MINISTÉRIO DAS FINANÇAS
Direção-Geral do Tesouro e Finanças

Balanço Social 2013

ÍNDICE

Nota Introdutória **2**
Painel de Bordo **3**
Situação e Evolução **4**
Capítulo 1 - Recursos Humanos **9**
Caraterização de efetivos 9
Estrutura Etária 11
Estrutura de Antiguidades 13
Estrutura habilitacional 16
Efetivos portadores de deficiência 19
Mobilidade 20
Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano 25
Mudança de situação de efetivos segundo género e o grupo profissional 26
Modalidades de horário 27
Trabalho extraordinário diurno, noturno e em dias de descanso complementar e feriados 29
Ausências 31
Greves 34
Capítulo 2 – Remunerações e Encargos **35**
Capítulo 3 – Higiene e Segurança **40**
Capítulo 4 - Formação Profissional **40**
Capítulo 5 – Relações Profissionais **44**

Nota Introdutória

O Balanço Social[1] corresponde a um instrumento de gestão de recursos humanos, de periodicidade anual com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Os dados produzidos e constantes neste instrumento, permitem à Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) efetuar uma análise baseada em diversos indicadores, estabelecidos de acordo com metodologias padronizadas, de forma a contribuir para uma melhor gestão de efetivos, no que respeita à sua evolução e tendo em vista garantir uma melhoria do clima organizacional, um aumento da eficácia, eficiência e qualidade dos serviços prestados, bem como reduzir o absentismo.

No presente documento tentamos de forma sintética sistematizar essa análise, sendo que a 31 de dezembro de 2013, encontravam-se em exercício de funções na DGTF 154 pessoas. Será pois sobre este número de efetivos que incide o nosso Balanço Social 2013, cuja moldura de apresentação[2] segue o modelo publicitado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no respetivo *site* institucional.

Direção-Geral do Tesouro e Finanças, 15 de abril de 2014.

A Diretora Geral

Elsa Roncon Santos

[1] Cf. Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.
[2] Os quadros dos capítulos 1 a 5 encontram-se ordenados de acordo com a numeração dos formulários disponibilizados pela DGAEP, sendo que para os quadros 5, 14.1, 18.3, 20-26 e 32 não existem dados a registar por parte desta Direção-Geral.

Painel de Bordo

Efetivos (%)	**2011**	**2012**	**2013**
Taxa de Enquadramento	14,56%	14,19%	14,94%
Taxa de enquadramento feminino	11,39%	10,97%	11,39%
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato	52,53%	56,13%	60,39%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	35,44%	40,65%	44,16%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	65,82%	69,68%	70,78%
Taxa de Informática	2,53%	2,58%	3,25%
Estrutura habilitacional (%)	**2011**	**2012**	**2013**
Peso dos efetivos com habilitação inferior ao 9.º ano	5,06%	5,16%	4,55%
Peso dos efetivos com 9.º ano ou equivalente	8,23%	7,10%	5,84%
Peso dos efetivos habilitado com o 11.º, 12.º ano ou equivalente	34,18%	31,61%	29,22%
Peso dos efetivos com bacharelato	1,27%	1,29%	1,30%
Peso dos efetivos com licenciatura	47,47%	51,61%	54,55%
Peso dos efetivos com mestrado	3,80%	3,23%	4,55%
Estrutura etária	**2011**	**2012**	**2013**
Nível etário médio (em anos)	51,11	51,61	51,04
Peso dos efetivos dos 25 aos 29 anos (%)	0,00%	0,00%	1,30%
Peso dos efetivos dos 30 aos 34 anos (%)	0,63%	0,00%	2,60%
Peso dos efetivos dos 35 aos 39 anos (%)	7,59%	7,74%	4,55%
Peso dos efetivos dos 40 aos 44 anos (%)	15,19%	15,48%	15,58%
Peso dos efetivos dos 45 aos 49 anos (%)	14,56%	12,90%	16,88%
Peso dos efetivos dos 50 aos 54 anos (%)	21,52%	21,94%	19,48%
Peso dos efetivos dos 55 aos 59 anos (%)	25,95%	23,23%	22,08%
Peso dos efetivos dos 60 aos 64 anos (%)	12,66%	16,77%	16,23%
Peso dos efetivos dos 65 aos 69 anos (%)	1,90%	1,94%	1,30%
Estrutura de antiguidades	**2011**	**2012**	**2013**
Nível médio de antiguidade (em anos de serviço na função pública)	25,49	25,75	24,72
Peso dos efetivos até 5 anos de antiguidade (%)	3,16%	3,87%	8,44%
Peso dos efetivos com 5 a 14 anos de antiguidade (%)	13,29%	11,61%	9,74%
Peso dos efetivos com 15 a 24 anos de antiguidade (%)	20,89%	23,23%	25,97%
Peso dos efetivos com 25 a 34 anos de antiguidade (%)	43,67%	40,00%	35,06%
Peso dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade (%)	18,99%	21,29%	20,78%

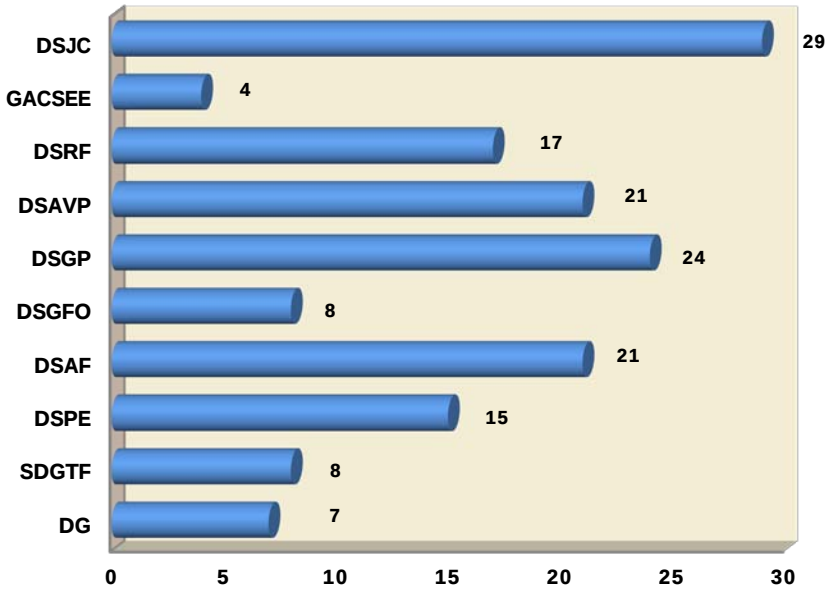
Situação e Evolução

Distribuição de Efetivos

Em 31 de dezembro de 2013 desempenhavam funções na Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) 154 efetivos, com a distribuição evidenciada na seguinte tabela e gráfico 1:

Direção, Subdireções e Unidades Orgânicas Fixas		N.º Total	%
DG	Gabinete Direção	7	4,5%
SDG	Gabinetes Subdireção	8	5,2%
DSPE	Direção de Serviços de Participações do Estado	15	9,7%
DSAF	Direção de Serviços de Apoios Financeiros	21	13,6%
DSGFO	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental	8	5,2%
DSGP	Direção de Serviços de Gestão Patrimonial	24	15,6%
DSAVP	Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património	21	13,6%
DSRF	Direção de Serviços de Regularizações Financeiras	17	11,0%
GACSE	Gabinete de Apoio e Coordenação do Setor Empresarial do Estado	4	2,6%
DSJC	Direção de Serviços Jurídicos e Coordenação	29	18,8%
TOTAIS		154	100,0%

Gráfico 1 - Distribuição de efetivos



A Direção de Serviços Jurídicos e Coordenação, com 29 trabalhadores/as, é a unidade orgânica que apresenta maior número de efetivos. Esta unidade orgânica, na sequência do Decreto - Lei n.º 156/2012, de 18 de Julho - que aprovou uma nova orgânica da DGTF, no âmbito da racionalização das estruturas do Estado - e da Portaria n.º 229/2013, de 18 de julho, concentrou duas anteriores Direções de Serviço, o anterior Gabinete de Apoio e Coordenação e a extinta Direção de Serviços de Gestão de Recursos. Segue-se a Direção de Serviços de Gestão Patrimonial, com 24 efetivos e com igual n.º de recursos humanos alocados, a Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património e a Direção de Serviços de Apoios Financeiros, ambas com 21 trabalhadores/as.

Já às unidades orgânicas nucleares com o menor n.º de efetivos, são a Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental (n= 8) e o Gabinete de Acompanhamento e Coordenação do Sector Empresarial do Estado (n= 4).

De seguida analisaremos a distribuição dos 154 efetivos da DGTF, a 31 de dezembro de 2013, por grupo profissional e por género, cf. tabela seguinte:

Distribuição de efetivos por grupo de pessoal e por género	Valores Absolutos		
	Masculino	Feminino	Total
Dirigente Superior 1.º grau	0	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	2	1	3
Dirigente Intermédio 1.º grau	0	7	7
Dirigente Intermédio 2.º grau	3	9	12
Técnico/a Superior	32	70	102
Pessoal de Inspeção[3]	1	0	1
Assistente Técnico/a[4]	0	16	16
Assistente Operacional	3	4	7
Pessoal Informático[5]	3	2	5
TOTAIS	**44**	**110**	**154**

[3] Em anos anteriores, um trabalhador pertencente ao grupo profissional "Pessoal de Inspeção" foi agregado no grupo profissional "Técnico/a Superior", efetuando-se no presente Balanço Social 2013 a devida correção;
[4] O Grupo Profissional "Assistente Técnico/a" inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, uma Coordenadora Técnica e uma Técnica de Nível Intermédio;
[5] O Grupo Profissional "Pessoal Informático" inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 3 Especialistas de Informática e 2 Técnicos de Informática.

