

Ano de
2013

Balanço Social



Ficha técnica

Título

Balanço Social 2013

Coordenação Técnica

Direção de Serviços de Planeamento e Administração Geral/Divisão de Recursos Humanos

Periodicidade

Anual

Data

31 de março de 2014

Índice

1.	Introdução	1
2.	Caraterização da DGE	3
2.1.	Missão e Atribuições	3
2.2.	Estrutura Orgânica	4
3.	Recursos Humanos	6
3.1.	Modalidade de vinculação	6
3.2.	Escalão etário	8
3.3.	Nível de antiguidade	9
3.4.	Nível de escolaridade	10
3.5.	Trabalhadores portadores de deficiência	11
3.6.	Mobilidade dos efetivos	11
a)	Trabalhadores admitidos e regressados	11
b)	Saídas de trabalhadores segundo o motivo	12
c)	Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento... 14	
3.7.	Modalidades de horários de trabalho	14
3.8.	Prestação de trabalho extraordinário	16
3.9.	Dias de ausências ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência e género 17	
3.10.	Trabalhadores em greve, por escalão e tempo de paralisação	19
4.	Remunerações e Encargos	19
4.1.	Estrutura remuneratória, por género	20
4.2.	Total dos encargos com pessoal durante o ano	21
a)	Remuneração Base	21
b)	Suplementos remuneratórios	22
c)	Prestações sociais	22
5.	Higiene e Segurança	23
5.1.	Acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos	24
6.	Formação Profissional	24
6.1.	Ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração	24
6.2.	Participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação	25
7.	Relações Profissionais e de Disciplina	26
8.	Nota Final	26

Índice de Imagens

Imagem 1 - Organograma DGE.....	5
---------------------------------	---

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Trabalhadores por modalidade de vinculação	6
Gráfico 2 - Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o género	7
Gráfico 3 - Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o escalão etário e o género.....	8
Gráfico 4 - Trabalhadores por escalão etário segundo o género.....	9
Gráfico 5 - Percentagem de trabalhadores, por nível de antiguidade.....	9
Gráfico 6 – Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	10
Gráfico 7 – Trabalhadores portadores de deficiência	11
Gráfico 8 – Número de trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação.....	11
Gráfico 9 - Número de saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	12
Gráfico 10 - Saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída	13
Gráfico 11 – Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário	14
Gráfico 12 – Percentagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário	15
Gráfico 13 – Percentagem do período normal de trabalho (PNT)	16
Gráfico 14 – Número de dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo de ausência e género.....	18
Gráfico 15 – Total de encargos anuais com pessoal	23
Gráfico 16 – Número de participações em ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo e duração.....	25
Gráfico 17 – Formação 2013 – Dados Gerais	25

Índice de quadros

Quadro 1 – Número dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento.....	14
Quadro 2 - Número de horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género.....	16
Quadro 3 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo/cargo/carreira segundo o motivo de ausência e género	17
Quadro 4 – Número de trabalhadores em greve, por escalão de período normal de trabalho e tempo de paralisação.....	19
Quadro 5 - Estrutura remuneratória, por género	20
Quadro 6 - Remuneração mínima e máxima por género	21
Quadro 7 – Encargos com suplementos remuneratórios	22

Quadro 8 – Encargos com prestações sociais	22
Quadro 9 -Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género	24
Quadro 10 – Contagem relativa à participação em ações de formação	24

1. Introdução

O Balanço Social é o instrumento de planeamento e de gestão de Recursos Humanos que traduz a informação essencial à gestão das organizações, na medida em que disponibiliza um conjunto de dados caracterizadores do capital humano existente e dos recursos afetos.

Enquanto instrumento de gestão reúne, ainda, dados qualitativos e quantitativos que permitem aferir a situação social da organização, os seus pontos fortes e fracos tornando-se, também por isso, num importante documento de controlo.

O presente Balanço, relativo ao ano de 2013, foi elaborado nos termos do disposto no Decreto de Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública.

A Divisão de Recursos Humanos (DRH), da Direção de Serviços de Planeamento e Administração Geral (DSPAG), é responsável pelo levantamento e agregação dos dados para a realização do Balanço Social.

O levantamento e agregação dos dados são feitos tendo em consideração o preenchimento dos quadros disponibilizados na página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Efetuada a compilação da totalidade dos dados, não existem quaisquer registos a considerar nos quadros seguintes:

- Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/ carreira, segundo a nacionalidade;
- Quadro 11 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira segundo o motivo e género;
- Quando 14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género;
- Quadro 18.3 – Encargos com benefícios sociais;
- Quadro 21 – Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano;
- Quadro 22 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano;
- Quadro 23 – Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo;

- Quadro 24 – Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano;
- Quadro 25 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Quadro 26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano;
- Quadro 32 – Disciplina.

2. Caracterização da DGE

A Direção-Geral da Educação do Ministério da Educação e Ciência (MEC), abreviadamente designada por DGE, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa.

Concebida como o serviço central de execução das políticas relativas às componentes pedagógica e didática da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extraescolar e de apoio técnico à sua formulação, incidindo, sobretudo, nas áreas do desenvolvimento curricular, dos instrumentos de ensino e avaliação e dos apoios e complementos educativos.

2.1. Missão e Atribuições

Nos termos do estipulado no n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 125/2011 de 29 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 266-G/2012 de 31 de dezembro, a DGE tem por missão assegurar a concretização das políticas relativas à componente pedagógica e didática da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extraescolar, prestando apoio técnico à sua formulação e acompanhando e avaliando a sua concretização, bem como coordenar a planificação das diversas provas e exames.

O n.º 2 do artigo 12.º do citado Decreto-Lei n.º 125/2011, na sua redação atual, prevê que a DGE prossegue as seguintes atribuições:

- a) *Desenvolver os currículos e os programas das disciplinas, as orientações relativas às áreas curriculares não disciplinares, bem como propor a respetiva revisão em coerência com os objetivos do sistema educativo;*
- b) *Desenvolver o estudo sobre a organização pedagógica das escolas, propondo medidas de reorganização;*
- c) *Coordenar a planificação das provas finais, dos exames nacionais e equivalentes, provas de equivalência à frequência e provas de aferição;*
- d) *Promover a investigação e os estudos técnicos, nomeadamente estudos de acompanhamento e avaliação, no âmbito do desenvolvimento e da inovação curricular, da organização e da avaliação pedagógica e didática do sistema educativo, da inovação educacional e da qualidade do ensino e das aprendizagens;*
- e) *Coordenar, acompanhar e propor orientações, em termos científico-pedagógicos e didáticos, para as atividades da educação pré-escolar e escolar, abrangendo as suas modalidades de*

educação especial e de ensino à distância, incluindo as escolas portuguesas no estrangeiro e de ensino português no estrangeiro, em articulação com o serviço do Ministério dos Negócios Estrangeiros responsável pela gestão da respetiva rede;

f) Coordenar, acompanhar e propor orientações, em termos científico-pedagógicos e didáticos, para a promoção do sucesso e prevenção do abandono escolar e para as atividades de enriquecimento curricular e do desporto escolar, designadamente atividades de orientação e medidas de apoio, recuperação e complemento educativos, em particular as destinadas a alunos com necessidades educativas especiais;

g) Identificar as necessidades de material didático, incluindo manuais escolares, e assegurar as condições para a respetiva avaliação e certificação;

h) Contribuir para o planeamento das necessidades de formação inicial, contínua e especializada do pessoal docente, em articulação com a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência e a Direção-Geral da Administração Escolar;

i) [Revogada];

j) Assegurar na sua área de atuação as relações internacionais, sem prejuízo da coordenação exercida pela SG e das atribuições próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros, bem como promover a cooperação internacional.

