



Balanço
Social
2012

ÍNDICE

Nota Introdutória.....	2
1. Recursos Humanos	4
1.1 Caracterização dos efetivos.....	4
1.2 Estrutura Etária.....	8
1.3 Estrutura de Antiguidades	9
1.4 Trabalhadores portadores de deficiência.....	11
1.5 Estrutura habilitacional	11
1.6 Mobilidade.....	15
1.7 Saídas.....	16
1.8 Admissões e regressos/saídas	17
1.9 Mudança de situação dos efetivos/ as segundo género/grupo profissional	18
1.10 Modalidades de horário	19
1.11 Trabalho extraordinário diurno, noturno e em dias de descanso complementar e feriados	20
1.12 Ausências.....	21
1.13 Dias não trabalhados por greves.....	23
1.14 Higiene e segurança no trabalho.....	23
1.15 Relações profissionais	24
2. Encargos com Pessoal	25
2.1 Total dos Encargos com Pessoal.....	25
3. Encargos com Prestações Sociais	26
4. Formação Profissional.....	27
5. Disciplina.....	30

Nota Introdutória

O Balanço Social é um instrumento essencial de informação social e financeira dos recursos humanos dotando de informação os diferentes públicos envolvidos nas suas áreas de negócio: clientes internos, fornecedores, comunidade, meio ambiente, governo e sociedade.

Através deste documento de natureza estatística elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a sua elaboração em toda a Administração Pública, é possível à Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) evidenciar através dos seus indicadores de gestão de recursos humanos os pontos fortes, fracos, os riscos, sua evolução, bem como a sua tendência de eficiência e eficácia.

Os dados produzidos neste documento permitem à DGTF efetuar uma avaliação baseada nos seus indicadores, estabelecidos de acordo com as metodologias padronizadas, possibilitando a definição de estratégias em especial na área de recursos humanos, de forma a contribuir para uma melhor gestão dos seus efetivos, no que respeita à estabilidade, tecnicidade, motivação, tendo em vista garantir o melhor clima organizacional e reduzir o absentismo.

Assim, da informação do presente documento, é possível inferir, relativamente ao ano de 2012:

- Tendência de redução do número de efetivos, contando o ano de 2012 com 155 pessoas, o que traduz um decréscimo de 3 pessoas relativamente a 2011, ou seja de 1,9%;
- Manifesto envelhecimento de efetivos, atingindo o nível etário 51,61 anos, com um acréscimo relativamente a 2011 de 0,5, face à saída temporária de 4 trabalhadores/as do escalão etário 35-44, mantendo-se, no entanto, a faixa etária mais representativa nos 55-59 anos, com 23,23% dos efetivos;
- Elevado nível médio de antiguidade (25,75), embora se registe um acréscimo de 0,26 relativamente a 2011, face ao número de saídas definitivas ocorridas em 2012, e das saídas temporárias acima citadas, mantendo-se a maior expressão de efetivos nas faixas dos 30-34 e 25-29 anos de serviço, possuindo cerca de 50% dos efetivos uma antiguidade igual ou superior a 28 anos;

- A licenciatura é o grau de habilitações predominante, correspondendo a 51,61% dos efetivos totais e 87,74% têm um nível de habilitações igual ou superior ao 11º ano, traduzindo-se assim, num acréscimo de nível habilitacional dos seus efetivos de 0,03% face ao ano 2011;
- Acréscimo da taxa de absentismo na ordem de 2,09% relativamente a 2011, passando a situar-se nos 8,62%;
- O número total de horas de formação é de 2.734, com um custo de 18.465,63 €, representando face ao efetivo médio, um grau de participação de 0,59/efetivo e um custo de 118 €.

Direcção-Geral do Tesouro e Finanças, 27 de março de 2013

A Diretora Geral,



Elsa Roncon Santos

1. Recursos Humanos

1.1 Caracterização dos efetivos

A distribuição do pessoal efetivo por grupo profissional segundo a modalidade de vinculação/género é a representada no quadro 1.1 e no gráfico seguinte:

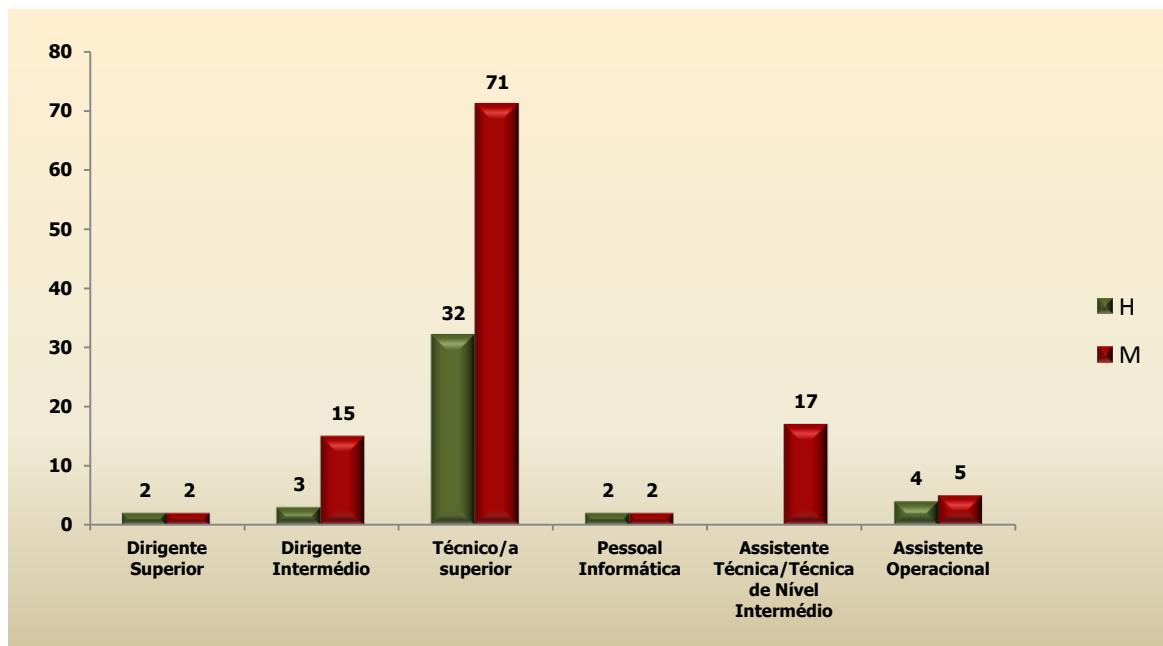
QUADRO 1.1

Distribuição dos efetivos/as por Grupo Profissional segundo a Modalidade de Vinculação/Género

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Total de efetivos	H 2	3	32	2	0	4	43
	M 2	15	71	2	17	5	112
	T 4	18	103	4	17	9	155
CT Funções Públicas por tempo indeterminado	H 0	0	32	2	0	4	38
	M 0	0	70	2	16	5	93
	T 0	0	102	4	16	9	131
CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado	H 0	0	0	0	0	0	0
	M 0	0	1	0	1	0	2
	T 0	0	1	0	1	0	2
Comissão de Serviço	H 2	3	0	0	0	0	5
	M 2	15	0	0	0	0	17
	T 4	18	0	0	0	0	22

Em 31 de dezembro de 2012, desempenhavam funções na Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), 155 efetivos, dos quais 131 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 2 em cedência de interesse público, aplicando-se-lhes o regime do Código de Trabalho por tempo indeterminado, e 22 em comissão de serviço.