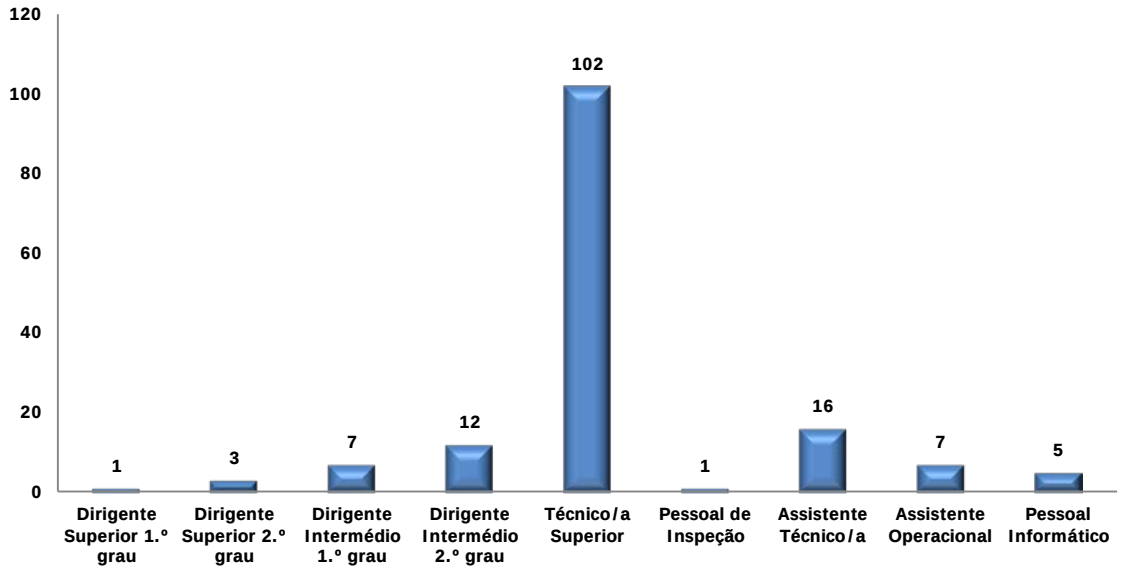
O grupo profissional mais representado na DGTF é o "Técnico/a Superior", contabilizando um total de 102 efetivos; este grupo assume um peso de 66,23% no número total de trabalhadores/as desta DG. Segue-se o grupo profissional "Dirigente", que totaliza 23 efetivos[6], com uma taxa de enquadramento[7] de 14,94%, sucedendo-se o grupo profissional "Assistente Técnico/a" com uma representatividade na ordem dos 10,39%, sobre o total dos efetivos.

O grupo profissional com menor representação é o "Pessoal de Inspeção" e o Pessoal Informático, respetivamente com um e 5 efetivos.

É nos grupos profissionais menos representados que encontramos uma maior concentração de recursos humanos do género masculino, por comparação com o feminino.

Nos restantes grupos profissionais, o n.º efetivo de trabalhadoras é sempre superior ao n.º de efetivo de trabalhadores, com exceção dos cargos dirigentes de nível superior, onde verificamos uma distribuição 50% entre mulheres (2) e homens (2).

Gráfico 2 - Distribuição de efetivos por grupo de pessoal



[6] O n.º total de dirigentes inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 4 cargos de direção superior e 19 cargos de direção intermédia, cf. distribuição apresentada em tabela.
[7] Taxa de Enquadramento = (n.º pessoal dirigente / n.º total efetivos) * 100

Evolução de efetivos por grupo de pessoal (2011 a 2013)

Grupo de pessoal	2011	2012	2013
Dirigente Superior 1.º grau	1	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	3	3	3
Dirigente Intermédio 1.º grau	7	8	7
Dirigente Intermédio 2.º grau	12	10	12
Técnico/a Superior	98	102	102
Pessoal de Inspeção	1	1	1
Assistente Técnico/a	21	17	16
Assistente Operacional	11	9	7
Pessoal Informático	4	4	5
TOTAIS	**158**	**155**	**154**

Considerando que a 31 de dezembro de 2010, existiam na DGTF um total de 173 efetivos, da comparação observada quanto a este indicador para o triénio 2011-2013, continua a verificar-se uma tendência significativa de decréscimo de efetivos de 2013, instalada desde 2011 (158 efetivos), a qual se mantem, não obstante, minimamente estabilizada nos anos de 2012 (155 efetivos) e de 2013 (154 efetivos). A nível percentual, estas flutuações correspondem a uma variação de 2,53% entre 2011 e 2013 e do ano de referência (2013) face ao ano anterior, equivalente a 0,65%. Se compararmos o ano de 2012 diretamente com 2011, regista-se um decréscimo mais acentuado na ordem dos 1,9 %.

Em 2013 e apesar de verificarmos uma baixa variação entre o n.º total de efetivos face a 2012, registaram-se significativas flutuações de efetivos, seja em matéria de "Entradas/Admissões", seja quanto a "Saídas". De seguida detalharemos esses movimentos:

- **Entradas/Admissões**

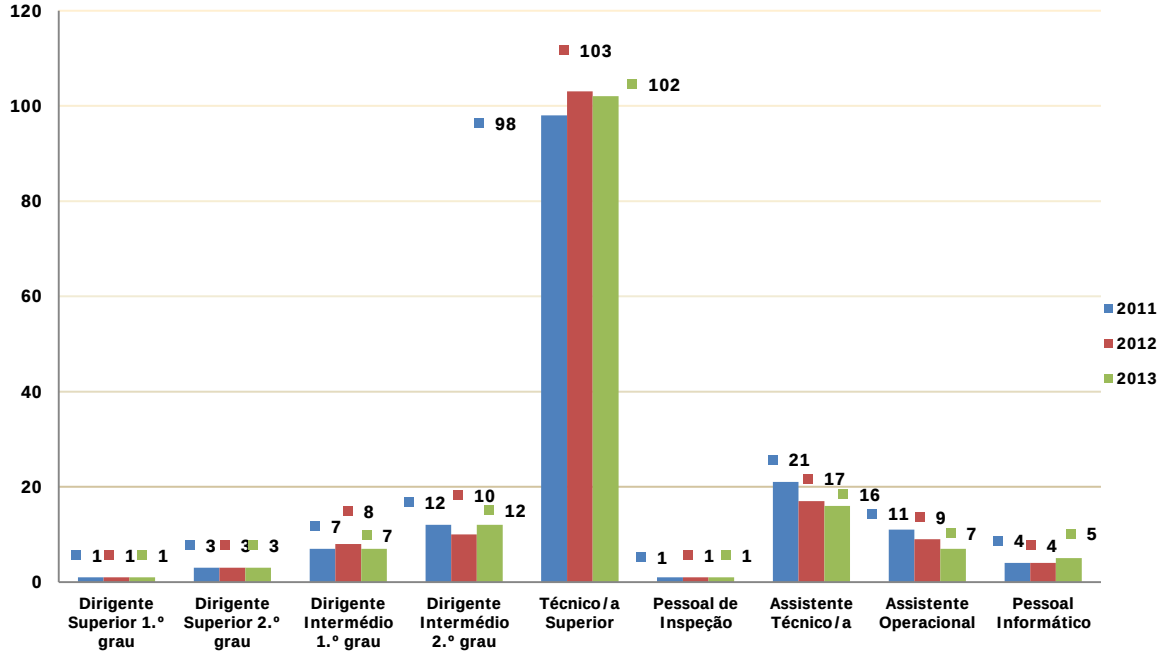
Foram admitidos, um total de 7 técnicos superiores (TS) no âmbito do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP); regresso, por cessação de mobilidade, de 4 técnicos/as superiores de outros organismos, 3 entradas de pessoal proveniente de outros organismos (2 da carreira "Técnico/a Superior" e 1 "Dirigente" intermédio de 2.º grau), 3 admissões por cessação de comissões de serviço em funções dirigentes de nível intermédio de 1.º e 2.º grau e também 2 entradas associadas a cargos dirigentes intermédios de 2.º grau.

- **Saídas**

Saíram definitivamente da DGTF por aposentação 8 trabalhadores/as; 1 TS regressou ao organismo de origem, verificando-se também 1 cedência de interesse público de um TS para o Conselho de Finanças Públicas, 4 saídas em mobilidade interna para a Secretaria-Geral do Ministério das Finanças (SGMF), 1 saída temporária e 5 saídas (3 de dirigentes de 1.º e 2.º grau e 2 técnicos superiores, no âmbito da racionalização das Estruturas do Estado consubstanciada no Decreto-Lei n.º 156/2012, de 18 de Julho e da Portaria n.º 229/2013, de 18 de julho.

Procedendo a uma análise mais detalhada da evolução observada entre 2011 e 2013, por grupo de pessoal, podemos afirmar que o grupo profissional com maior representação na DGTF tem sido constante no período temporal em análise e corresponde ao grupo "Técnico/a Superior". Observamos uma redução progressiva nos efetivos associados aos grupos profissionais "Assistente Técnico/a" e "Assistente Operacional", conforme sistematização constante do gráfico seguinte.

Gráfico 3 - Evolução de Efetivos (2011-2013)



Capítulo 1 - Recursos Humanos

Caraterização de efetivos

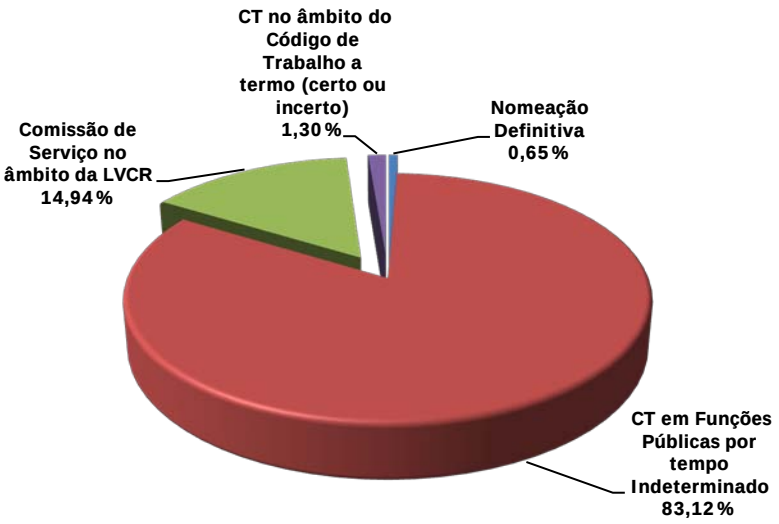
Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Grupo/Cargo/Carreira	Nomeação Definitiva		CT em Funções Públicas por tempo Indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau						1			**0**	**1**	**1**
Dirigente Superior 2.º grau					2	1			**2**	**1**	**3**
Dirigente Intermédio 1.º grau						7			**0**	**7**	**7**
Dirigente Intermédio 2.º grau					3	9			**3**	**9**	**12**
Técnico/a Superior			32	69				1	**32**	**70**	**102**
Pessoal de Inspeção[8]	1								**1**		**1**
Assistente Técnico/a				15				1		**16**	**16**
Assistente Operacional			3	4					**3**	**4**	**7**
Pessoal Informático			3	2					**3**	**2**	**5**
Total	**1**	**0**	**38**	**90**	**5**	**18**	**0**	**2**	**44**	**110**	**154**

Em 31 de dezembro de 2013, desempenhavam funções na Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), 154 efetivos, dos quais 128 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 1 em regime de nomeação definitiva, 2 em cedência de interesse público - aplicando-se-lhes o regime do código de trabalho a termo e 23 em comissão de serviço.

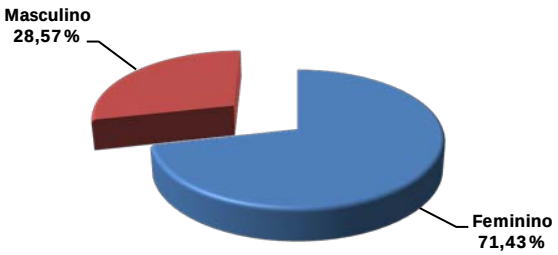
[8] Em anos anteriores, um trabalhador pertencente ao grupo profissional "Pessoal de Inspeção" cuja modalidade de vinculação é a de "nomeação definitiva" foi indevidamente agregado no grupo profissional "Técnico/a Superior" e contabilizado em "CT em funções públicas por tempo indeterminado", procedendo-se no presente documento à devida correção.