2.2. Estrutura Orgânica

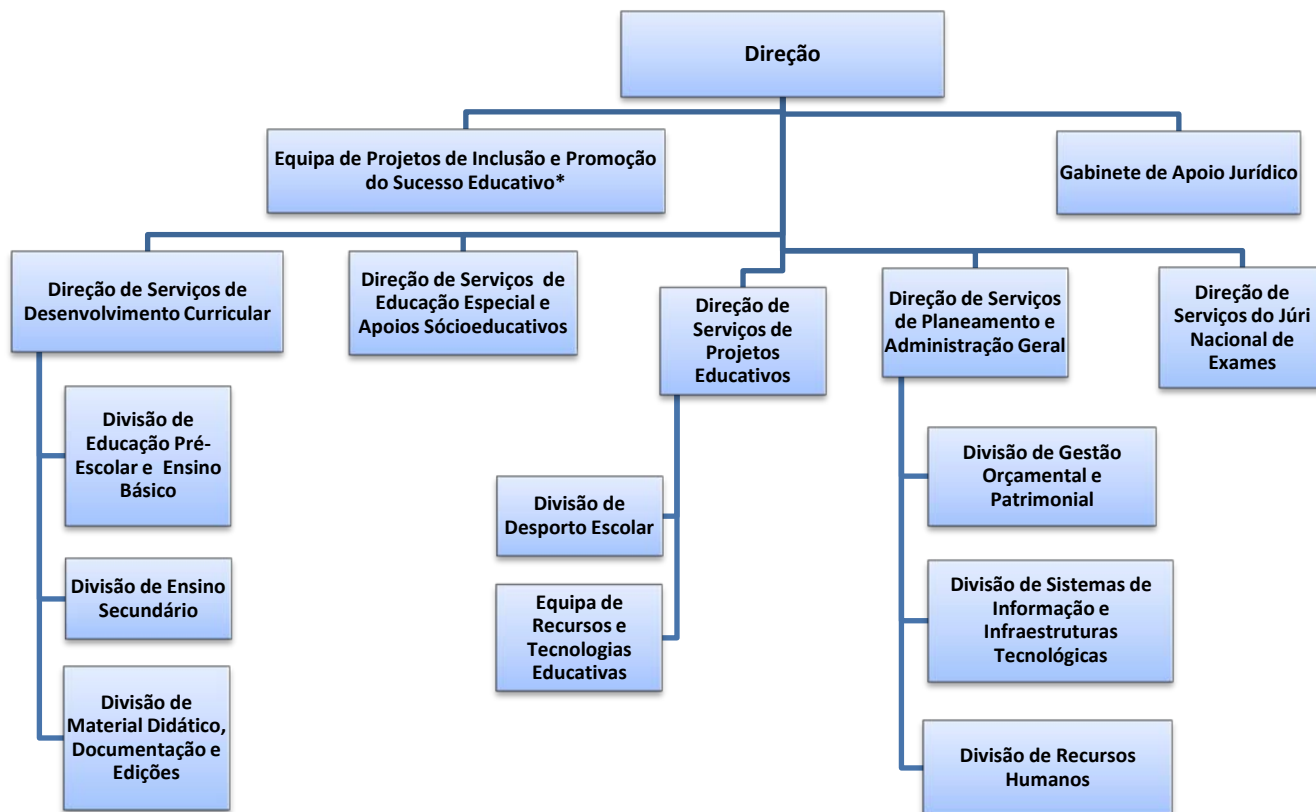
A estrutura nuclear da DGE foi criada através da Portaria n.º 258/2012, de 28 de agosto, alterada pela Portaria n.º 32/2013, de 29 de janeiro, prevê 5 (cinco) unidades orgânicas nucleares e 7 (sete) unidades orgânicas flexíveis.

Por sua vez, o Despacho n.º 13608/2012, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 203, de 19 de outubro, alterado pelo Despacho n.º 2536/2014, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 33, de 17 de fevereiro, procedeu à constituição de 3 (três) equipas multidisciplinares.

Acresce referir que a DGE presta apoio logístico e financeiro ao Gabinete Coordenador da Rede de Biblioteca Escolar (RBE), bem como à Comissão Interministerial de Apoio à Execução do Plano Nacional Leitura (PNL), por estas estruturas não disporem de uma orgânica própria. Assim, neste documento são considerados os trabalhadores afetos a estas duas estruturas, entre eles a Coordenadora da Rede de Bibliotecas Escolares que é técnica superior do mapa de pessoal desta Direção-Geral. O Comissário do Plano Nacional de Leitura para efeitos do Balanço Social é contabilizado na categoria de origem, a de docente do ensino superior politécnico.

Tendo subjacente a estrutura interna da DGE a 31 de dezembro de 2013, resulta o organograma infra.

Imagem 1 - Organograma DGE



*Por Despacho n.º 2536/2014, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 33, de 17 de fevereiro, foi extinta a Equipa de Projetos de Inclusão e Promoção do Sucesso Educativo e criada a Equipa de Educação Artística, com efeitos reportados a 1 de novembro de 2013.

3. Recursos Humanos

3.1. Modalidade de vinculação

Em 31 de dezembro de 2013, registaram-se 187 postos de trabalho ocupados do mapa de pessoal da DGE: 169 estavam vinculados através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 18 em comissão de serviço, no âmbito da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR). Para além destes trabalhadores a DGE contava com a colaboração de mais 2 trabalhadores, em regime de prestação de serviços (1 por avença e 1 por tarefa). Desta forma existiam, no final de 2013, 189 trabalhadores.

Para além destes trabalhadores e no âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Central (PEPAC), esta Direção-Geral contou com a colaboração de 14 estagiários, distribuídos por várias unidades orgânicas. Destes estagiários, 5 iniciaram funções em 1 de julho de 2013 e os restantes em 1 de setembro de 2013. Acresce referir que, em 31 de dezembro de 2013, a DGE contava com a colaboração de apenas 13 estagiários, por um ter cessado o Contrato de Estágio, a seu pedido.

Gráfico 1 - Trabalhadores por modalidade de vinculação

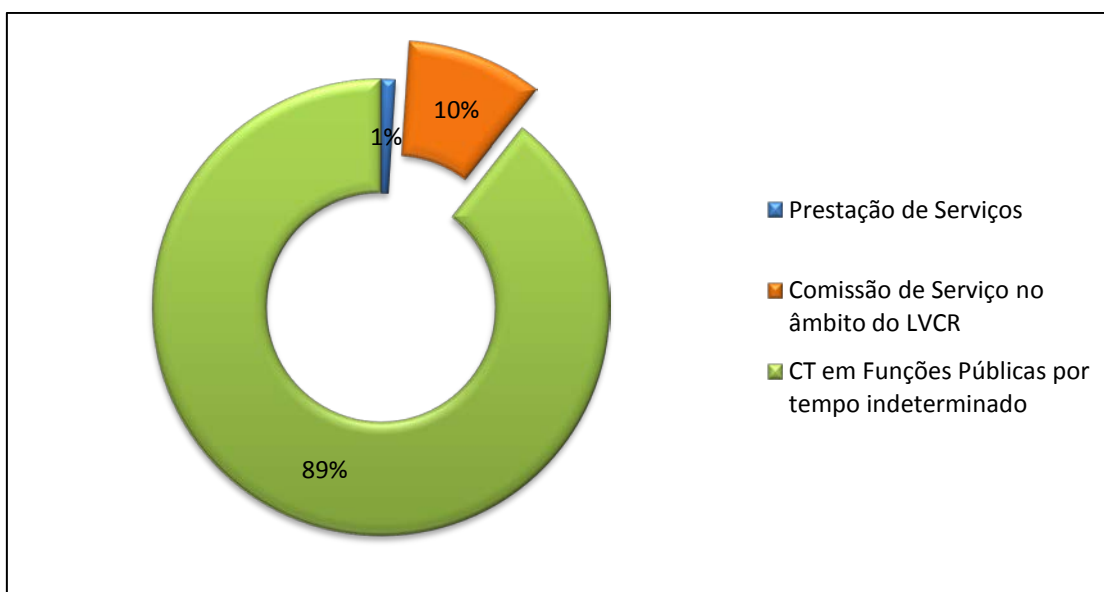
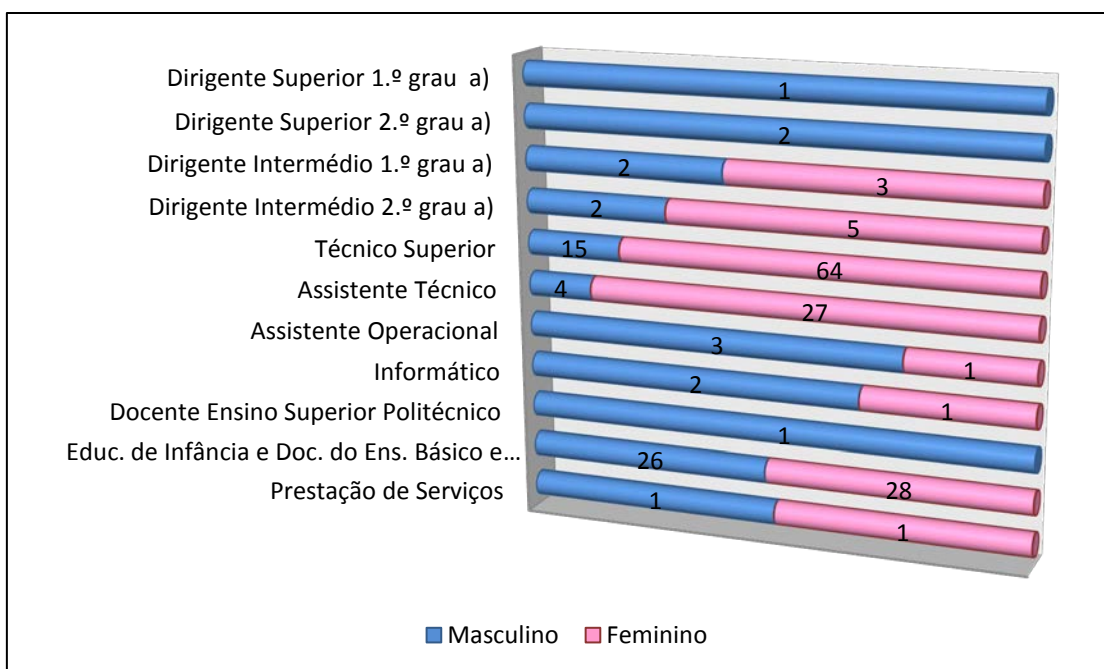