Gráfico 1 – Total de efetivos/as por Grupo Profissional/Género



Os gráficos 2 e 3 indicam a distribuição de pessoal efetivo por modalidade de vinculação e sua distribuição por género, respetivamente:

Gráfico 2 - Distribuição de pessoal efetivo por relação jurídica de emprego

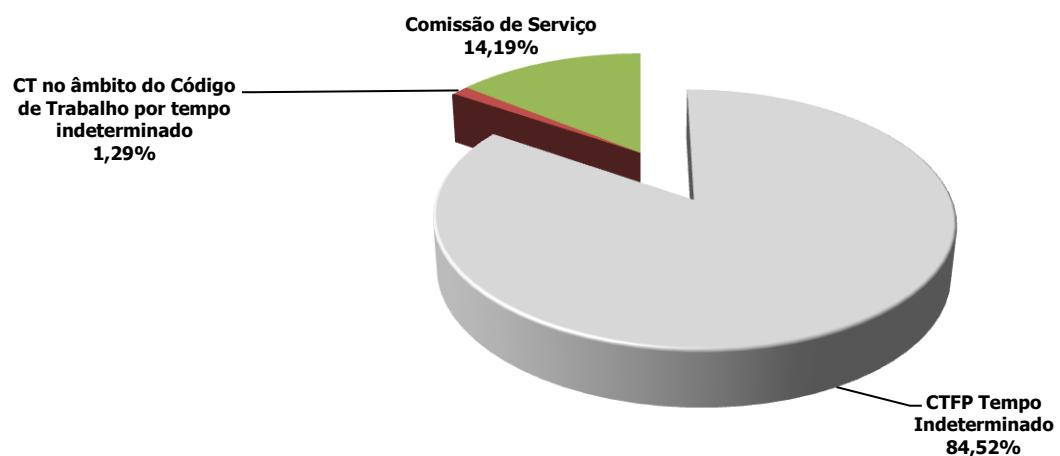


Gráfico 3 - Percentagem de efetivos por Género

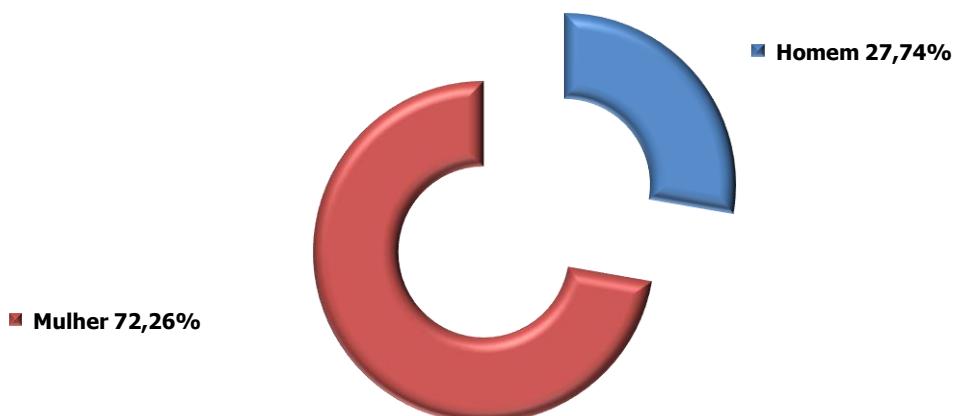
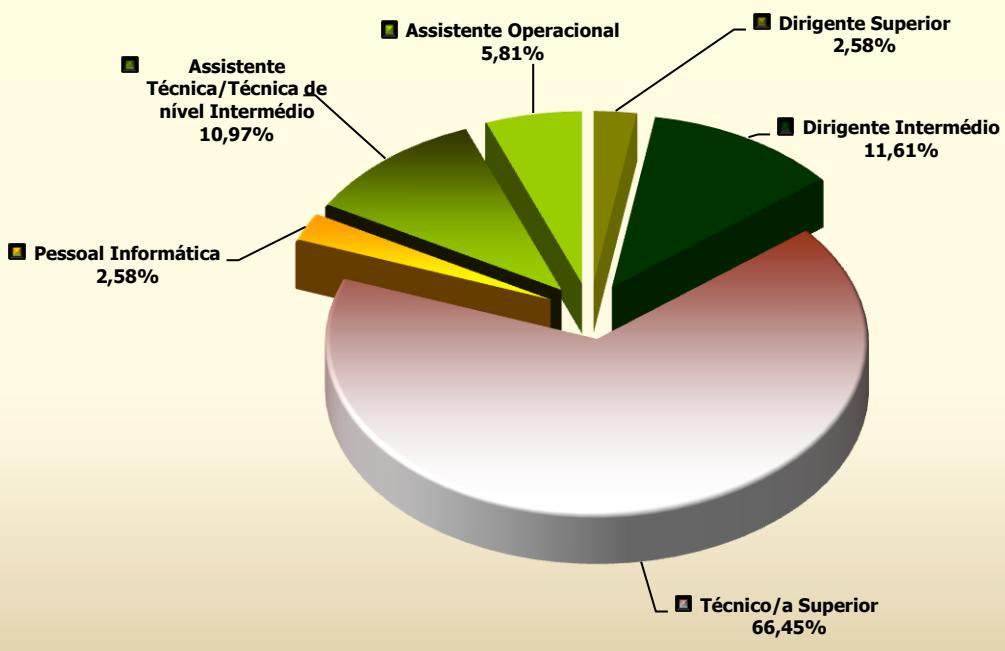


Gráfico 4 - Percentagem dos efetivos por grupo profissional



Face à distribuição de pessoal efetivo por grupos profissionais evidenciada no gráfico 4, verifica-se uma maior concentração de efetivos/as no grupo de pessoal técnico superior representado por 66,45% do efetivo total. A carreira técnica superior regista um acréscimo de 3,79% face a 2011, em resultado dos regressos por cessações de funções em outros organismos da Administração Pública e dos admitidos em mobilidade interna.

Comparativamente ao ano 2011, excetuando o pessoal Dirigente Superior, Técnico Superior e Pessoal Informática que registam um acréscimo respetivamente de 0,05%¹, 3,79% e 0,05%², o pessoal Dirigente Intermédio, Assistente Técnico/Técnico de Nível Intermédio e Assistente Operacional, regista um decréscimo de efetivos de 0,42%, 2,32% e de 1,15%, respetivamente, que decorre de saídas ocorridas por aposentação.



A evolução do pessoal efetivo entre 2000 e 2012 reporta uma diminuição de 135 pessoas, com um ligeiro acréscimo no ano de 2008, refletindo no ano em análise, uma diminuição de 1,9%, por motivo de saídas por aposentação.

O peso relativo do pessoal dirigente no conjunto dos trabalhadores é o seguinte:

Indicador de gestão	2012
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente / efetivo em 31 de Dez. x 100)	14,19%

¹ Embora o n.º de efetivos desta carreira seja igual a 2011, verifica-se um aumento da percentagem face à diminuição de efetivos.

