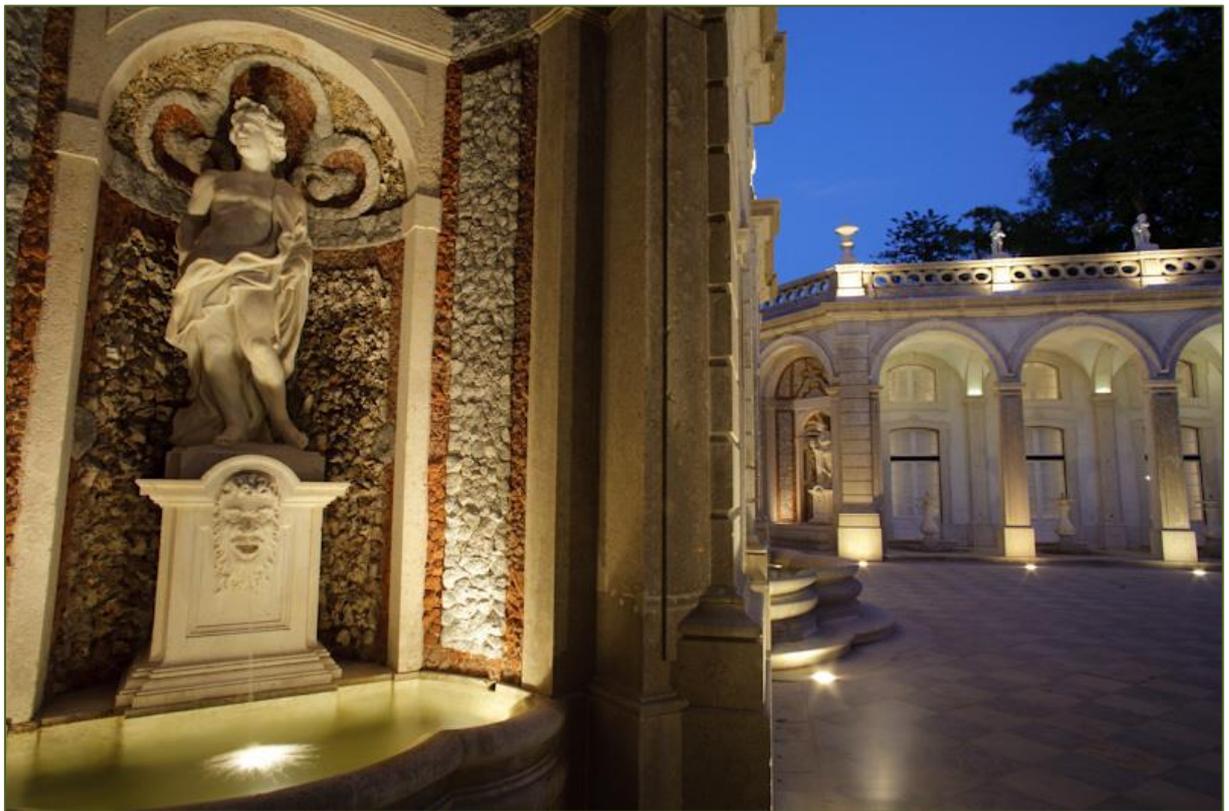




SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA



BALANÇO SOCIAL

2015

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
INTRODUÇÃO	3
ORGANOGRAMA DA SGPR	4
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
1.1 Evolução dos Efetivos.....	6
1.2 Efetivos por Serviço.....	6
1.3 Efetivos segundo o género	8
1.4 Efetivos segundo a relação jurídica	9
1.5 Efetivos segundo a carreira e categoria	12
1.6 Efetivos segundo a idade.....	16
1.7 Efetivos segundo o nível de antiguidade	19
1.8 Efetivos segundo o nível de escolaridade	21
MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	25
2.1 Entradas.....	25
2.2 Saídas	28
2.3 Mudanças de Situação	31
TEMPOS DE TRABALHO	33
2.4 Efetivos por modalidade de horário	33
2.5 Trabalho Suplementar	34
2.6 Assiduidade	37
REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	40
3.1 Estrutura Remuneratória	40
3.2 Encargos com o pessoal	41
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	44
4.1 Acidentes de Trabalho	44
4.2 Custos com Higiene e Segurança	46
FORMAÇÃO.....	47
5.1 Ações de formação frequentadas	47
5.2 Custos com ações de formação	50
RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	51
6.1 Relações Profissionais.....	51
6.2 Disciplina.....	51
INDICADORES	52
CONCLUSÃO.....	54

INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um documento anual que permite conhecer os dados relativos aos recursos humanos, caracterizando os efetivos existentes a 31 de dezembro de cada ano em número, género, estrutura etária, antiguidade, relação jurídica de emprego, habilitações académicas, tipo de horário praticado, funções desempenhadas e remuneração auferida. Descreve igualmente as movimentações de pessoal, os tipos de ausências registadas durante o ano, a tipologia de remunerações praticadas e as ações de formação frequentadas.

Constitui, desta forma, um instrumento de gestão essencial na medida em que compreende informações e indicadores que permitem o conhecimento da situação atual em matéria de Recursos Humanos, possibilitando reflexões sobre o momento presente e que podem constituir um importante suporte para decisões futuras relativas à gestão do Capital Humano, designadamente na implementação de políticas que visem a retenção de colaboradores, o comprometimento com a instituição, o desenvolvimento de competências e a gestão da motivação, tendo sempre presente que as pessoas são o recurso mais importante de qualquer instituição.

Importa referir que os dados que compõem o Balanço Social da Secretaria-Geral da Presidência da República estão em consonância com a informação disponibilizada para o Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOE) ao longo do ano de 2015 e os conceitos e terminologia que apresenta foram adaptados à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Secretaria-Geral da Presidência da República, 10 de março de 2016.

ORGANOGRAMA DA SGPR

Nos termos da respetiva Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 288/2000, de 13 de novembro, a Secretaria-Geral da Presidência da República é um serviço de apoio técnico, administrativo, informativo e documental da Presidência da República.

A SGPR é dirigida e coordenada pelo secretário-geral da Presidência da República, que, por inerência, é o secretário-geral das Ordens Honoríficas Portuguesas. O secretário-geral é coadjuvado no exercício das suas funções pela secretária-geral adjunta.

A Secretaria-Geral compreende os seguintes serviços: Direção de Serviços Administrativos e Financeiros, Direção de Serviços de Apoio e Relações Públicas, Direção de Serviços de Documentação e Arquivo, Direção de Serviços de Informática ¹, Museu da Presidência da República e a Chancelaria das Ordens Honoríficas Portuguesas.

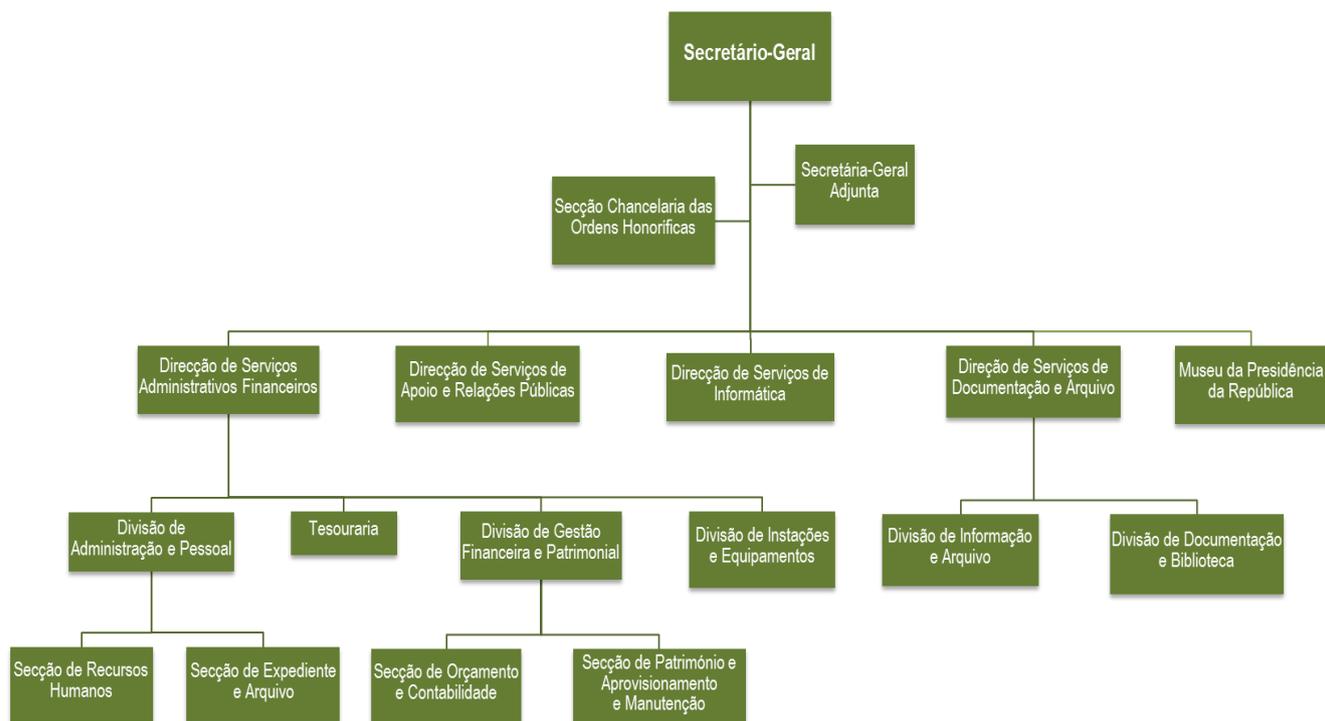


Figura 1 - Organograma da Secretaria-Geral da Presidência da República

¹ A Direção de Serviços de Informática foi criada pelo Decreto-Lei n.º 132/2009, de 2 de junho

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A 31 de dezembro de 2015, encontravam-se a desempenhar funções na Secretaria-Geral da Presidência da República 155 efetivos, nos quais se incluem 8 elementos em comissão de serviço, 18 trabalhadores em regime de mobilidade e 2 colaboradores em regime de prestação de serviços, bem como 7 trabalhadores do mapa de pessoal da SGPR afetos aos Gabinetes dos Ex-Presidentes.

Os 155 efetivos em funções no final do ano de 2015 estão distribuídos da seguinte forma no que diz respeito a cargo/carreira e a género:

Cargo / Carreira	H	M	TOTAL
Dirigentes	4	4	8
Técnico Superior	18	22	40
Informática	5	1	6
Assistente Técnico	13	22	35
Assistente Operacional	46	18	64
Carreiras Não Revistas²	1	0	1
Outros³	1	0	1
Total	88	67	155

Quadro 1 – Efetivos por cargo/carreira

De referir que nenhum dos efetivos em funções no final do ano de 2015 é um trabalhador estrangeiro.

Importa, ainda, referir que existem nove trabalhadores portadores de deficiência, três trabalhadores pertencentes à carreira geral de técnico superior, três trabalhadoras pertencentes à carreira geral de assistente técnico e três trabalhadores pertencentes à carreira geral de assistente operacional.

Carreira	H	M	TOTAL
Técnico Superior	1	2	3
Assistente Técnico	-	3	3
Assistente Operacional	2	1	3
Total	3	6	9

Quadro 2 – Efetivos portadores de deficiência

² Mordomo

³ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

1.1 Evolução dos Efetivos

O número de trabalhadores a desempenhar funções na SGPR em 31 de dezembro de 2015 diminuiu em relação à mesma data do ano anterior, em que se contabilizavam 159 efetivos. Verifica-se, desta forma, um decréscimo de 2,5% em relação aos efetivos existentes no final de 2014.

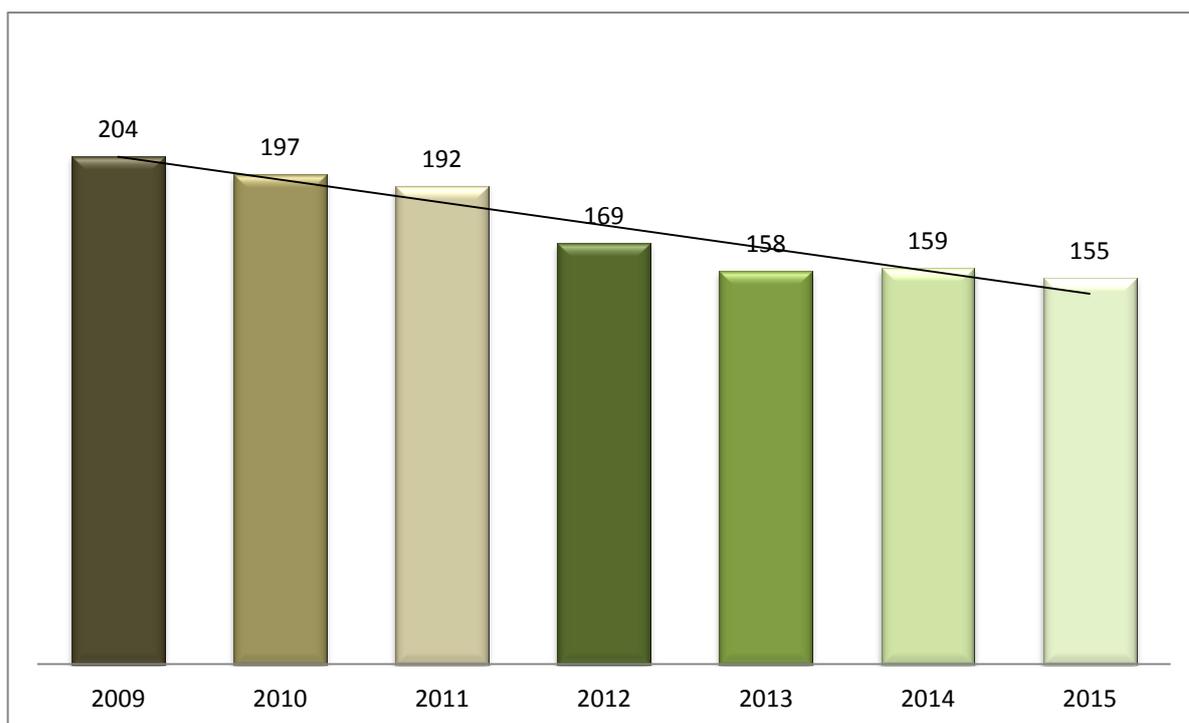


Gráfico 1 – Total de efetivos (2009 - 2015)

Através do Gráfico 1 podemos constatar que o número de efetivos da SGPR tem vindo a diminuir, verificando-se uma diminuição de 49 elementos entre os anos de 2009 e 2015. Este decréscimo resulta sobretudo do elevado número de aposentações verificado desde o ano de 2009.

1.2 Efetivos por Serviço

Os 155 efetivos em exercício de funções em 31 de dezembro de 2015 distribuem-se da seguinte forma pelos serviços que compõem a Secretaria-Geral da Presidência da República:

SERVIÇOS	Carreiras							TOTAL
	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras não Revistas	Outros ⁴	
Gabinete do Secretário-Geral	1	3						4
Gabinete da Secretária-Geral Adjunta	1							1
Gabinete Jurídico e de Contencioso		1						1
Núcleo de Planeamento e Controlo de Gestão e Qualidade		1						1
Secretariado do Conselho Superior de Defesa Nacional ⁵				1	1			2
Secção da Chancelaria das Ordens Honoríficas				2				2
Direção de Serviços de Informática (DSI)	1		6					7
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)	2	6		16	50		1	75
Direção de Serviços de Documentação e Arquivo (DSDA)	2	9		9	3			23
Direção de Serviços de Apoio e Relações Públicas (DSARP)				1	2	1		4
Museu da Presidência da República	1	17		6	2			26
Gabinetes Ex-Presidentes e Casa Civil		3			6			9
TOTAL	8	40	6	35	64	1	1	155

Quadro 3 – Efetivos por Carreira e Serviço

De acordo com o Quadro 3, o serviço com maior número de efetivos é a Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF) com 75 trabalhadores. O maior peso deste serviço, na estrutura de recursos humanos da SGPR, que também se pode comprovar no Gráfico 2, justifica-se pelo facto de a quase totalidade dos trabalhadores da carreira geral de assistente operacional estar afeto a esta direção de serviços.

O segundo serviço com mais efetivos é o Museu da Presidência da República, com 26 elementos no final do ano de 2015, logo seguido da Direção de Serviços de Documentação e Arquivo (DSDA) com 23 elementos.

⁴ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

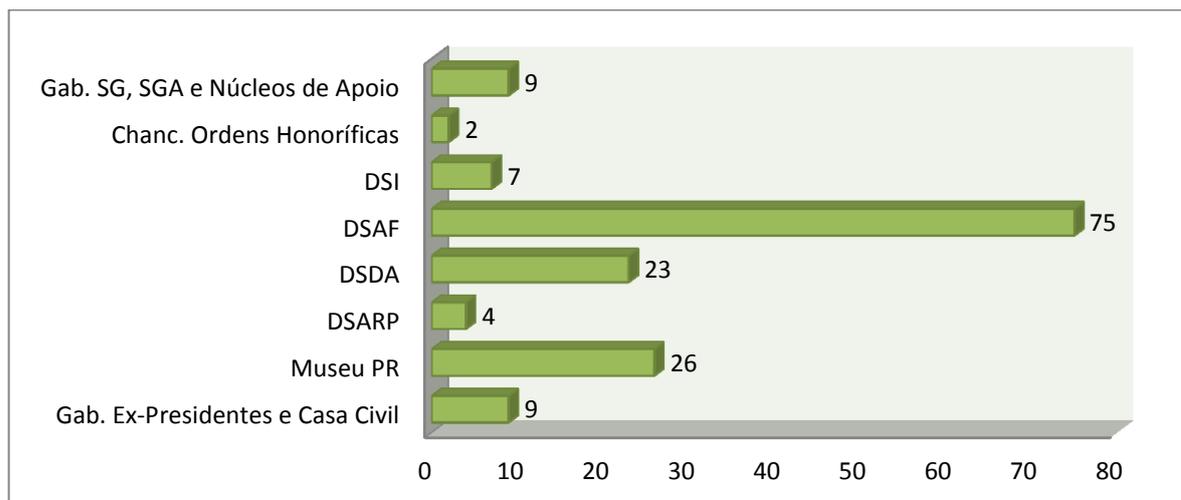


Gráfico 2 – Distribuição dos efetivos por Serviços

1.3 Efetivos segundo o gênero

De acordo com os dados apresentados no Gráfico 3 verificamos que dos 155 efetivos a desempenhar funções em 31 de dezembro de 2015, 88 pertencem ao gênero masculino e 67 ao gênero feminino.