Gráfico 2 - Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o género



a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente

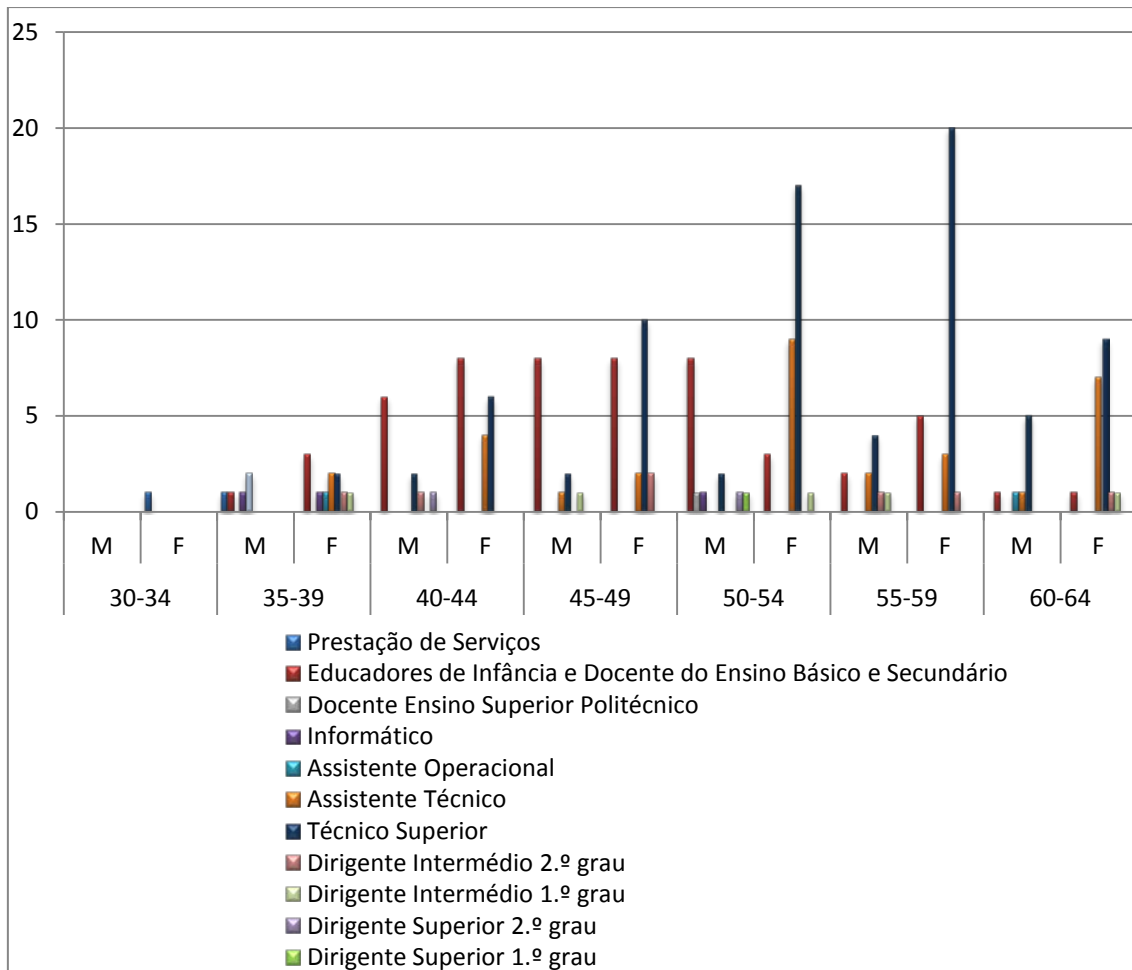
No ano em análise, do total dos efetivos 89% corresponde a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 10% corresponde a pessoal em comissão de serviço e 1% corresponde a prestação de serviços.

De acordo com a análise do Gráfico 2 verifica-se que, na distribuição de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, ressalta o predomínio dos técnicos superiores, grupo que regista 79 trabalhadores e representa uma taxa de 42% do total dos efetivos, seguido do grupo de pessoal docente com 55 efetivos, a que corresponde uma taxa de 29%. O terceiro grupo de pessoal mais representado é dos assistentes técnicos com 31 efetivos e que corresponde uma taxa de 16%. Os restantes grupos representam uma taxa de 13%.

No que concerne à distribuição dos efetivos por grupo profissional, é notória a predominância de trabalhadores do sexo feminino em vários grupos; no entanto, no grupo do pessoal dirigente superior os lugares são integralmente ocupados por homens, seguindo a tendência geral de ocupação dos altos cargos na Administração Pública.

3.2. Escalão etário

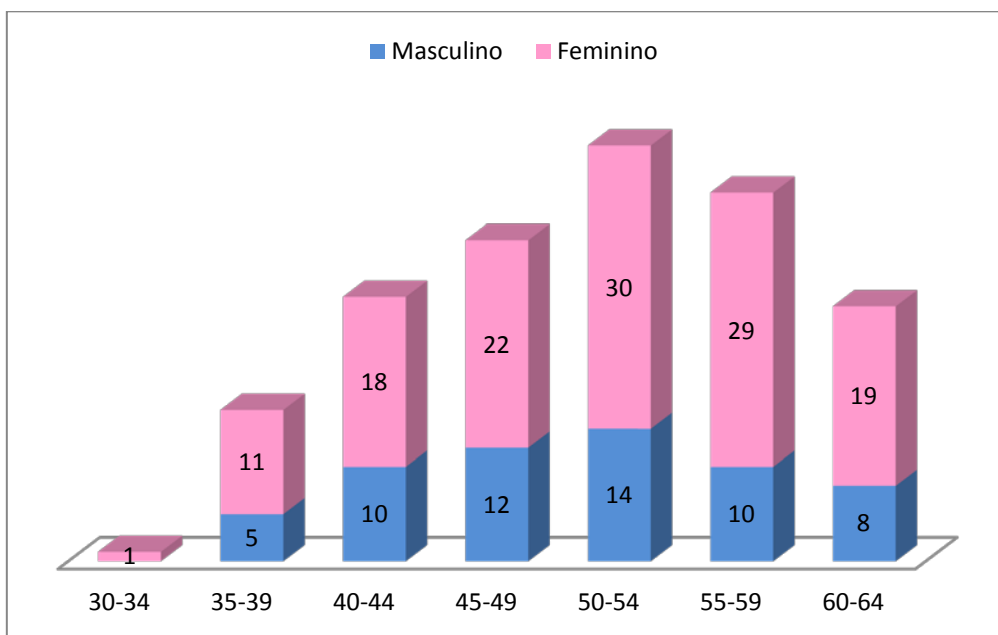
Gráfico 3 - Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o escalão etário e o género



As faixas etárias onde se regista maior número de elementos são nos intervalos de 50-54 e 55-59 anos. Delas fazem parte 83 trabalhadores, o que corresponde a 43,9% dos trabalhadores da DGE. O escalão mais elevado registado situa-se no intervalo de 60-64 anos, contando com 27 elementos e o escalão mais baixo situa-se no intervalo dos 30-34 anos.

De acordo com os dados recolhidos constata-se que a idade média dos trabalhadores se situa nos 50,7 anos de idade.

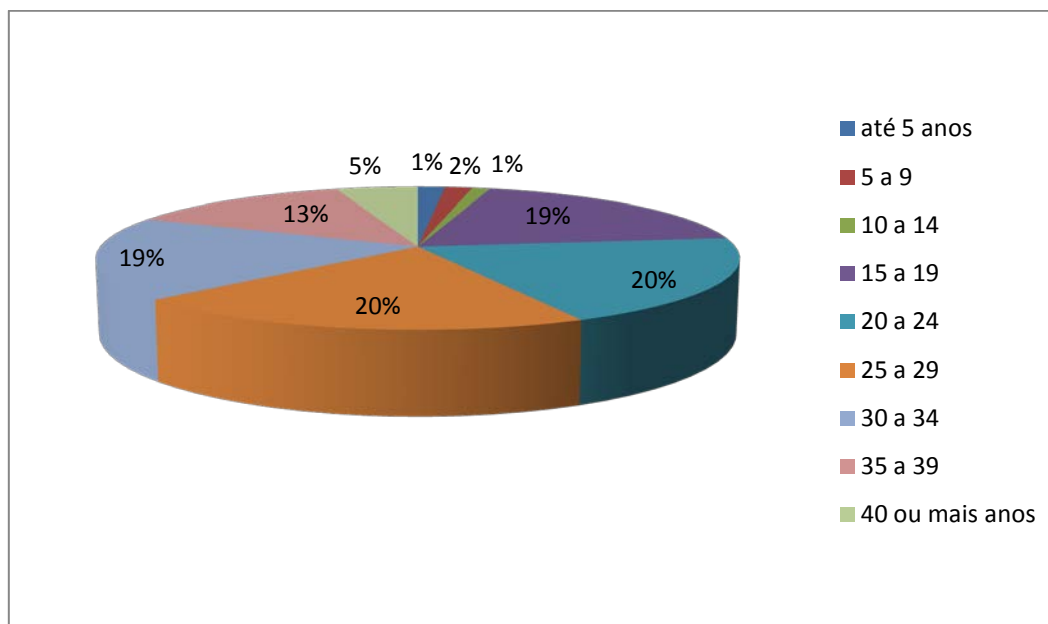
Gráfico 4 - Trabalhadores por escalão etário segundo o género



Da análise do gráfico verifica-se que, na distribuição por género, as mulheres constituem o grupo dominante de efetivos em todos os escalões, representando uma taxa de feminização de 68,8%.