² idem

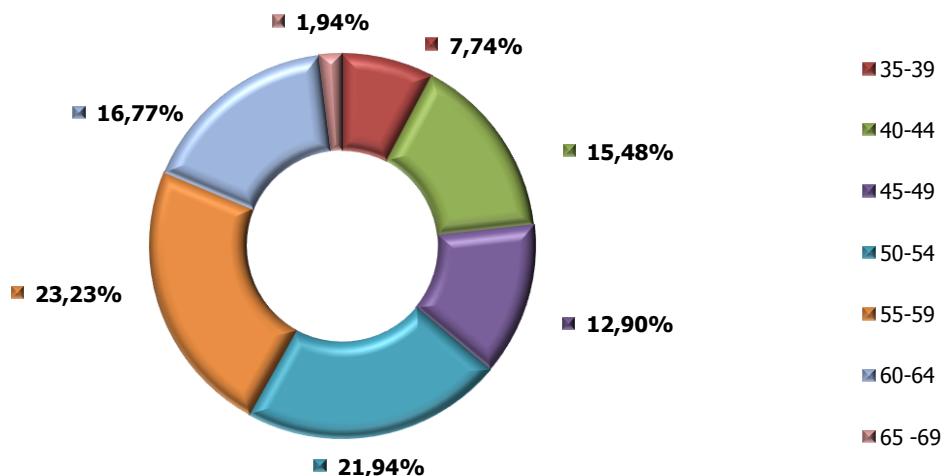
1.2 Estrutura Etária

Quadro 1.2

Distribuição dos Efetivos/as em função da Idade/Género

	Homens	Mulheres	Total
35-39	5	7	12
40-44	9	15	24
45-49	6	14	20
50-54	7	27	34
55-59	10	26	36
60-64	5	21	26
65 -69	1	2	3
TOTAL	43	112	155
Nível médio etário = 51,61			

Gráfico 6 - Distribuição dos efetivos por escalões etários



Idade Média	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
51,61	52	60	36	66	7,65

À distribuição etária espelhada no quadro 1.2 corresponde a uma idade média de 51,61, tendo cerca de 50% do pessoal efetivo idade igual ou superior a 52 anos, evidenciada pela mediana. Verifica-se que 18,71% dos efetivos/as têm idade igual ou superior a 60 anos e que 7,74% encontram-se no escalão etário 35-39, o escalão mais baixo desta Direção-Geral.

O leque etário registado é de 30 anos, variando entre 36 (mínimo) e 66 (máximo) anos de idade.

Em 2012, o escalão etário com maior índice de efetivos/as continua a manter-se nos 55-59 anos, correspondente a 23,23% do total, situando-se a moda (60) no escalão 60-64 anos.

Verifica-se assim, em termos comparativos a 2011, uma diminuição efetiva na citada faixa dos 55-59, devido ao número de trabalhadores/as que saíram da DGTF por aposentação, a que acresce a inexistência de admissões, impossibilitando a inversão da tendência nos escalões com menor idade.

Através do quadro 1.2.1 evidencia-se a evolução da média etária entre 2010 e 2012.

Quadro 1.2.1

Evolução da média etária		
2010	2011	2012
50,99	51,11	51,61

Em 2012, verifica-se que o nível etário, em termos comparativos a 2010 sofreu um acréscimo de 0,62 e relativamente a 2011, um acréscimo de 0,5 relacionado com 4 saídas verificadas nos escalões 35-44.

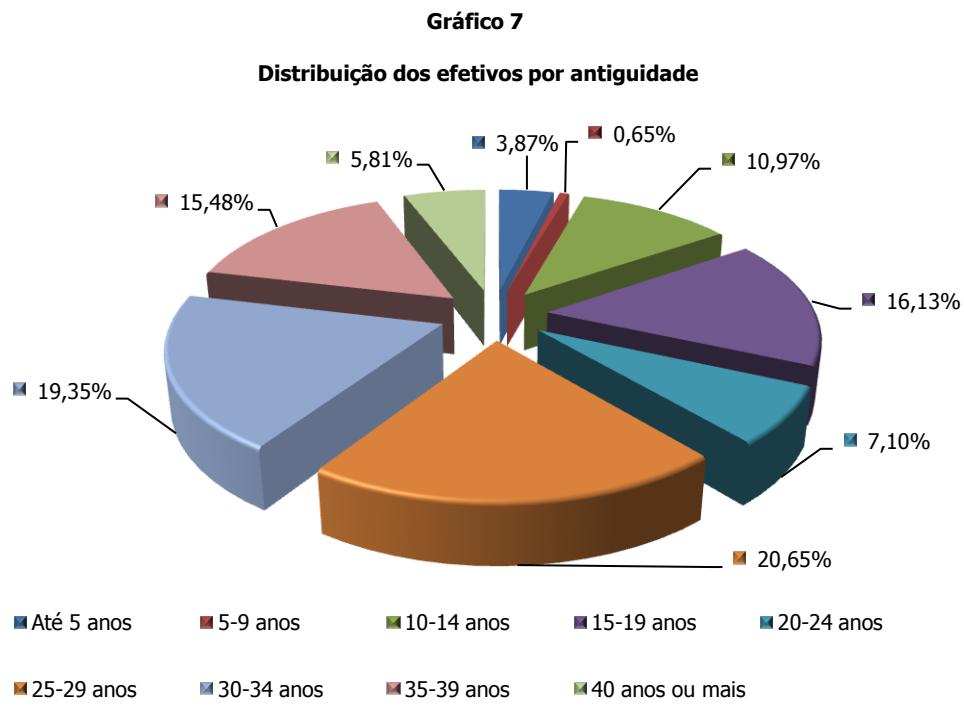
1.3 Estrutura de Antiguidades

Quadro 1.3
Distribuição dos efetivos/as em função da Antiguidade/Género

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	2	4	6
5-9 anos	1	0	1
10-14 anos	5	12	17
15-19 anos	10	15	25
20-24 anos	2	9	11
25-29 anos	9	23	32
30-34 anos	2	28	30
35-39 anos	10	14	24
40 anos ou mais	2	7	9
Total	43	112	155

Nível Médio de Antiguidade = 25,75

Em 2012, o nível médio de antiguidade (número de anos de exercício de funções em organismo público) é de 25,75. Em termos de evolução do nível médio de antiguidade, regista-se entre 2011 e 2012, um acréscimo de 0,26, face a 5 saídas temporárias, uma no escalão 5-9, três no escalão 10-19 e uma no escalão 20-29.



Antiguidade Média	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
25,75	28	27	1	47	10,17

A esta distribuição corresponde uma antiguidade média de 25,75 anos, tendo 50% do pessoal efetivo antiguidade igual ou superior a 28 anos (indicada pela mediana). Verifica-se que as classes que apresentam maior número de efetivos/as são as de 25-29 e 30-34, respetivamente com 32 (20,65%) e 30 (19,35%) efetivos. É na faixa etária de 25-29 que se situa a moda (28).

Através do **gráfico 7** constata-se que 40,65% das pessoas registam uma antiguidade igual ou superior a 30 anos e que apenas 4,52% inferior a 10 anos.

Quadro 1.3.1

Evolução do nível médio de antiguidade		
2010	2011	2012
25,61	25,49	25,75

A diferença do nível médio de antiguidade existente entre 2010 e 2012 é de 0,14, existindo um decréscimo de 0,12 em 2011 relativamente a 2010, e um acréscimo de 0,26, em 2012 face a 2011, devido às saídas temporárias ocorridas nos escalões de antiguidade acima citados.

1.4 Trabalhadores portadores de deficiência

Do cômputo de 155 efetivos/as, 3 são trabalhadoras com grau de deficiência, representando 1,94% do peso total de efetivos.