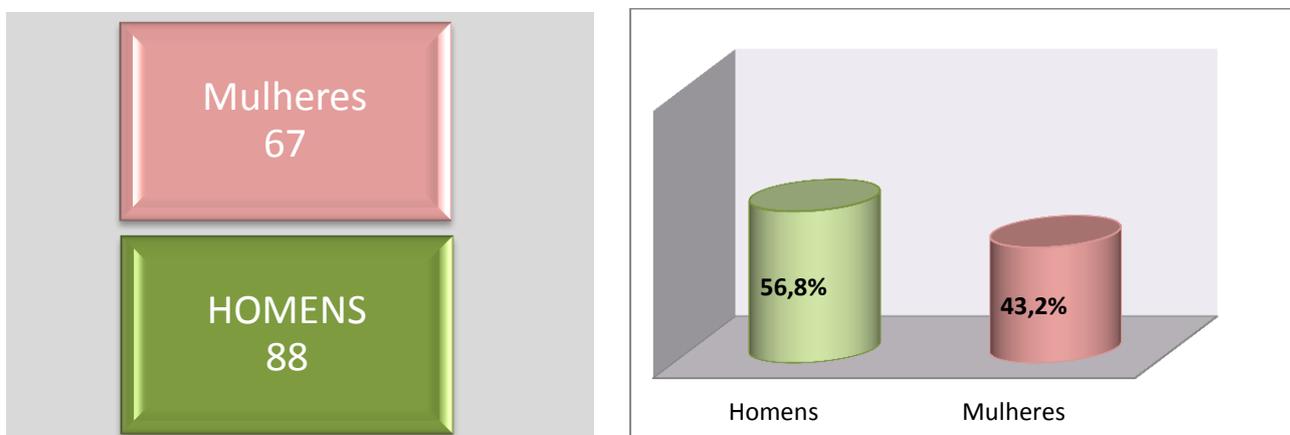
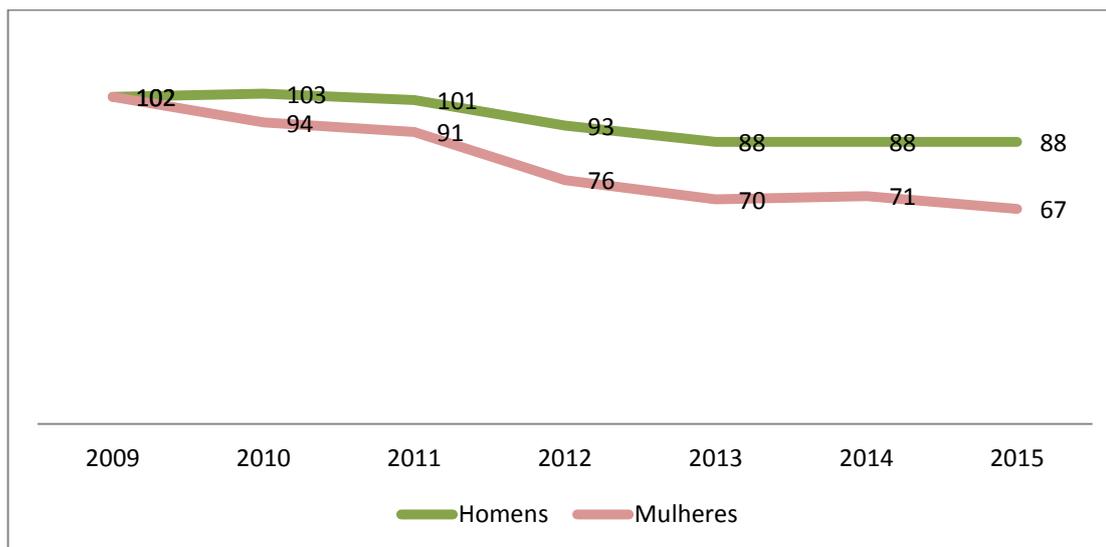


Gráfico 3 – Representação gráfica relação Homens / Mulheres

O gênero mais representativo no universo dos recursos humanos da SGPR é o gênero masculino, representando os homens 56,8% dos efetivos da SGPR e as mulheres 43,2%. Como se pode constatar pela análise do gráfico 4, a maior representatividade do gênero masculino é uma realidade desde o ano de 2010.



No ano de 2009 o número de efetivos do género masculino era equivalente ao número de efetivos do género feminino – 102 efetivos cada, mas a partir do ano de 2010 passou a existir uma predominância de efetivos do género masculino: mais 9 efetivos em 2010, mais 10 elementos em 2011, mais 17 efetivos em 2012, mais 18 elementos em 2013; mais 17 elementos em 2014 e finalmente mais 21 efetivos em 2015.

A maior representatividade masculina, ao longo dos anos, poder-se-á justificar pelo fato de terem sido mais trabalhadores do género feminino a saírem da SGPR por aposentação e pelo facto de algumas funções serem tradicionalmente desempenhadas por efetivos do género masculino. De entre estas funções, destacam-se as funções inerentes a 36 postos de trabalho na carreira geral de assistente operacional que compreendem 30 postos para a função de motorista, 2 postos para a função de lavador de viaturas, 2 postos de eletricista, 1 posto de jardineiro e outro de carpinteiro. O mesmo se verifica na carreira de informática em que 5 dos 6 postos de trabalho existentes têm sido ocupados por efetivos do género masculino.

1.4 Efetivos segundo a relação jurídica

Dos 155 efetivos a desempenhar funções no final do ano a que se reporta este relatório 131 trabalhadores pertencem ao mapa de pessoal da Secretaria-Geral da Presidência da República. Desses 131 efetivos, 4 elementos estão a desempenhar funções em comissão de serviço em cargos dirigentes da SGPR. Há ainda a realçar que 7 destes trabalhadores não desempenham funções na SGPR porque estão afetos aos Gabinetes dos Ex-Presidentes.

RECURSOS HUMANOS	Gênero	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas	Outros ⁶	TOTAL
Total de efetivos	H	4	18	5	13	46	1	1	88
	M	4	22	1	22	18			67
	T	8	40	6	35	64	1	1	155
Comissão de Serviço - Dirigentes	H	4							4
	M	4							4
	T	8							8
Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado - mapa de pessoal da SGPR	H		14	4	11	40	1		70
	M		18	1	20	17			56
	T		32	5	31	57	1		126
Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo	H								
	M								
	T								
Mobilidade	H		2	1	2	6		1	12
	M		4		2	0			6
	T		6	1	4	6		1	18
Prestação de Serviços	H		2						2
	M								
	T		2						2
Outras Situações	H								
	M					1			1
	T					1			1

Quadro 4 – Efetivos por relação jurídica, carreira e gênero

De acordo com os dados exibidos no Quadro 4, no final de 2015 desempenhavam funções nesta Secretaria-Geral 18 trabalhadores em regime de mobilidade, 2 efetivos em regime de prestação de serviços e 1 efetivo com outra situação específica.

Verifica-se, também a existência de 8 efetivos a exercer cargos dirigentes em regime de comissão de serviço. Tal como já referido, 4 dos dirigentes em exercício de funções pertencem ao mapa de pessoal da SGPR, sendo titulares de um posto de trabalho na carreira geral de técnico superior.

⁶ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

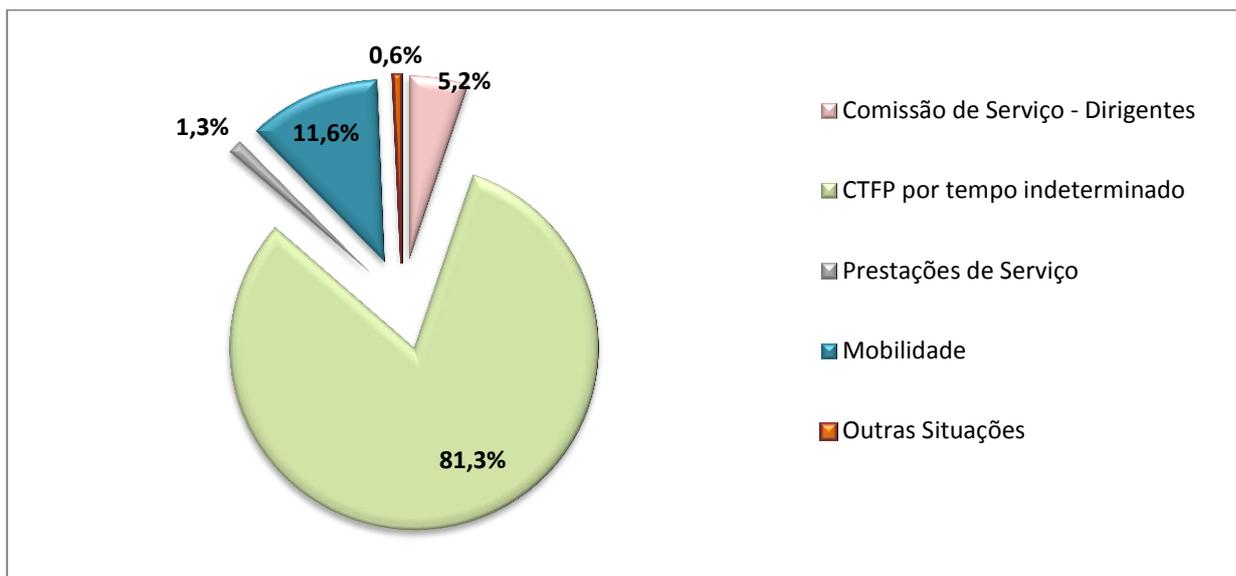


Gráfico 5 – Distribuição por relação jurídica

Da análise do Gráfico 5 verifica-se que 81,3% dos efetivos têm um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 11,6% estão em regime de mobilidade entre serviços. Os dirigentes constituem 5,2% dos efetivos globais da SGPR e as prestações de serviço apenas 1,3%.

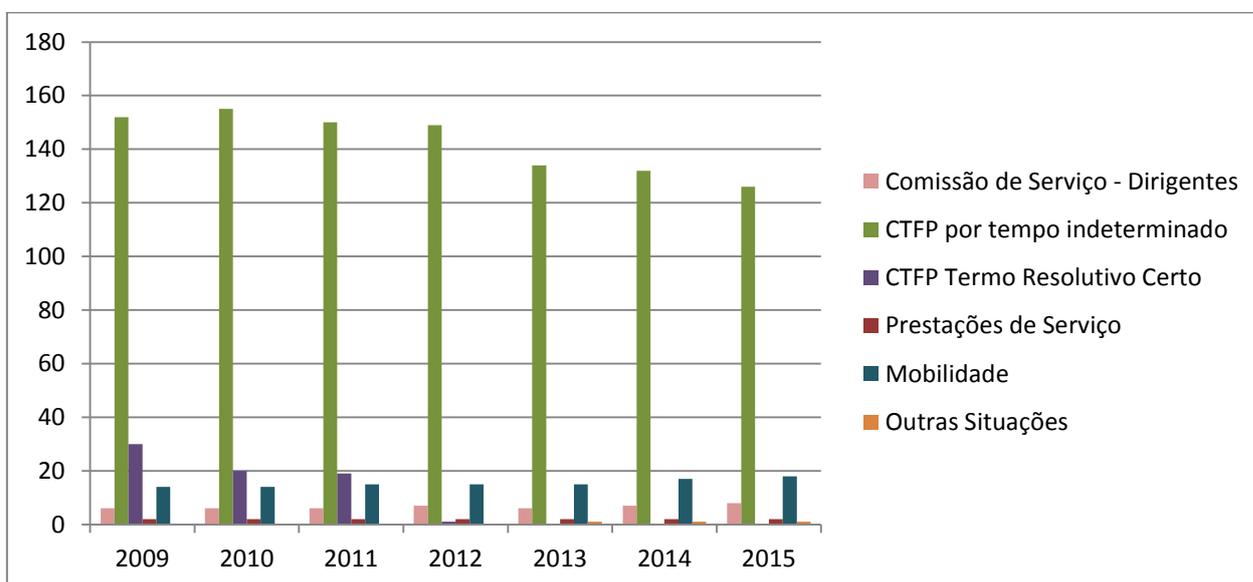


Gráfico 6 – Distribuição por relação jurídica 2009-2015

O gráfico 6 mostra-nos que a distribuição dos efetivos por forma de vinculação tem tido ligeiras alterações no período analisado. O facto mais significativo é a redução dos efetivos com contrato de trabalho a termo resolutivo certo, em 2009 existiam 30 efetivos com um contrato de trabalho a termo mas a partir de 2013 não existe qualquer efetivo nessas condições. O número de efetivos em

prestação de serviço tem-se mantido relativamente estável desde 2009, o mesmo sucedendo com os efetivos em comissão de serviço e em regime de mobilidade.

Trabalhadores de outros serviços em mobilidade na SGPR	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revisadas	Outros ⁷	TOTAL
Total de efetivos	H		2	1	2	6		1	12
	M		4		2	0			6
	T		6	1	4	6		1	18
Mobilidade – trabalhador remunerado pelo serviço de destino	H		2	1	1	5		1	10
	M		3		2	0			5
	T		5	1	3	5		1	15
Mobilidade – trabalhador remunerado pelo serviço de origem	H				1	1			2
	M		1						1
	T		1		1	1			3

Quadro 5 – Efetivos em mobilidade entre serviços por carreira e género

Em relação aos 18 trabalhadores de outros organismos a desempenharem funções na SGPR em regime de mobilidade entre serviços verificam-se duas situações: 15 desses efetivos são remunerados pelo serviço de destino (SGPR) e 3 desses efetivos são remunerados pelo serviço de origem. De referir ainda que 5 desses trabalhadores estão em mobilidade intercarreiras, desempenhando funções distintas das inerentes à sua carreira de origem: um técnico superior a desempenhar funções no Museu que no seu lugar de origem é titular da categoria de assistente técnico; outro trabalhador que desempenha funções no Museu e que é titular da categoria de 2.º ajudante da Direção-Geral de Registo e Notariado; uma trabalhadora que desempenha funções como assistente técnica na DSAF e que é titular da categoria de assistente operacional; um dos cozinheiros que é militar da Marinha e o elemento que desempenha funções equiparáveis às de encarregado do parque de viaturas que é chefe de polícia na P.S.P. .

1.5 Efetivos segundo a carreira e categoria

Prosseguindo a análise dos valores constantes do Quadro 4, agora em função da carreira, conclui-se que a carreira geral de assistente operacional contempla o maior número de efetivos a desempenhar funções em 31 de dezembro de 2015.

A carreira geral de assistente operacional engloba 64 trabalhadores, o que representa 41% dos efetivos a desempenhar funções na SGPR em 31 de dezembro de 2015. A carreira geral de técnico

⁷ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

superior engloba 40 trabalhadores representando 26% dos efetivos e constitui assim o segundo grupo profissional com mais elementos, logo seguida da carreira geral de assistente técnico com 35 efetivos, isto é 23% dos efetivos. Estes dados são corroborados no gráfico n.º 7.

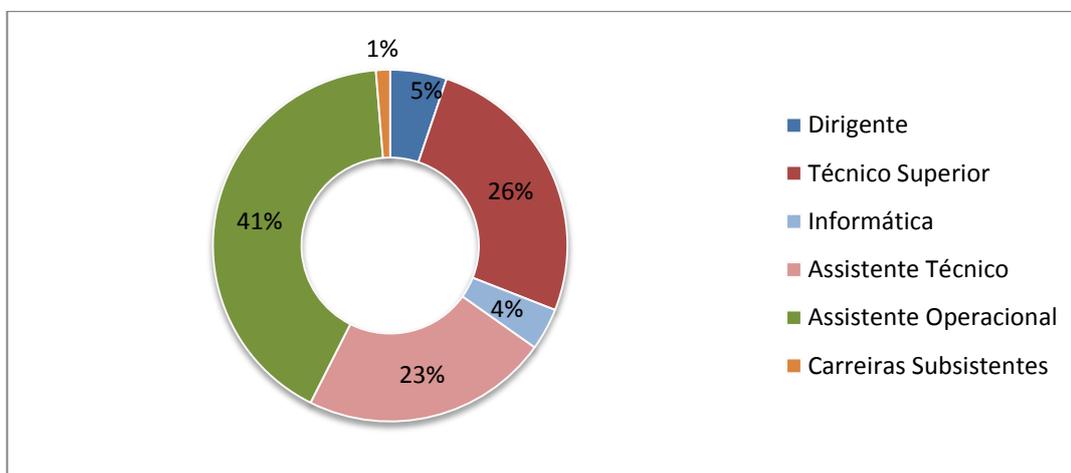


Gráfico 7 – Representação gráfica da distribuição dos efetivos por carreira

Os trabalhadores das carreiras gerais compreendem, tal como no ano anterior, 90% dos efetivos globais da SGPR, enquanto os trabalhadores pertencentes às carreiras não revistas (informática e mordomo) e outras representam apenas 5% dos efetivos em 31 de dezembro de 2015. Os restantes 5% dizem respeito aos efetivos que desempenham funções dirigentes em comissão de serviço.

Carreira	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Variação 2015/2014	Variação 2015/2009
Dirigentes	7	6	6	7	6	7	8	+1	+1
Técnico Superior	49	47	45	32	42	45	40	-5	-9
Informática	6	6	6	6	6	6	6	0	0
Assistente Técnico	63	62	61	53	39	37	35	-2	-28
Assistente Operacional	77	74	72	69	63	62	64	+2	-13
Carreiras não Revistas ⁸	2	2	2	2	1	1	1	-1	-1
Outros ⁹	0	0	0	0	1	1	1	0	+1
Total	204	197	192	169	158	159	155	-4	-49

Quadro 6 – Evolução dos efetivos por carreira 2009-2015

⁸ Mordomo

⁹ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

O Quadro 6 mostra-nos que a carreira geral de técnico superior foi a carreira que no ano de 2015 mais efetivos perdeu – de 45 efetivos em 2014 passou-se para 40 efetivos. A carreira geral de assistente operacional foi a que ganhou mais efetivos no ano de 2015, tendo no final do ano mais 2 trabalhadores do que em 2014.

Na carreira dirigente há a salientar o aumento de um efetivo no ano em análise, passando a estar preenchidos 8 lugares de direção. A carreira de informática tem mantido o mesmo número de efetivos ao longo do tempo

Analisando o período de 2009-2015 foi a carreira geral de assistente técnico que mais efetivos perdeu – de 63 efetivos em 2009 passou para 35 em 2015.

Observando o número total de efetivos da SGPR, constata-se a diminuição de um efetivo no ano de 2015 em relação ao ano anterior e uma diminuição de 45 efetivos nos últimos sete anos (entre 2009 e 2015).

