longo do ano de 2011, foi prestado um total de 837,5 horas de trabalho extraordinário (em dia normal de trabalho, sábados e feriados), menos 626,5 horas

Este trabalho extraordinário em dia normal de trabalho foi de 767,5 horas, em dia de descanso semanal complementar foi de 49 horas e em dia feriado foi de 21 horas.

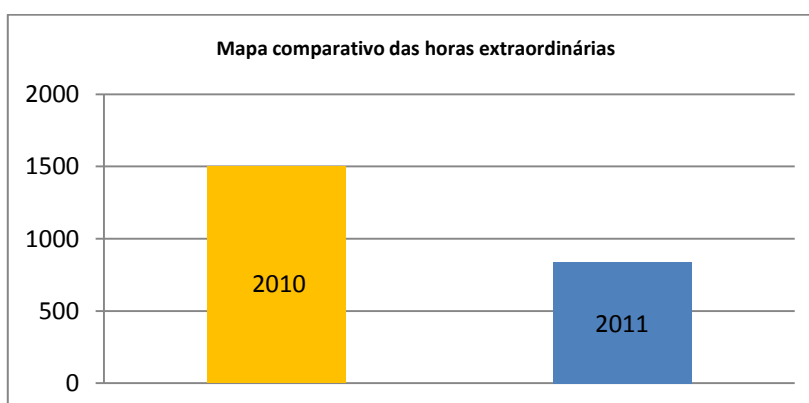


Gráfico n.º 11

15. AUSÊNCIAS

O número total de ausência ao trabalho, contabilizado no ano de 2011, foi de 2881 dias.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com a doença do trabalhador que atingiu os 2209 dias. Este valor corresponde a 77 % do total dos dias de ausência.

A ausência por proteção na parentalidade aconteceu num total de 313 dias.

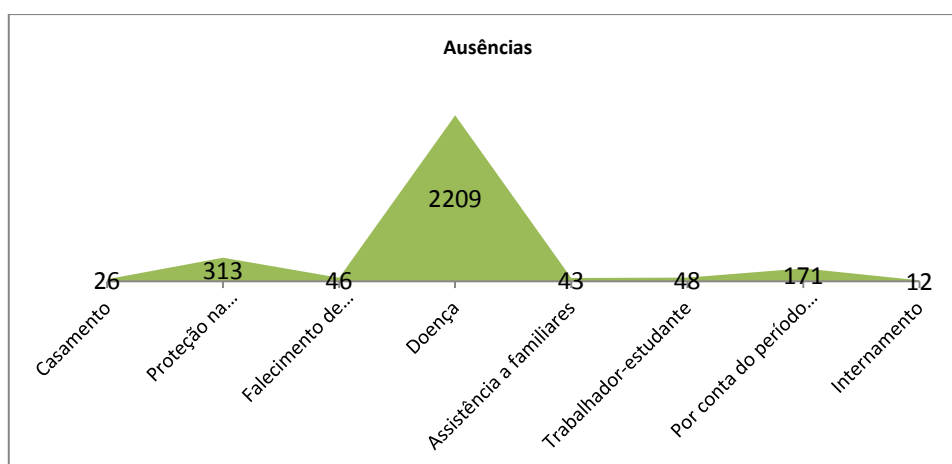


Gráfico n.º 12

16. TRABALHADORES EM GREVE

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

No dia 4 de Março fizeram greve 11 trabalhadores 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 ilíquidos (brutas) mais os suplementos regulares, verifica-se que 27 % dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre “501-1000 €”.

Este escalão abrange 36 trabalhadores, 22 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 € 3 360,05, sendo também a remuneração mais alta auferida no serviço. A remuneração máxima do sexo masculino é de € 2 946,12.