Quadro 1.4

Trabalhadores Deficientes

Trabalhadoras Deficientes	
Mulheres	3

1.5 Estrutura habilitacional

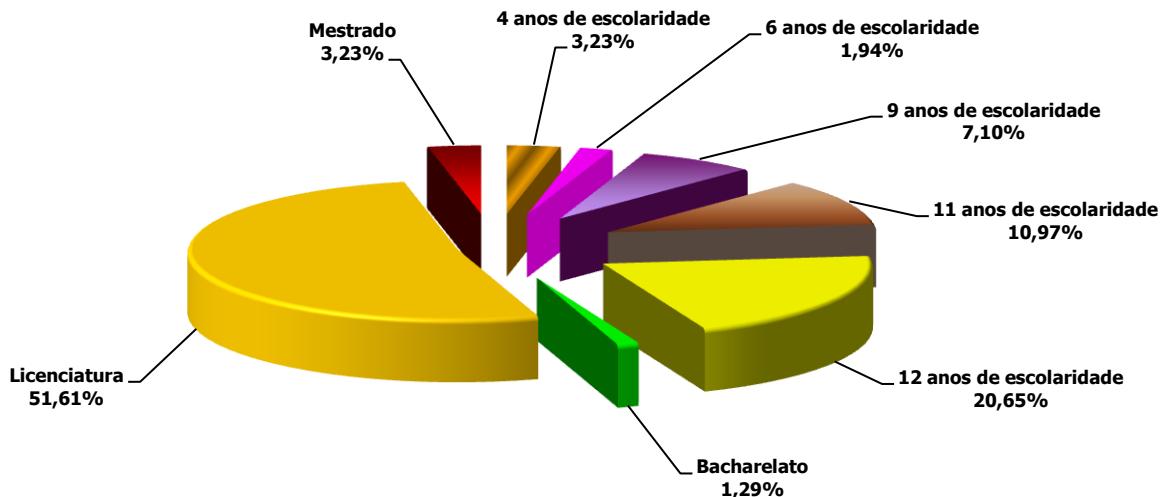
Quadro 1.5

Distribuição dos Efetivos/as por Nível Habilitacional

	Homens	Mulheres	Total
4 anos de escolaridade	0	5	5
6 anos de escolaridade	0	3	3
9 anos de escolaridade	5	6	11
11 anos de escolaridade	3	14	17
12 anos de escolaridade	8	24	32
Bacharelato	0	2	2
Licenciatura	25	55	80
Mestrado	2	3	5
Total	43	112	155

Gráfico 8

Distribuição Percentual do Pessoal Efetivo por Nível Habilitacional



O grupo habilitacional com maior representatividade (51,61%) é o de efetivos/as com licenciatura.

Da análise ao gráfico 8 conclui-se que 87,74% do pessoal tem habilitação igual ou superior ao 11º ano. A licenciatura é o grau académico cuja percentagem (51,61%) se destaca em relação aos restantes, seguido pelos níveis habilitacionais de 12 e 11 anos de escolaridade representados, respetivamente, por 20,65% e 10,97%.

Gráfico 9
Áreas de Licenciatura detidas pelos Dirigentes e Técnicos/as Superiores

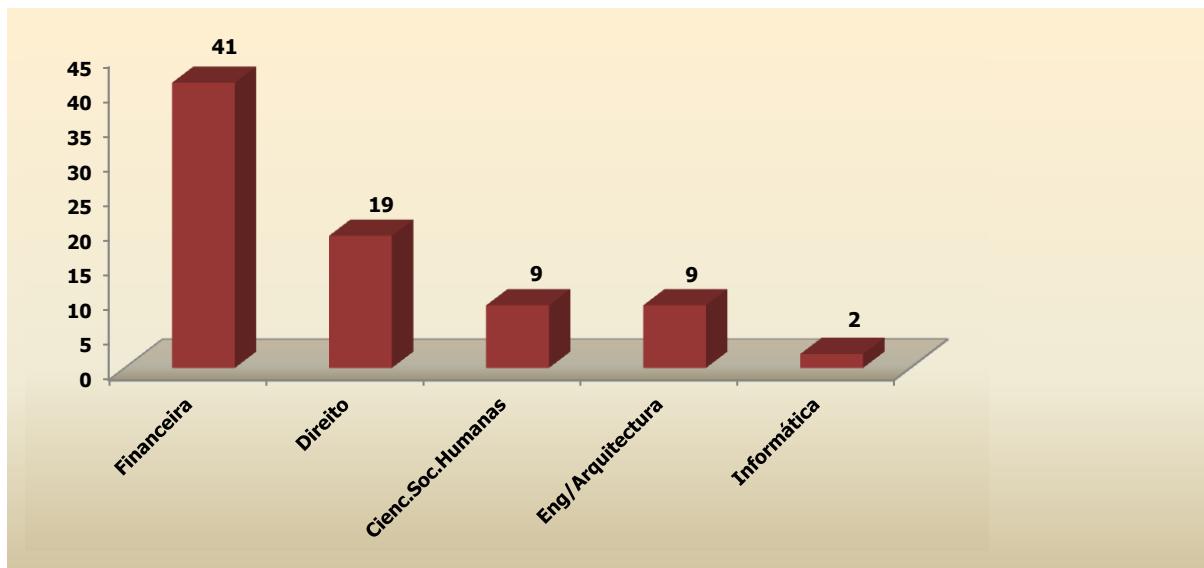
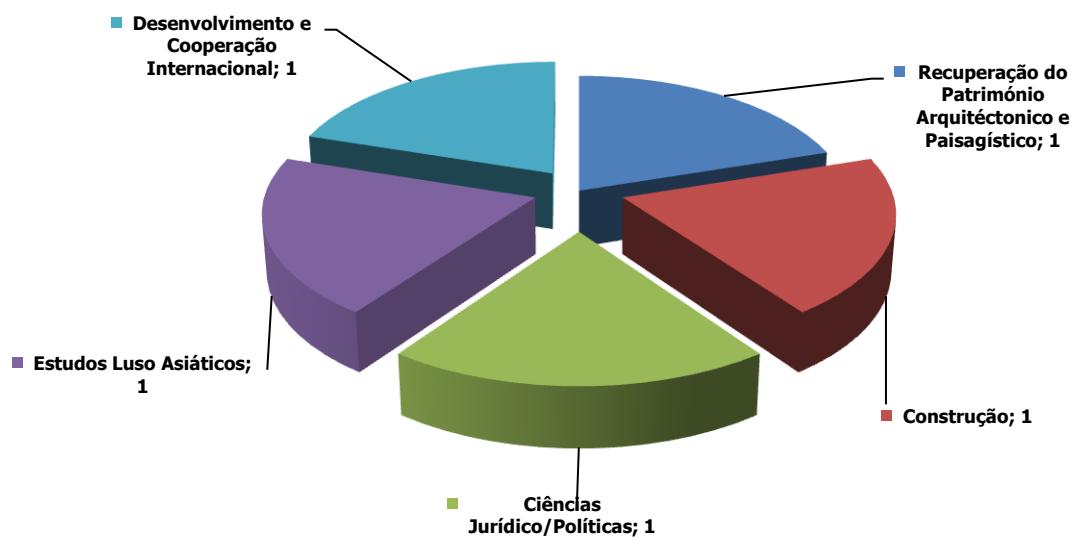


Gráfico 10
Áreas de Mestrado detidas pelos Dirigentes e Técnicos/as Superiores



Evolução do índice de formação e taxa de tecnicidade

Indicadores de gestão	2010	2011	2012
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato (mestrado+licenciatura+bacharelato ou curso médio / efetivos a 31 de Dez.x100)	51,45%	52,53%	56,13%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito) (técnico superior+especialista informática / efetivos a 31 de Dez. x 100)	36,99%	35,44%	40,65%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato) (técnico superior+espec. e técnico informática + técnico / efetivos a 31 de Dez. x 100)	68,21%	65,82%	69,68%