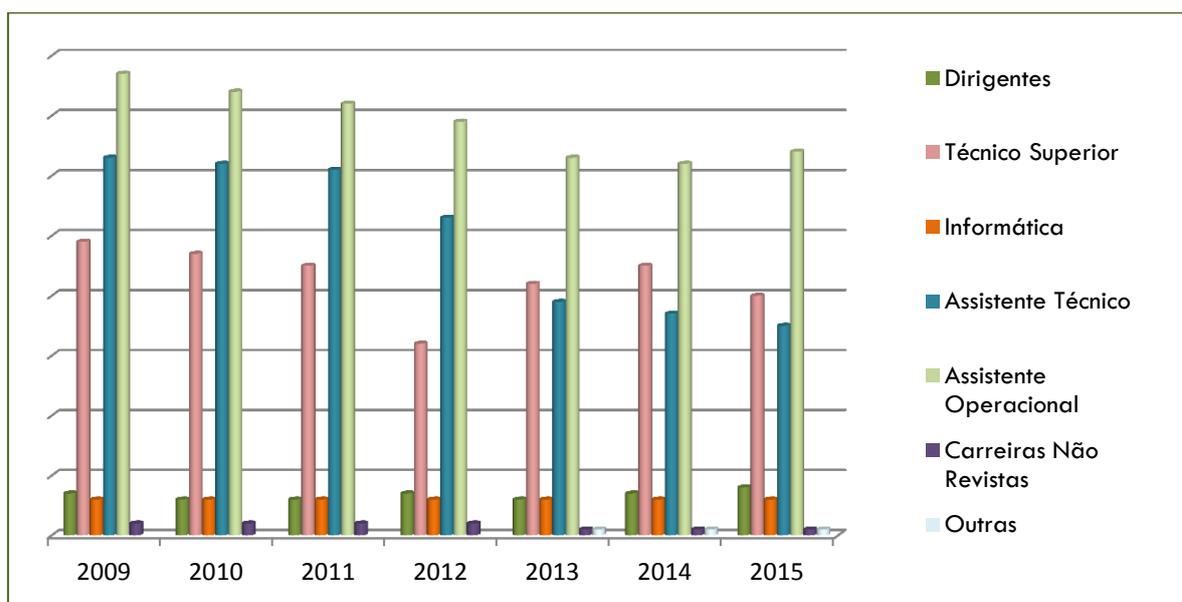


Gráfico 8 – Distribuição dos efetivos por carreira 2009-2015

O Gráfico 8 apresenta de forma mais clara os dados que constam do Quadro 6, representando igualmente a diminuição mais significativa de efetivos na carreira geral de assistente técnico, a recuperação gradual do número de efetivos na carreira geral de técnico superior nos anos de 2013 e 2014, interrompida no ano de 2015, onde se voltou a registar uma diminuição de efetivos nesta carreira.

Observando o gráfico 9 com a distribuição dos efetivos por carreira e género, conclui-se que o género feminino é mais representativo na carreira de assistente técnico e na carreira de técnico superior, enquanto o género masculino predomina na carreira de assistente operacional, na carreira de informática, nas carreiras subsistentes e outras. Nos cargos dirigentes observa-se um equilíbrio nos géneros, onde se contabilizam 4 homens e 4 mulheres.

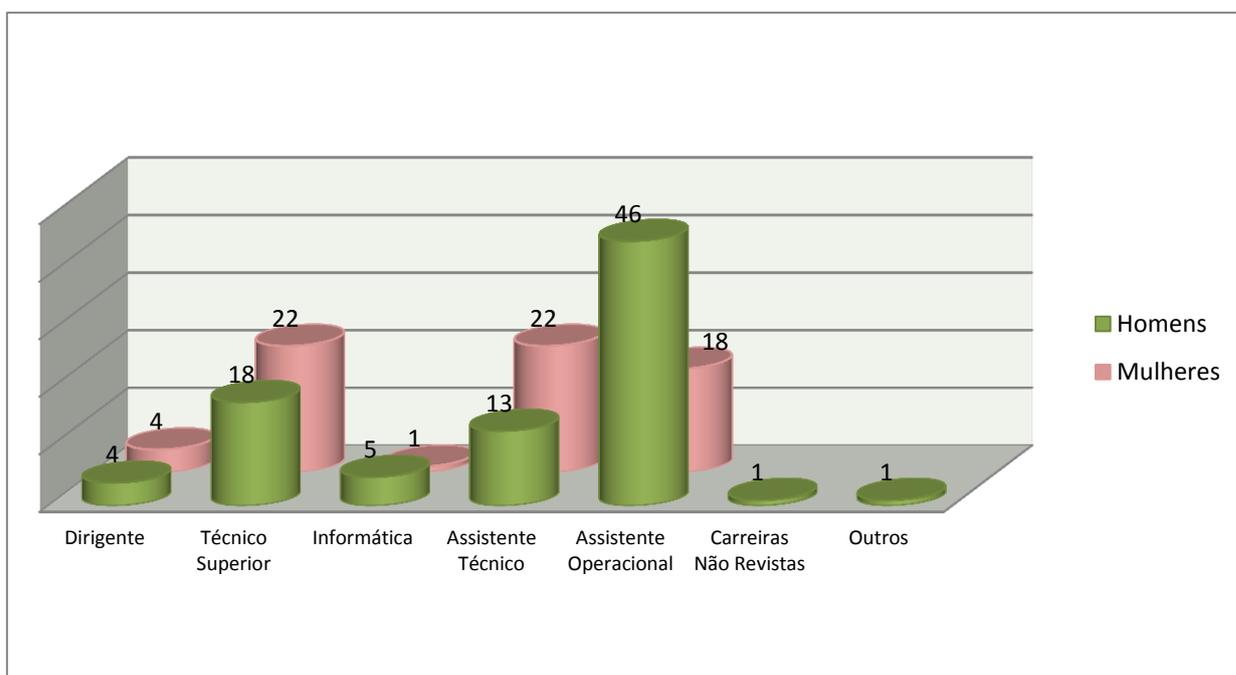


Gráfico 9 – Efetivos por carreira e género

De seguida, analisar-se-á a distribuição dos efetivos por cargo e categoria, dentro de cada uma das carreiras existentes na SGPR.

No que diz respeito aos cargos dirigentes existem efetivos em quatro cargos: dois cargos de direção superior - 1.º e 2.º grau; e dois cargos de direção intermédia – 1.º e 2.º grau. Nas carreiras de assistente técnico e de assistente operacional constata-se a existência de elementos com funções de coordenação e supervisão: os coordenadores técnicos e os encarregados operacionais. Na carreira de informática existem especialistas de informática e técnicos de informática. Nas carreiras não revistas para além da informática existe o mordomo.

O quadro n.º 7 mostra a distribuição dos efetivos pelos diferentes cargos e categorias.

Função	Cargo / Categoria	2015		
		M	H	TOTAL
Dirigente Superior 1.º Grau	Secretário-Geral		1	1
Dirigente Superior 2.º Grau	Secretária-Geral Adjunta	1		1
Dirigente Intermédio 1.º Grau	Diretor de Serviços		3	3
Dirigente Intermédio 2.º Grau	Chefe de Divisão	3		3
Técnico Superior	Técnico Superior ¹⁰	22	18	40
Informática	Especialista de Grau 2		2	2
	Técnico de Grau 2		2	2
	Técnico de Grau 1	1	1	2
Assistente Técnico	Coordenador Técnico ¹¹	2	2	4
	Assistente Técnico	20 ¹²	11	31
Assistente Operacional	Encarregado Operacional ¹³		2	2
	Assistente Operacional ¹⁴	18	44	62
Carreiras Subsistentes	Mordomo		1	1
Outros	Chefe de Polícia de Segurança Pública ¹⁵		1	1
TOTAL		67	88	155

Quadro 7 – Distribuição por categoria e género

1.6 Efetivos segundo a idade

A distribuição etária dos trabalhadores desta Secretaria-Geral em 31 de dezembro de 2015 está representada nos quadros e gráficos seguintes.

¹⁰ Estão incluídos 3 trabalhadores titulares da categoria de assistente técnico em regime de mobilidade intercarreiras, 1 trabalhador que desempenha funções no Gabinete do Ex-Presidente Dr. Jorge Sampaio e 2 prestações de serviço;

¹¹ Inclui um trabalhador titular da categoria de assistente técnico em regime de mobilidade intercategorias;

¹² Inclui uma trabalhadora titular da categoria de assistente operacional em regime de mobilidade intercarreiras;

¹³ Inclui um trabalhador titular da categoria de assistente operacional em regime de mobilidade intercategorias;

¹⁴ Estão incluídos 2 trabalhadores que desempenham funções no Gabinete do Dr. Mário Soares, 2 trabalhadores no Gabinete do Dr. Jorge Sampaio, 2 trabalhadores no Gabinete do Ex-Presidente General Ramalho Eanes e 1 trabalhadora aposentada que desempenha funções como cozinheira;

¹⁵ Este trabalhador desempenha funções típicas de encarregado do parque de viaturas.

Escalão Etário	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ¹⁶	Outros ¹⁷	TOTAL
18-24 anos	H								
	M								
	T								
25-29 anos	H		1						1
	M								
	T		1						1
30-34 anos	H				2	1			3
	M		1						1
	T		1		2	1			4
35-39 anos	H		5	1	1	5			12
	M		5		1				6
	T		10	1	2	5			18
40-44 anos	H	1	2			9			12
	M	3	6		2				11
	T	4	8		2	9			23
45-49 anos	H	1	3	1	4	2			11
	M	1	1		2	2			6
	T	2	4	1	6	4			17
50-54 anos	H		3		1	4			8
	M		6		1	3			10
	T		9		2	7			18
55-59 anos	H			3	1	7	1	1	13
	M		2	1	7	6			16
	T		2	4	8	13	1	1	29
60-64 anos	H	1	3		4	13			21
	M		1		7	5			13
	T	1	4		11	18			34
65-69 anos	H	1	1			5			7
	M				2	1			3
	T	1	1		2	6			10
70 ou mais anos	H								
	M					1			1
	T					1			1
TOTAL	H	4	18	5	13	46	1	1	88
	M	4	22	1	22	18			67
	T	8	40	6	35	64	1	1	155
Média de Idades	H	54,8	46,6	51,0	49,5	52,9	58,0	57,0	51,2
	M	42,3	45,5	55,0	55,8	57,9			52,2
	T	48,5	46,0	51,7	53,5	54,3	58,0	57,0	51,6
Moda	Idade mais frequente entre os efetivos								62
Mediana	Idade central da amostra (depois de ordenadas as idades dos efetivos por ordem crescente ou decrescente)								54
Desvio-Padrão	Mede a dispersão das idades em relação à média								9,98
Leque Etário	Idade do efetivo mais idoso / idade do efetivo mais jovem								2,61

Quadro 8 – Distribuição dos efetivos por escalões etários

16 Mordomo

17Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

O Quadro 8 mostra que, com exceção de um trabalhador do género masculino, um com 28 anos de idade, todos os restantes têm idade superior a 30 anos. Verifica-se ainda a existência de um efetivo do género feminino com mais de 70 anos de idade. O leque etário é de 2,61 e tem uma amplitude de 45 anos, representando a diferença entre a idade do trabalhador mais novo e a idade do trabalhador mais velho. A média de idades na Secretaria-Geral é de 51,6 anos, sendo ligeiramente superior no género feminino – 52,2. Os trabalhadores do género masculino têm, em média, 51,2 anos de idade.

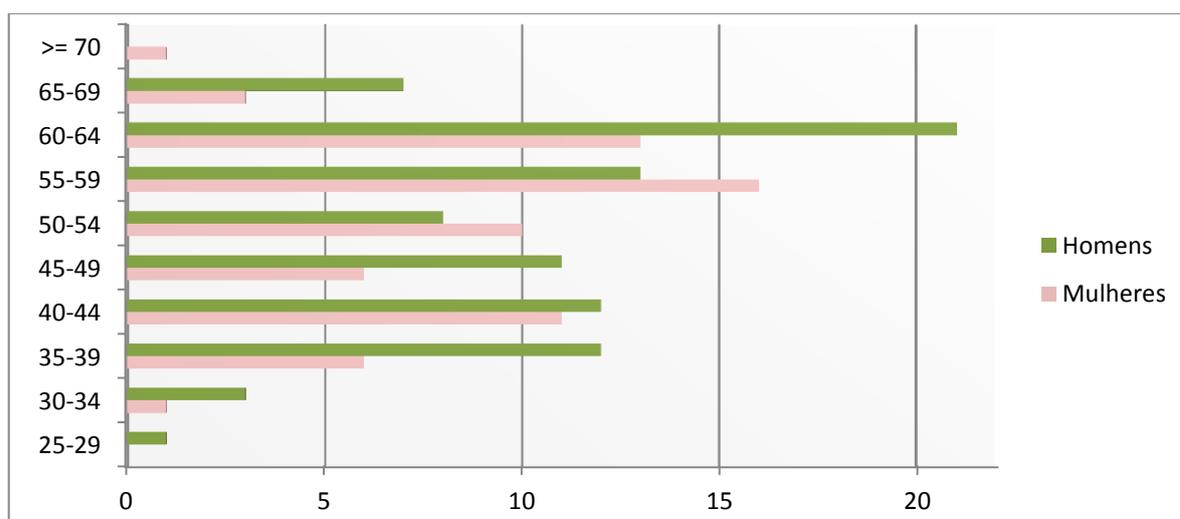


Gráfico 10 – Efetivos por escalões etários e género

Da observação do quadro 8 e do gráfico 10 conclui-se que o maior número de efetivos se encontra na classe modal 55-59 e na classe modal 60-64, com 29 e 34 efetivos, respetivamente. No entanto, se a análise tiver em conta o género as conclusões já são diferentes: o género masculino é mais representativo na classe modal 60-64 anos e o género feminino figura mais na classe modal 55-59 anos. Por último importa, referir que 47,7% dos efetivos tem 55 anos ou mais (entre os quais 55% são homens e 45% mulheres).

Serviços	Média de idades
Gabinete do Secretário-Geral, Gabinete da Secretária-Geral Adjunta e Núcleos de Apoio	56,9
Secção da Chancelaria das Ordens Honoríficas	52,0
Secretariado do Conselho Superior de Defesa Nacional	44,5
Direção de Serviços de Informática	50,9
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	52,5
Direção de Serviços de Documentação e Arquivo	52,1
Direção de Serviços de Apoio e Relações Públicas	60,0
Museu da Presidência da República	45,1
Gabinetes Ex-Presidentes e Casa Civil	56,1

Quadro 9 – Média de idades por serviço

Pelos dados apresentados no quadro 9 verifica-se que os serviços com a média de idades mais baixa são o Secretariado do Conselho Superior de Defesa Nacional e o Museu da Presidência.

1.7 Efetivos segundo o nível de antiguidade

No quadro 10 é possível visualizar a distribuição por níveis de antiguidades dos 152 trabalhadores com uma relação jurídica de emprego público.¹⁸

Nível de antiguidade	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ¹⁹	Outros ²⁰	TOTAL
Até 5 anos	H		5			1			6
	M	1	4						5
	T	1	9			1			11
5-9 anos	H		2	1	3	4			10
	M	2	6		2				10
	T	2	8	1	5	4			20
10-14 anos	H		1			3			4
	M		1			1			2
	T		2			2			6
15-19 anos	H	2	1		1	6			10
	M		3		1	5			9
	T	2	4		2	11			19
20-24 anos	H		3		1	8			12
	M	1	4		3	6			14
	T	1	7		4	14			26
25-29 anos	H				2				2
	M			1	2	1			4
	T			1	2	1			6
30-35 anos	H			2	2	11		1	16
	M		3		6	2			11
	T		3	2	8	13		1	27
36 anos ou mais	H	2	4	2	4	13	1		26
	M		1		8	2			11
	T	2	7	2	12	15			37
TOTAL	H	4	16	5	13	46	1	1	88
	M	4	22	1	22	17			67
	T	8	38	6	35	63	1	1	155
Média de antiguidade	H	30,5	17,1	28,6	26,2	26,3	36,0	34,0	25,1
	M	9,3	14,9	27,0	31,3	23,8			22,5
	T	19,9	15,8	28,3	29,4	25,6	36,0	34,0	24,0

Quadro 10 – Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade

¹⁸ Este mapa não inclui as duas prestações de serviço nem a assistente operacional que exerce funções de cozinheira porque optou pela pensão de aposentação.

¹⁹ Mordomo

²⁰ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

Analisando os dados apresentados verifica-se que a antiguidade média na função pública dos efetivos com contrato de trabalho por tempo indeterminado é 24 anos, o que representa um aumento face à antiguidade média em 2014, que era de 22,9anos.

A antiguidade média na função pública é superior nos efetivos do género masculino. Nestes a média de tempo de serviço é de 25,1 anos, enquanto nos efetivos do género feminino é de 22,5 anos.

É ainda possível concluir que a classe modal onde se contabilizam mais efetivos é a de “36 anos ou mais de antiguidade” com 37 trabalhadores, logo seguida da classe “30-35 anos de antiguidade” com 27 trabalhadores.

Analisando os dados por carreira, verificamos que é nas carreiras de Dirigente e técnico superior que se encontram os efetivos com menor número de anos na função pública, com uma média de antiguidade de 20 anos – 30,5 anos no género masculino e 9,3 anos no género feminino e 21 anos – 28,1 anos no género masculino e 14,9 anos no género feminino, respetivamente. Os efetivos das carreiras não revistas e outras são os efetivos com a média de antiguidade mais elevada – 36 e 34 anos, respetivamente.

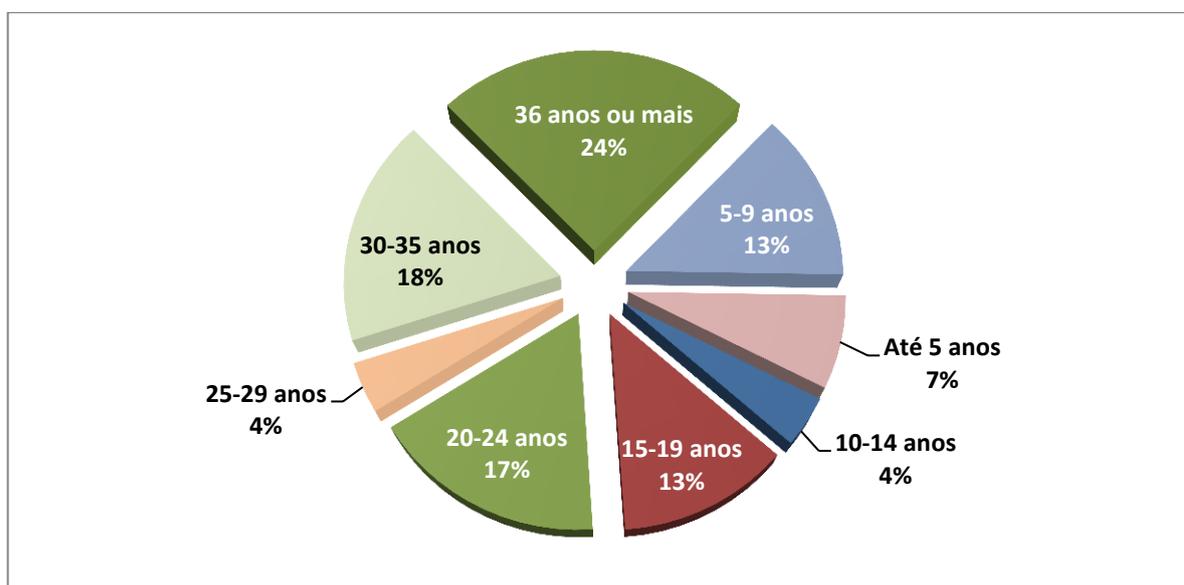


Gráfico 11 – Efetivos por nível de antiguidade na função pública

Observando o gráfico 11 verifica-se que 24% dos trabalhadores tem 36 anos ou mais de serviço e 17% dos efetivos tem entre 30 e 35 anos de serviço. Desta forma, conclui-se que os efetivos com mais de 30 anos de antiguidade na função pública, 67 pessoas, representam 43% dos totais de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado em 31 de dezembro de 2015. Os 23 efetivos que tem até 5 anos de antiguidade representam apenas 7%.