3.3. Nível de antiguidade

Gráfico 5 - Percentagem de trabalhadores, por nível de antiguidade

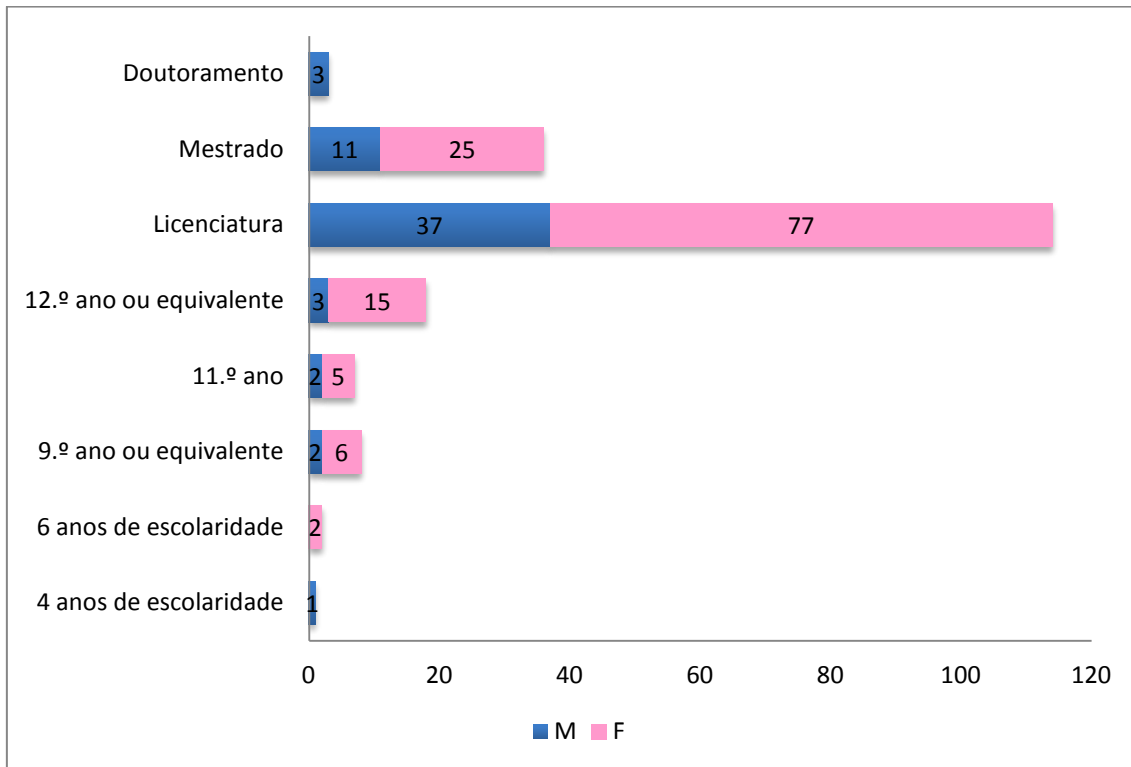


No universo em estudo, o nível de antiguidade mais representativo situa-se nos intervalos 20-24 anos e 25-29 anos, representando 20% cada, do total de efetivos. Pelo contrário, nos

intervalos até 5 anos, 5-9 e 10-14 anos, o nível de antiguidade é menos representativo, perfazendo um total de 4% dos efetivos.

3.4. Nível de escolaridade

Gráfico 6 – Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género



Os trabalhadores da DGE, em 2013, no que respeita às respetivas habilitações literárias, encontravam-se assim distribuídos:

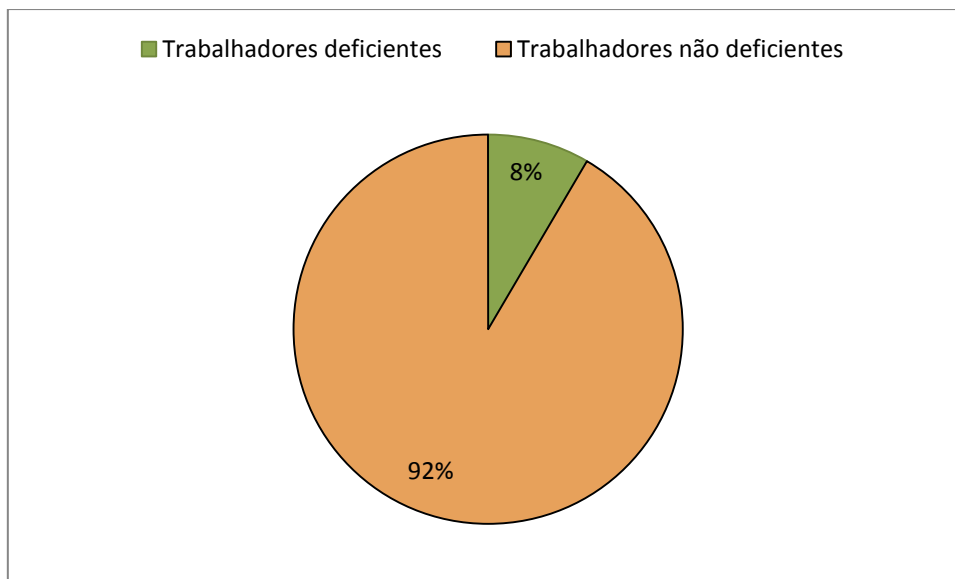
- 11 trabalhadores detêm habilitações até ao 9.º ano de escolaridade, inclusive;
- 7 trabalhadores possuem o 11.º ano de escolaridade;
- 18 trabalhadores possuem o 12.º ano de escolaridade;
- 153 trabalhadores detêm formação superior, sendo 114 deles detentores de Licenciatura, 36 de Mestrado e 3 de Doutoramento, representado uma taxa de habilitação superior de 85%.

A licenciatura é o grau académico mais representativo, constituído por 77 mulheres e 37 homens, o que representa uma taxa de 60,3% dos efetivos.

A parcela relativa ao nível de escolaridade correspondente ao Mestrado apresenta-se como a segunda mais representativa, constituída por 25 mulheres e 11 homens, o que corresponde a 19% do efetivo total.

3.5. Trabalhadores portadores de deficiência

Gráfico 7 – Trabalhadores portadores de deficiência

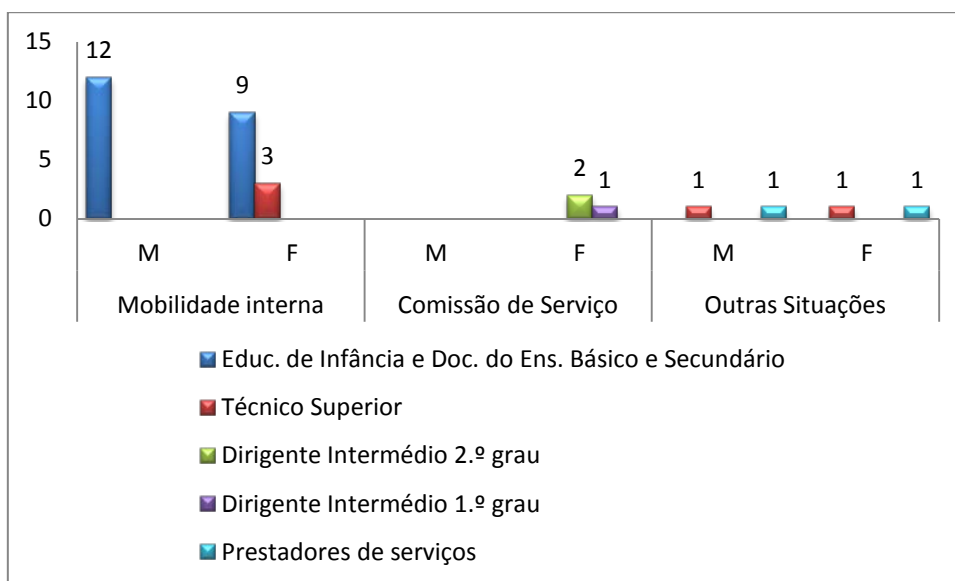


Na DGE existem 16 trabalhadores portadores de deficiência – 2 homens e 14 mulheres, beneficiando, por tal facto, de uma redução fiscal. Estes trabalhadores representam 8% dos efetivos.