1.6 Mobilidade

Admissões e regressos

Quadro 1.6

Movimento de Admissões e regressos por Grupo Profissional/ Género

		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Nomeação/Comissão de Serviço/Cedência de Interesse Público	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	2	0	0	0	0	2
	T	0	2	0	0	0	0	2
Cessações de funções	H	0	0	4	0	0	0	4
	M	0	0	1	0	0	0	1
	T	0	0	5	0	0	0	5
Mobilidade interna	H	0	0	4	0	0	0	4
	M	0	0	1	0	1	0	2
	T	0	0	5	0	1	0	6
Mobilidade interna Intercarreira	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	2	0	0	0	2
	T	0	0	2	0	0	0	2
Total	H	0	0	8	0	0	0	8
	M	0	2	4	0	1	0	7
	T	0	2	12	0	1	0	15

$$\text{Taxa de Admissão: } \frac{15}{155} = 9,68\%$$

Em 2012, ocorreram 15 admissões/regressos, pelo que a taxa de admissão situou-se em 9,68%.

Verificou-se a admissão de 2 trabalhadoras em regime de nomeação/comissão de serviço/cedência de interesse público, 5 regressos por cessação de funções em outros organismos, 8 em mobilidade interna, sendo 2 por mobilidade interna intercarreas.

1.7 Saídas

Quadro 1.7

Movimento de Saídas segundo Situação no Mapa de Pessoal/Género

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Do Mapa de Pessoal	H 0	0	2	0	0	0	2
	M 0	3	6	0	5	2	16
	T 0	3	8	0	5	2	18
Fora do Mapa de Pessoal	H 0	0	0	0	0	0	0
	M 0	0	0	0	0	0	0
	T 0	0	0	0	0	0	0
Total	H 0	0	2	0	0	0	2
	M 0	3	6	0	5	2	16
	T 0	3	8	0	5	2	18

Taxa de saída: $\frac{18}{155} = 11,61\%$

Quadro 1.7.1

Movimento de saídas segundo o motivo/grupo profissional/ género

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Aposentação	H 0	0	0	0	0	0	0
	M 0	1	3	0	3	2	9
	T 0	1	3	0	3	2	9
Falecimento	H 0	0	0	0	0	0	0
	M 0	0	1	0	0	0	1
	T 0	0	1	0	0	0	1
Mobilidade Interna	H 0	0	1	0	0	0	1
	M 0	0	1	0	0	0	1
	T 0	0	2	0	0	0	2
Mobilidade Intercarreiras	H 0	0	0	0	0	0	0
	M 0	0	0	0	2	0	2
	T 0	0	0	0	2	0	2
Comissão de Serviço/Cedência de Interesse Público	H 0	0	1	0	0	0	1
	M 0	2	1	0	0	0	3
	T 0	2	2	0	0	0	4
Total	H 0	0	2	0	0	0	2
	M 0	3	6	0	5	2	16
	T 0	3	8	0	5	2	18

Em 2012, verificaram-se 18 saídas, sendo 10 definitivas, 9 por aposentação e 1 por falecimento, 2 por mobilidade interna intercarreiras, 4 saídas para outros organismos da Administração Pública, consideradas temporárias. A taxa de saída situou-se nos 11,61%, o que se traduz face ao ano 2011 num decréscimo de 10,54%.

1.8 Admissões e regressos/saídas

Quadro 1.8

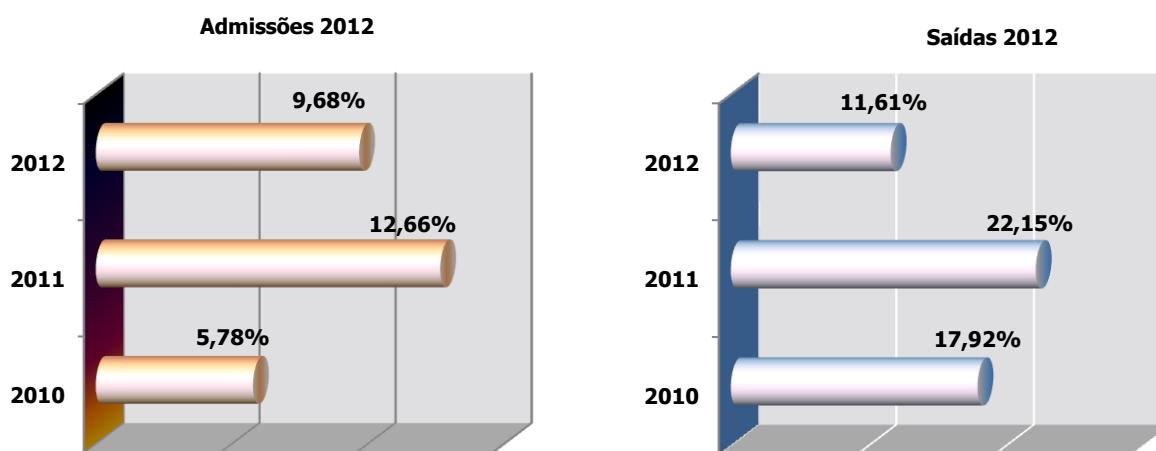
Evolução das admissões e regressos/saídas

	2010	2011	2012
Admissões / regressos	10	20	15
Saídas	31	35	18
Saldo	-21	-15	-3

Em 2012, o número de entradas foi inferior ao das saídas, tendência já verificada em 2010 e 2011.

Gráfico 11

Distribuição Percentual/Rotação de Pessoal



O indicador social “Turn Over” exprime o número de rotação de efetivos/as que entraram e saíram da organização. Em 2012, na Direção Geral do Tesouro e Finanças, o referido indicador situou-se em 10,65%, com um decréscimo de 6,76% em relação a 2011, facto que deriva da diminuição do número de trabalhadores admitidos e regressados (9,68%) e do número de trabalhadores que passaram à situação de aposentação (5,81%), percentagem que traduz um decréscimo respetivamente de 2,98% e 6,85%, relativamente ao ano 2011.

$$\text{Turn Over} = (\text{N.º Admissões} + \text{N.º Saídas}) : 2/\text{Efetivo global} \times 100$$

Turn Over em 2010 = 11, 85%

Turn Over em 2011 = 17, 41%

Turn Over em 2012 = 10, 65%

Evolução dos seguintes indicadores:

Indicadores de gestão	2010	2011	2012
Índice de Rotação de Efetivos/as (total de efetivos a 31 Dez/ total de efetivos a 1 Jan. + n.º de admissões e regressos + n.º de saídas)	0,736	0,693	0,812
Taxa de Admissões e Regressos (total N.º de admissões e regressos / total de efetivos a 31 Dez)	5,78%	12,66%	9,68%
Taxa de Saída N.º de saídas /total de efetivos a 31 Dez)	17,92%	22,15%	11,61%
Taxa de Redimensionamento (total de efetivos a 31 Dez. - total de efetivos a 1 Jan. / total de efetivos a 31 Dez. x 100)	-12,14%	-9,43%	-1,94%
Taxa de Reposição (N.º de admissões e regressos / n.º de saídas x 100)	32,26%	57,14%	83,33%

1.9 Mudança de situação dos efetivos/as segundo género/grupo profissional

Através do n.º 1 do artigo 20º da Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro, que manteve em vigor o n.º 1 e 2 do art.º 24 da Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, encontra-se vedada a prática de quaisquer atos que consubstanciem valorizações remuneratórias dos titulares dos cargos e demais pessoal identificado no n.º 9 do artigo 19.º da última Lei referida.