1.8 Efetivos segundo o nível de escolaridade

A distribuição dos efetivos por nível de escolaridade está representada no quadro e no conjunto de gráficos seguintes.

Nível de Escolaridade	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revisitas ²¹	Outros ²²	TOTAL
4 anos de escolaridade	H					14			14
	M				1	7			8
	T				1	21			22
6 anos de escolaridade	H					9			9
	M				1	2			3
	T				1	11			12
9 anos de escolaridade	H			2	5	7	1		15
	M				1	8			9
	T			2	6	15	1		24
11 anos de escolaridade	H			1		4		1	6
	M				1				1
	T			1	1	4		1	7
12 anos de escolaridade	H		1		7	11			19
	M			1	17	1			19
	T		1	1	24	12			38
Licenciatura ²³	H	4	15	2	1	1			23
	M	4	18		1				23
	T	7	38	2	2	1			46
Mestrado	H		2						2
	M		4						4
	T		6						6
Doutoramento	H								0
	M								0
	T								0
TOTAL	H	4	18	5	13	46	1	1	88
	M	4	22	1	22	18			67
	T	8	40	6	35	64	1	1	155

Quadro 11 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

21 Mordomo

22 Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

23 No pessoal dirigentes existem 2 efetivos com pós-graduação e na carreira geral de Técnico Superior 5 trabalhadores

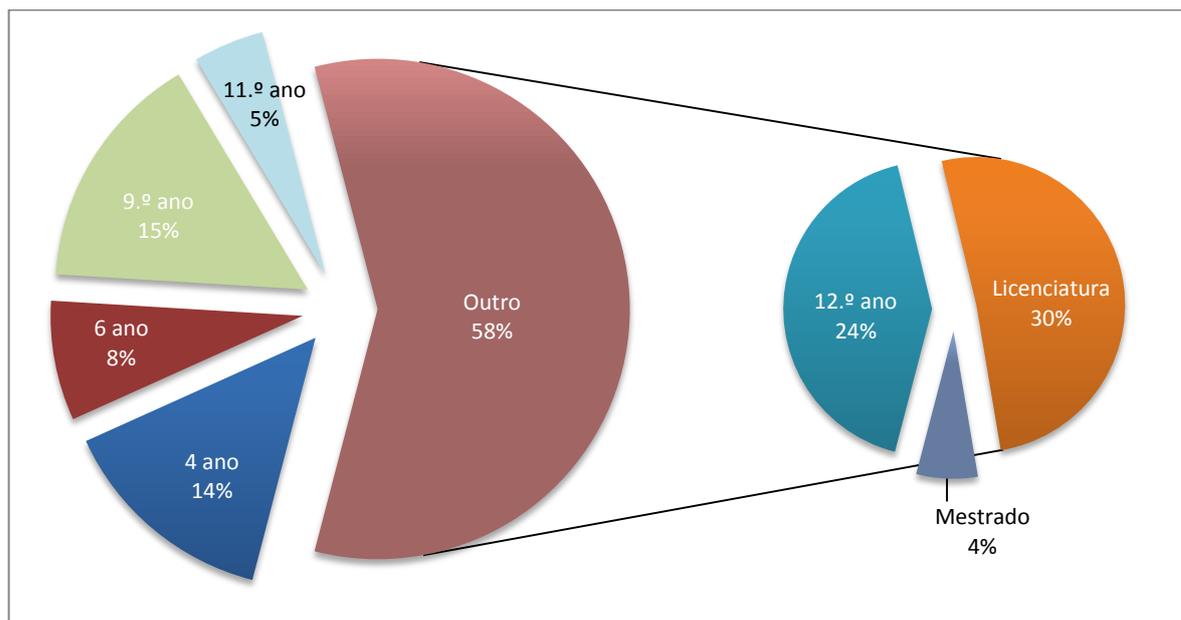


Gráfico 12 – Efetivos por nível de escolaridade

O gráfico 12 indica que 58% dos efetivos, que desempenhavam funções no final do ano de 2015 nesta Secretaria-Geral, têm 12 anos ou mais anos de escolaridade. Existem 46 trabalhadores com licenciatura, 6 dos quais possuem uma pós-graduação, e 6 trabalhadores com mestrado, pelo que o índice de formação superior é de 33,55%. O índice de formação superior diminui ligeiramente em relação ao ano anterior, em que era de 35,22%.

O Gráfico 13 mostra os níveis de escolaridade pelas diferentes categorias. A maior diversidade de habilitações aparece nas carreiras de informática, de assistente técnico e assistente operacional.

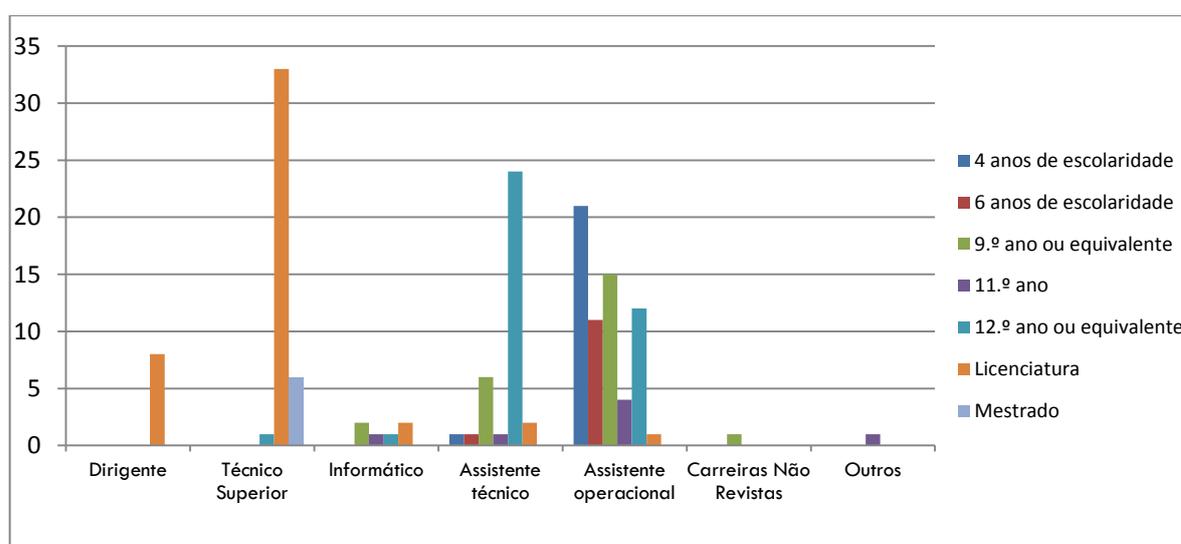


Gráfico 13 – Efetivos por nível de escolaridade e género

Na carreira de informática existem efetivos com o 9.º ano, 11.º ano, 12.º ano e licenciatura. Na carreira geral de assistente técnico, apesar de se encontrarem trabalhadores com diferentes níveis de habilitação, a maior parte dos efetivos tem 12 ano de escolaridade. Por seu lado, na carreira geral de assistente operacional a maior parte dos efetivos tem apenas 4 ano de escolaridade.

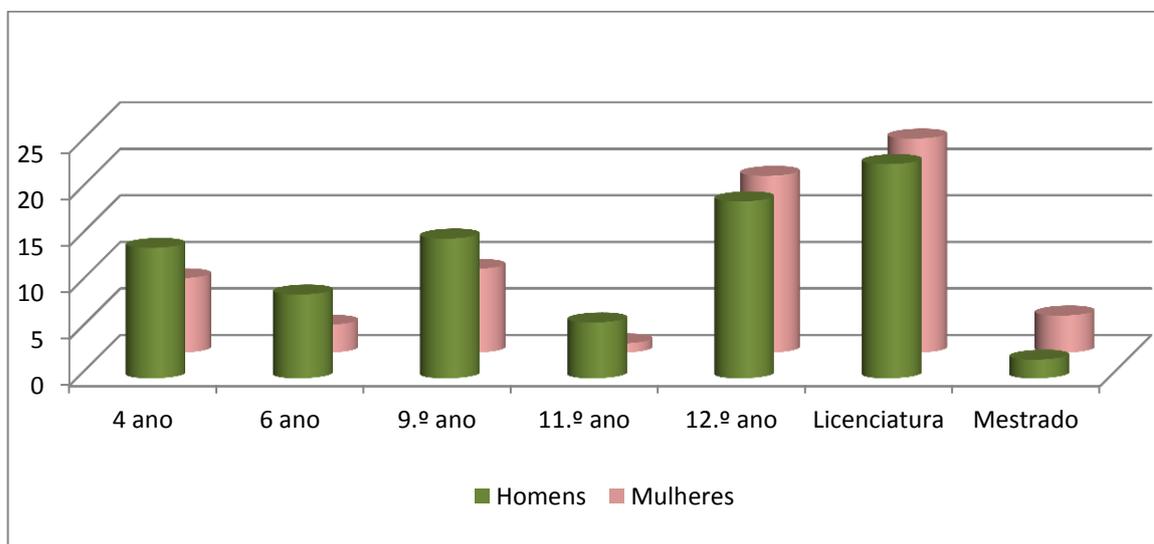


Gráfico 14 – Efetivos por nível de escolaridade e género

Analisando a titularidade de habilitações académicas por género através do gráfico 14, é possível concluir que os efetivos do género feminino possuem níveis de escolaridade mais elevados que os efetivos do género masculino. Encontramos um maior número de mulheres com mais de 12 anos de escolaridade e maior número de homens com habilitações entre os 4 e 12 anos de escolaridade. Cerca de 68% das mulheres, que desempenhavam funções em 31 de dezembro de 2015, têm 12 anos ou mais de escolaridade, nos homens essa percentagem desce para 50%.

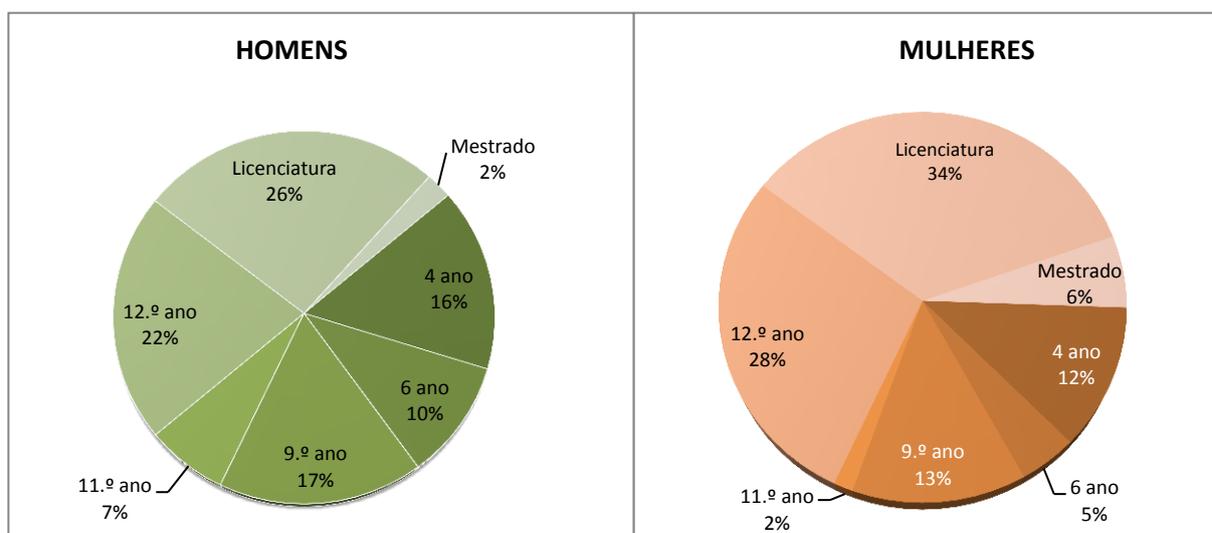


Gráfico 15 – Comparação dos níveis de escolaridade por género

Da observação do Gráfico 15 conclui-se que, apenas, 26% dos efetivos do género masculino possuem uma licenciatura enquanto essa percentagem é de 34% no género feminino. No caso do mestrado também se verifica que a percentagem é superior no género feminino: 6% para as mulheres e apenas 2% para os homens. A percentagem de efetivos com 12 anos de escolaridade é igualmente superior no género feminino: 28% para as mulheres e 22% para os homens.

26% dos efetivos do género masculino tem menos de 9 anos de escolaridade: 15% tem 4 anos de escolaridade e 10% completou 6 anos de escolaridade. Esta percentagem é inferior no género feminino. Apenas 17% das mulheres frequentou menos de 9 anos de escolaridade: 12% tem 4 anos de escolaridade e 5% completou 6 anos de escolaridade.

MOVIMENTOS DE PESSOAL

Neste capítulo são analisadas as entradas, saídas e mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano de 2015 na SGPR.

2.1 Entradas

Admissões e Regressos	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Substantivas²⁴	Outros²⁵	TOTAL
Procedimento Concursal	H								
	M								
	T								
Mobilidade	H			1		5			5
	M		1						1
	T		1			5			6
Comissão de Serviço	H								
	M								
	T								
Prestação de Serviços	H								
	M								
	T								
Outras Situações	H						1		1
	M				1				1
	T				1		1		2
TOTAL	H					6			6
	M		1		1				2
	T		1		1	6			8

Quadro 12 – Trabalhadores admitidos e regressados segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

²⁴ Mordomo

²⁵ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

No ano de 2015, há a salientar as seguintes movimentações de entrada:

- 1 trabalhadora iniciou funções no Museu da Presidência da República como técnico superior em regime de mobilidade na categoria;
- 5 trabalhadores iniciaram funções na SGPR como assistentes operacionais em regime de mobilidade na categoria;
- 1 trabalhadora, pertencente à carreira de assistente técnica, regressou à SGPR de uma situação de mobilidade na categoria;
- 1 trabalhador, pertencente à carreira de assistente operacional, regressou à SGPR de uma situação de mobilidade na categoria.

Contabilizaram-se, desta forma, 8 entradas/regressos na SGPR durante o ano a que se alude este relatório, o que corresponde a uma diminuição de 27% relativamente ao ano de 2014, em que se registaram 11 entradas/regressos.

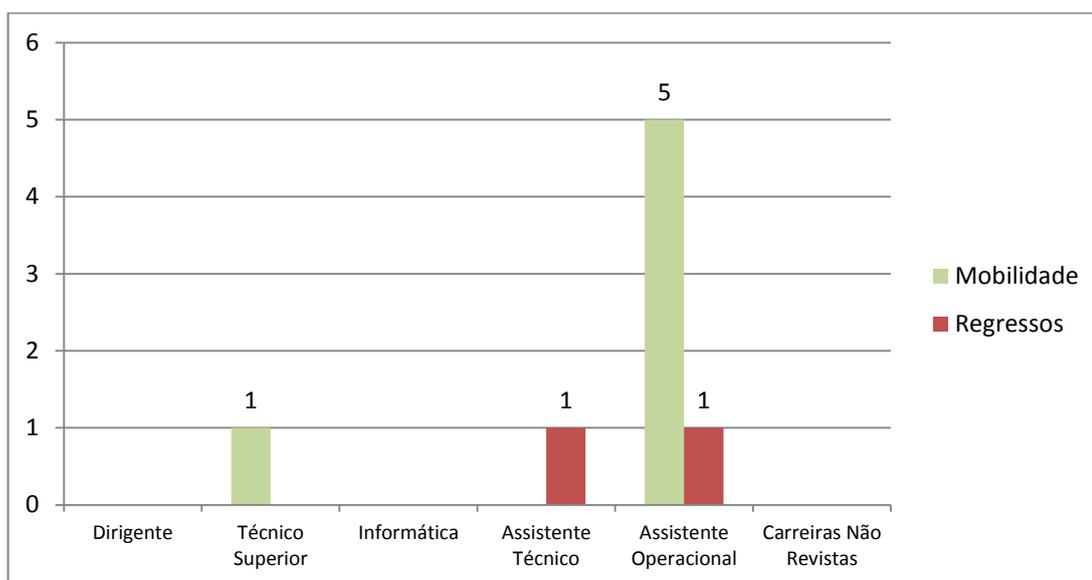


Gráfico 16 – Modo de ocupação do posto de trabalho por carreira

No que diz respeito aos ingressos/admissões verificados no ano de 2015 pode-se concluir que o maior número de entradas ocorreu na carreira geral de assistente operacional; que entraram mais homens (6) do que mulheres (2), que os ingressos resultaram de mobilidade entre serviços e que se verificaram 2 regressos de trabalhadores que estavam a desempenhar funções fora da SGPR.

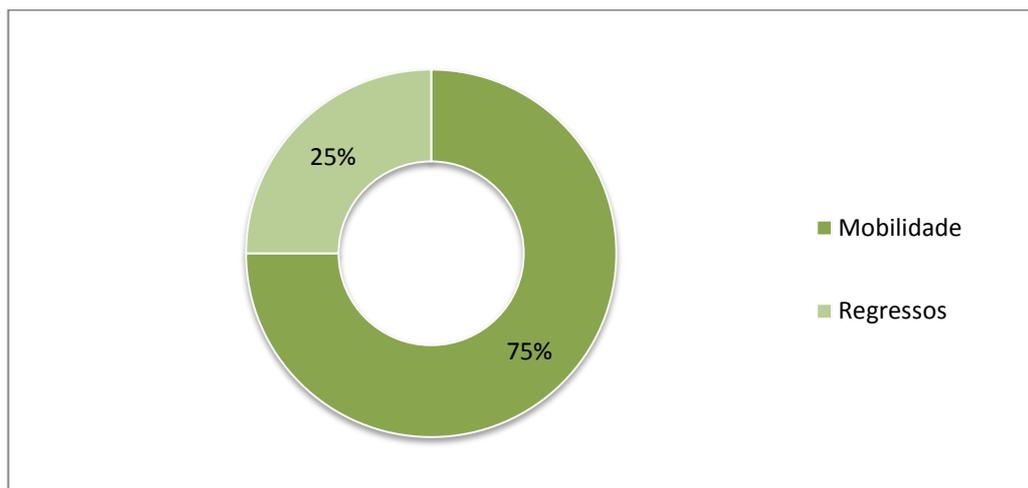


Gráfico 17 – Modo de ocupação do posto de trabalho

No Gráfico 17 verifica-se que a 75% das admissões ocorreu por recurso à mobilidade entre serviços e que 25% corresponde a regressos de trabalhadores que estavam noutros serviços em situação de mobilidade.