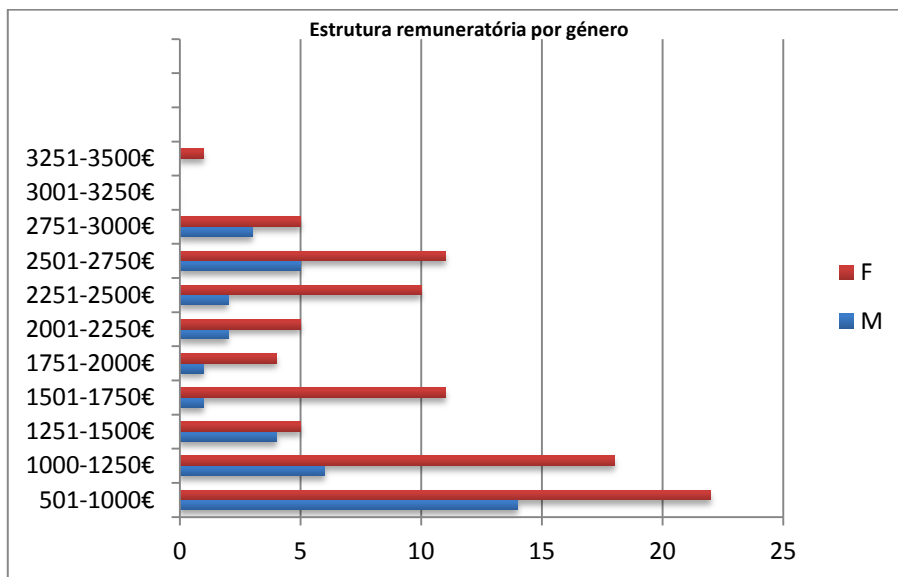


Gráfico n.º 13

2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

Do total dos encargos com pessoal, 93,7 % refere-se à remuneração base, proporção superior à verificada no ano anterior que se situava nos 82%.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu em relação ao ano anterior, pois só pontualmente houve necessidade de acompanhar algumas obras nas instalações. Assim, o valor despendido com o trabalho extraordinário também diminuiu muito significativamente. Efetivamente foram pagos menos € 6 457,05 do que no ano de 2010.

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, aumentou ligeiramente em relação a 2010 que era de 4,35 %. Situando-se em 2011 nos 4,4%.

A remuneração base média anual, a proporção entre o total dos encargos com a remuneração base e o total dos efetivos é de € 23 087, inferior a 2010, ano em que atingiu os € 25 298.

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 5,53.

IV - Segurança e Saúde

1. ACIDENTES

No ano de 2011 registou-se um acidente em serviço, *in itinere*, com a perda de 9 dias de trabalho por motivo de baixo.

Não houve transição, para o ano em análise, de situações de acidentes ocorridos em anos anteriores.

2. ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Subordinada à temática “*Serviços de Prevenção nas organizações: epicentro da promoção da segurança e saúde no trabalho*” realizou-se 1 ação de formação, em sistema de videoconferência, assistida por um total de 9 trabalhadores

V - Formação Profissional

1. ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS

As ações de formação realizadas e frequentadas pelos trabalhadores da DGAEP tiveram uma componente interna e outra externa, num total de 310 ações.

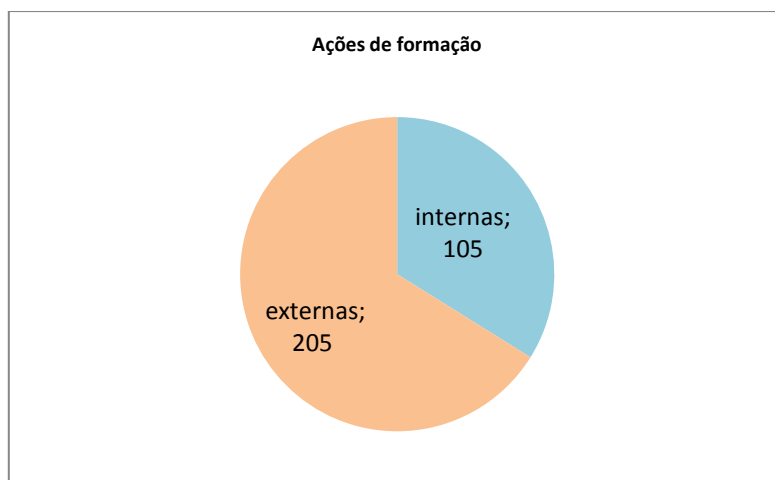


Gráfico n.º 14

As ações de formação interna, num total de 105, foram realizadas nas instalações da DGAEP.