No entanto, em 2012, verificou-se nesta Direção Geral a consolidação de 6 trabalhadores/as (duas técnicas superiores, um técnico de informática, duas assistentes técnicas e um assistente operacional) em Mobilidade Interna provenientes de outros organismos da Administração Pública.

1.10 Modalidades de horário

Quadro 1.9

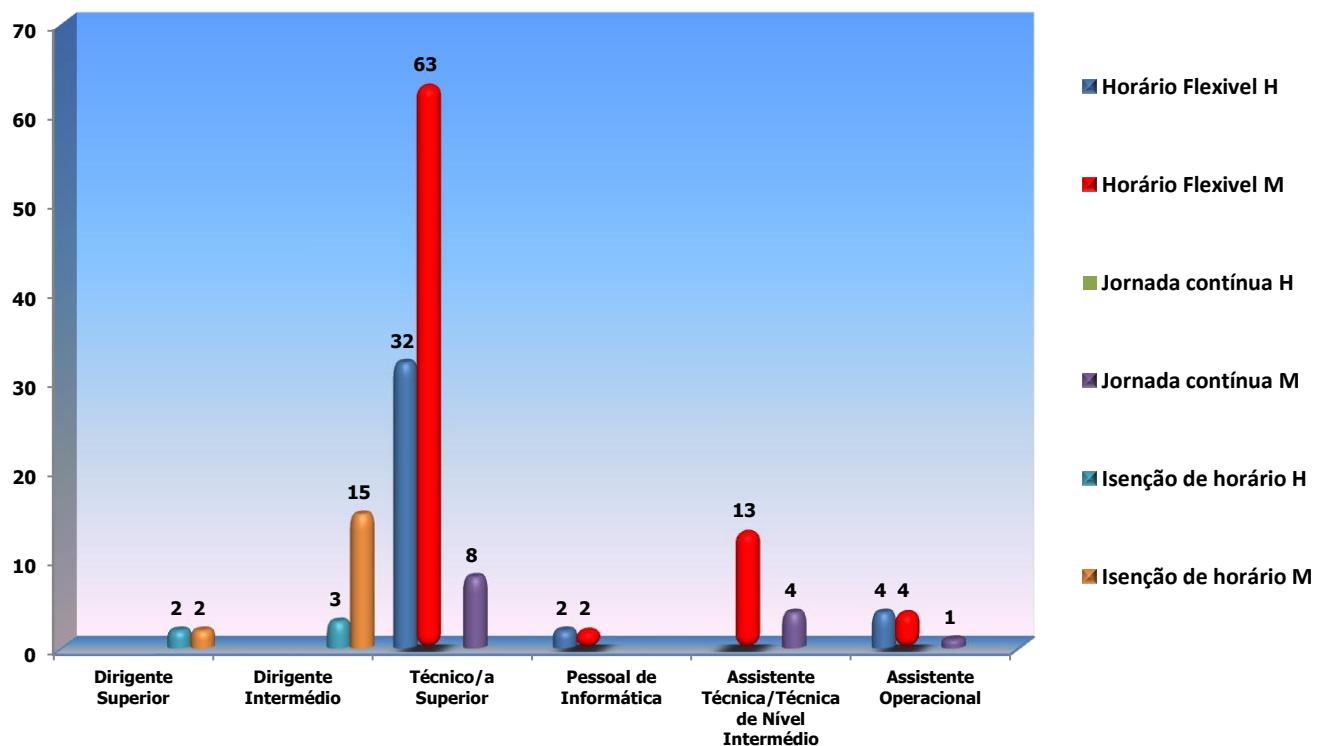
Distribuição de Efetivos/as por Grupo Profissional e Segundo Horário Praticado

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Horário Flexível	H	0	32	2	0	4	38
	M	0	63	2	13	4	82
	T	0	95	4	13	8	120
Jornada contínua	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	8	0	4	1	13
	T	0	8	0	4	1	13
Isenção de horário	H	2	3	0	0	0	5
	M	2	15	0	0	0	17
	T	4	18	0	0	0	22
Total	H	2	32	2	0	4	43
	M	2	71	2	17	5	112
	T	4	18	103	4	9	155

Cumprem horário flexível 77,42% dos efetivos/as, 14,19% têm isenção de horário e 8,39% praticam jornada contínua.

Gráfico 12

Distribuição de Efetivos/as por Grupo Profissional e Segundo Horário Praticado



1.11 Trabalho extraordinário diurno, noturno e em dias de descanso complementar e feriados

Quadro 1.10

Trabalho extraordinário (em horas)			
	Homens	Mulheres	Total
Trabalho Extraordinário diurno	1943,5	1843	3786,5
Trabalho Extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório	0	2	2
Trabalho Extraordinário em dias de descanso semanal complementar	36,5	26,5	63
Trabalho em dias feriados	5,5	0	5,5
Total	1985,5	1871,5	3857

Relativamente a 2011 regista-se um acréscimo de 402,5 horas.