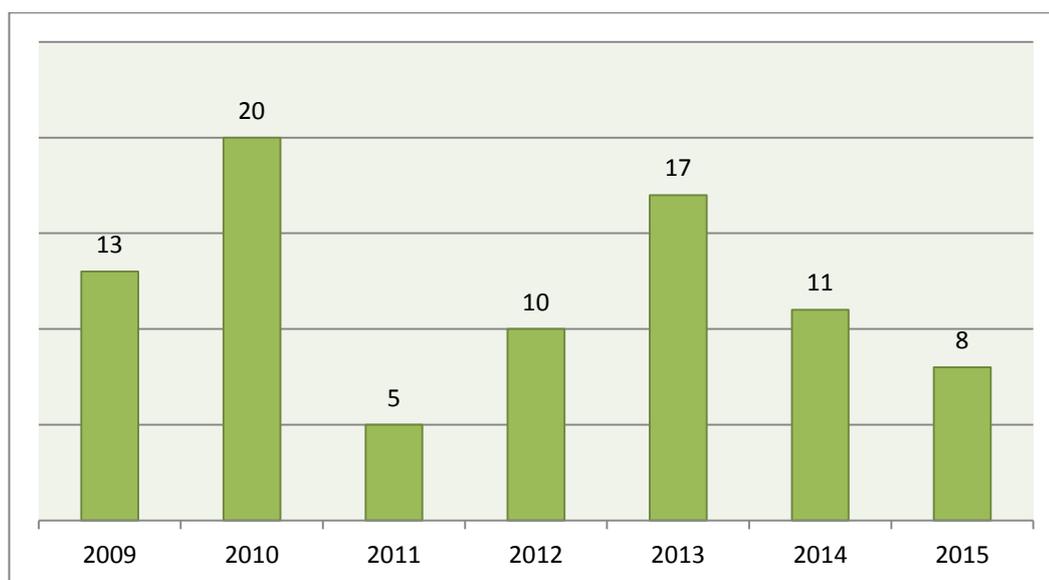


Gráfico 18 – N.º de entradas/regressos (2009 - 2015)

O Gráfico 18 espelha a evolução dos ingressos nos últimos seis anos, no período 2009-2015. Da sua análise verifica-se que o maior número de admissões na SGPR ocorreu no ano de 2010, onde se contabilizaram 20 entradas/regressos e que o menor número de admissões ocorreu no ano de 2011, onde apenas se registaram 5 entradas/regressos.

2.2 Saídas

Motivos de Saída	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Subsistentes ²⁶	TOTAL
Aposentação	H				1	2		3
	M				1			1
	T				2	2		4
Limite de Idade	H							
	M					1		1
	T					1		1
Cessação de mobilidade	H					1		1
	M		1					1
	T		1			1		2
Mobilidade para outro serviço	H		2					2
	M		1					1
	T		3					3
Licença sem remuneração	H							
	M		1					1
	T		1					1
Outros Motivos	H							
	M				1			1
	T				1			1
TOTAL	H		2		1	3		6
	M		3		2	1		6
	T		5		3	4		12

Quadro 13 – Trabalhadores saídos segundo o motivo de saída

No ano de 2015, verificaram-se as seguintes movimentações de saída:

- 4 trabalhadores cessaram funções por aposentação: 2 trabalhadores pertencente à carreira geral de assistente técnico e 2 trabalhadores pertencentes à carreira geral de assistente operacional;

- 1 trabalhadora pertencente à categoria de assistente operacional ficou desligada do serviço por limite de idade;
- 2 trabalhadores cessaram a sua situação de mobilidade na categoria e regressaram ao serviço de origem: 1 trabalhadora pertencente à carreira geral de técnico superior e 1 trabalhador pertencente à carreira geral de assistente operacional;
- 3 trabalhadores pertencentes à carreira geral de técnico superior iniciaram funções noutra organismo em mobilidade na categoria;
- 1 trabalhadora pertencente à carreira de técnico superior iniciou uma licença sem remuneração;
- 1 trabalhadora da carreira de assistente técnico foi nomeada para as funções de secretariado num gabinete ministerial;

Contabilizaram-se, assim, 12 saídas na SGPR durante o ano de 2015, o que representa um acréscimo de 20% em relação ao ano de 2014, em que se verificaram 10 saídas.

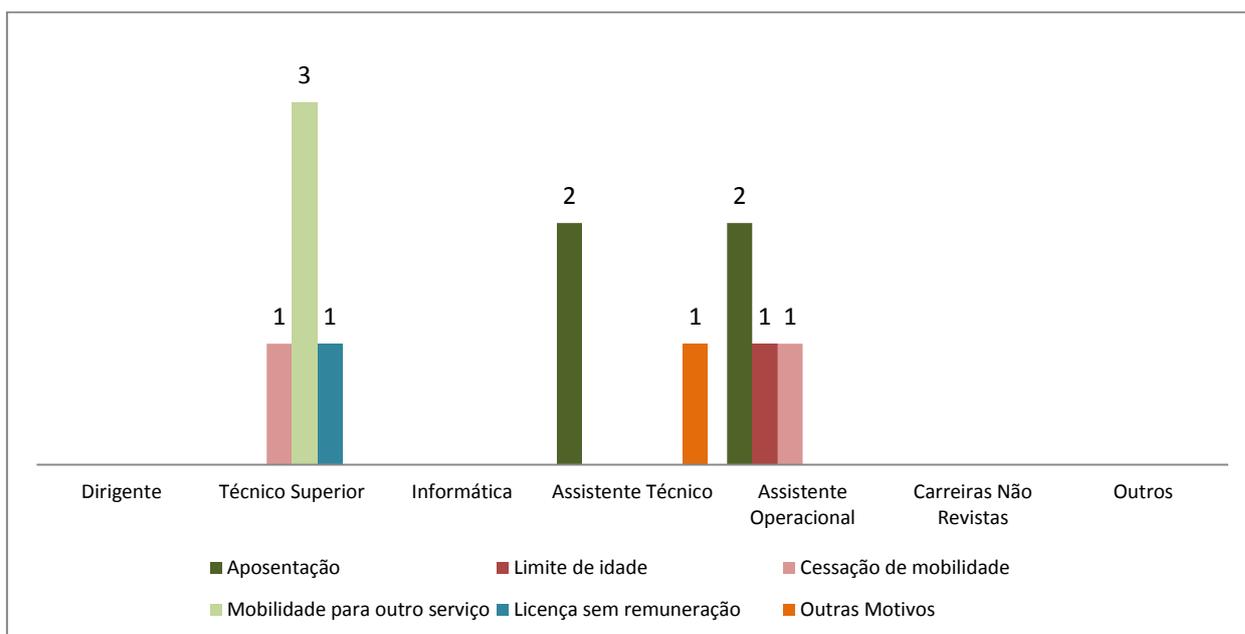
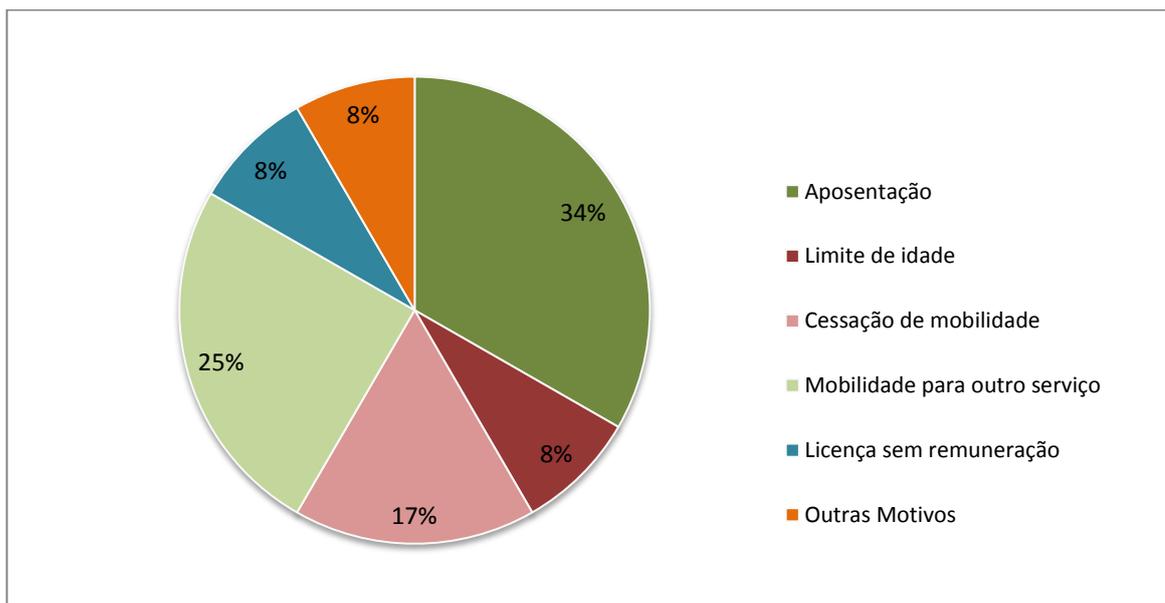
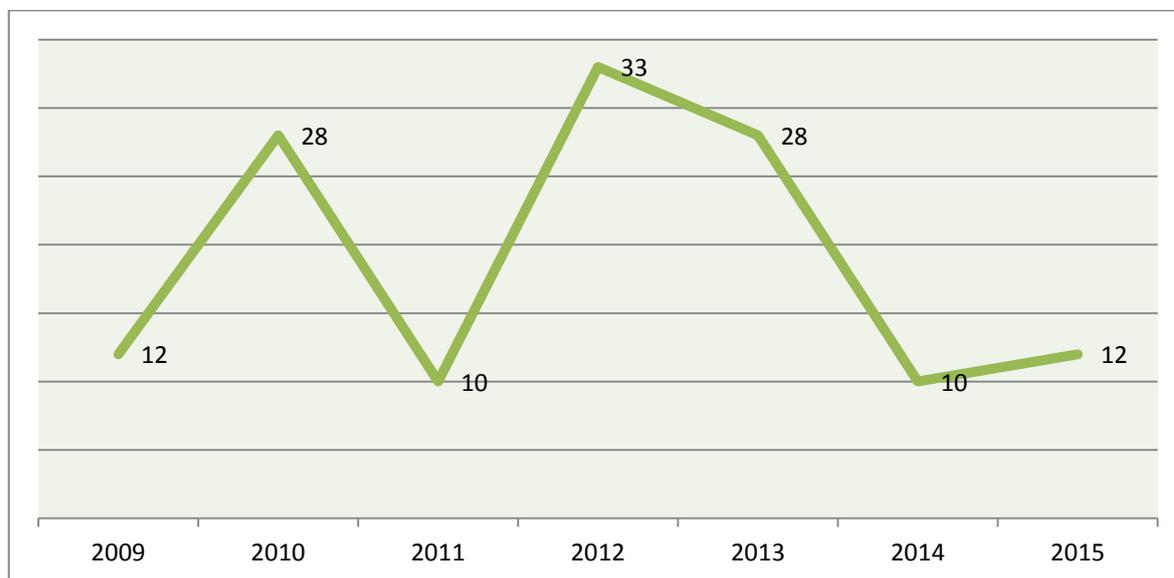


Gráfico 19 – Motivos de Saída por carreira

Analisando os dados referentes às saídas pode-se concluir que o maior número de saídas ocorreu na carreira geral de técnico superior; que cessaram funções o mesmo número de homens e mulheres (6) e que a maioria das saídas se deveu a aposentação.

**Gráfico 20 – Motivos de Saída**

Como se pode verificar pelo Gráfico 20, a maior parte das saídas (42%) deveu-se a aposentação e limite de idade. O outro motivo que originou mais saídas foi a ida para outros organismos em regime de mobilidade na categoria (25%).

**Gráfico 21 – N.º de saídas (2009 - 2015)**

Através do Gráfico 21 é possível constatar que o maior número de saídas na SGPR ocorreu no ano de 2012 (33 saídas) e que o menor número de saídas ocorreu nos anos de 2011 e de 2014 (10 saídas).

Há a salientar que, no ano de 2015, 19 trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal da SGPR estavam a desempenhar funções fora desta Secretaria-Geral, como se pode verificar no Quadro 14.

Motivo de permanência fora da SGPR	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Subsistentes ²⁷	outros ²⁸	TOTAL
Nomeação para os serviços de apoio direto do Presidente da República	H				1				1
	M		3		6				9
	T		3		7				10
Comissão de serviço – Cargos Dirigentes	H			1					1
	M								
	T			1					1
Nomeação para Gabinetes Ministeriais	H								
	M				1				1
	T				1				1
Mobilidade	H		2						2
	M		1						1
	T		3			0			3
Licença sem remuneração	H		1		1				2
	M		2						2
	T		3		1				4
TOTAL	H		3	1	2				6
	M		6		7				13
	T		9	1	9				19

Quadro 14 – Trabalhadores que no ano de 2015 permaneceram no exterior

2.3 Mudanças de Situação

No ano de 2015, nos termos do artigo 38.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, continuou a proibição de valorizações remuneratórias resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, progressões, promoções e mobilidade na categoria.

Desta forma, há a salientar as seguintes mudanças de situação:

- a) 1 trabalhadora, pertencente à carreira geral de técnico superior do mapa de pessoal da SGPR, foi nomeada Chefe de Divisão de Documentação e Biblioteca, em comissão de serviço.
- b) Consolidação da mobilidade na categoria de 3 trabalhadores, que passaram a integrar o mapa de pessoal desta Secretaria-Geral:
 - 1 trabalhadora pertencente à carreira geral de assistente técnico, a desempenhar funções na Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial desde 01.06.2012;

²⁷ Mordomo

²⁸ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

- 1 trabalhadora pertencente à carreira geral de assistente operacional, a desempenhar funções como auxiliar administrativo na Residência de SEXA. o Presidente da República desde 01.04.2014;
- 1 trabalhador pertencente à carreira geral de assistente operacional, a desempenhar funções como auxiliar administrativo na Residência de SEXA. o Presidente da República desde 08.05.2014.

TEMPOS DE TRABALHO

2.4 Efetivos por modalidade de horário

De acordo com o Regulamento de horário de funcionamento e de atendimento e Horário de Trabalho da SGPR, a modalidade de horário que se aplica aos trabalhadores da SGPR é o horário rígido, com exceção dos elementos a exercer funções dirigentes e de coordenação técnica que beneficiam de isenção de horário.

Modalidades de Horário	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ²⁹	outros ³⁰	TOTAL
Horário rígido	H		14	5	11	46		1	77
	M		16	1	19	18			54
	T		30	6	34	64		1	131
Horário flexível	H								
	M								
	T								
Horário Desfasado	H								
	M								
	T								
Jornada contínua	H		2						2
	M		6		1				7
	T		8		1				9
Trabalho por turnos	H								
	M								
	T								
Trabalhador estudante	H								
	M								
	T								
Isenção de Horário	H	4	2		2		1		9
	M	4	0		2				6
	T	8	2		4		1		15
TOTAL	H	4	18	5	13	46	1	1	88
	M	4	22	1	22	18			67
	T	8	40	6	35	64	1	1	155

Quadro 15 – Efetivos por modalidade de horário

²⁹ Mordomo

³⁰ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

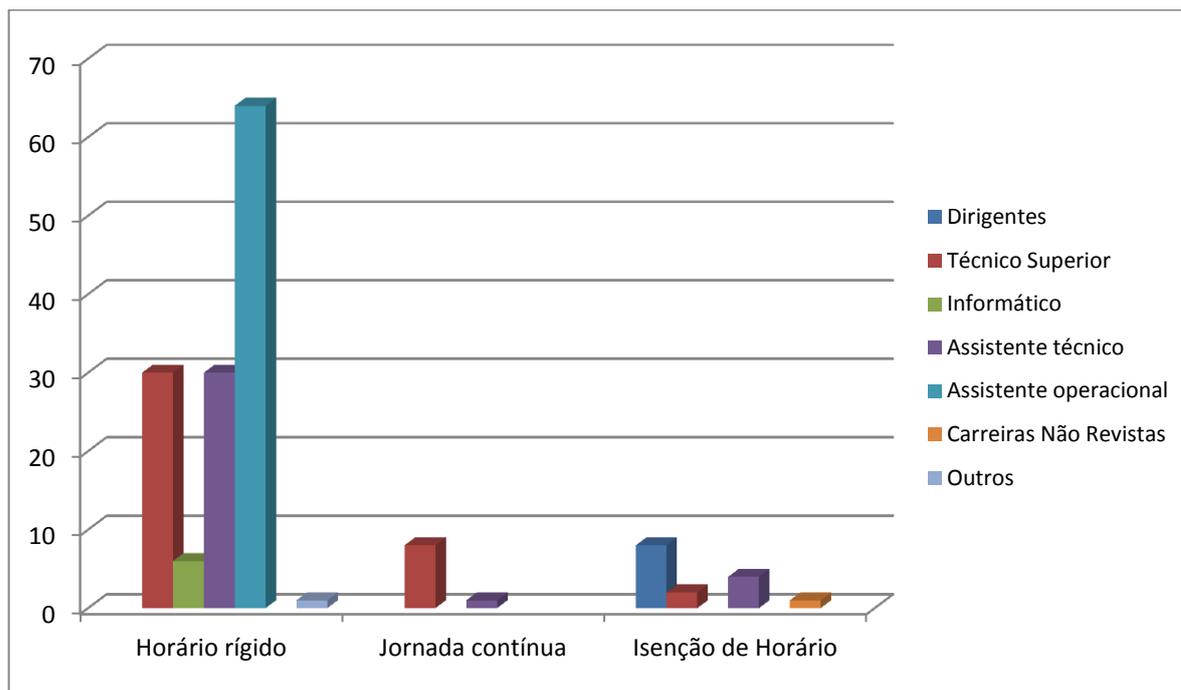


Gráfico 22 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário

De acordo com os dados apresentados no quadro 15 e no gráfico 22, confirma-se que a maioria dos trabalhadores está sujeito à modalidade de horário rígido. No entanto, é de realçar que 8 trabalhadores pertencentes à carreira geral de técnico superior – 2 trabalhadores do género masculino e 6 trabalhadores do género feminino - beneficiaram no ano de 2015 da modalidade de jornada contínua, de acordo com o previsto na legislação da proteção na parentalidade. Uma trabalhadora da carreira geral de assistente técnico beneficiou também desta redução do horário normal de trabalho.