3.6. Mobilidade dos efetivos

a) Trabalhadores admitidos e regressados

Gráfico 8 – Número de trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação



Esta Direção-Geral, no ano de 2013, reforçou o n.º de trabalhadores com as seguintes entradas: requisição de 21 docentes, 3 técnicos superiores através de processos de mobilidade

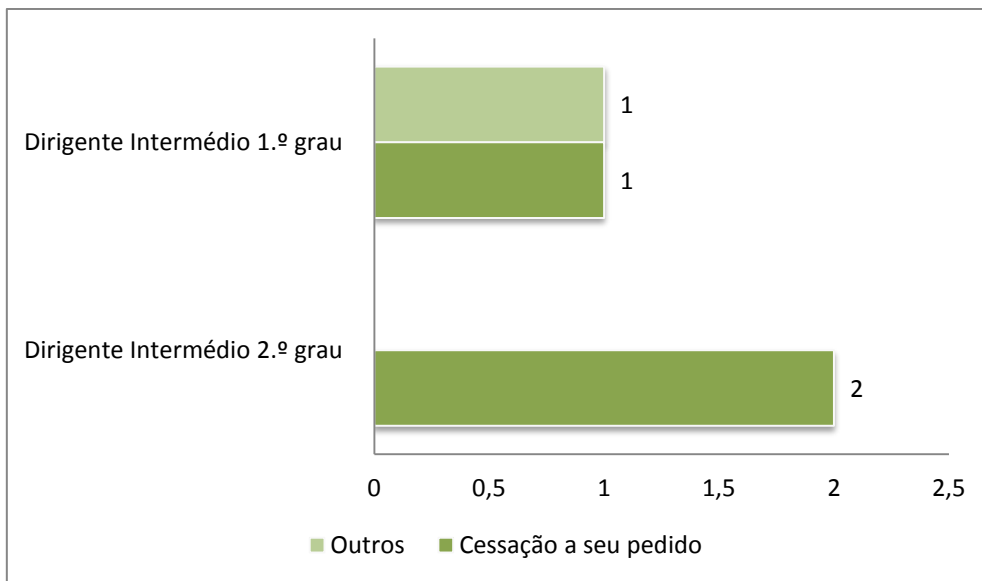
interna, a consolidação da mobilidade interna de 2 técnicos superiores; 3 dirigentes intermédios designados em regime de substituição e 2 trabalhadores como prestadores de serviços.

O grupo de pessoal que registou um reforço mais significativo foi o de Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário, com a admissão de 21 trabalhadores.

A taxa de admissão foi de 15,87% face ao universo de trabalhadores.

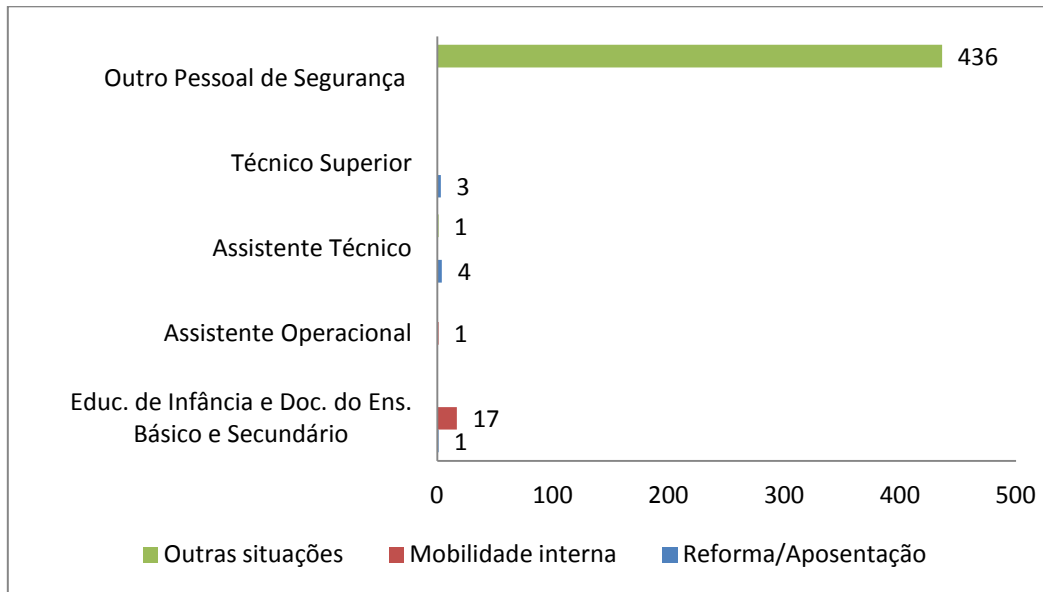
b) Saídas de trabalhadores segundo o motivo

Gráfico 9 - Número de saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género



Em 2013 verificaram-se 4 saídas de trabalhadores em comissão de serviço: 2 Chefes de Divisão e 2 Diretores de Serviços. Três das saídas efetivaram-se através de cessação de funções, a seu pedido e a restante saída, de um Diretor de Serviços, decorreu da alteração da lei orgânica da DGE.

Gráfico 10 - Saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída



Quanto ao n.º de trabalhadores contratados saídos em 2013 registaram-se 463 saídas de trabalhadores, sendo que a maior incidência ocorreu no grupo “Outras situações” com 437 saídas. Este elevado número de saídas está relacionado com a alteração das atribuições da DGE, no domínio da prevenção do risco, segurança e controlo de violência nas escolas, decorrente da Portaria n.º 32/2013, de 29 de janeiro, as quais transitaram para a Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (DGEstE). Assim, a partir de 30 de janeiro de 2013, ficaram afetos à DGEstE 436 trabalhadores integrados no grupo “Pessoal de Segurança” e 1 assistente técnica.

Relativamente às restantes saídas, 8 resultaram de aposentações (4 assistentes técnicos, 3 técnicos superiores e 1 docente) e 18 por mobilidade interna (1 assistente operacional e 17 docentes cuja requisição terminou a 31 de agosto de 2013).

c) Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento

Quadro 1 – Número dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Informático	2		2
Assistente Operacional	2		2
Assistente Técnico	2		2
Técnico Superior	3		3
Dirigente Intermédio 2.º grau		7	7
Dirigente Intermédio 1.º grau		5	5
Total	9	12	21

Os postos de trabalho previstos e não ocupados foram 21, sendo 2 da carreira de informática, 2 do grupo/cargo/carreira de assistente operacional, 2 no de assistente técnico, 3 no de técnico superior e 12 nos cargos de direção intermédia.

Tais ocupações não foram possíveis devido ao facto de, nas 4 primeiras situações, não se ter procedido à abertura de procedimento concursal, por inexistência de dotação orçamental. Relativamente aos concursos para recrutamento dos titulares dos cargos de direção intermédia, os respetivos procedimentos concursais encontram-se em desenvolvimento.

3.7. Modalidades de horários de trabalho

Gráfico 11 – Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário

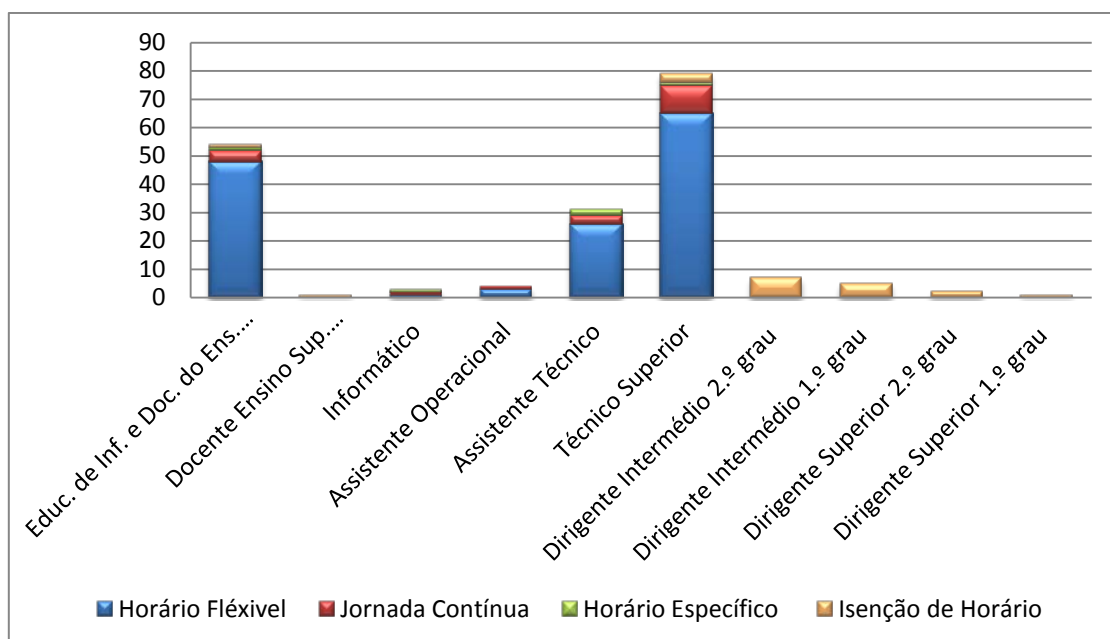
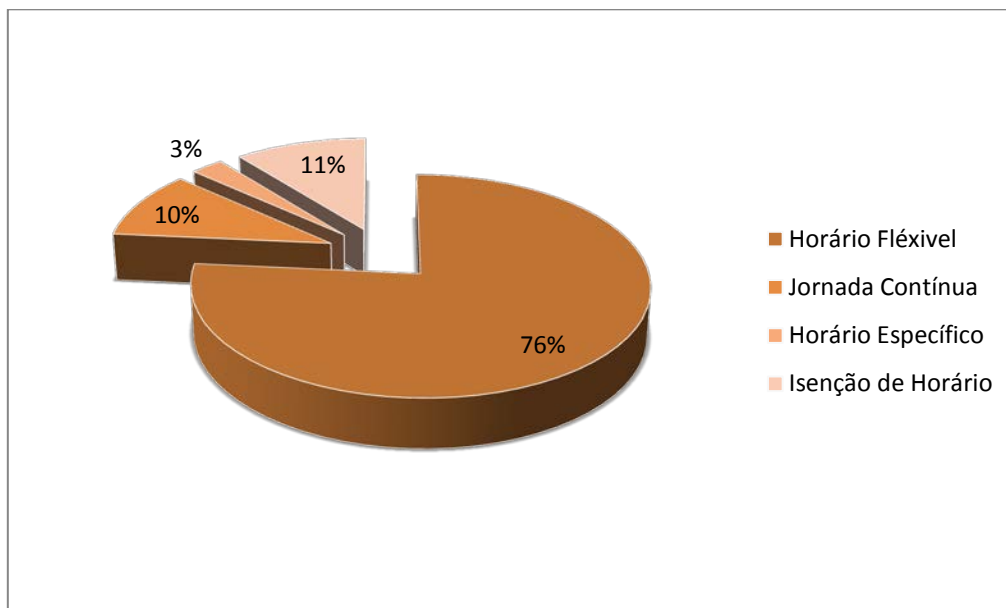