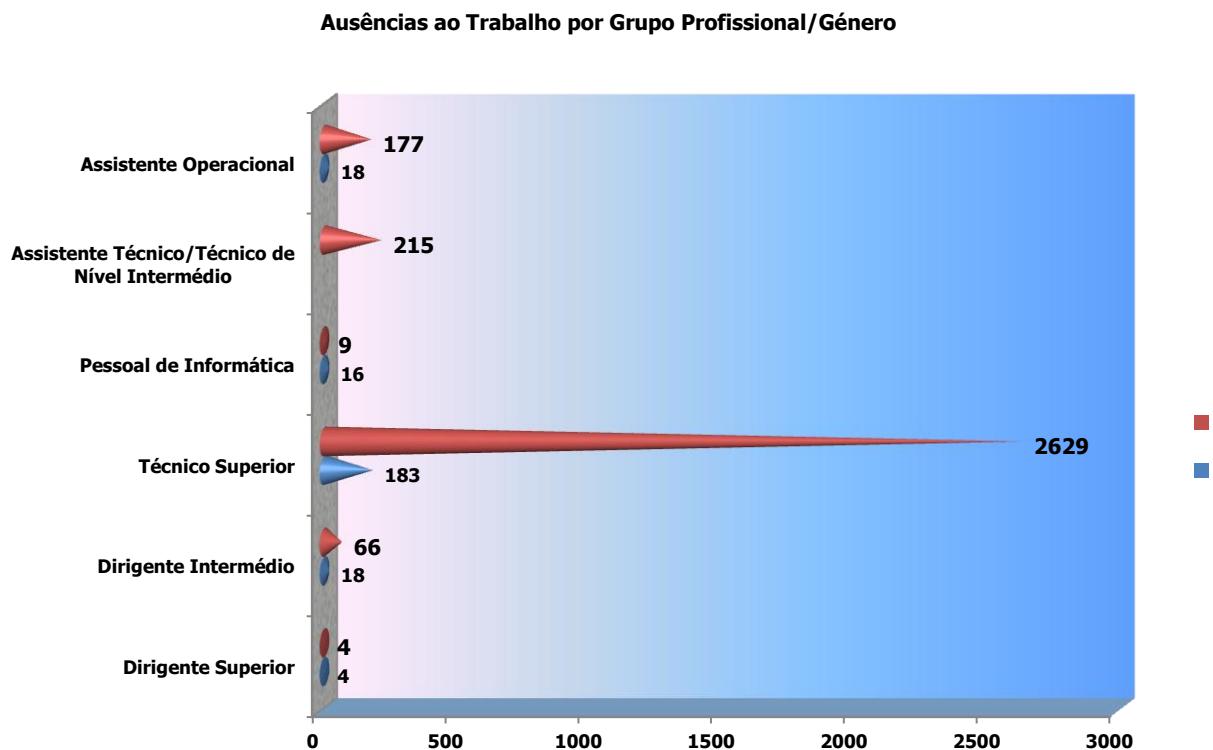
1.12 Ausências

Quadro 1.11

Ausências

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Proteção na Parentalidade	H 0	0	4	7	0	0	11
	M 0	2	85	0	0	0	87
	T 0	2	89	7	0	0	98
Falecimento de Familiar	H 0	2	16	0	0	10	28
	M 0	0	10	0	0	10	20
	T 0	2	26	0	0	20	48
Doença/Internamento/ /Junta Médica	H 0	10	93	3	0	0	106
	M 0	34	2301	5	132	149	2621
	T 0	44	2394	8	132	149	2727
Assistência Familiares	H 0	0	0	1	0	0	1
	M 0	0	62	0	48	4	114
	T 0	0	62	1	48	4	115
Trabalhador Estudante	H 0	0	0	0	0	0	0
	M 0	0	20	0	0	0	20
	T 0	0	20	0	0	0	20
Outros	H 4	6	70	5	0	8	93
	M 4	30	151	4	35	14	238
	T 0	36	221	9	35	22	331
Total	H 4	18	183	16	0	18	239
	M 4	66	2629	9	215	177	3100
	T 8	84	2812	25	215	195	3339

Gráfico 13



Evolução dos indicadores de gestão

Indicadores de gestão	2010	2011	2012
Taxa de absentismo (n.º de ausências (para efeitos de absentismo) / nº anual de dias trabalháveis x nº de efetivos Dez. x 100)	6,74%	6,53%	8,62%
N.º médio de dias de absentismo (n.º de ausências (para efeitos de absentismo) / nº de efetivos Dez.)	17	15	22

Em 2012, a taxa de absentismo situou-se nos 8,62%, registando-se um acréscimo em termos percentuais de 2,09%, comparativamente ao ano de 2011 (6,53%).

O número total de ausências ao trabalho é de 3339 dias. Relativamente a este total os valores que assumem maior expressão resultam de ausências por doença/internamento (81,67%).

As ausências por parentalidade registam em 2012 um decréscimo de 61,26%, face a 2011.

1.13 Dias não trabalhados por greves

Quadro 1.12

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Greve	H 0	0	4	0	0	2	6
	M 0	1	6	0	1	0	8
	T 0	1	10	0	1	2	14

1.14 Higiene e segurança no trabalho

Em 2012, ocorreram 3 acidentes de trabalho in itinere, 2 dos quais inferiores a um dia (sem baixa) e outra a uma baixa de 11 dias.

No entanto, um dos acidentes in itinere ocorrido em 2011, prolongou a baixa em 2012, em 156 dias, resultando assim, no corrente ano em 167 dias de incapacidade temporária para o trabalho.

Quadro 1.13
Número de Acidentes com Baixa e Número de Dias Perdidos com Baixa

Acidentes de Trabalho	No local de trabalho			In itinere		
	- de 30 dias de baixa	+ 30 dias de baixa	Total	- de 30 dias de baixa	+ 30 dias de baixa	Total
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	H 0	0	0	0	0	0
	M 0	0	0	1	0	1
Nº total de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	H 0	0	0	0	0	0
	M 0	0	0	1	0	1
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H 0	0	0	0	0	0
	M 0	0	0	11	0	11
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H 0	0	0	0	0	0
	M 0	0	0	0	156	156

1.15 Relações profissionais

Quadro 1.14
Organização e Atividade Sindical

Organização e atividade sindical	
Trabalhadores sindicalizados	15
Taxa de sindicalização	9,68%

O perfil tipo do trabalhador da DGTF encontra-se espelhado no seguinte quadro:

Quadro 1.15
Perfil tipo do trabalhador da DGTF

Género	Carreira	Habilitação	Média Idade	Média Antiguidade	Relação Jurídica de emprego	Regime de horário trabalho
Mulher	Técnica Superior	Licenciatura	52,26	26,28	Contrato de Trabalho em Funções Públicas	Flexível

2. Encargos com Pessoal

2.1 Total dos Encargos com Pessoal

Quadro 2.1

Encargos com Pessoal	Valor (Euros)
Remunerações base	3.573.486,80 €
Abonos variáveis ou eventuais – Quadro 2.1.1	108.224,41 €
Prestações sociais - Quadro 3.1	788.667,93 €
Outros Encargos com Pessoal	875,34 €
Total	4.471.254,48 €

Quadro 2.1.1

Abonos variáveis ou eventuais	Valor (Euros)
Trabalho Extraordinário (diurno)	23.825,11 €
Trabalho em dias de descanso semanal, compl. e feriados	896,69 €
Ajudas de custo	1.429,22 €
Representação	76.042,49 €
Secretariado	1.444,77 €
Outros abonos	4.586,13 €
Total	108.224,41 €

Leque salarial ilíquido =	> remuneração base ilíquida
	< remuneração base ilíquida
Leque salarial ilíquido =	4.060,88 €
	643,95 €
Leque salarial ilíquido	6,3

3. Encargos com Prestações Sociais

Quadro 3.1

Encargos com Prestações Sociais

Encargos com prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	4.161,68 €
Abono de família	3.071,67 €
Subsídio por morte	2.515,32 €
Subsídio de refeição	148.800,96 €
Outras prestações sociais	630.118,30 €
Total	788.667,93 €

Indicadores de gestão	2010	2011	2012
% Remuneração Base face aos Encargos com Pessoal (total de remunerações base / encargos com pessoal x 100)	80,95%	80,86%	79,92%
Média da Remuneração Base Anual (total de remunerações base / Média do nº. de efetivos x 100)	28.018,52 €	26.622,61 €	22.833,78 €
% Custo Trabalho Suplementar face aos encargos com Pessoal (custo com trabalho extraord. em dia útil + custo com trab. normal noturno + custo com trab. extraord. em dia de Descanso Sem. Compl. e Feriados / encargos com pessoal x 100)	0,36%	0,36%	0,55%
Custo Médio Anual por Trabalhador (Encargos com pessoal / Média do n.º de efetivos)	34.611,25 €	32.922,33 €	28.570,32 €