2.5 Trabalho Suplementar

As atribuições da Secretaria-Geral da Presidência da República como serviço de apoio técnico, administrativo, informativo e documental da Presidência da República, envolvem o apoio permanente às atividades dos Órgãos e Serviços da Presidência da República, o que determinou a adoção de um horário de funcionamento alargado das 8 horas às 20 horas e tem exigido a disponibilidade dos efetivos para além das oito horas normais de trabalho diário.

Estas especificidades a que se junta o funcionamento ininterrupto do Palácio, a abertura do Museu da Presidência da República e respetiva loja em fins de semana e feriados, bem como a gestão do Palácio da Cidadela de Cascais explicam o recurso ao trabalho suplementar apresentado no Quadro 16.

Trabalho Suplementar	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras não Revistas ³¹	Outros ³²	TOTAL
Diurno e Noturno	H		5.239,5	3.036,0	5.891,0	14.541,5	1.149,0	995,5	30.852,5
	M	81,5	6.142,0	616,0	11.380,5	5.359,5			23.579,5
	T	81,5	11.381,5	3.652,0	17.271,5	19.901,0	1.149	995,5	54.432,0
Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados	H	1.103,0	2.946,0	790,5	2.172,5	4.617,5	714,0	182,0	12.525,1
	M	1.826,0	2.795,5	201,0	3.103,0	2.480,0			10.405,5
	T	2.929,0	5.741,5	991,5	5.275,5	7.097,5	714,0	182,0	22.931,0
TOTAL	H	1.103,0	8.185,5	3.826,5	8.063,5	19.159,0	1.863,0	1.177,5	43.378,0
	M	1.907,5	8.937,5	817,0	14.483,5	7.839,5			33.985,0
	T	3.010,5	17.123,0	4.643,5	22.547,0	26.998,5	1.863,0	1.177,5	77.363,0

Quadro 16 – Horas de trabalho suplementar por carreira e género

Durante ao ano de 2015 foram efetuadas 77.363 horas de trabalho suplementar: 54.432 horas suplementares em dias normais de trabalho e 22.931 horas em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

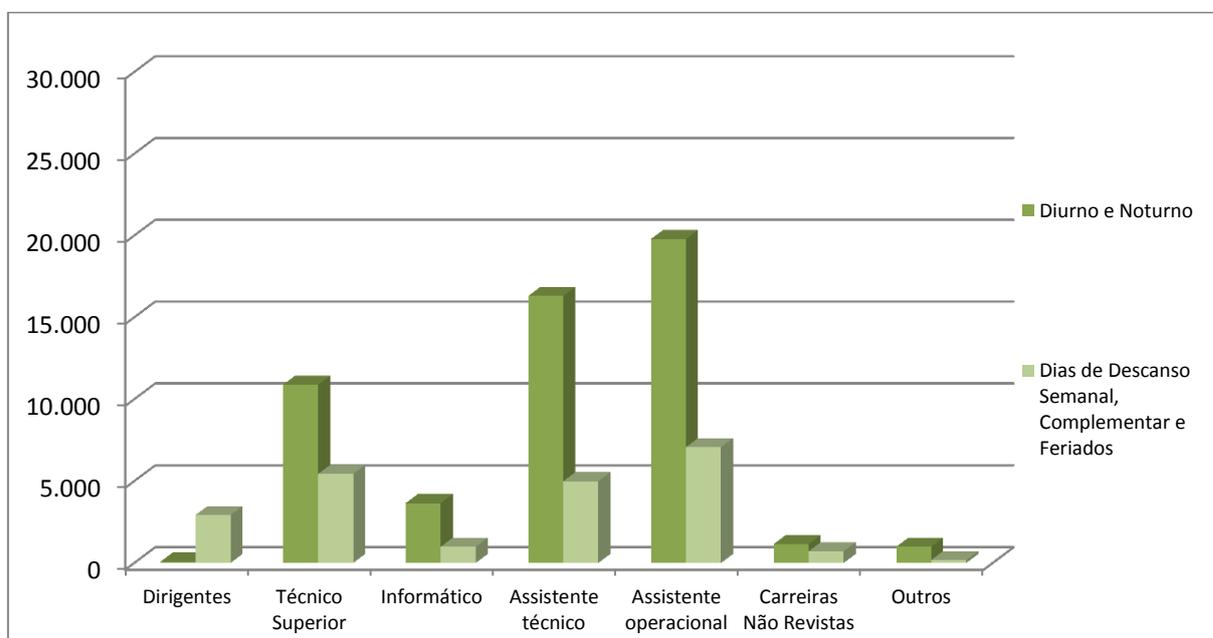


Gráfico 23 – Trabalho suplementar por carreira

31 Mordomo

32 Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

Os efetivos pertencentes à carreira geral de assistente operacional são os que mais trabalho suplementar realizam. Esta situação justifica-se pelo facto destes trabalhadores representarem 41% dos efetivos da SGPR e por compreenderem funções como a de motorista e de apoio ao Palácio de Belém.

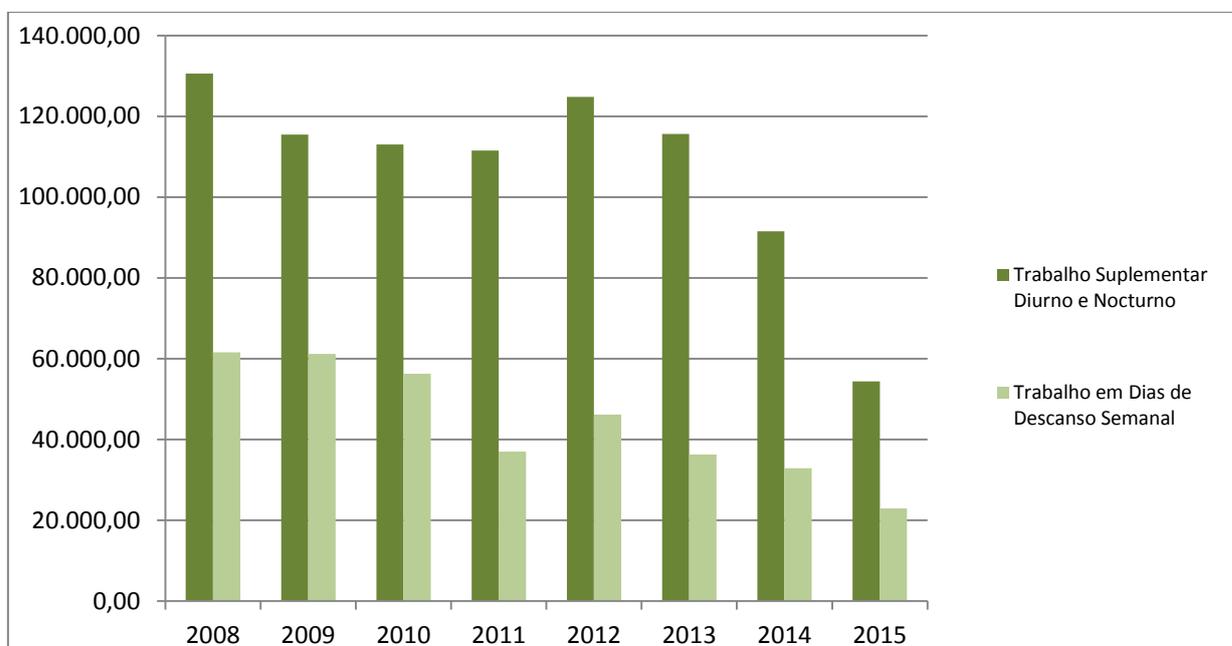


Gráfico 24 – Evolução do trabalho extraordinário (2009-2015)

Como se pode constatar pelo gráfico 24, o número de horas de trabalho suplementar realizado pelos trabalhadores da SGPR aumentou ligeiramente no ano de 2012, acréscimo que se justifica pela diminuição acentuada de trabalhadores verificada nesse ano e pela necessidade de continuar a assegurar o apoio permanente às atividades dos Órgãos e Serviços da Presidência da República, a que passou a crescer o Palácio da Cidadela de Cascais.

A partir do ano de 2013, as horas de trabalho suplementar voltam a diminuir. Esta diminuição que se manteve nos anos de 2014 e 2015, justifica-se pelo aumento do horário de trabalho para as 40 horas semanais no último trimestre de 2013, à contenção que se tem vindo a implementar no recurso ao trabalho extraordinário e, por fim, à aplicação do artigo 13.º-A do Decreto-Lei n.º 288/2000, de 13 de novembro, introduzido pela LOE 2015, que estende a aplicação do Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro, aos motoristas e auxiliares administrativos que por via desta medida passaram a exercer funções em regime de disponibilidade permanente e isenção de horário de trabalho, não lhes sendo devida qualquer remuneração a título de trabalho suplementar.

2.6 Assiduidade

Ao longo do ano de 2015 registaram – se 2 183 ausências ao serviço cujas causas se encontram descritas no quadro seguinte.

Tipos de ausência	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ³³	Outros ³⁴	TOTAL
Casamento	H					15			15
	M								
	T					15			15
Proteção na Parentalidade	H	55	36						91
	M		45		15				60
	T	55	81		15				151
Falecimento de Familiar	H	5		5	3	7			20
	M		6		10				16
	T	5	6	5	13	7			36
Doença	H		81	28	18	443			570
	M		161		512	365			1038
	T		242	28	530	808			1608
Assistência a Familiares	H				4	9			13
	M	3	12		13				28
	T	4	12		17	9			41
Trabalhador-Estudante	H				27				27
	M								
	T				26				27
Por conta do período de férias	H	3	18	16	37	39			113
	M	6	31	10	62	9			118
	T	9	49	26	99	48			231
Cumprimento de pena disciplinar	H								
	M								
	T								
Greve	H				1				1
	M								
	T				1				1
Atividade Sindical	H								
	M								
	T								
Injustificadas	H								
	M								
	T								
Outras	H	2	3		8	56			69
	M		3		1				4
	T	2	6		9	56			73
TOTAL	H	65	138	49	98	569			919
	M	9	258	10	613	374			1264
	T	74	396	59	711	943			2183

Quadro 17 – Contagem dos dias de ausência

³³ Mordomo

³⁴ Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

Pelos dados que constam do quadro 17 verificamos que a maior parte das ausências foi motivada por doença em ambos os géneros. Os dias de ausência por doença contabilizados foram 1 608 dias, 570 dias nos elementos do género masculino e 1 038 dias nos elementos do género feminino. De salientar que as ausência no âmbito da parentalidade totalizaram 151 dias, tendo 91 desses dias relativos a trabalhadores do género masculino.

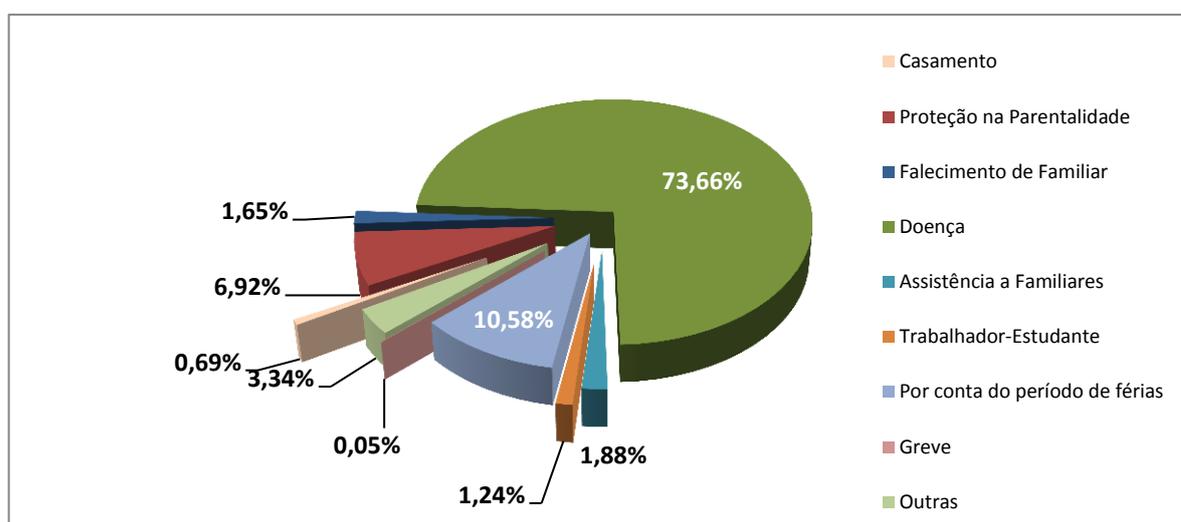


Gráfico 25 – Distribuição das ausências por motivo

Corroborando o que foi referido anteriormente, o Gráfico 25 indica que 73,66% das ausências se deveram a situações de doença, seguindo-se as ausências por conta do período de férias com 10,58%.

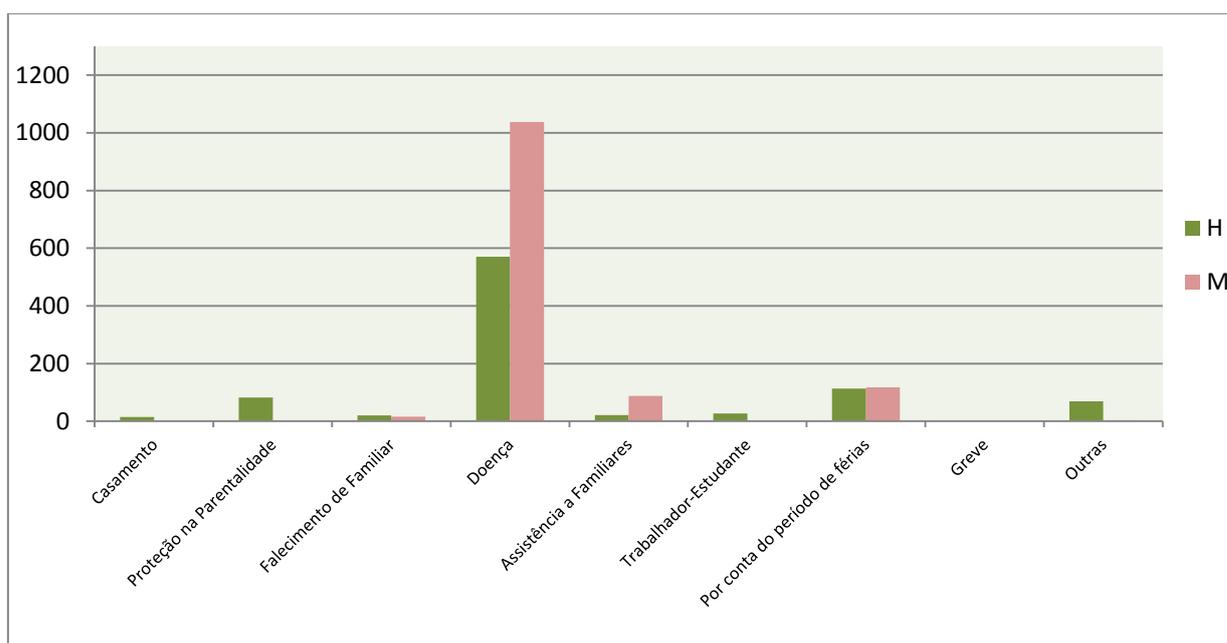


Gráfico 26 – Distribuição das ausências por motivo e por sexo

Analisando os dados do absentismo por género verifica-se que os elementos do género feminino totalizaram 1 264 dias de ausência ao serviço, enquanto os homens registaram 919 dias de ausência. Esta situação deve-se em parte ao facto de uma trabalhadora ter reaberto um processo de acidente em serviço ocorrido em 2010 e ter faltado 294 dias por baixa médica por sequelas desse acidente.

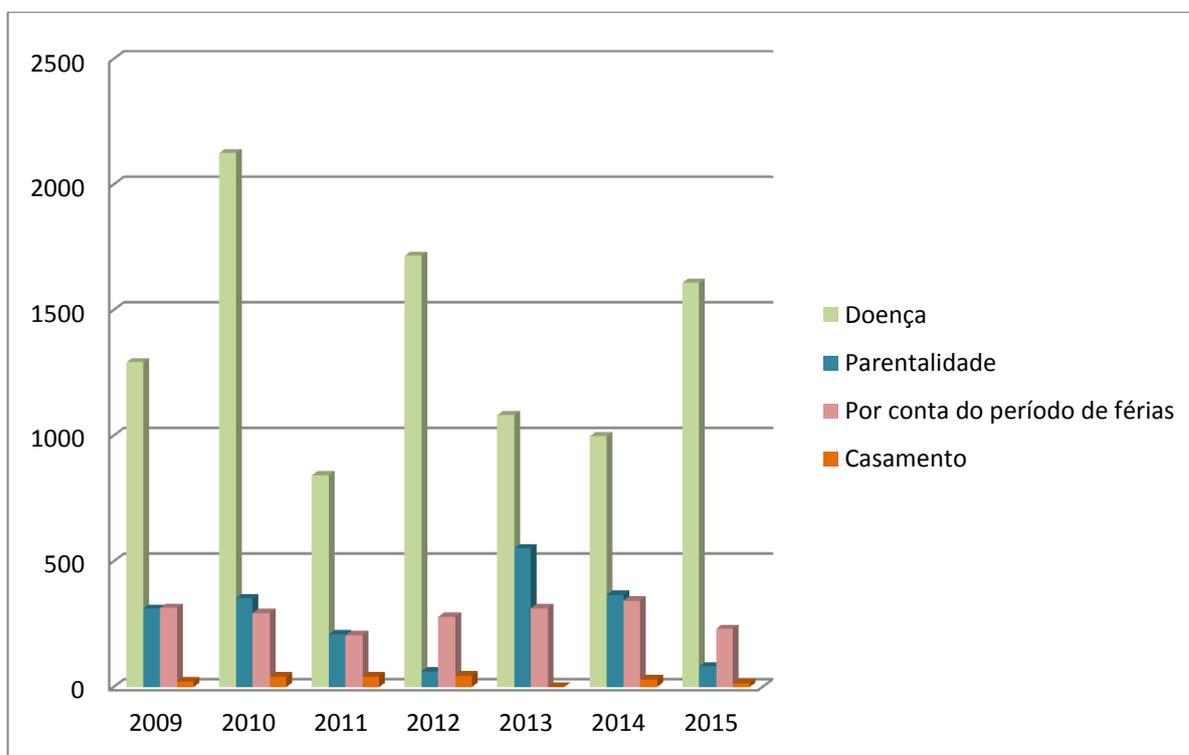


Gráfico 27 – Evolução das ausências (2009-2015)

Observando o gráfico 27 com a evolução das ausências ao longo dos últimos cinco anos, verifica-se que a maior parte das faltas são motivadas por doença. É de assinalar o aumento das ausências ao abrigo da proteção da parentalidade no ano de 2013 em que seis trabalhadores tiveram filhos. As faltas por conta das férias têm-se mantido relativamente estáveis ao longo do período sendo de registar uma diminuição deste tipo de ausências no ano de 2015.