Gráfico 12 – Percentagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário



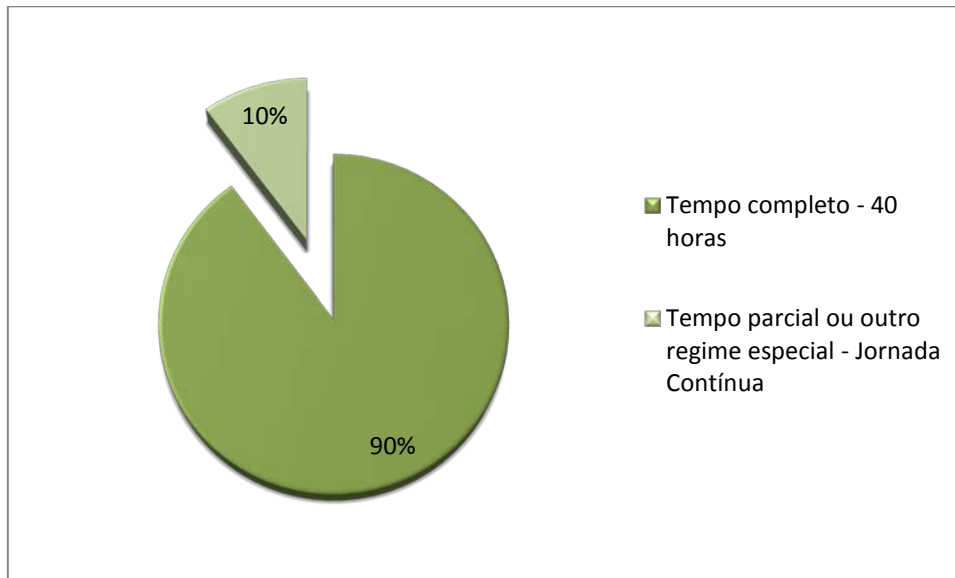
Das modalidades de horários de trabalho consagrados em diversos dispositivos legais, foram praticados na DGE, no ano de 2013, os seguintes horários:

- Horário flexível, por 143 trabalhadores;
- Jornada contínua, por 19 trabalhadores;
- Isenção de horário, por 20 efetivos;
- Horário específico, por 5 trabalhadores.

Refira-se que, no âmbito de horário específico, foram considerados os trabalhadores que praticaram o horário de trabalho ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante.

De acordo com a análise dos gráficos anteriores, verifica-se que a modalidade de horário que predomina nesta Direção-Geral é o horário flexível, representando 76,47 % do total de efetivos, seguindo-se a modalidade de isenção de horário que corresponde a 10,69 %. Acresce que, nesta modalidade de horário de trabalho, foram considerados os coordenadores das equipas multidisciplinares, o Comissário do PNL, a coordenadora da RBE e ainda 3 trabalhadores com autorização para a prática deste tipo de horário.

Gráfico 13 – Percentagem do período normal de trabalho (PNT)



De acordo com o quadro anterior, importa referir que a grande maioria dos trabalhadores desta Direção-geral praticam o horário a tempo completo (35 horas semanais, até 27 de setembro, e 40 horas semanais, a partir de 28 de setembro) representando 168 dos efetivos, localizando-se os restantes trabalhadores no item “Tempo parcial ou outro regime especial” que contempla 19 trabalhadores em regime de jornada contínua.

3.8. Prestação de trabalho extraordinário

Quadro 2 - Número de horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Total
	M	F	M	F	
Educ. de Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	60	16	101	29	206
Informático	6				6
Assistente Operacional	908		7		915
Assistente Técnico	50,5	255		3,5	309
Técnico Superior	22	84	62	100	268
Total	1046,5	355	170	132,5	1704

Da análise dos dados relativos ao ano de 2013, no que respeita ao número de horas totais de trabalho extraordinário efetuado pelos trabalhadores, identificou-se segundo o tipo de modalidade adotada para a sua prestação, por grupo profissional e por sexo.

Em 2013 totalizam-se 1401,5 horas de trabalho extraordinário diurno.

O trabalho extraordinário em dias de descanso semanal complementar registou 302,5 horas. Não houve prestação de trabalho extraordinário noturno.

Do número de horas totais de trabalho extraordinário, realizado no ano 2013, pelos trabalhadores da DGE contabilizaram-se 1704 horas de trabalho extraordinário.

Verificou-se que, em 2013, o grupo profissional de assistente operacional (com funções de motoristas) foi o que realizou maior número de horas de trabalho extraordinário com 915 horas, o que se explica pelo conteúdo funcional a que estão adstritos.

3.9. Dias de ausências ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência e género

Quadro 3 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo/cargo/carreira segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/Motivos de ausência	Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Greve		Injustificadas		Outros		Total		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Intermédio 1.º grau													2									2	2	
Dirigente Intermédio 2.º grau				5		7				5			1	3,5							1	20,5	21,5	
Técnico Superior	22	94		9	15	374,5		1				27	9	153	4	41		3		8	50	710,5	760,5	
Assistente Técnico		93		2		199		6		13		21	9,5	24,5	1	9				1	10,5	368,5	379	
Informático	32					2							1	4						12	45	6	51	
Educ. de Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	22	12	3	3	3	59				1		15	0,5	14	8	12				1	3	37,5	119	156,5
Total	76	199	3	19	18	641,5	0	7	0	19	0	63	21	201	13	62	0	3	13	12	144	1226,5	1370,5	

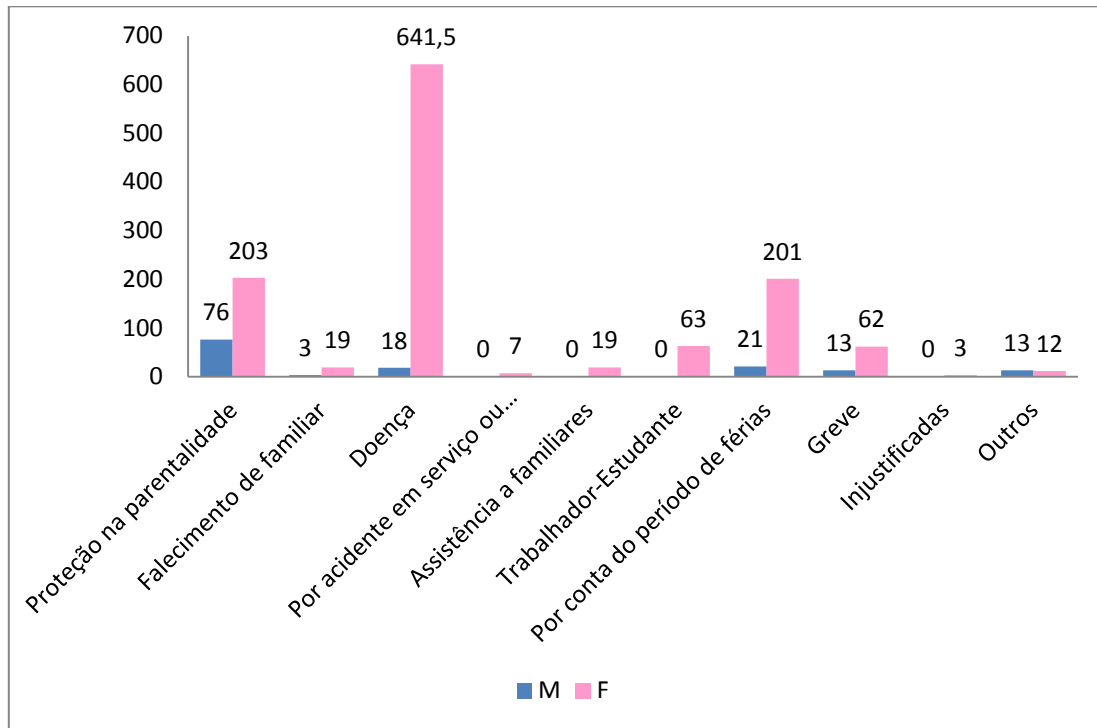
Da análise dos dados relativos ao ano de 2013, no que respeita ao número de ausências ao trabalho efetuado pelos colaboradores, identificou-se segundo o motivo de ausência, por grupo profissional e por sexo.