Estas realizaram-se através de sessões de formação em sala, ministrada por formadores que pertencem ao mapa de pessoal desta Direcção-Geral, ou através de videoconferência com a participação de formadores externos.

A duração de 91 destas ações foi inferior a 30h. Tiveram uma duração entre 30h e 59h, 14 ações. Esta formação incidiu nas seguintes áreas temáticas:

- Desenvolvimento pessoal
- Direito
- Secretariado e trabalho administrativo

No que concerne às ações de formação externas, num total de 205, realizaram-se maioritariamente no Instituto Nacional de Administração (INA), mas também noutros serviços da AP, tais como a DGO e DGSS, na universidade, como o Instituto do Direito de Trabalho da Faculdade de Direito, nas associações sindicais e através da GERAP.EP.

Estas ações externas consistiram essencialmente em CURSOS, SEMINÁRIOS, AUDIOCONFERÊNCIAS CONFERÊNCIAS, CONGRESSOS, SENSIBILIZAÇÕES, SESSÕES DE ESCLARECIMENTO, WORKSHOPS e incidiram sobre as seguintes áreas temáticas:

- Ciências informáticas
- Contabilidade e fiscalidade
- Desenvolvimento pessoal
- Direito
- Economia
- Gestão e Administração
- Informática
- Línguas e literatura estrangeiras
- Secretariado e trabalho administrativo
- Saúde e Higiene no trabalho
- Ciência política e cidadania
- Ciências empresariais
- Estatística

As ações de formação decorreram na sua maioria em regime presencial, mas também em *e-learning* e em regime misto (presencial e *e-learning*)

Em regime de autoformação foram frequentadas 7 ações por 14 trabalhadores

2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

Participaram nas 205 ações de formação externas trabalhadores de todos os grupos/cargos da Direção-Geral. Nas 105 ações de formação interna participaram: dirigentes superiores de 2.º grau, dirigentes intermédios de 1.º e de 2.º grau, técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais. A formação interna apenas não foi frequentada pelo grupo de pessoal de informática

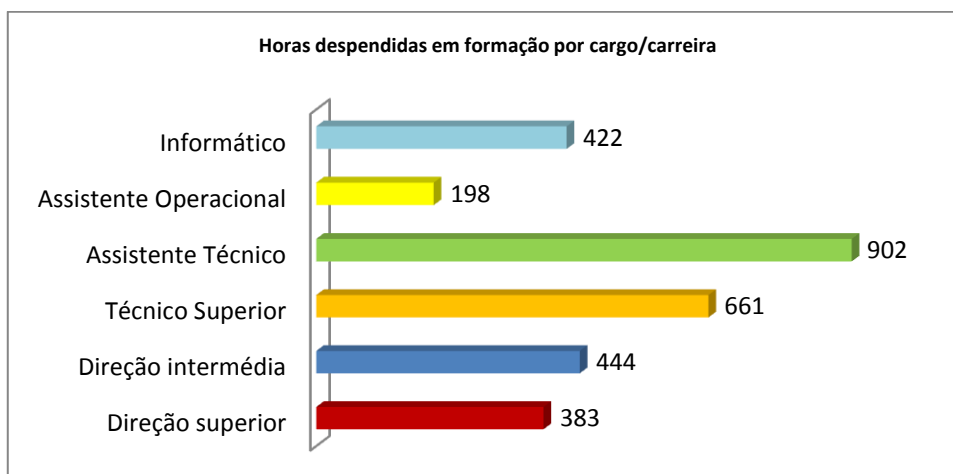


Gráfico n.º 15

Os trabalhadores da carreira/categoria de assistente técnico foram os que mais horas estiveram em formação, fazendo o cômputo à formação interna e externa. Contudo o maior número de horas de formação foi despendido em ações internas.