Gráfico 4 - Modalidades de Vinculação (%)



O género que assume uma maior percentagem em relação ao número total de trabalhadores/as é o feminino com 71,43% de representatividade, evidenciado pelo seguinte gráfico:

Gráfico 5 - Distribuição de efetivos por Género (%)



	Indicador		2011	2012	2013
Taxa de feminização =	Efetivos do género feminino / Total de efetivos	X 100	76,58%	72,26%	71,43%

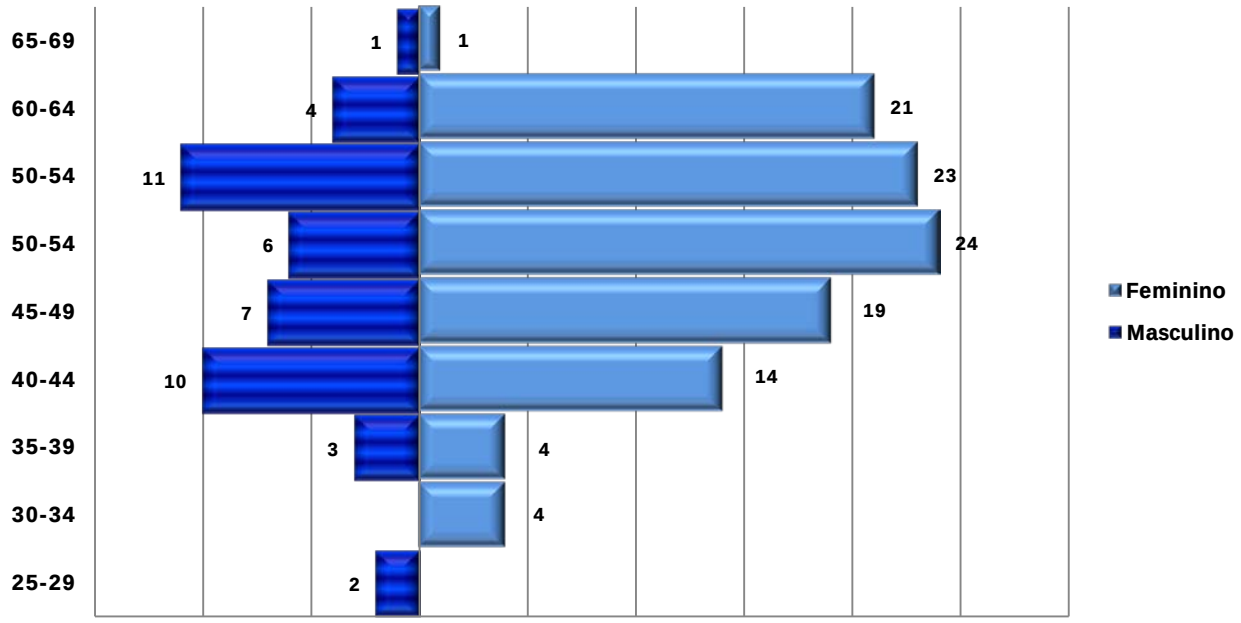
A taxa de feminização é de 71,43%, verificando-se relativamente ao ano 2011 e 2012, respetivamente um decréscimo de 4,95% e 0,83% resultante da distribuição de género associada quer às saídas de efetivos por aposentação, quer às admissões ocorridas (via CEAGP e por mobilidade interna).

Estrutura Etária

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/Cargo/Carreira	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau																1			**0**	**1**	**1**
Dirigente Superior 2.º grau							2							1					**2**	**1**	**3**
Dirigente Intermédio 1.º grau										1		4		1				1	**0**	**7**	**7**
Dirigente Intermédio 2.º grau						1	1	2	1	4	1			1		1			**3**	**9**	**12**
Técnico/a Superior	2			4	2	3	5	12	5	12	4	18	9	10	4	11	1		**32**	**70**	**102**
Pessoal de Inspeção									1										**1**	**0**	**1**
Assistente Técnico/a												2		9		5			**0**	**16**	**16**
Assistente Operacional											1		2	1		3			**3**	**4**	**7**
Pessoal Informático					1		2			2									**3**	**2**	**5**
Total	**2**	**0**	**0**	**4**	**3**	**4**	**10**	**14**	**7**	**19**	**6**	**24**	**11**	**23**	**4**	**21**	**1**	**1**	**44**	**110**	**154**

Gráfico 6 - Pirâmide etária segundo o género



Idade Média	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
51,04	52	57	25	67	8,47

A distribuição etária espelhada no quadro 2 e gráfico 6 traduz-se numa idade média de 51,04 anos, tendo cerca de 50% do pessoal efetivo idade igual ou superior a 52 anos (cf. mediana). Verifica-se que 17,53% dos efetivos/as têm idade igual ou superior a 60 anos e que 1,3% encontram-se no escalão etário 25-29, o escalão mais baixo desta Direção-Geral.

O leque etário registado é de 42 anos, variando entre 25 (mínimo) e 67 (máximo) anos de idade.

Em 2013, o escalão etário com maior índice de efetivos/as continua a manter-se na classe modal 55-59 anos, correspondente a 22,08% do total das observações, correspondendo a idade mais frequentemente observada os 57 anos.

No entanto, verifica-se, por comparação a 2012, uma diminuição de 5,56% na citada faixa dos 55-59 anos, devido ao número de trabalhadores/as que saíram da DGTF por aposentação e ao aumento de efetivos na ordem dos 3,90% observado nas faixas dos 25-29 anos e 30-34 anos, cujas percentagens em 2012 eram nulas. Tal resulta sobretudo das idades efetivas de seis trabalhadores/as dos sete aprovados e admitidos nesta Direção-Geral, no âmbito do CEAGP.

Não obstante, verifica-se que o n.º de admissões/entradas de efetivos mais jovens que a média de idades observada na DGTF é ainda em número insuficiente para que possamos verificar uma inversão da tendência associada à taxa de envelhecimento[9] situada na ordem dos 39,61%.

Consistente com a taxa de envelhecimento observada, a evolução da média etária sofreu ligeiríssimos decréscimos, em termos comparativos, no triénio 2011-2013, conforme quadro infra.

	Indicador	2011	2012	2013
Média etária global=	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	**51,11**	**51,61**	**51,04**

Em 2013, verifica-se que a média etária global, por comparação com 2012, sofreu um decréscimo de 0,57 e relativamente a 2011, um decréscimo de 0,07. Esta diminuição está relacionada com as admissões já referidas no âmbito da CEAGP, cujas idades estão concentradas no escalão 25-39 anos e também nas 8 saídas definitivas por aposentação (1, por invalidez, situada no escalão 50-54 anos e as restantes sete reunidas nos escalões entre os 55-69 anos).

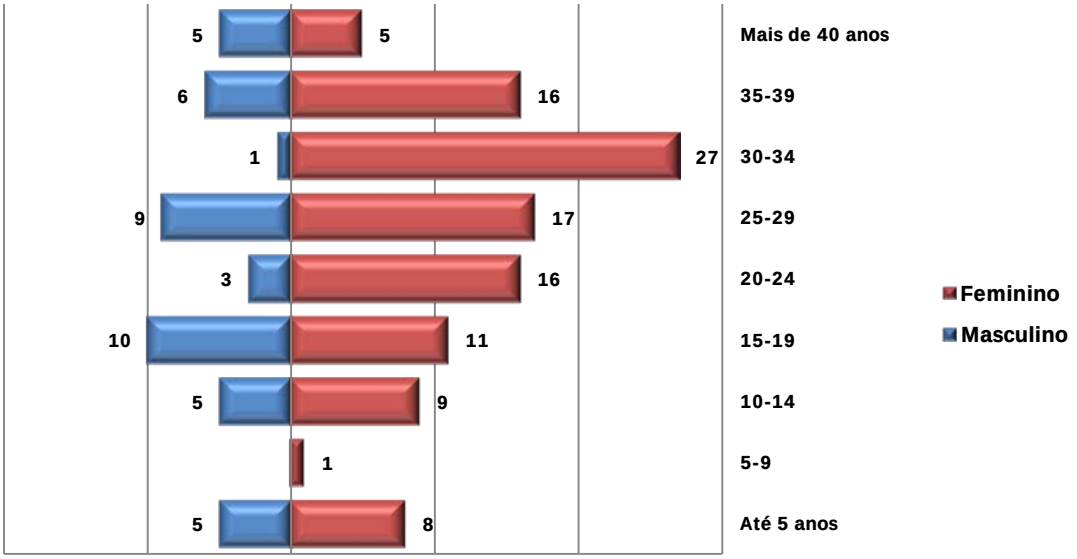
[9] A taxa de envelhecimento calcula-se com base nos efetivos com idades iguais ou superiores a 55 anos.

Estrutura de Antiguidades

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/Cargo/Carreira	Até 5 anos		5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau		1																	**0**	**1**	**1**
Dirigente Superior 2.º grau	1				1									1					**2**	**1**	**3**
Dirigente Intermédio 1.º grau								1		1		2		2				1	**0**	**7**	**7**
Dirigente Intermédio 2.º grau		1			1	1			1	4	1	1				2			**3**	**9**	**12**
Técnico/a Superior	4	5		1	3	8	5	9	2	9	7	9	1	17	6	10	4	2	**32**	**70**	**102**
Pessoal de Inspeção							1												**1**	**0**	**1**
Assistente Técnico/a		1						1				4		6		2		2	**0**	**16**	**16**
Assistente Operacional							1			1	1			1		2	1		**3**	**4**	**7**
Pessoal Informático							3			1		1							**3**	**2**	**5**
Total	**5**	**8**	**0**	**1**	**5**	**9**	**10**	**11**	**3**	**16**	**9**	**17**	**1**	**27**	**6**	**16**	**5**	**5**	**44**	**110**	**154**

Gráfico 7 - Pirâmide por antiguidade e por género



Antiguidade Média	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
24,72	28	28	0	42	11,08

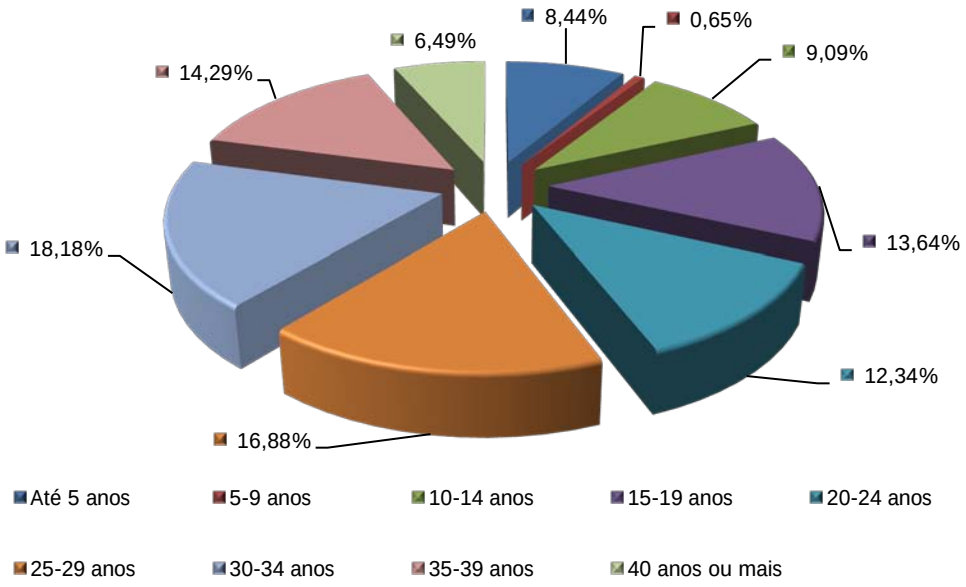
Em 2013, o nível médio de antiguidade[10] é de 24,72 anos. Em termos de evolução do nível médio de antiguidade, regista-se entre 2012 e 2013, um decréscimo de 1,03, face a 7 admissões situadas no escalão até 5 anos, bem como a saídas definitivas posicionadas nos escalões 25-35 anos ou mais anos de antiguidade.