Foram consideradas as seguintes ausências em “Outros” motivos de ausência: Candidatos/Deputados/Autarcas; Cumprimento de obrigações legais; Dispensa consultas médicas e tratamento ambulatorio.

Em 2013 são totalizados 1370,5 dias de ausência dos trabalhadores.

A taxa média de absentismo foi de 1,99%.

Gráfico 14 – Número de dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo de ausência e género



De acordo com os dados refletidos no gráfico acima, constata-se que a principal causa do absentismo são as faltas por doença, com 659,5 dias representando 48% do cômputo de dias de ausência, seguido das faltas por proteção na parentalidade representando 20%.

Não se estabeleceu comparação com o ano anterior devido ao facto de no ano de 2013 o n.º de trabalhadores da DGE ser muito inferior ao registado em 2012.

Considerando os grupos de pessoal desta Direção-Geral, aqueles que registam um índice maior de ausências são o de técnico superior, com 760,5 e o de assistente técnico, com 379 dias.

3.10. Trabalhadores em greve, por escalão e tempo de paralisação

Da análise dos dados relativos ao ano de 2013, no que respeita ao número de horas de ausência ao trabalho por motivo de greve por parte dos trabalhadores, representam 1581 horas de paralisação.

Nos quadros abaixo discrimina-se o número de horas não trabalhadas por motivo de greve.

Quadro 4 – Número de trabalhadores em greve, por escalão de período normal de trabalho e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
27-06-2013	Greve Geral		604_Outras Reivindicações Não Especificadas
Período Normal de Trabalho	N.º de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	43	7:00	
Total	43	301	

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
08-11-2013	Adm Pública-Geral		604_Outras Reivindicações Não Especificadas
Período Normal de Trabalho	N.º de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
40 horas	32	8:00	
Total	32	1280	

4. Remunerações e Encargos

O indicador de remunerações e encargos pressupõe uma análise aos encargos que ocorreram com os trabalhadores, analisando-se a estrutura remuneratória, os encargos correspondentes à remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

4.1. Estrutura remuneratória, por género

Quadro 5 - Estrutura remuneratória, por género

Género / Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	Total
501 - 1000 €	5	22	27
1001 - 1250 €	1	8	9
1251 - 1500 €	2	2	4
1501 - 1750 €	6	13	19
1751 - 2000 €	11	23	34
2001 - 2250 €	12	15	27
2251 - 2500 €	1	6	7
2501 - 2750 €	8	16	24
2751 - 3000 €	2	5	7
3001 - 3250 €	2	15	17
3251 - 3500 €	3	3	6
3501 - 3750€	1	1	2
3751 - 4000 €	2		2
4501 - 4750 €	2		2
Total	58	129	187

Relativamente à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores desta Direção-Geral, considerou-se como remuneração, o salário base líquido e os suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

O presente quadro ilustra 14 intervalos remuneratórios, cujos valores são superiores a 500€ e inferior a 4750€ mensais.

Da análise dos resultados, verificou-se que a massa salarial predominante se situa em remunerações entre 1751€ e 2000€ com um total de 34 trabalhadores, seguindo-se simultaneamente as remunerações entre 501€ e 1000€ e 2001€ e 2250€, ambos os intervalos com 27 colaboradores.

Nos limites das remunerações auferidas pelos trabalhadores da DGE, por género, identificou-se o vencimento mínimo de 532,08€ relativo a 1 trabalhador do sexo masculino e a 1 do sexo feminino. Já nos limites máximos apuraram-se valores de 4512,74€, para o sexo masculino, e 3521,69€ para o sexo feminino, conforme o quadro abaixo.

Quadro 6 - Remuneração mínima e máxima por género

Remunerações (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	532,08	532,08
Máxima (€)	4512,74	3521,69

Leque Remuneratório (Masculino) = 8,48

Leque Remuneratório (Feminino) = 6,62

Estes indicadores relacionam o maior com o menor vencimento base líquido. É um valor de referência para avaliação do equilíbrio das remunerações base praticadas nesta Direção-Geral.

4.2. Total dos encargos com pessoal durante o ano

a) Remuneração Base

Os encargos com o pessoal, relativos à remuneração base, no ano de 2013, totalizaram 5.200.885,01 €.

Esta rubrica naturalmente apresenta o valor mais elevado.

Acresce a este valor a quantia de 52.650,75 € relativos aos encargos no âmbito do PEPAC.

Estabelecendo a comparação com o ano de 2012 registou-se uma ligeira diminuição (9%) no ano em análise, resultando da saída referida supra (437 trabalhadores) verificada em janeiro de 2013. Relativamente a estes trabalhadores acresce referir que, no ano de 2012, foram processadas as respetivas remunerações nos meses de setembro a dezembro. O valor destes encargos colmatou o acréscimo expectável para esta rubrica, em 2013, relativo ao pagamento dos subsídios de férias e natal.

b) Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios efetivos com os trabalhadores em 2013, encontram-se discriminados no quadro abaixo, onde se evidencia que o custo com as despesas de representação foi o suplemento que acarretou maior despesa para a DGE, com 79.430,88 €.

Quadro 7 – Encargos com suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	16.647,59 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	5.332,22 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	43.468,20 €
Abono para falhas	887,89 €
Representação	79.430,88 €
Secretariado	466,52 €
Total	146.233,30 €

Nota:(*) - se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e noturno)

Fazendo uma análise comparativa das várias rubricas entre os anos de 2012 e de 2013, verifica-se que em 2012 a rubrica “outros regimes especiais de prestação de trabalho”, não contemplava qualquer valor, rubrica que no ano de 2013 já apresenta um valor, por terem sido admitidos dois trabalhadores em regime de prestação de serviços. Na globalidade, verificou-se uma diminuição de 2% na rubrica “Suplementos remuneratórios”.

c) Prestações sociais
Quadro 8 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	7.481,94 €
Abono de família	6.147,36 €
Subsídio mensal vitalício	2.121,12 €
Subsídio de refeição	180.561,20 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	30.693,16 €
Total	227.004,78 €

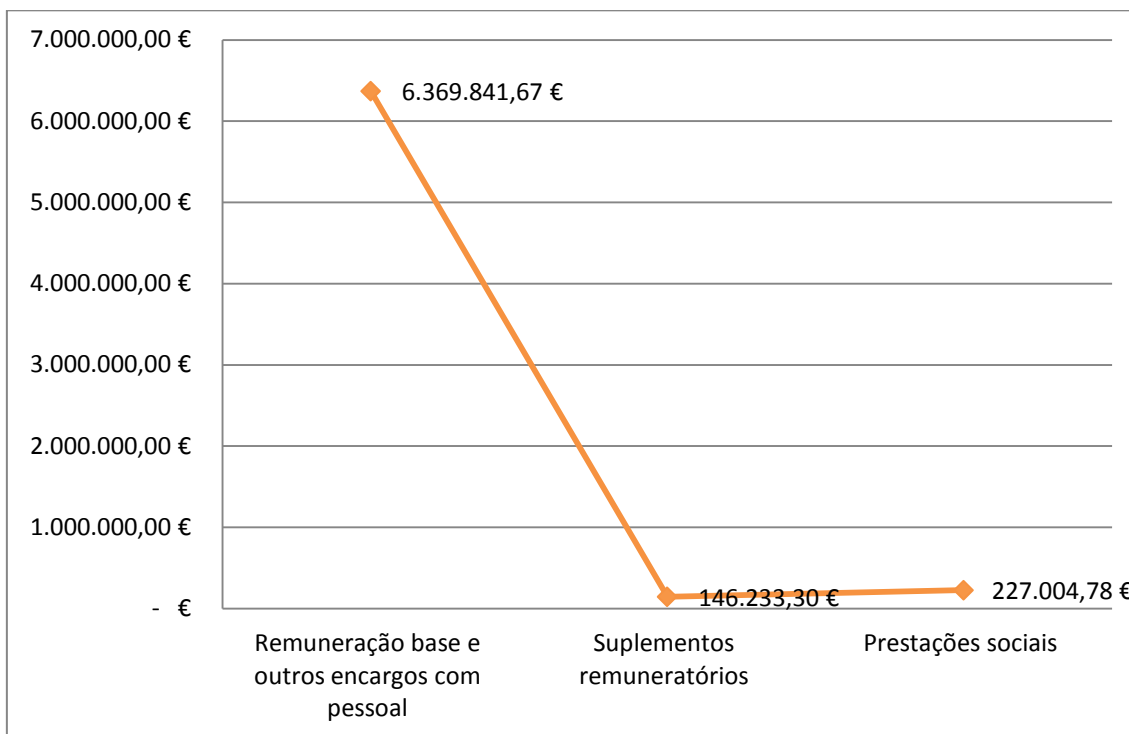
Os custos com os encargos relativos às prestações sociais atingem, no ano em análise, a importância de 227.004,78€, evidenciando-se a despesa com “Subsídio de Refeição”, na importância de 180.561,20€, seguido das “Outras prestações sociais” no valor de 30.693,16€ euros. No ano de 2012, registou-se um valor 185.358,01€, mais baixo do que em 2013,

resultante de ter havido um acréscimo na rubrica subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família e subsídio mensal vitalício.