Os trabalhadores da carreira técnica superior foram os que despenderam mais horas em ações de formação externas. Este grupo profissional foi o que mais participou em ações de formação tendo atingido um número total de 138 participações que equivale a 44,5% do total das participações.

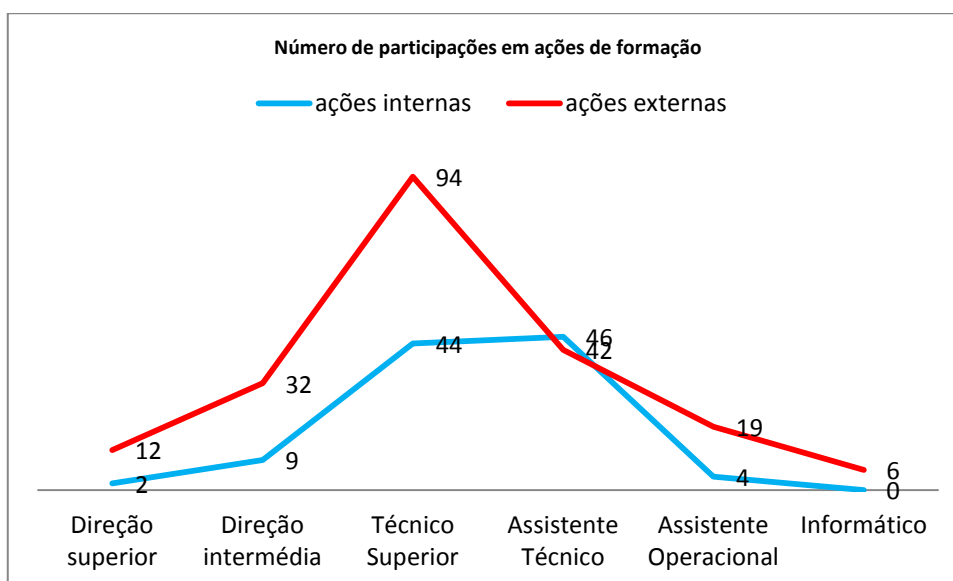


Gráfico n.º 16

A taxa de participação na formação, o rácio entre os participantes na formação e o total de efetivos, foi de 233%.

3. DESPESA COM FORMAÇÃO

Os custos totais com a formação, em 2011 foram de € 23 027,00. A despesa com as ações formação interna foi de € 2 784,00 e com as ações de formação externa foi de € 20 243,00.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,7 %, sendo que no ano de 2010 tinha sido de 0,1 %.

VI - Relações Profissionais e de Disciplina

1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

São 9 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.

VIII - Considerações Finais

Na Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público continua a verificar-se um decréscimo no número de trabalhadores. Esta tendência, anualmente comprovada, resultou numa perda de 64 trabalhadores nos últimos 5 anos. Ainda que a taxa de cobertura no ano em análise se situe nos 43%, superior aos 39% verificado no ano anterior, não veio reverter a situação de diminuição de efetivos.

A taxa de absentismo, o rácio entre o total dos dias de ausência, sem as férias, sobre o total dos dias potenciais de trabalho, atingiu 8,66%. Este valor o mais alto dos últimos 2 anos, está contudo longe da taxa de 10% relativa ao ano de 2008.

A idade média dos trabalhadores da DGAEP que se situa 51,4 anos, ligeiramente inferior à do ano transato, apresenta uma grande diferença em relação à média da Administração Central que é de 43,1 anos, segundo os dados do BOEP de dezembro de 2011.

No que concerne à formação profissional, verifica-se que no ano de 2011 houve um grande incremento nesta área, que se traduziu numa taxa de participação na formação de 233% enquanto no ano anterior se situou nos 54%. Estes valores foram atingidos com uma taxa de investimento em formação de 0,7%, valor que no ano anterior foi de 0,1%.

Face ao estabelecido no Orçamento do Estado para 2011, não só no referente à proibição de valorizações remuneratórias, o que se traduziu na inexistência mudanças de situação relativas a trabalhadores, como nas medidas redução remuneratórias teve como reflexo uma diminuição da remuneração média anual

De assinalar ainda, um decréscimo bastante significativo do número de horas extraordinárias prestadas neste ano, já que só pontualmente houve necessidade de acompanhar algumas obras nas instalações.