Na DGTF, verifica-se que 50% do pessoal efetivo apresenta uma antiguidade igual ou superior a 28 anos (cf. Mediana), sendo que as classes que apresentam maior número de efetivos/as são as de 25-29 anos e 30-34 anos, respetivamente, com 26 (16,88%) e 28 (18,18%) casos observados. No nosso universo dos 154 trabalhores/as, o valor mais frequentemente observado para o n.º de anos de exercício de funções em organismo público, corresponde a 28 anos de serviço.

Através dos **gráficos 7 e 8** constata-se que 38,96% das pessoas registam uma antiguidade igual ou superior a 30 anos e que apenas 9,09% inferior a 10 anos.

[10] A antiguidade é medida em pelo n.º de anos de exercício de funções em organismo público.

Gráfico 8- Peso de efetivos por antiguidade (%)



Evolução do nível médio de antiguidade		
2011	2012	2013
25,49	25,75	24,72

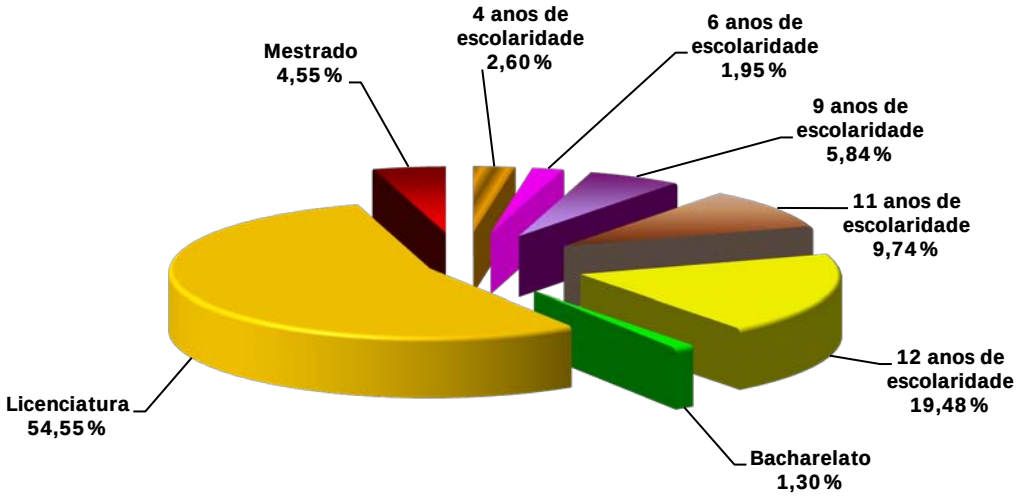
A diferença do nível médio de antiguidade existente entre 2011 e 2013 é de 0,77, existindo um acréscimo de 0,26 em 2012 relativamente a 2011, e um decréscimo de 1,03 em 2013 face a 2012, motivadas por sete admissões já referidas e 8 saídas definitivas por aposentação.

Estrutura habilitacional

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/Cargo/Carreira	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9º ano ou equivalente		11º ano ou equivalente		12º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau														1			**0**	**1**	**1**
Dirigente Superior 2.º grau													2	1			**2**	**1**	**3**
Dirigente Intermédio 1.º grau														7			**0**	**7**	**7**
Dirigente Intermédio 2.º grau													2	7	1	2	**3**	**9**	**12**
Técnico/a Superior					1	1	3	9	6	16		2	21	39	1	3	**32**	**70**	**102**
Pessoal de Inspeção													1				**1**	**0**	**1**
Assistente Técnico/a		1		2		4		3		6							**0**	**16**	**16**
Assistente Operacional		3		1	3												**3**	**4**	**7**
Pessoal Informático									2				1	2			**3**	**2**	**5**
Total	**0**	**4**	**0**	**3**	**4**	**5**	**3**	**12**	**8**	**22**	**0**	**2**	**27**	**57**	**2**	**5**	**44**	**110**	**154**

Gráfico 9- Distribuição de efetivos por nível habilitacional (%)



O grupo habilitacional com maior representatividade (54,55%) é o de efetivos/as com licenciatura, sendo que 89,61% do pessoal tem habilitação igual ou superior ao 11º ano.

À licenciatura, correspondente ao grau académico mais frequentemente observado, seguem-se com maiores percentagens observadas os níveis habilitacionais correspondentes a 12 e 11 anos de escolaridade, respetivamente, representados por 19,48% e 9,74%.

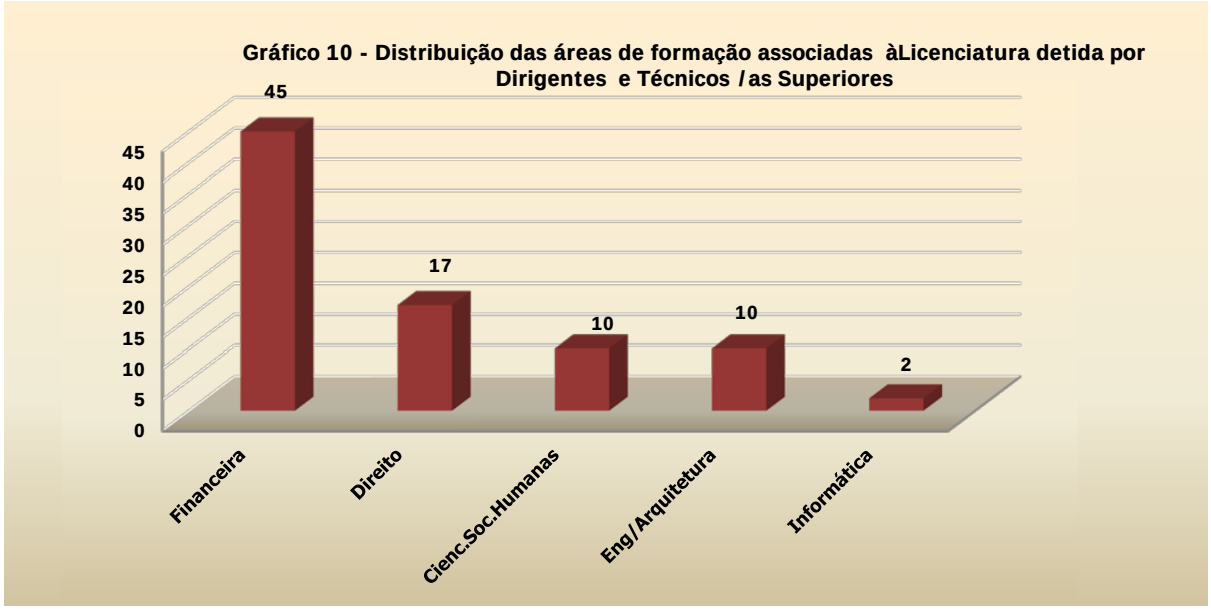
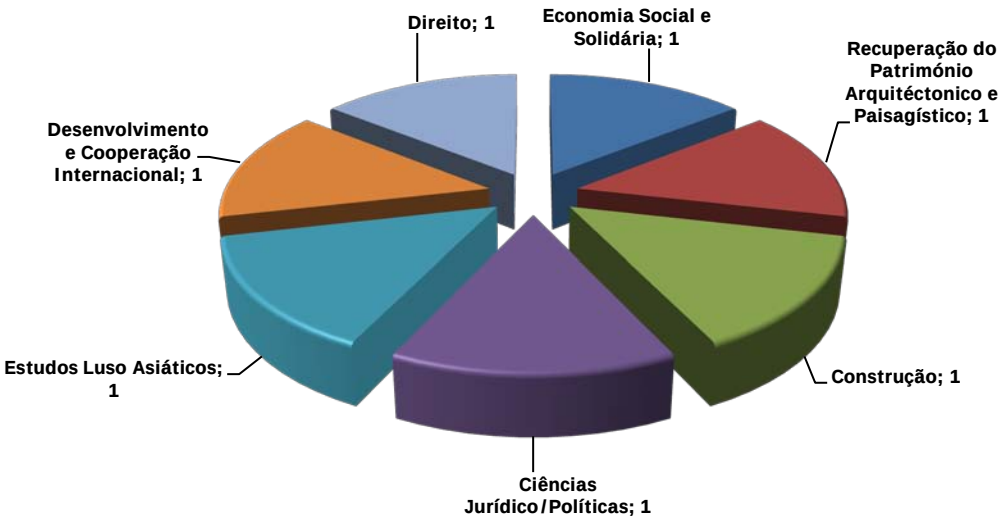


Grafico 11 - Áreas de Mestrado detidas pelos Dirigentes e Técnicos/as Superiores



Evolução do índice de formação e taxa de tecnicidade

Indicadores de gestão	2011	2012	2013
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato [(mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	52,53%	56,13%	60,39%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito) [(pessoal técnico superior + pessoal especialista informática) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	35,44%	40,65%	44,16%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato) [(pessoal técnico superior + pessoal especialista informática + pessoal técnico informática + pessoal técnico) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	65,82%	69,68%	70,78%

Efetivos portadores de deficiência

Quadro 6: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo escalão etário e género

Grupo/Cargo/Carreira	50-54 anos		60-64 anos		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau					0	0	0
Dirigente Superior 2.º grau					0	0	0
Dirigente Intermédio 1.º grau					0	0	0
Dirigente Intermédio 2.º grau					0	0	0
Técnico/a Superior		3		1	0	4	4
Pessoal de Inspeção					0	0	0
Assistente Técnico/a					0	0	0
Assistente Operacional					0	0	0
Pessoal Informático					0	0	0
Total	**0**	**3**	**0**	**1**	**0**	**4**	**4**

Do cômputo de 154 efetivos/as, 4 são trabalhadoras com grau de deficiência declarada, representando 2,60% do peso total de efetivos.