No ano de 2010 foram contabilizadas 3.052 dias de ausência ao serviço, representando este o ano com maior registo de ausências ao serviço no período de 2009-2015. No ano de 2015 o absentismo foi superior ao verificado no ano de 2014 em que se verificaram 2.042 dias de ausência ao serviço, representando um aumento de 6,9%.

Retomando a análise do quadro 17 com a contagem dos dias de ausência por motivo, verifica-se que apenas foi contabilizado 1 dia de ausência por atividade sindical e por greve.

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

3.1 Estrutura Remuneratória

Escalão de Remunerações ³⁵	H	M	Total
Até 505,00 € ³⁶	0	1	1
506,00 - 1.000,00 €	20	28	48
1.001,00 - 1.250,00 €	14	17	31
1.251,00 - 1.500,00 €	34	7	41
1.501,00 - 1.750,00 €	3	3	6
1.751,00 - 2.000,00 €	1	2	3
2.001,00 - 2.250,00 €	3	2	5
2.251,00 - 2.500,00 €	2	0	2
2.501,00 - 2.750,00 €	2	4	6
2.751,00 - 3.000,00 €	4	1	5
3.001,00 - 3.250,00 €	1	1	2
3.251,00 - 3.750,00 €	2	0	2
3.751,00 - 4.000,00 €	0	0	0
Mais de 4.000,00 €	0	0	0
Total	86	66	152

Remuneração mínima	532,08 €	505,00 €
Remuneração máxima	3.734,06 €	3.173,95 €
Leque salarial ilíquido (por género)	7,0	6,3
Leque salarial ilíquido	7,4	

Quadro 20 – Estrutura remuneratória por género

Observando o Quadro 20 verifica-se que a maior parte dos efetivos se encontra na classe remuneratória dos 506,00-1.000,00€ e que existem um trabalhador (género feminino) a auferir a remuneração mínima mensal garantida. Em suma, mais de metade dos efetivos (53%), auferem menos de €1.250,00.

³⁵ Este mapa não inclui as duas prestações de serviço nem a assistente operacional que exerce funções de cozinheira porque optou pela pensão de aposentação.

³⁶ Nos termos do Decreto-lei n.º 144/2014, de 30 de setembro, a remuneração mínima mensal garantida passou de € 485,00 para € 505,00 a partir de 1 de outubro de 2014

3.2 Encargos com o pessoal

De seguida serão analisados os encargos com os efetivos da Secretaria-Geral da Presidência da República durante o ano de 2015.

Encargos com Pessoal	Valores
Remuneração Base	2.967.026,17
Pessoal dos quadros - Regime de função pública	2.206.985,69
Pessoal aguardando aposentação	1.034,99
Pessoal em qualquer outra situação	224.985,93
Remuneração por doença	50.524,62
Subsídio de férias e de Natal	423.493,50
Prestações de Serviço	60.001,44
Suplementos Remuneratórios	1.044.708,33
Representação	55.731,50
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	468.155,41
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriadados	271.396,27
Suplemento de Risco	3.016,35
Comparticipação Fardamento	900,00
Suplemento de Motorista	187.465,32
Suplemento de Pessoal Auxiliar	18.156,58
Suplemento de Turno	861,66
Abono para Falhas	947,85
Gratificações	5.226,78
Colaboração Técnica Especializada (Serviço Copa/Serviço Mesa)	26.246,24
Ajudas de Custo	6.166,82
Telefones Individuais	437,55
Prestações Sociais	254.361,61
Subsídio de Refeição	192.919,47
Alimentação	14.051,76
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	6.238,22
Abono de Família	4.137,60
Bonificação por deficiência	1.039,44
Subsídio mensal vitalício	1.060,56
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1.060,44
Acidentes em serviço e doenças profissionais	1.265,82
Outras Pensões	32.588,30
Contribuições da Entidade Patronal	924.600,61
Caixa Geral de Aposentações	718.002,19
Segurança Social	170.702,10
Serviços Sociais	35.896,32
TOTAL	5.190.696,72

Quadro 21 – Totais dos encargos com pessoal durante o ano

De acordo com os dados apresentados no Quadro 21, constata-se que os encargos relativos aos efetivos da SGPR no ano de 2015 totalizaram € 5 190 696,72 divididos por remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e contribuições da entidade patronal.

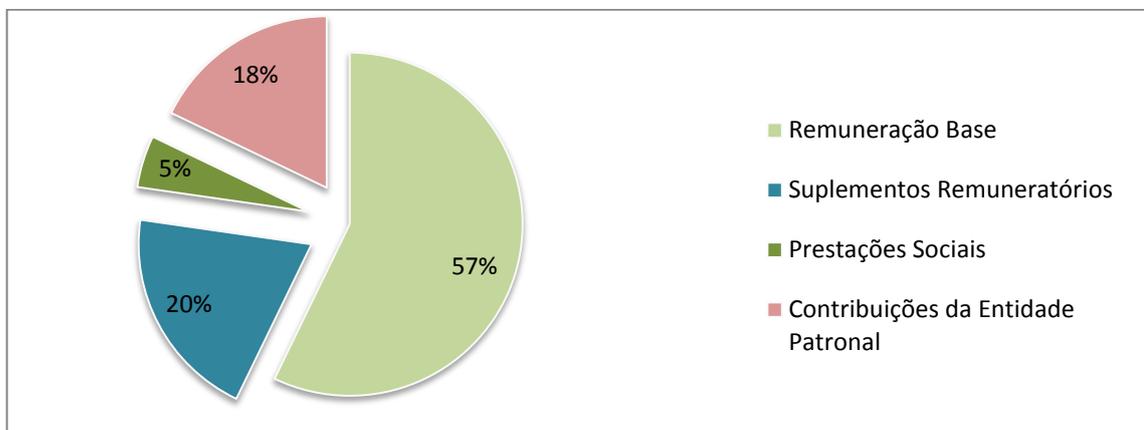


Gráfico 28 – Encargos com pessoal

Da análise do gráfico 28 conclui-se que 57% do total de encargos com pessoal correspondem a remuneração base, que inclui os subsídios de férias e natal e as remunerações em situação de doença, 20% a suplementos remuneratórios, 18% a contribuições da entidade patronal e apenas 5% a prestações sociais.

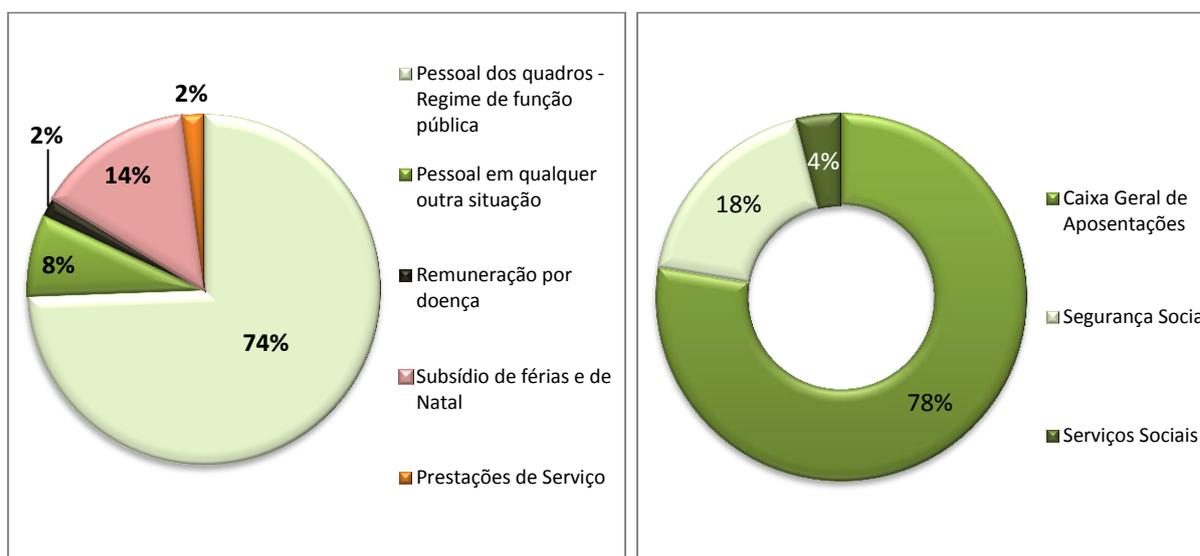


Gráfico 29 – Remuneração base

Gráfico 30 – Contribuições da Entidade Patronal

Observando o gráfico 29 conclui-se que 74% do valor processado a título de remuneração base corresponde à remuneração dos trabalhadores do quadro, 8% à remuneração do pessoal em mobilidade, 2% às prestações de serviço. A remuneração por doença corresponde a 2% do valor processado a título de remuneração e o subsídio de férias e natal a 14%. No que diz respeito às contribuições da entidade patronal, de acordo com o gráfico 30, o maior peso está nas contribuições

para a Caixa Geral de Aposentações que representam 78%, logo seguidas das contribuições para a Segurança Social com 18%.

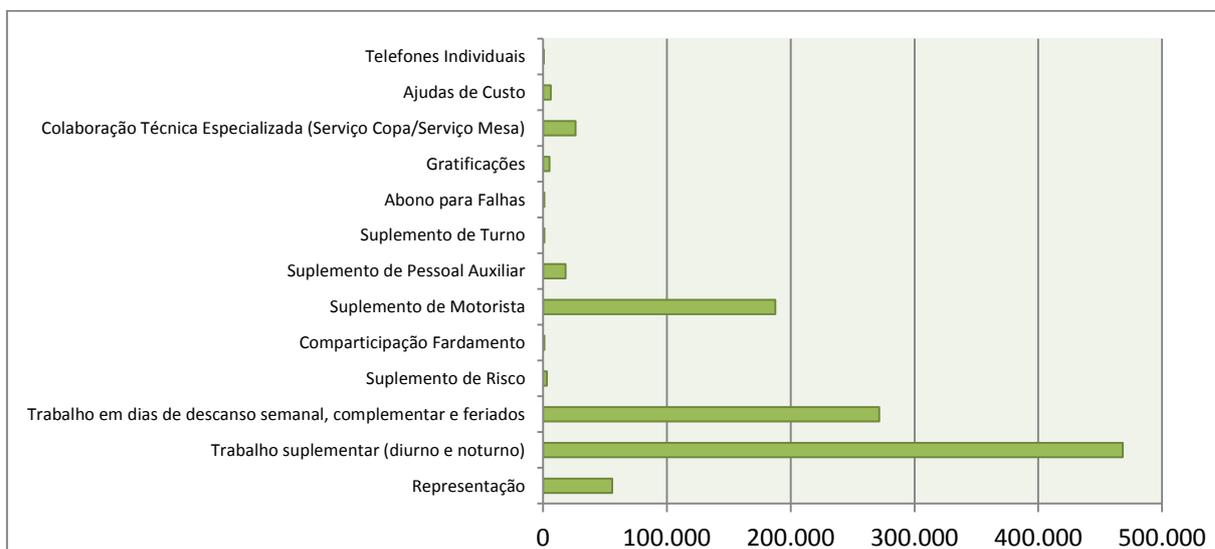


Gráfico 31 – Suplementos Remuneratórios

No que concerne aos suplementos remuneratórios, de acordo com o gráfico 31, a maior representatividade está no pagamento do trabalho suplementar em dias normais (45%), no trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (26%) e no suplemento de motoristas (18%).

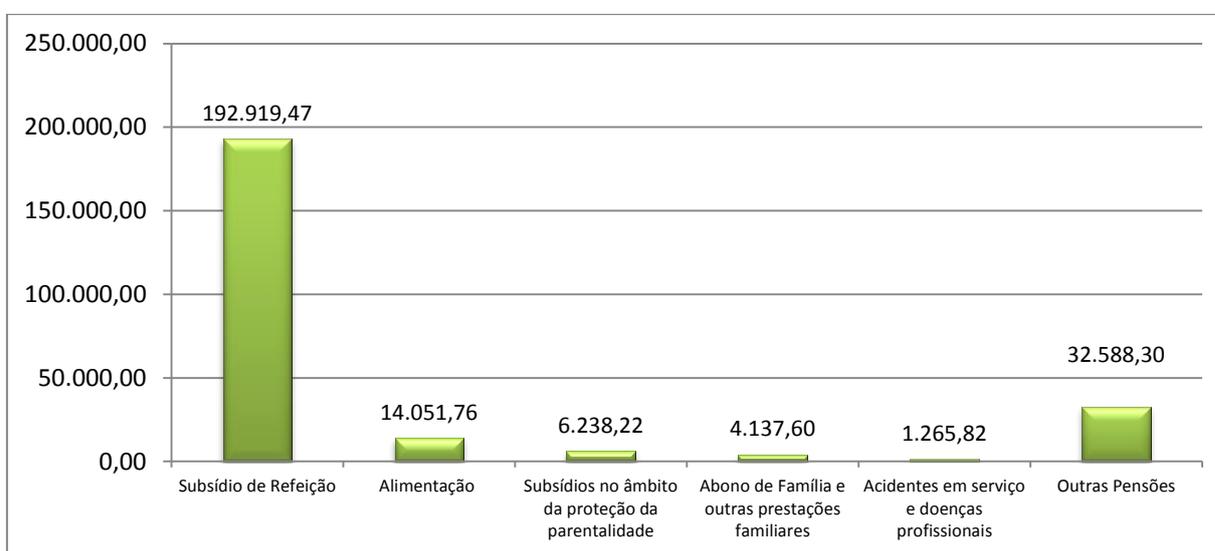


Gráfico 32 – Prestações Sociais

Em relação às prestações sociais, o Gráfico 32 mostra que 81% respeita a subsídio de refeição e reembolso com despesas com alimentação e que subsídios no âmbito da protecção da parentalidade, abono de família e outras prestações familiares representam apenas 5% do valor total com prestações sociais.

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

4.1 Acidentes de Trabalho

Como se pode observar no Quadro 22, no ano de 2015 registaram-se três acidentes de trabalho: dois no local de trabalho e um perto do acesso da Calçada da Ajuda.

HIGIENE E SEGURANÇA							
Acidentes de Trabalho	Número de casos sem baixa	Número de casos com baixa			Total geral de casos	Total de dias com baixa por acidentes ocorridos no ano	Total de dias com baixa por acidentes ocorridos em anos anteriores
		<10 dias	10-20 dias	>20 dias			
<i>In Itinere</i>	1				1		
No local de trabalho	1			1	2	31	294
Total	2			1	3	31	294

Quadro 22 – Acidentes em serviço e dias de trabalho perdidos por baixa

Dos três acidentes corridos em 2015 um deles originou ausências ao serviço num total de 31 dias de baixa médica. Um acidente ocorrido no ano de 2010 foi reaberto em 2015, originando 294 dias de ausências no ano a que se reporta este documento.

Higiene e Segurança	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total de Acidentes	7	8	3	3	3	2	5	1	5	3
Acidentes no Local de Trabalho	4	6	3	3	2	2	2	1	4	3
Acidentes <i>In Itinere</i>	3	2			1		3		1	1
Nº de acidentes com baixa	2	3	3	3	2	1			4	2
Nº de acidentes sem baixa	2	3				1	5	1	1	2
Número de dias perdidos com baixa	443	120	120	296	550	270	0	0	104	325

Quadro 23 – Evolução dos acidentes em serviço e dias de trabalho perdidos (2006-2015)

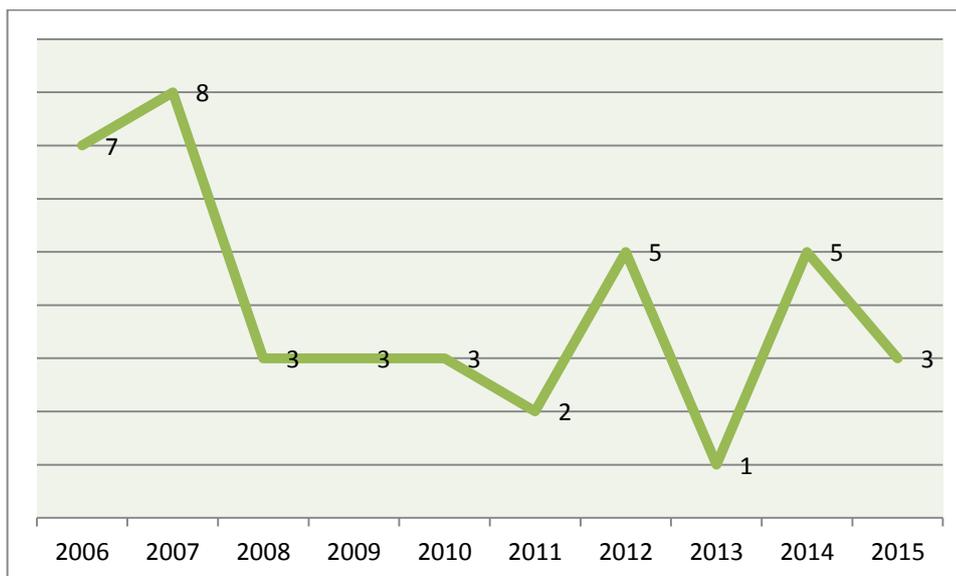


Gráfico 33 – Evolução dos acidentes em serviço (2006-2015)

O gráfico 33 demonstra a evolução da ocorrência dos acidentes em serviços entre os anos de 2006 e 2015. É possível verificar que o pico máximo ocorreu em 2007 e que o menor número de acidentes aconteceu em 2013. Constata-se também que nos anos de 2012 e de 2014 se verificou o segundo maior número de acidentes do período analisado. No ano a que se reporta este documento, a taxa de incidência de acidentes no local de trabalho é de 1,9%.