Aos estagiários, a exercerem funções ao abrigo do PEPAC, foram pagos 5.649,21 € de subsídio de refeição.

Os custos com pessoal atingiram, em 2013, a importância de 6.743.079,75€. Estabelecendo a comparação com o ano de 2012 registou-se um decréscimo de 3,2%.

Gráfico 15 – Total de encargos anuais com pessoal



5. Higiene e Segurança

Neste âmbito será feita uma análise aos acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos, bem como ao número de incapacidades declaradas. Relativamente aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais não existem quaisquer registos.

5.1. Acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos

Quadro 9 -Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho		In itinere	
		Total	1 a 3 dias de baixa	Total	4 a 30 dias de baixa
N.º total de acidentes de trabalho	M	0	0	0	0
	F	1	1	1	1
N.º de acidentes de trabalho com baixa	M	0	0	0	0
	F	0	0	1	1
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0	0	0	0
	F	1	1	1	6

No que respeita aos acidentes de trabalho, ocorreram no total 2 acidentes que motivaram 7 dias de ausência. Um destes acidentes foi qualificado como “In itinere” uma vez que ocorreu no trajeto de regresso do trabalhador a casa, vindo da DGE. As faltas resultantes deste acidente correspondem a ausências por incapacidade temporária absoluta.

Não transitaram para o ano em análise situações de acidentes ocorridos em 2012.

6. Formação Profissional

6.1. Ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

No que respeita às ações de formação realizadas no ano de 2013, refere-se que decorreram 52 participações em ações de formação internas e 6 participações em ações de formação externas.

O quadro abaixo representa o número de ações realizadas por carga horária.

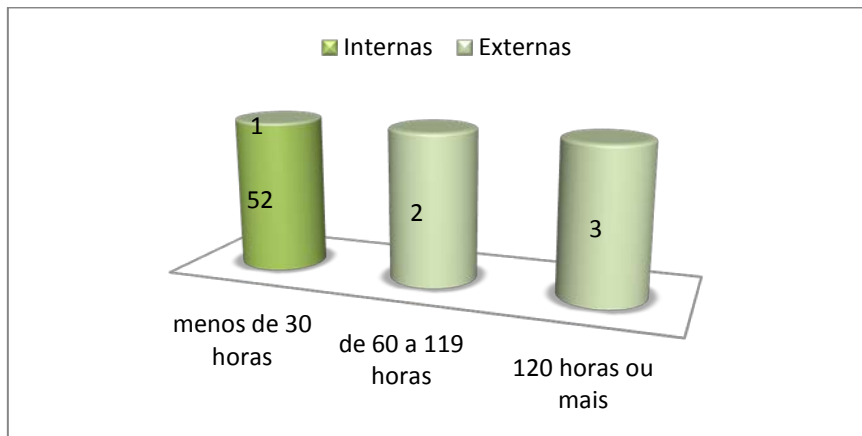
Quadro 10 – Contagem relativa à participação em ações de formação

Tipo de ação/duração	menos de 30 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	52			52
Externas	1	2	3	6
Total	53	2	3	58

Relativamente ao tipo de ação, segundo a duração, aquelas que representam um maior número são as de curta duração com “menos de 30 horas”, representando 91,4% do total do número de ações.

O Gráfico 16 ilustra o anteriormente referido.

Gráfico 16 – Número de participações em ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo e duração

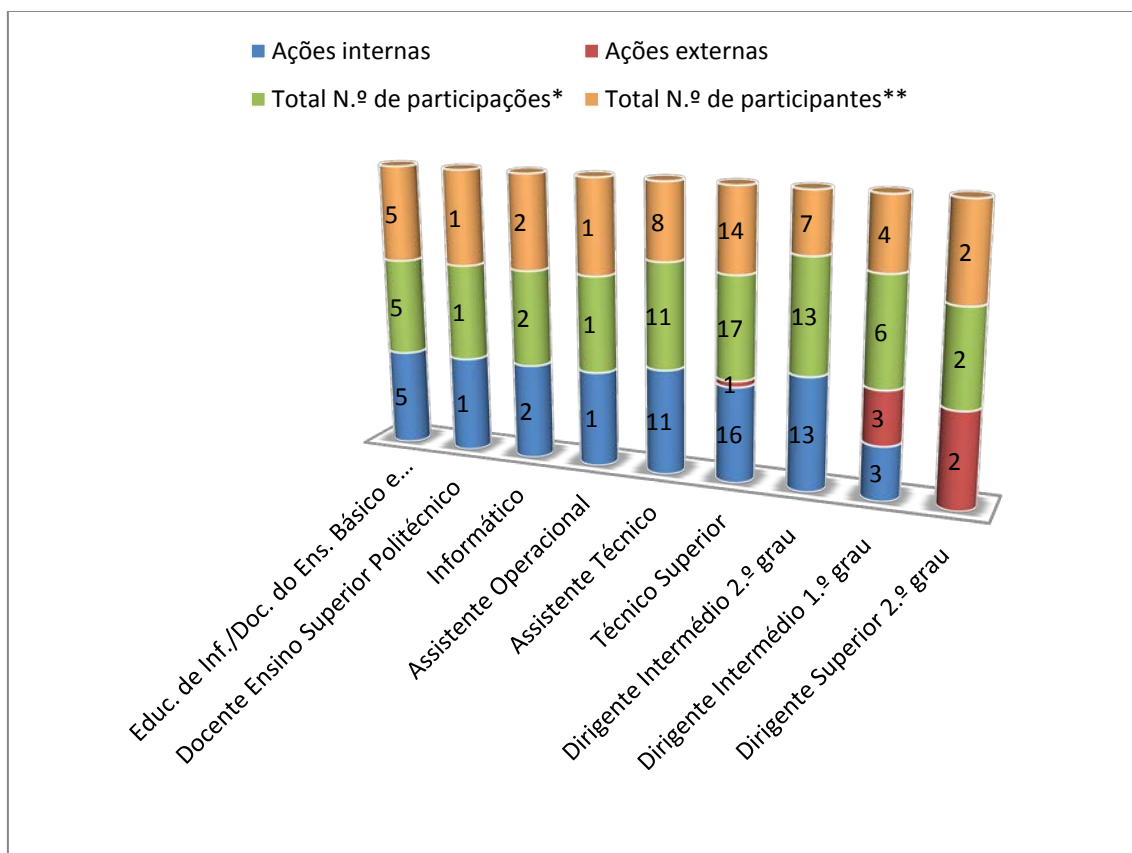


6.2. Participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Do total de ações de formação participaram 44 trabalhadores.

O Gráfico 17 representa a informação relativa à formação que ocorreu durante o ano de 2013.

Gráfico 17 – Formação 2013 – Dados Gerais



* N.º de trabalhadores nas ações de formação

** Total de trabalhadores que participou em, pelo menos, 1 ação de formação

A taxa de participação em formação, que se traduz no rácio entre o número de participantes em formação e o total de efetivos, registou, no ano de 2013, 23,5%.

Da análise do gráfico anterior verifica-se que o grupo/cargo/carreira com um maior número de participações é o de Técnico Superior, que totalizou 17 participações.

Comparativamente com o ano de 2012, no qual participaram 37 trabalhadores em ações de formação externas, no ano de 2013 houve um aumento de participações em ações de formação, decorrente das ações de formação internas. Acrescenta-se que, em 2012, não existiram ações de formação internas.

Em termos globais, durante o ano em análise, investiu-se um total de 76.792,01 € em formação profissional dos trabalhadores, dos quais 53.141,53€ associados exclusivamente a ações internas e os restantes 23.650,48€, associados às ações de formação externas.

7. Relações Profissionais e de Disciplina

De acordo com os dados do sistema de gestão de recursos humanos, existem apenas 9 trabalhadores registados como sindicalizados e não existem trabalhadores registados como pertencentes a comissões de trabalhadores.

Os trabalhadores sindicalizados representam 4,8% do total de efetivos.

Estabelecendo uma comparação com o ano de 2012 mantém-se o mesmo número de trabalhadores sindicalizados.

Em termos disciplinares, no ano de 2013, não houve registo de qualquer ocorrência.

8. Nota Final

Ao elaborarmos o Balanço Social de 2013 apenas foram efetuadas comparações com o ano de 2012 nas matérias em que essa análise era concretizável. Existem várias temáticas para as quais não se efetuaram comparações com o ano anterior dado o universo de trabalhadores em 31 de dezembro de 2012 ser muito superior ao existente a 31 de dezembro de 2013. Reitera-se que este facto decorreu da alteração da estrutura nuclear da DGE, com a publicação da Portaria nº 32/2013, de 29 de janeiro.

ANEXO 1

Mapas previstos no Decreto-Lei 190/96 de 9 de outubro (modelo da DGAEP)