Mobilidade

Admissões e regressos

Quadro 7: Contagem dos 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

Grupo/Cargo/Carreira/Modos de ocupação do posto de trabalho	Mobilidade Interna		Comissão de serviço		CEAGP		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau									**0**	**0**	**0**
Dirigente Superior 2.º grau									**0**	**0**	**0**
Dirigente Intermédio 1.º grau									**0**	**0**	**0**
Dirigente Intermédio 2.º grau			1	3					**1**	**3**	**4**
Técnico/a Superior	1	2			3	4	1	3	**5**	**9**	**14**
Pessoal de Inspeção									**0**	**0**	**0**
Assistente Técnico/a									**0**	**0**	**0**
Assistente Operacional									**0**	**0**	**0**
Pessoal Informático							1		**1**	**0**	**1**
Total	**1**	**2**	**1**	**3**	**3**	**4**	**2**	**3**	**7**	**12**	**19**

Taxa de Admissão: —

Em 2013, ocorreram 19 admissões e regressos, situando-se assim, a taxa de admissões em 12,34%.

Verificou-se a ingresso de 7 trabalhadores/as admitidos/as no âmbito da CEAGP (novo recrutamento), 4 admissões na carreira de dirigente intermédio de 2º grau, 3 admissões/regressos em mobilidade interna, 5 em outras situações (fim de comissão de serviço nesta Direção-Geral ou em outros organismos, bem como término de cedência de interesse público).

Gráfico 12 - Admissões e regressos por grupo de pessoal

Saídas

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, e género, segundo o motivo de saída e género.

Grupo/Cargo/Carreira/Modos de ocupação do posto de trabalho	Reforma/ Aposentação		Comissão de serviço		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau					0	0	0
Dirigente Superior 2.º grau					0	0	0
Dirigente Intermédio 1.º grau				1	0	1	1
Dirigente Intermédio 2.º grau			1	1	1	1	2
Técnico/a Superior					0	0	0
Pessoal de Inspeção	1				1	0	1
Assistente Técnico/a					0	0	0
Assistente Operacional					0	0	0
Pessoal Informático					0	0	0
Total	**1**	**0**	**1**	**2**	**2**	**2**	**4**

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, e género, segundo o motivo de saída e género

Grupo/Cargo/Carreira/Motivos de saída	Reforma/ Aposentação		Mobilidade Interna		Cedência		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau									**0**	**0**	**0**
Dirigente Superior 2.º grau									**0**	**0**	**0**
Dirigente Intermédio 1.º grau									**0**	**0**	**0**
Dirigente Intermédio 2.º grau									**0**	**0**	**0**
Técnico/a Superior	1	4	1	4		1	1	1	**3**	**10**	**13**
Pessoal de Inspeção									**0**	**0**	**0**
Assistente Técnico/a		1							**0**	**1**	**1**
Assistente Operacional		1	1						**1**	**1**	**2**
Pessoal Informático									**0**	**0**	**0**
Total	**1**	**6**	**2**	**4**	**0**	**1**	**1**	**1**	**4**	**12**	**16**

Taxa de saída: $\frac{20}{154} = 12{,}99\%$

Em 2013, verificaram-se 20 saídas (4 nomeados ou em comissão de serviço e 16 de pessoal contratado), sendo 8 definitivas por aposentação, 3 por cessação de comissão de Serviços no âmbito da reestruturação das unidades orgânicas, 6 saídas para outros organismos da Administração Pública, sendo 4 para a SGMF (uma delas temporária), 1 temporário para outro organismo, 1 retorno ao organismo de origem, 1 por cedência de interesse público e 2 técnicos/a superiores em Comissão de Serviço.

A taxa de saída em 2013, situou-se nos 12,99%, o que traduz face ao ano 2012 num acréscimo de 1,38%.

A carreira onde se registou um maior número de saídas foi a de Técnicos Superiores.

Evolução das admissões e regressos/saídas

	2011	2012	2013
Admissões / regressos	20	15	19
Saídas	35	18	20
Saldo	**-15**	**-3**	**-1**

Em 2013, o número de entradas foi inferior ao das saídas, tendência já verificada em 2011 e 2012.

Gráfico 13 - Motivo de saída durante o ano de trabalhadores contratados

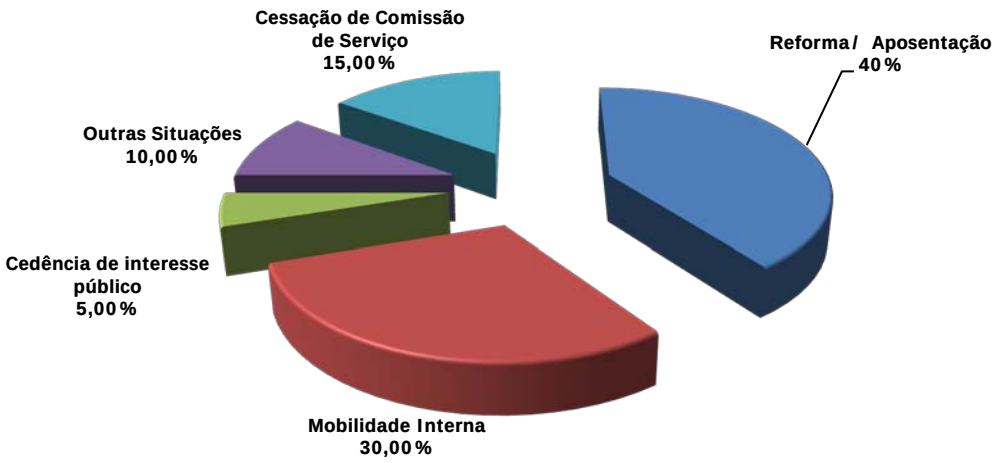


Gráfico 14 - Admissões 2013, 2012 e 2011

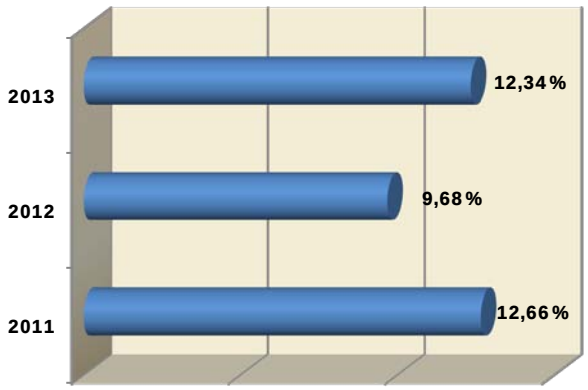
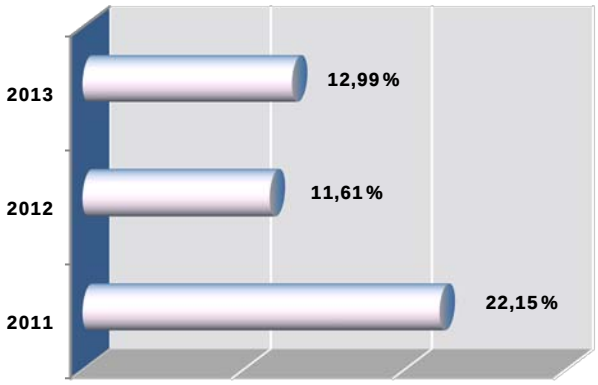


Gráfico 15 - Saídas 2013, 2012 e 2011



O indicador social "*Turn Over*" exprime o número de rotação de efetivos/as que entraram e saíram da organização. Em 2013, na DGTF, o referido indicador situou-se em 12,66%, com um acréscimo de 2,01% em relação a 2012, facto que deriva seja do número de trabalhadores admitidos e regressados (12,34%), seja dos que saíram do organismo (12,99%) ser superior ao ano 2012.

Em 2013, passaram à situação de aposentação (5,19%), percentagem que traduz um decréscimo de 0,62% e de 6,80%, respetivamente ao ano 2012 e 2011.

Turn Over = [[(N.º Admissões + N.º Saídas): 2]/Efetivo global] * 100

Turn Over em 2011 = 17,41%

Turn Over em 2012 = 10,65%

Turn Over em 2013 = 12,66%

Relativamente a 2013, verifica-se um acréscimo de 2,01% no indicador *Turn Over* face ao ano 2012.

Evolução dos seguintes indicadores:

Indicadores de gestão	2011	2012	2012
Índice de Rotação de Efetivos/as (total de efetivos a 31 Dez/ total de efetivos a 1 Jan. + n.º de admissões e regressos + n.º de saídas)	**0,693**	**0,812**	**0,794**
Taxa de Admissões e Regressos (total N.º de admissões e regressos / total de efetivos a 31 Dez)	**12,66%**	**9,68%**	**12,34%**
Taxa de Saída N.º de saídas /total de efetivos a 31 Dez)	**22,15%**	**11,61%**	**12,99%**
Taxa de Redimensionamento (total de efetivos a 31 Dez. - total de efetivos a 1 Jan. / total de efetivos a 31 Dez. x 100)	**-9,43%**	**-1,94%**	**-0,65%**
Taxa de Reposição (N.º de admissões e regressos / n.º de saídas x 100)	**57,14%**	**83,33%**	**95%**

Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano

Quadro 10: Contagem 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	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente Superior 1.º grau					0
Dirigente Superior 2.º grau					0
Dirigente Intermédio 1.º grau	2[11]				2
Dirigente Intermédio 2.º grau					0
Técnico/a Superior	28				28
Pessoal de Inspeção					0
Assistente Técnico/a	7				7
Assistente Operacional	3				3
Pessoal Informático					0
Total	40	0	0	0	40

Dos 194 postos previstos verifica-se, a 31 de dezembro de 2013, que 40 não estavam preenchidos (20,62%).

[11] Inclui um Chefe de Equipa Multidisciplinar.

Mudança de situação de efetivos segundo género e o grupo profissional

Quadro 10: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/Cargo/Carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posiciona/ remuneratório		Alteração do posiciona/ remuneratório por opção gestionária		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau											0	0	0
Dirigente Superior 2.º grau											0	0	0
Dirigente Intermédio 1.º grau											0	0	0
Dirigente Intermédio 2.º grau											0	0	0
Técnico/a Superior									1		1	0	1
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Assistente Técnico/a											0	0	0
Assistente Operacional											0	0	0
Pessoal Informático											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1

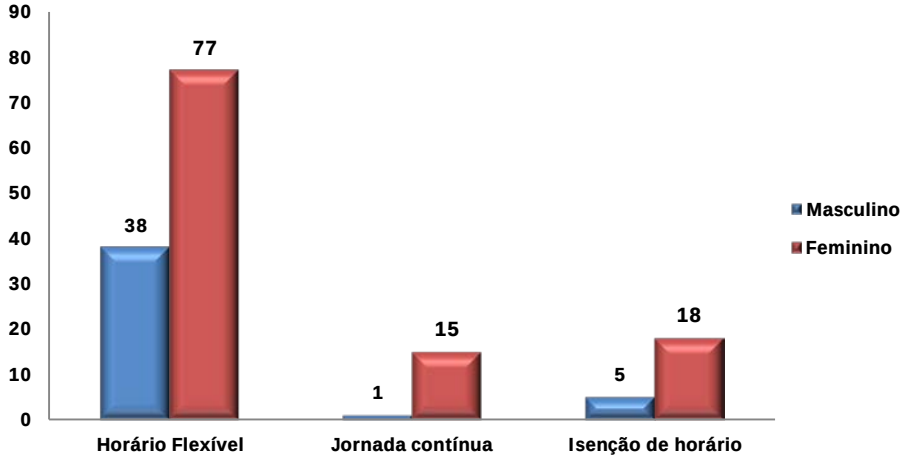
No ano de 2013, ocorreu uma mudança de situação de um trabalhador técnico superior por consolidação da mobilidade na categoria, o que representa 0,65% relativamente ao número total de trabalhadores/as.