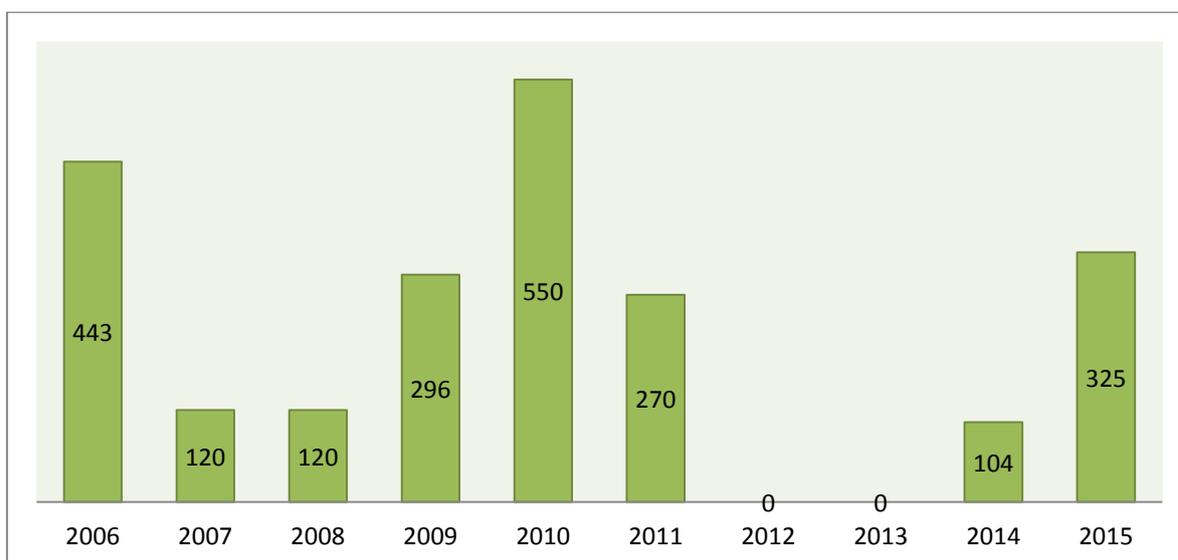


Gráfico 34 – Dias de baixa por acidente em serviço (2006-2015)

O gráfico 34 indica que o maior número de ausências ao serviço por acidente no local de trabalho se verificou no ano de 2010, logo seguido do ano de 2006. As ausências por acidente em serviço não existiram nos anos de 2012 e 2013. Mas após esses dois anos sem qualquer ausência por baixa

médica na sequência de um acidente em serviço, em 2014 voltaram a ocorrer ausências por esse motivo e no ano de 2015 verificou-se o terceiro maior número de ausências na sequência de acidentes em serviço no período analisado (2006-2015).

4.2 Custos com Higiene e Segurança

Visando a segurança e a melhoria das condições de trabalho na SGPR, foi criada no ano de 2009 a Unidade Funcional de Segurança, Higiene e Saúde. Esta unidade orgânica não teve durante o ano a que este documento se reporta elementos afetos a tempo integral, sendo a sua atividade assegurada por um técnico superior pertencente ao Núcleo de Planeamento e Gestão.

Custos com Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho		2015
Encargos de Estrutura de Medicina do Trabalho e Segurança		
Equipamento de Proteção		26505.30
Formação em Prevenção de Riscos		
Outros Custos com a Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais		
TOTAL		26.505,30

Quadro 24 – Encargos com higiene, segurança e saúde no trabalho

No ano de 2015 os custos com higiene, segurança e saúde no trabalho totalizaram €26505,30. Este valor diz respeito aos contratos de manutenção dos extintores, dos mecanismos de deteção de incêndios e dos sistemas de videovigilância e aos custos com o fardamento dos assistentes operacionais.

FORMAÇÃO

O Plano de Contenção da Despesa de Funcionamento da SGPR, aprovado pelo Conselho Administrativo em 20.05.2010, tem restringido as despesas com formação profissional. A exemplo do sucedido nos anos anteriores, no ano de 2015 apenas foram frequentadas ações de formação que foram consideradas imprescindíveis para a prossecução dos objetivos traçados para as respetivas unidades orgânicas.

5.1 Ações de formação frequentadas

No ano de 2015 foram frequentadas 21 ações de formação externas com duração inferior a 30 horas.

Tipo de ação/ duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	0				0
Externas	21				21
Total	21				21

Quadro 25 – Ações de formação frequentadas

As ações externas frequentadas foram as seguintes:

- "Direito de autor e domínio público" – 3 participantes
- "Escrever para a Web" – 1 participante
- "Planeamento Estratégico em Organizações Culturais" – 1 participante
- "Propostas Apelativas" – 1 participante
- "Temas de Processo Executivo" – 1 participante
- "12º Congresso Nacional de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas" – 2 participantes
- "Apresentação do Software Archeevo 4" – 7 participantes
- "Artes Decorativas e do Património" – 2 participantes
- "Ciclo de debates: "valorização das Pessoas: Liderança, Comunicação, Motivação, satisfação" – 1 participante
- "Congresso "Administração Pública: Valor e Confiança"" – 1 participante
- "Indexação e Recuperação de Informação - Nível I" – 1 participante
- "Marketing Digital" – 2 participantes
- "Novas Funcionalidades na Segurança Social" – 2 participantes
- "Novo Código de Procedimento Administrativo" – 1 participante
- "Novo Código de Procedimento Administrativo para juristas" – 1 participante
- "Novo Código de Procedimento Administrativo para não juristas" – 6 participantes

- Seminário "O acesso aos registos e arquivos administrativos na era da internet" – 2 participantes
- " XII Jornadas da Primavera - Educação, Museus e Europa" – 3 participantes
- "Comunicação Digital nos Museus" – 2 participantes
- "Seminário Internacional de Acesso Aberto" – 2 participantes

Participações em ações de formação	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas ³⁷	Outros ³⁸	TOTAL
N.º de participações em ações internas	H								
	M								
	T								
N.º de participações em ações externas	H		10		2				12
	M	6	24		2				32
	T	6	34		4				44
Total de participações em ações de formação	H	0	10		2				12
	M	6	24		2				32
	T	6	34		4				44

Quadro 26 – Participações em ações de formação

Como explicitado no Quadro 26, no ano de 2015 não ocorreram ações de formação internas. As ações externas tiveram a participação de 44 trabalhadores, 6 participações de efetivos da carreira dirigente, 34 participações de trabalhadores pertencentes à carreira geral de técnico superior e 4 participações de trabalhadores da carreira geral de assistente técnico. A taxa de participação na formação em 2014 é de 28,4%

SERVIÇOS	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não revistas ³⁹	Outros ⁴⁰	TOTAL
Gabinete do Secretário-Geral	1	1						2
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)	2	4		1				7
Direção de Serviços de Documentação e Arquivo (DSDA)	1	5		1				7
Museu da Presidência da República		12		1				13
TOTAL	4	22		3				29

Quadro 27 – Participações em ações de formação por serviço

37 Mordomo

38 Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

39 Mordomo

40 Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

Analisando as participações em ações de formação em 2015 por serviço, constata-se que estas tiveram participações de 2 trabalhadores pertencentes ao Gabinete do Secretário-Geral, 7 participações de trabalhadores da Direção de Serviços Administrativos e Financeiros, 7 participações de trabalhadores pertencentes à Direção de Serviços de Documentação e Arquivo e 13 participações de trabalhadores do Museu da Presidência da República.

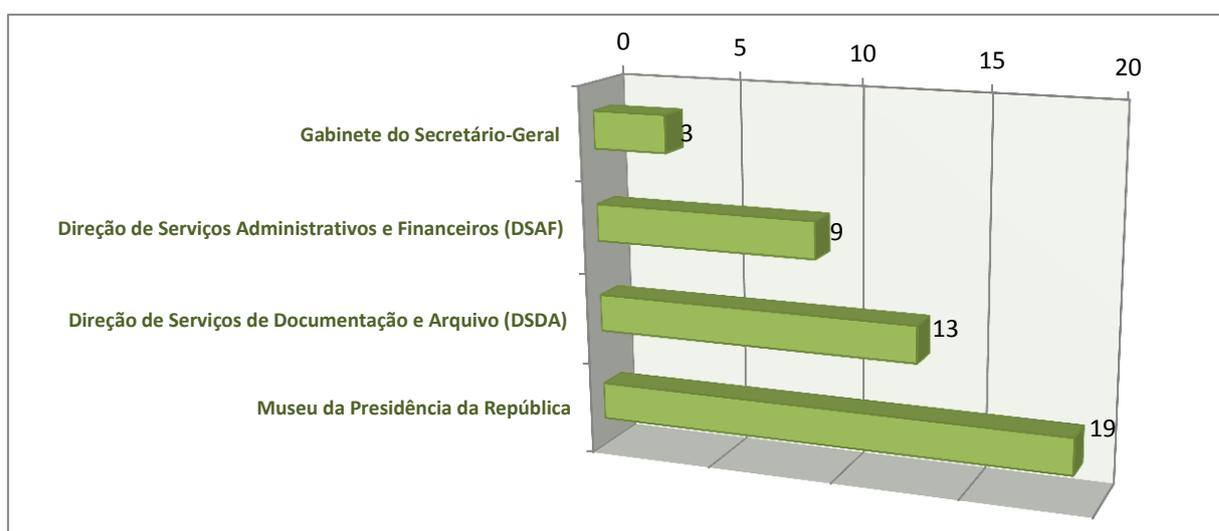


Gráfico 35 – Participações em ações de formação por serviço

O Museu da Presidência da República foi o serviço que beneficiou do maior número de participações em ações de formação, representando estas 43,2% do total de participações em sessões de formação no ano.

Horas em ações de formação	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não revistas ⁴¹	Outros ⁴²	TOTAL
Horas despendidas em ações internas	H								
	M								
	T								
Horas despendidas em ações externas	H		89		6				95
	M	97	209		24				330
	T	97	298		30				425
Total de horas em ações de formação	H		89		6				95
	M	97	209		24				330
	T	97	298		30				425

Quadro 28 – Horas despendidas em ações de formação

⁴¹ Mordomo

⁴² Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

Observando o quadro 28, conclui-se que as 44 participações em sessões formativas no ano de 2015 corresponderam a 425 horas de formação, sendo na sua totalidade formações externas.

5.2 Custos com ações de formação

Tipo de ação/ valor	Total
Despesas com ações internam	0
Despesas com ações externas	2.605,00
Total	2.605,00

Quadro 29 – Custos com ação de formação

As ações de formação frequentadas tiveram um custo total de €2.605,00, o que representa uma diminuição em relação ao ano de 2014, ano em que os custos com formação totalizaram €3.650,00.

Formação Profissional	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
N.º de ações frequentadas	52	35	9	14	16	19	21
N.º de participações	465	411	15	51	52	59	44
N.º de Horas despendidas	8.989,5	9.106,5	148	887	830	614,5	425
Custos totais com formação	58.734,01	35.927,52	542,80	5.866,59	4.215,51	3.650,00	2.605,00
Custo médio por formando	126,31	87,41	36,19	115,03	81,07	61,86	59,20

Quadro 30 – Resumo dos dados relativos a formação profissional (2009-2015)

Na sequência do Plano de Contenção da Despesa de Funcionamento da SGPR, as ações de formação frequentadas pelos trabalhadores diminuíram no ano de 2011. Nesse ano apenas foram frequentadas 9 ações de formação, com a participação de 15 trabalhadores, contabilizando-se apenas 148 horas de formação com o custo total de €542,80. Estes valores contrastam com os valores verificados até então. Por exemplo, em 2009, antes do referido plano entrar em vigor, foram frequentadas 52 ações de formação, que envolveram 411 participações e 9.106,5 horas de formação.

No ano de 2015, verificou-se um ligeiro aumento nas ações de formação frequentadas pelos trabalhadores, registaram-se mais 2 ações de formação do que no ano anterior, envolvendo a participação de menos 15 trabalhadores, contabilizando-se, menos 189,5 horas de formação, em relação ao verificado no ano anterior.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

6.1 Relações Profissionais

Dos 155 efetivos a desempenhar funções em 31 de dezembro de 2014, apenas 12 são sindicalizados, o que representa uma taxa de sindicalização de 7,7%. 5 trabalhadores estão filiados no SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública; 3 trabalhadores no Sindicato da Função Pública do Sul e Regiões Autónomas, 3 trabalhadores no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e 1 trabalhadora no Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos.

Relações Profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	12
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 31 – Relações profissionais

6.2 Disciplina

No ano a que reporta este documento foi instaurado um processo disciplinar, cuja decisão final foi a suspensão graduada em 20 dias e suspensa por um período de um ano.

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	1
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos – Total	1
<ul style="list-style-type: none"> • Arquivados • Repreensão escrita • Multa • Suspensão • Demissão • Despedimento por ato imputável ao trabalhador • Cessação da comissão de serviço 	1

Quadro 32 – Disciplina

INDICADORES

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	OBSERV.	VALOR
Nível etário	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	159 efetivos	51,6
Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais idoso}}{\text{trabalhador menos idoso}}$	73 anos / 28 anos	2,61
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{N.º de trabalhadores com idade} \geq 55 \text{ anos} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	74 trabalhadores	47,7%
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{N.º de trabalhadores com idade} < 25 \text{ anos} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	0 trabalhadores	0%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	67 trabalhadoras	43,23%
Índice de tecnicidade	$\frac{\text{N.º de Técnicos Superiores} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	40 efetivos	25,8%
Índice de enquadramento	$\frac{\text{N.º de Dirigentes} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	8 efetivos	5,16%
Taxa de Feminização Dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes} * 100}{\text{Total de dirigentes}}$	4 efetivos	50%
Antiguidade média da função pública	$\frac{\text{Soma das antiguidades na função pública}}{\text{Total de efetivos}}$	152 efetivos	24%
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos em 31 de dezembro}}{\text{efetivos em 1 de janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	159 efetivos, 8 entradas e 12 saídas	0,89
Taxa de reposição	$\frac{\text{N.º de admissões} * 100}{\text{N.º de saídas}}$	8 admissões / 12 saídas	66,67%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{N.º de dias de faltas} * 100}{\text{N.º anual de dias trabalháveis} * \text{Total de efetivos}}$	2 183 faltas e 253 dias	5,57%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	530,00 e 3.734,06	7,05
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	€ 2.967.026,17	19.142,10
Taxa de Encargos Sociais	$\frac{\text{Total encargos c/ prestações sociais} * 100}{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}$	€ 254.361,61	8,57
Taxa de promoções	$\frac{\text{N.º de efetivos promovidos} * 100}{\text{Total de efetivos do quadro}}$	0 efetivos	
Taxa de progressões	$\frac{\text{N.º de efetivos com progressão} * 100}{\text{Total de efetivos do quadro}}$	0 efetivos	

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	OBSERV.	VALOR
Taxa de contratação a termo	$\frac{\text{N.º de contratados a termo} * 100}{\text{Total de efetivos do quadro}}$	0 efetivos	0%
Índice de trabalhadores estrangeiros	$\frac{\text{N.º de efetivos estrangeiros} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	0 efetivos	0%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\text{N.º de acidentes no local de trabalho} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	3 acidentes	1.94%
Taxa de participação formação	$\frac{\text{Total de participantes na formação} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	59 participantes	28,4%
Taxa de investimento na formação	$\frac{\text{Total da despesa em formação} * 100}{\text{Total de encargos com pessoal}}$	2.605,00€	0,05%

CONCLUSÃO

De entre os dados constantes deste Balanço Social, salientam-se os seguintes aspetos:

- ⇒ No ano de 2015, o número total de efetivos da SGPR voltou a diminuir seguindo a tendência verificada desde 2009. Em 31 de dezembro de 2015 existem menos 4 efetivos que na mesma data do ano anterior (de 159 efetivos passou-se para 155 efetivos);
- ⇒ O número de efetivos da SGPR tem vindo a diminuir, verificando-se uma diminuição de 49 elementos entre os anos de 2009 e 2015. Este decréscimo resulta do elevado número de aposentações verificado nesse período;
- ⇒ A idade média dos efetivos aumentou em relação ao ano anterior: de 50,88 anos passou para 51,6 anos em 2015. Importa ainda referir que os efetivos com mais de 55 anos representavam no ano anterior 42,1% do total de efetivos mas em 2015 passaram a representar 47,7%;
- ⇒ A antiguidade média na função pública dos efetivos em contrato de trabalho por tempo indeterminado é 24 anos, o que representa um aumento em relação ao ano anterior em que era de 22,6%;
- ⇒ Em 2015 as saídas aumentaram em relação ao ano anterior. Em 2014 verificaram-se 10 saídas e no ano a que se reporta este documento 12. A maioria das saídas (5) deveu-se a aposentação e limite de idade, havendo a salientar a saída de 3 técnicos superiores para desempenho de funções noutros serviços públicos em regime de mobilidade na categoria, uma trabalhadora para desempenhar funções no gabinete de ministerial e a saída de uma técnica superior em licença sem remuneração;
- ⇒ Em 2015 registaram-se 8 entradas, isto é menos 3 entradas do que as verificadas no ano de 2014. Seis (6) destas entradas corresponderam a ocupação de postos de trabalho pelo regime de mobilidade entre serviços e as outras duas (2) corresponderam ao regresso de 2 trabalhadores que se encontravam a desempenhar funções fora da SGPR em regime de mobilidade;
- ⇒ Com a saída de 5 efetivos da carreira geral de técnico superior alguns dos indicadores tiveram uma diminuição no ano de 2015: o índice de tecnicidade passou de 28,3% para 25,8% e o índice de formação superior de 35,22% para 33,55%;

- ⇒ A consolidação da mobilidade na categoria de 3 trabalhadores: 1 assistente técnico superiores e 2 assistentes operacionais;
- ⇒ Uma trabalhadora pertencente à carreira de técnico superior foi nomeada em comissão de serviço Chefe de Divisão de Documentação e Biblioteca;
- ⇒ A taxa de absentismo situa-se nos 5,57%. Comparando as ausências dadas no ano de 2015 com as apuradas em 2014, verifica-se um acréscimo de 6,9%. O maior número de ausências ao serviço continua a ocorrer por doença, seguidas das ausências por conta do período de férias e faltas decorrentes da parentalidade.
- ⇒ O leque salarial ilíquido é de 7,05. No ano de 2015 tanto o valor da remuneração mínima ilíquida (€ 505,00) como o valor da remuneração máxima ilíquida (€3.734,06) mantiveram-se. Há, no entanto, a realçar o facto de o número de efetivos com uma remuneração base até €1.000,00 diminuiu, em 2014 representavam 51% dos efetivos mas em 2015 representam 31%. Esta situação deveu-se à aplicação do artigo 13.º-A do Decreto-Lei n.º 288/2000, de 13 de novembro, introduzido pela LOE 2015, que estendeu a aplicação do Decreto-Lei n.º11/2012, de 20 de janeiro, aos motoristas e auxiliares administrativos;
- ⇒ Em relação aos encargos com pessoal há a realçar o facto de em 2015 ter sido revertido 20% das reduções remuneratórias, o que gerou um aumento no total de encargos referentes a remuneração base. Os encargos com pessoal em 2015 englobaram o processamento de remuneração por doença (2 % do valor total pago a título de remuneração base) e subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (2,5 % do valor total das prestações sociais);
- ⇒ Em 2015 verificaram-se 3 acidentes em serviço, o que representa uma diminuição em relação ao ano anterior em que se tinha verificado a ocorrência de 5 acidentes em serviço. Um destes acidentes implicou a ausência do trabalhador por 31 dias, tendo a baixa médica se prolongado para o ano seguinte. Importa ainda salientar que foi reaberto o processo de um acidente em serviço ocorrido em 2010, de que resultou em 294 dias de ausências ao serviço por baixa médica;
- ⇒ Na formação profissional, importa referir que, em consequência do Plano de Contenção da despesa de Funcionamento da SPGR, as ações formativas realizadas foram as estritamente necessárias, envolvendo a participação de 44 pessoas em 21 ações. A taxa de investimento da SGPR em formação foi de apenas 0,05% e os trabalhadores envolvidos foram apenas 29, tendo alguns destes frequentado mais de uma ação.