4. Formação Profissional

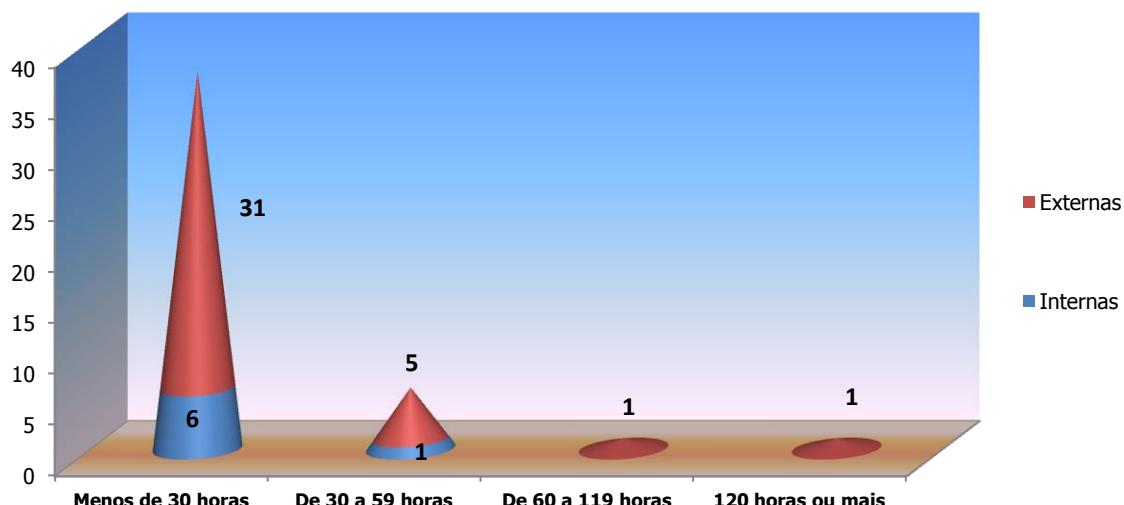
Quadro 4.1

Formação Profissional

	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	6	1	0	0	7
Externas	31	5	1	1	38
Total	37	6	1	1	45

Gráfico 14

Distribuição das Ações de Formação por Tipo e Duração



Relativamente à duração das ações, constata-se que as ações de duração inferior a 30 horas são as mais representativas, quer na vertente interna como na externa, tendo ocorrido seis ações de duração entre 30 a 59 horas, uma com duração de entre 60 a 119 horas e uma com duração de 120 horas ou mais.

Em número de ações de formação, registou-se um acréscimo percentual de 2,27% em relação ao ano anterior.

Quadro 4.1.2

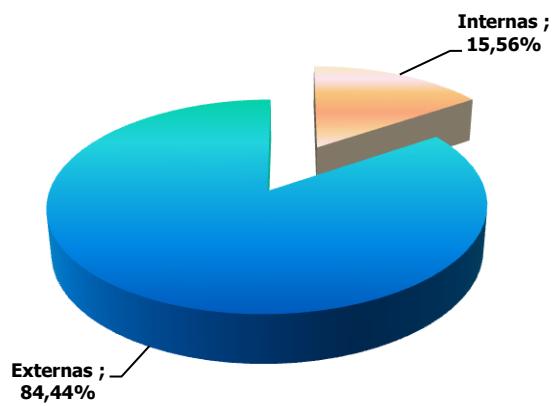
Número de participantes por grupo profissional							
	Dirigente superior	Dirigente Intermédio	Técnico/a superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Internas	0	4	41	0	0	0	45
Externas	0	9	36	2	1	0	48
Total	0	13	77	2	1	0	93

Quadro 4.1.3

Horas de formação por grupo profissional							
	Dirigente superior	Dirigente Intermédio	Técnico/a superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Internas	0	212	1579	0	0	0	1791
Externas	0	175	758	7,5	2,5	0	943
Total	0	387	2337	7,5	2,5	0	2734

Gráfico 15

Distribuição das Ações de Formação (Interna e Externa)



Realizaram-se 45 ações de formação, 7 na vertente interna e 38 na externa, as quais abrangeram 93 trabalhadores/as, registando-se um total de 2.734 horas de formação.

As horas de formação na vertente interna representam 65,51% do volume da formação, enquanto as da vertente externa equivalem a 34,49%.

O Grau de oportunidade de frequência das ações de formação representou 0,59 por trabalhador/a, o que representa um decréscimo de 0,18 relativamente ao ano 2011.

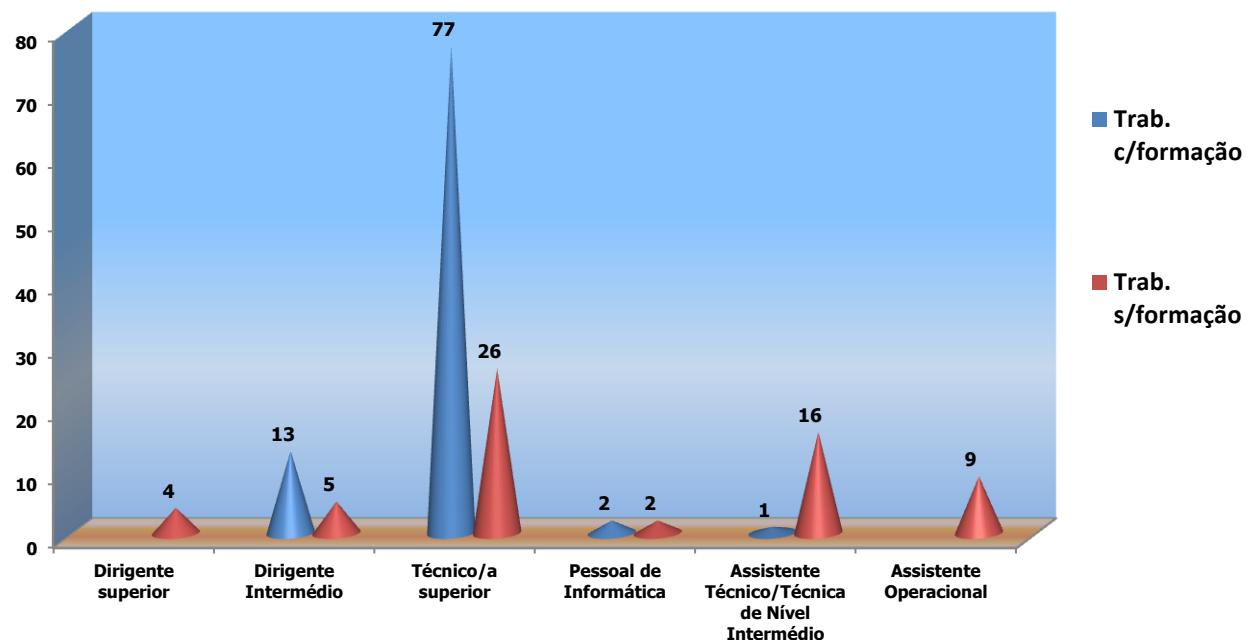
Quadro 4.1.4

Trabalhadores Com/Sem Formação por Grupo Profissional

	Dirigente superior	Dirigente Intermédio	Técnico/a superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnico/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Trab. c/formação	0	13	77	2	1	0	93
Trab. s/formação	4	5	26	2	16	9	62
Total	4	18	103	4	17	9	155

Gráfico 16

Distribuição dos/as Trabalhadores/as Com/Sem Formação por Grupo Profissional



Quadro 4.1.5

Encargos com Formação Profissional

Encargos com formação profissional	
Interna	9.028,95 €
Externa	9.436,68 €
Total	18.465,63 €

Os custos relativos à realização das ações de formação totalizam 18.465,63 €, registando-se face ao efetivo médio um custo de 118 €.

Indicadores de gestão	2010	2011	2012
Taxa de participação em ações de formação (N.º de participantes/ média do n.º de efetivos x100)	72,34%	77,34%	59,42%
Taxa de participação em ações de formação internas (N.º de participantes em ações internas/ média do n.º de efetivos x100)	37,23%	56,19%	28,75%
Taxa de participação em ações de formação externas (N.º de participantes em ações externas/ média do n.º de efetivos x100)	35,11%	21,15%	30,67%
% custos com formação face aos Encargos com Pessoal (total de custos com formação profissional / n.º de horas trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de Dez. x 100)	9%	8%	7%

5. Disciplina

No decorrer do ano 2012, não foram instaurados processos disciplinares.