Modalidades de horário

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/Cargo/Carreira	Flexível		Jornada Contínua		Isenção de horário		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau						1	**0**	**1**	**1**
Dirigente Superior 2.º grau					2	1	**2**	**1**	**3**
Dirigente Intermédio 1.º grau						7	**0**	**7**	**7**
Dirigente Intermédio 2.º grau					3	9	**3**	**9**	**12**
Técnico/a Superior	31	61	1	9			**32**	**70**	**102**
Pessoal de Inspeção	1						**1**	**0**	**1**
Assistente Técnico/a		10		6			**0**	**16**	**16**
Assistente Operacional	3	4					**3**	**4**	**7**
Pessoal Informático	3	2					**3**	**2**	**5**
Total	**38**	**77**	**1**	**15**	**5**	**18**	**44**	**110**	**154**

Gráfico 16 - Modalidades de Horário por Género



Cumprem horário flexível 74,68% dos efetivos/as, 14,94% têm isenção de horário e 10,39% praticam horário de jornada contínua.

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/Cargo/Carreira	Tempo completo		PNT inferior ao praticado a tempo completo				Total		Total
			Regime Especial (D.L. 324/99)		Semana de 4 dias (D.L 325/99)				
	40 horas		35 horas		32 horas				
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau		1					**0**	**1**	**1**
Dirigente Superior 2.º grau	2	1					**2**	**1**	**3**
Dirigente Intermédio 1.º grau		7					**0**	**7**	**7**
Dirigente Intermédio 2.º grau	3	9					**3**	**9**	**12**
Técnico/a Superior	31	60	1	9		1	**32**	**70**	**102**
Pessoal de Inspeção	1						**1**	**0**	**1**
Assistente Técnico/a		10		6			**0**	**16**	**16**
Assistente Operacional	3	4					**3**	**4**	**7**
Pessoal Informático	3	2					**3**	**2**	**5**
Total	**43**	**94**	**1**	**15**		**1**	**44**	**110**	**154**

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

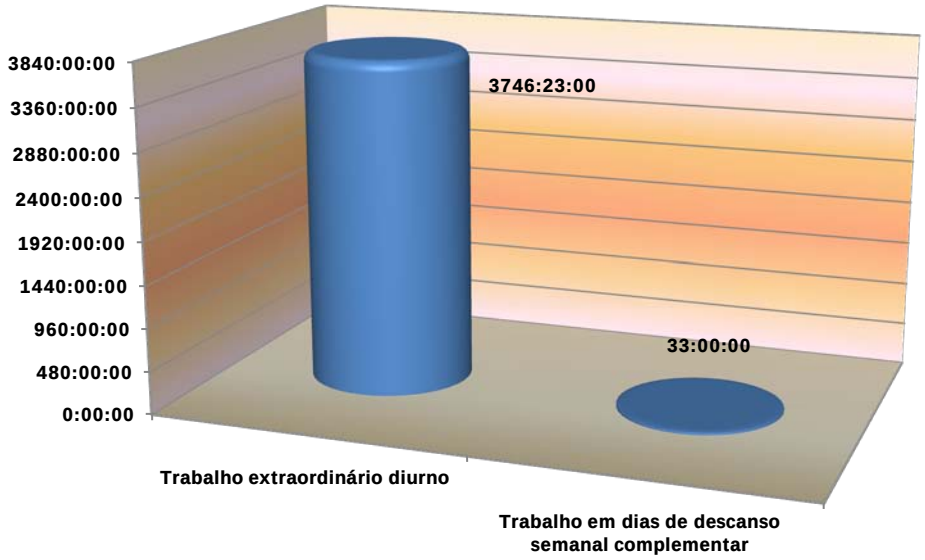
Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação de trabalho e género

Grupo/Cargo/Carreira/Modalidade de prestação de trabalho extraordinário	Trabalho Extraordinário diurno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau							**00:00**	**00:00**	**00:00**
Dirigente Superior 2.º grau							**00:00**	**00:00**	**00:00**
Dirigente Intermédio 1.º grau							**00:00**	**00:00**	**00:00**
Dirigente Intermédio 2.º grau							**00:00**	**00:00**	**00:00**
Técnico/a Superior	15:00				21:00	12:00	**36:00**	**12:00**	**48:00**
Pessoal de Inspeção							**00:00**	**00:00**	**00:00**
Assistente Técnico/a		860:51					**00:00**	**860:51**	**860:51**
Assistente Operacional	1930:55	939:37					**1930:55**	**939:37**	**2870:32**
Pessoal Informático							**00:00**	**00:00**	**00:00**
Total	**1945:55**	**1800:28**	**00:00**	**00:00**	**21:00**	**12:00**	**1966:55**	**1812:28**	**3779:23**

Em 2013, foram prestadas 3779:23 horas de trabalho extraordinário, registando-se um decréscimo de 71:17 horas relativamente ao ano 2012, em consequência das políticas de contenção vigentes na Administração Pública.

A modalidade de prestação de trabalho extraordinária diurno assume um peso maior (3.746h:23m) quando comparada com as restantes modalidades tendo sido realizado maioritariamente por assistentes operacionais executando apoio e suporte operacional que inclui o exercício de funções de motorista.

Gráfico 17 - Trabalho Extraordinário diurno e em dias de descanso semanal complementar (em horas)



O total de encargos com trabalho extraordinário executado em 2013, correspondeu a 24.149,45€.

Ausências

Quadro 15: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/Cargo/Carreira/ Motivo de ausência	Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Greve		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1.º grau												0,5					**0**	**0,5**	**0,5**
Dirigente Superior 2.º grau	12										1,5	1					**13,5**	**1**	**14,5**
Dirigente Intermédio 1.º grau				3		32						5,5					**0**	**40,5**	**40,5**
Dirigente Intermédio 2.º grau				5	11	8					7,5	11,5					**18,5**	**24,5**	**43**
Técnico/a Superior	3	58	7	29	46	1085		15		89	57	227,5	5	10	12	2	**130**	**1515,5**	**1645,5**
Pessoal de Inspeção											1						**1**	**0**	**1**
Assistente Técnico/a						198						44					**0**	**242**	**242**
Assistente Operacional					4	103					2,5	16	2	1			**8,5**	**120**	**128,5**
Pessoal Informático	4				4	7					10,5	10		2			**18,5**	**19**	**37,5**
Total	**19**	**58**	**7**	**37**	**65**	**1433**	**0**	**15**	**0**	**89**	**80**	**316**	**7**	**13**	**12**	**2**	**190**	**1963**	**2153**

Gráfico 18 - Ausências ao Trabalho (em dias) por Grupo Profissional e por Género

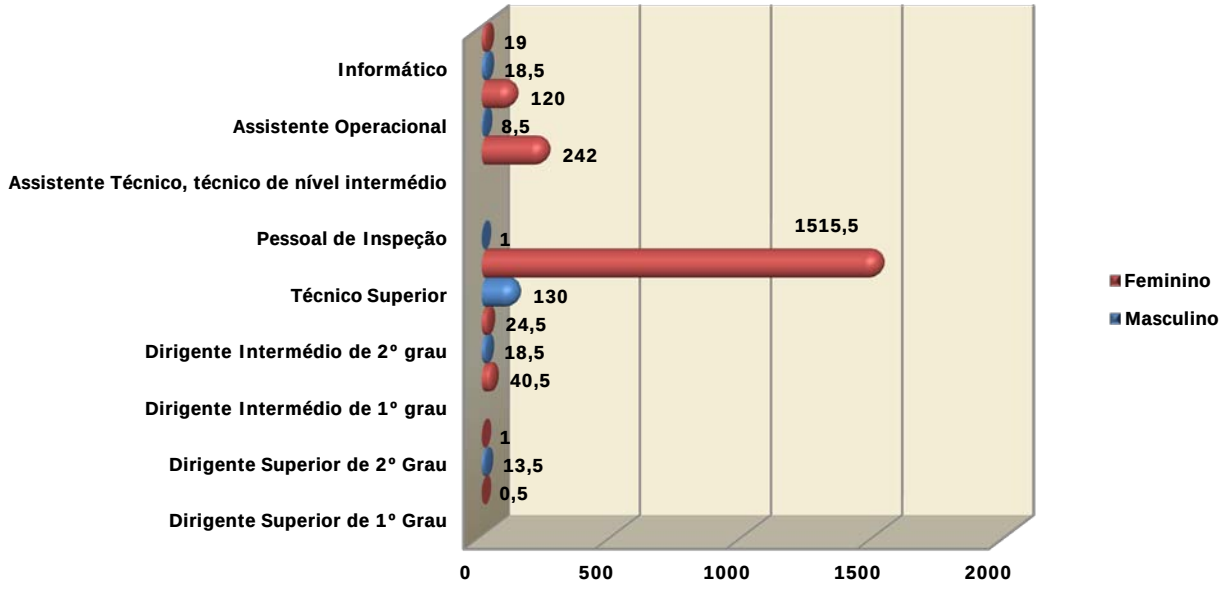
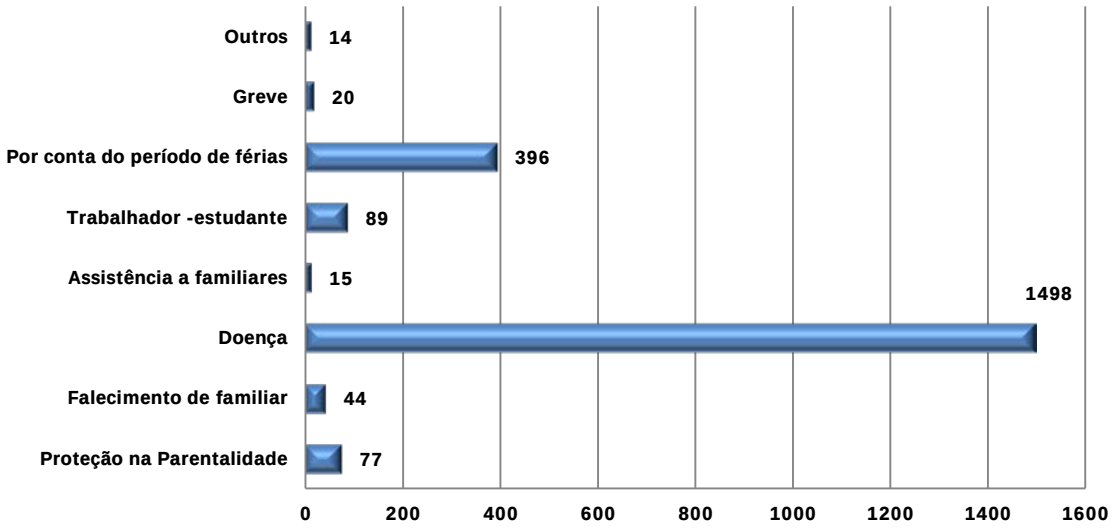


Gráfico 19 - Motivo de ausências ao trabalho (em dias)



Em 2013, o total de ausências ao trabalho foi de 2.153 dias. Relativamente a este total, os valores que assumem maior expressão resultam de ausências por doença (69,58%), verificando-se em termos comparativos ao ano de 2012 e para o mesmo motivo um decréscimo de 45,07%.