ANEXOS

Indicadores

BALANÇO SOCIAL			2009	2010	2011
Idade Média	<u>Somatório das Idades</u>	X	51,7 anos	51,7anos	51,4anos
	Total de Efetivos	100			
Nível Médio de Antiguidade	<u>Somatório das Antiguidades</u>	X	25,8 anos	25,9 anos	25,9 anos
	Total de Efetivos	100			
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u>	X	35%	35,6%	33,8%
	Total de Efetivos	100			
Taxa de Assistente Operacional	<u>Total carreira assistente operacional</u>	X	11,25%	10,95%	12%
	Total de Efetivos	100			
Taxa de Feminização	<u>Total efetivos femininos</u>	X	74,37%	73,28%	69%
	Total de Efetivos	100			
Taxa de Feminização Dirigente	<u>Total efetivos femininos dirigentes</u>	X	75%	73%	73%
	Total de Dirigentes	100			

BALANÇO SOCIAL			2009	2010	2011
Taxa de Enquadramento	<u>Total de Dirigentes</u>	X	10%	10,27%	11,27%
	Total de Efetivos	100			
Taxa de Emprego Jovem	<u>Somatório dos efetivos idade <25</u>	X	0,6%	0%	0%
	Total de Efetivos	100			
				Nota: Escalão Etário 25- 29=1,36 %.	Nota: Escalão Etário 25- 29=1,5 %.
Taxa de Envelhecimento	<u>Somatório dos efetivos de Idades idade =>55</u>	X	48,75%	47,26%	49,62%
	Total de Efetivos	100			
Taxa de Habilitação Superior	<u>Total Bach+Lic+Mest+Dout.</u>	X	49,37%	51,36%	51,87%
	Total de Efetivos	100			
Taxa de Habilitação Secundária	<u>Total habilitações do 11.º ao 12.º+CMS</u>	X	20,6%	17,8%	16,5%
	Total de Efetivos	100			

BALANÇO SOCIAL			2009	2010	2011
Taxa de Habilitação Básica	<u>Total habilitações ≤ 9.º ano</u>	X			
	Total de Efetivos	100	30%	21,9%	31,5%
Taxa de Admissões	<u>Total de Admissões</u>	X			
	Total de Efetivos	100	11,25%	6,16%	7,5%
Taxa de Saídas	<u>Total de Saídas</u>	X			
	Total de Efetivos	100	16,25%	15,75%	17,29%
Taxa de Rotação (turnover)	<u>Total de Efetivos</u>				
	Total de efetivos 2010+admissões+saídas		0,75	0,76	0,74
Taxa de Cobertura	<u>Total de Admissões</u>	X			
	Total de Saídas	100	80,7%	39%	43%

BALANÇO SOCIAL			2009	2010	2011
Índice de Absentismo	<u>Total de dias Ausência (s/ Férias)</u>	X			
	Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano* total efetivos)	100	7,22% Nota: dias úteis ano*250	6,52% Nota: dias úteis ano*250	8,66% Nota: dias úteis ano*250
Taxa de Encargos Sociais	<u>Total Encargos c/ Prestações Sociais</u>	X			
	<u>Total Encargos c/ Remuneração base</u>	100	4,5%	4,35%	4,4%
Remuneração base média anual	<u>Total Encargos c/ Remuneração base</u> Total de Efetivos		24 374€	25 298€	23 087€
Leque Salarial Ilíquido¹	<u>Maior Remuneração</u> Menor Remuneração		6,32	6,03	5,53
Taxa de Participação Formação	<u>Total Participantes na Formação</u>	X			
	Total de Efetivos	100	78%	54%	233%
Taxa de investimento	<u>Total Despesa em Formação</u>	X	0,3%	0,1%	0,7%
	Total Encargos com Pessoal	100			

¹ Não inclui as Remunerações de Dirigentes e Chefias