Já as ausências por parentalidade correspondem em 2013 a 3,58% e assumem um decréscimo de 21,43% relativamente ao ano anterior.

Absentismo

Indicadores	2011	2012	2013
Taxa de absentismo [n.º de ausências para efeitos de absentismo / (n.º anual de dias trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de dezembro)] * 100	**6,53%**	**8,62%**	**5,55%**
N.º médio de dias de absentismo (n.º de ausências para efeitos de absentismo / n.º de efetivos a 31 de dezembro)	**15**	**22**	**14**

Em 2013, com o objetivo de uniformizar os cálculos da taxa de absentismo e número médio de dias de absentismo, de acordo com os critérios vertidos nos quadros do Balanço Social a enviar à Direção-Geral do Emprego da Administração Pública (DGAEP), foram incluídos no cômputo dos dias de ausência as faltas ocorridas por motivos de greves e por conta do período de férias. Deste modo e respeitando a metodologia proposta, a taxa de absentismo situou-se nos 5,55% e o número médio de dias de absentismo correspondeu a 14 dias. Estes valores, se calculados pelo método utilizado em anos anteriores situar-se-iam, respetivamente, em 4,48% e 12 dias, valores manifestamente inferiores aos de 2011 e 2012.

Greves

Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da Greve			
Data 27-06-2013	**Âmbito**		**Motivo(s) da greve**
			Outras reivindicações salariais
PNT	N.º de trabalhadores em greve	Duração da paralisação em horas	
35 horas	11	07:00	
40 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (DL 325/99)			
Regime especial (D.L.324/99)	1	06:30	
Outros			
Total	**12**	**13:30**	

Identificação da greve			
Data 08-11-2013	**Âmbito**		**Motivo(s) da greve**
			Outras reivindicações salariais
PNT	N.º de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em horas)	
35 horas			
40 horas	8	08:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L.324/99)			
Outros			
Total	**8**	**08:00**	

Em 2013, registaram-se 147:30 horas não trabalhadas por motivo de greve realizada por 14 trabalhadores/as. Esta carga horária equivale a um total de 20 dias de trabalho, número de dias superior ao registado no mesmo âmbito, em 2012 (14 dias) e em 2011 (16 dias). Os 14 trabalhadores/as, apresentam a seguinte distribuição por grupo profissional:

		Técnico/a Superior	Pessoal de Informática	Assistente Técnica/Técnica de Nível Intermédio	Assistente Operacional	Total
Greve	M	5	0	0	2	7
	F	10	2	0	1	13
	T	**15**	**2**	**0**	**3**	**20**

Capítulo 2 – Remunerações e Encargos

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

Remunerações mensais ilíquidas[12]

Género/ Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
até 500€	0	0	**0**
501-1000 €	3	13	**16**
1001-1250€	4	10	**14**
1251-1500 €	1	18	**19**
1501-1750 €	6	17	**23**
1751-2000 €	7	11	**18**
2001-2250 €	8	16	**24**
2251-2500 €	4	3	**7**
2501-2750 €	8	9	**17**
2751-3000 €	1	7	**8**
3001-3250 €	0	4	**4**
3251-3500 €	2	1	**3**
3501-3750 €	0	0	**0**
3751-4000 €	0	0	**0**
4001-4250 €	0	1	**1**
4251-4500 €	0	0	**0**
4501-4750 €	0	0	**0**
4751-5000 €	0	0	**0**
5001-5250 €	0	0	**0**
5251-5500 €	0	0	**0**
5501-5750 €	0	0	**0**
5751-6000€	0	0	**0**
Mais de 6000€	0	0	**0**
Total	**44**	**110**	**154**

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	600,74 €	683,13 €
Máxima (€)	3.381,98 €	4.060,88 €

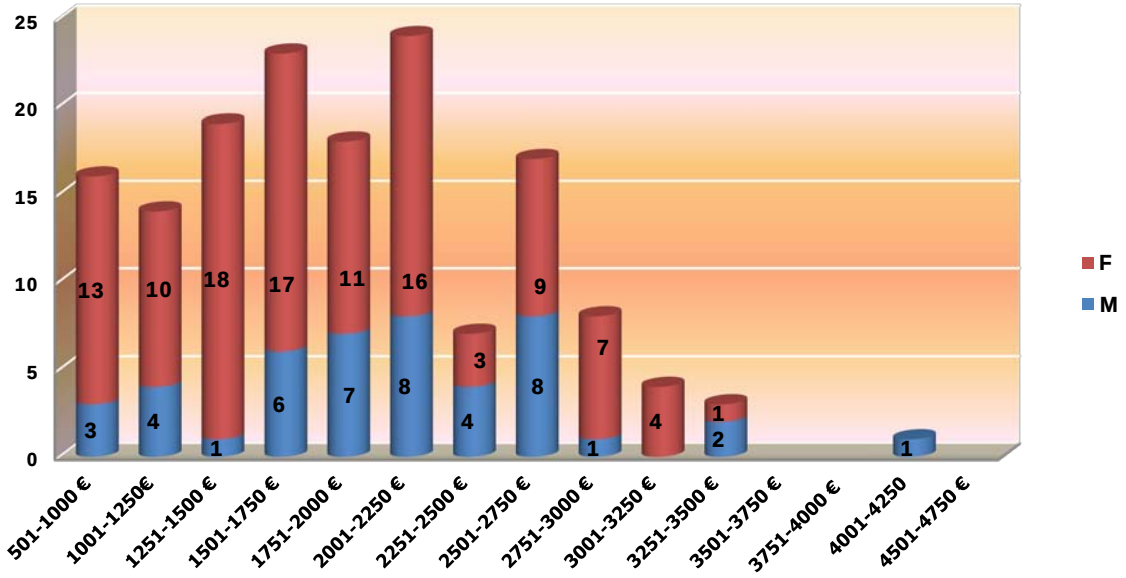
Leque salarial ilíquido =	>remuneração base ilíquida	4.060,88 €	=	**6,8**
	<remuneração base ilíquida	600,74 €		

[12] Considera–se remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.

O Quadro 17 reflete as remunerações mensais base ilíquidas e incluem os suplementos regulares auferidas no mês de dezembro, verificando-se que 14,94% e 15,58% do pessoal trabalhador situa-se respetivamente nos escalões remuneratórios "1501–1750€" e "2001-2250€"

A remuneração mensal máxima é auferida por recurso feminino, com cargo dirigente superior de 1.º grau, e corresponde a 4.060,88€, já o recurso que aufere remuneração mensal mais baixa é do género masculino, pertence ao grupo profissional "Assistente Operacional" e equivale a 600,74€.

Gráfico 20- Estrutura Remuneratória por Género

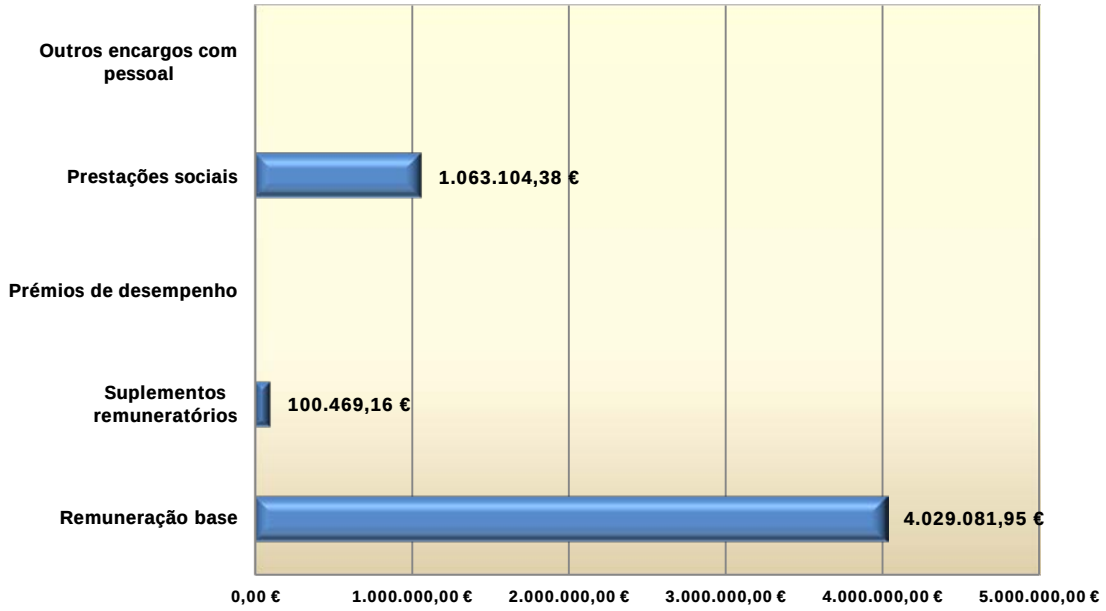


Quadro 18: Total de encargos com pessoal durante o ano

Encargos com Pessoal	Valor (Euros)
Remunerações base	4.029.081,95 €
Suplementos Remuneratórios – Quadro 18.1	100.469,16 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais – Quadro 18.2	1.063.104,38 €
Outros Encargos com Pessoal	0,00 €
Total	**5.192.655,49 €**

Do total dos encargos com pessoal, 77,59% referem-se à remuneração base, 1,93% a suplementos remuneratórios e 20,47% correspondem a encargos da entidade empregadora pública associados a prestações sociais.

Gráfico 21 - Encargos com Pessoal (€)



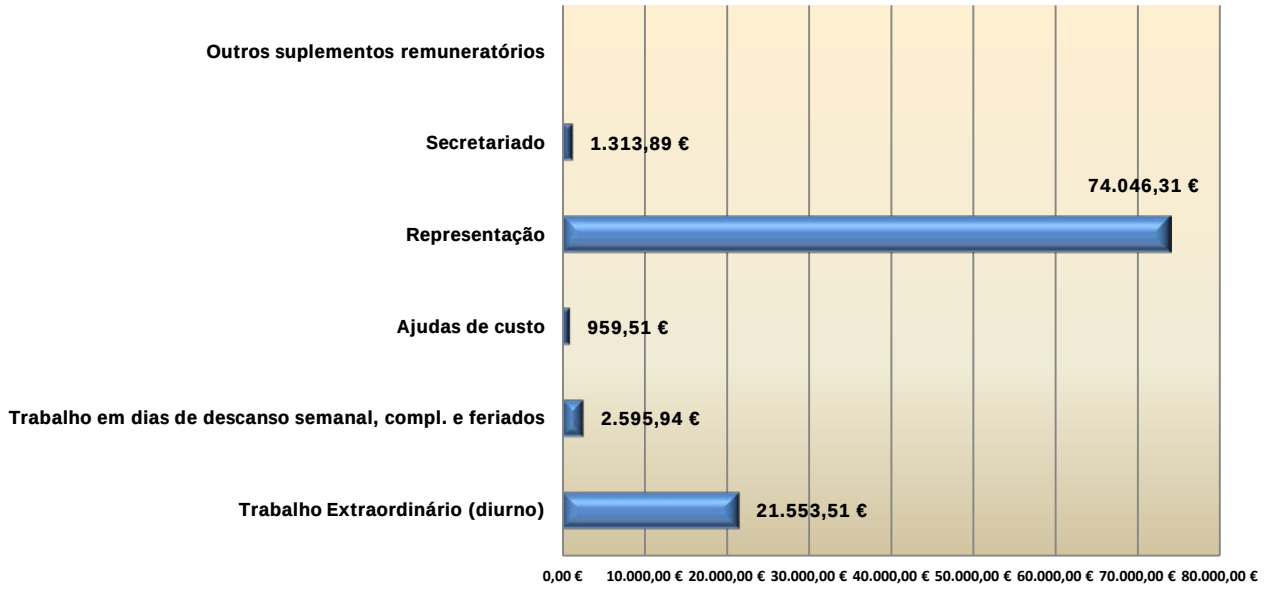
Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho Extraordinário (diurno e noturno)	21.553,51 €
Trabalho em dias de descanso semanal, compl. e feriados	2.595,94 €
Ajudas de custo	959,51 €
Representação	74.046,31 €
Secretariado	1.313,89 €
Outros abonos	0,00 €
Total	**100.469,16 €**

Os encargos com suplementos remuneratórios de 100.469,16€ correspondem a 1,93% dos custos com pessoal, sendo distribuídos do seguinte modo:

- Trabalho extraordinário 21,45%
- Outros regimes de prestação de trabalho 2,58%
- Ajudas de custo 0,96%
- Representação 73,70%
- Secretariado 1,31%

Gráfico 22 - Suplementos remuneratórios (€)



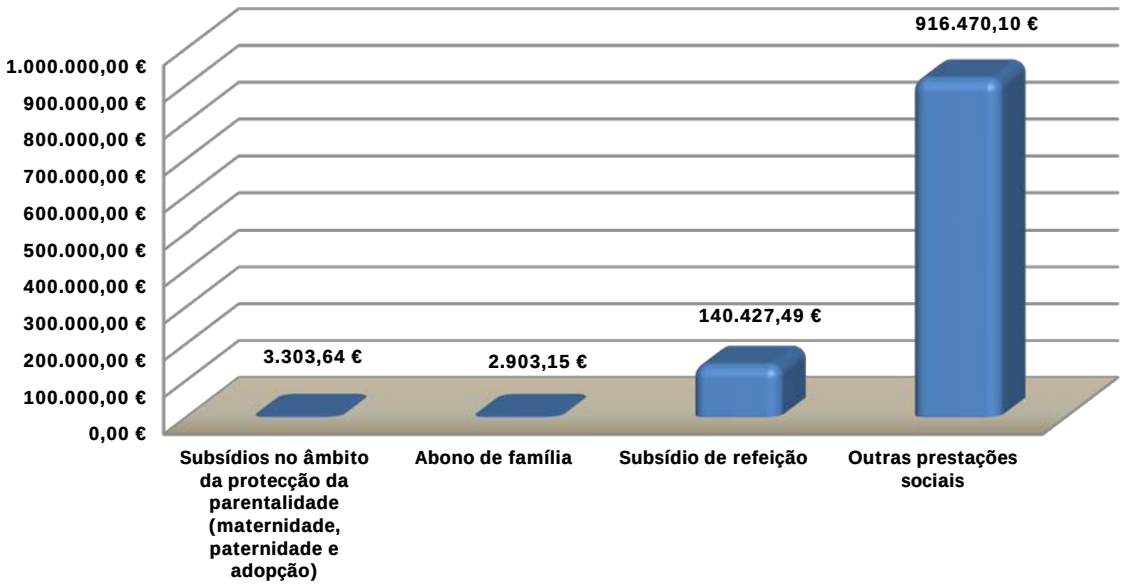
Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Encargos com prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	3.303,64 €
Abono de família	2.903,15 €
Subsídio de refeição	140.427,49 €
Outras prestações sociais (incluindo pensões)	916.470,10 €
Total	**1.063.104,38 €**

O encargo global com prestações sociais de 1.063.104,38 €, corresponde a 20,47% do total dos custos com pessoal, verificando-se que os encargos com prestações sociais distribuem-se do seguinte modo:

- Subsídio no âmbito da parentalidade 0,31%
- Abono de família 0,27%
- Subsídio de refeição 13,21%
- Outras prestações sociais (incluindo pensões) 86,21%

Gráfico 23 - Encargos com prestações sociais



Capítulo 3 – Higiene e Segurança

Quadro 19: 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	Inferior a 1 dia (sem dar baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias	Total	Inferior a 1 dia (sem dar baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias
N° total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M										
	F						1	1			
N° total de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M										
	F										
N° de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M										
	F										
N° de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M										
	F										

Em 2013, ocorreu um único acidente de trabalho *in itinere*, inferior a um dia (sem implicação de baixa médica) sofrido por uma trabalhadora.

Capítulo 4 - Formação Profissional

Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipos de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	23	14			37
Externas	54		1		55
Total	77	14	1	0	92

O número total de ações de formação internas e externas frequentadas pelos trabalhadores da DGTF em 2013, foi igual a 28 ações, das quais 2 internas e 26 externas, espelhando-se no quadro 28, o número de participações e participantes.

Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de formação

Grupo/cargo/carreira/N.º de participações e de participantes	Ações Internas	Ações Externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente Superior 1.º grau				
Dirigente Superior 2.º grau				
Dirigente Intermédio 1.º grau	2	2	**4**	**2**
Dirigente Intermédio 2.º grau	3	5	**8**	**6**
Técnico/a Superior	31	44	**75**	**44**
Pessoal de Inspeção				
Assistente Técnico/a	1	3	**4**	**2**
Assistente Operacional				
Pessoal Informático		1	**1**	**1**
Total	**37**	**55**	**92**	**55**

Taxa de participação em formação	Total de participantes em formação / Total de efetivos	=	55 / 154	=	**35,71%**

Em 2013, o número de participações em ações de formação foi de 92, das quais 37 corresponderam a participações em ações internas e 55 em ações externas. A taxa de participação em formação foi de 35,71%.

Os trabalhadores/as da carreira de técnico superior apresentam o maior número de participações em ações de formação num total de 75.

Quadro 29: Contagem das horas aplicadas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/Cargo/Carreira	Horas investidas em ações internas	Horas investidas em ações externas	Total de horas investidas em ações de formação
Dirigente Superior 1.º grau			
Dirigente Superior 2.º grau			
Dirigente Intermédio 1.º grau	36:45	6:00	42:45
Dirigente Intermédio 2.º grau	82:30	40:30	123:00
Técnico/a Superior	511:15	474:30	986:45
Pessoal de Inspeção			
Assistente Técnico/a	3:00	48:30	51:30
Assistente Operacional			
Pessoal Informático		7:00	7:00
TOTAL	**633:30**	**576:30**	**1210:00**

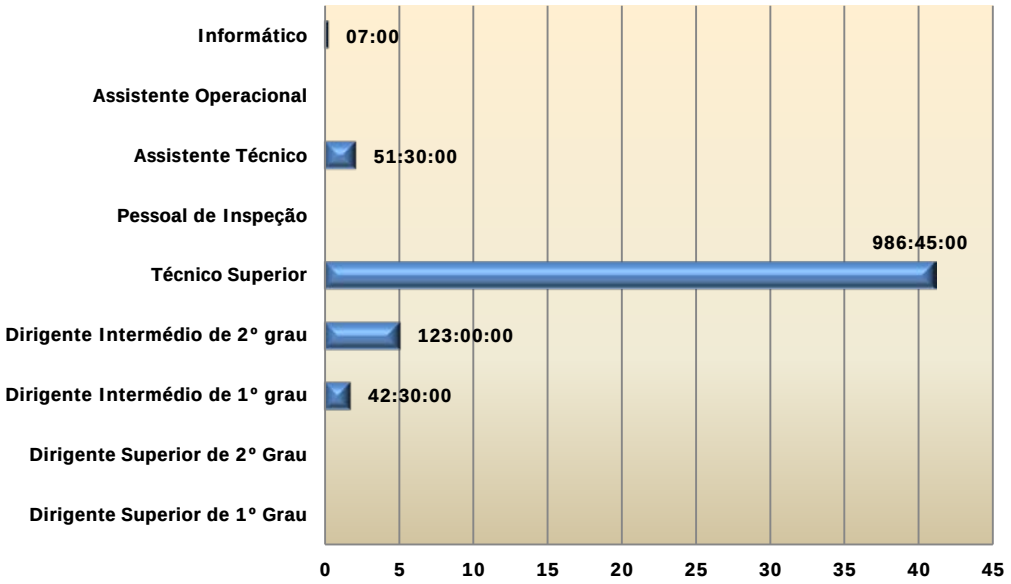
O grupo dos técnicos superiores foi o grupo profissional que recebeu um maior investimento em horas de formação, tendo sido executadas um total de 986:45 horas.

As 28 ações de formação encontram-se desdobradas em 2 ações internas que totalizam 633:30 horas, sendo que as 26 ações externas realizadas perfizeram um total de 576:30 horas. O investimento formativo expresso em horas, perfaz um total igual a 1210:00.

O número de participantes nas ações de formação foi de 55, sendo que 33 em ações externas e 22 em ações internas, o que representa um grau de oportunidade[13] de 35,6/trabalhador/a.

[13] O grau de oportunidade é calculado pelo *ratio* = (nº de participantes/ média do n.º efetivos) * 100, sendo que o efetivo médio corresponde ao somatório de nº. efetivos DGTF a 01.01.2013, com o nº. de efetivos DGTF a 31.12.2013, sobre 2.

Gráfico 24 - Níveis de qualificação / Horas Formação



Quadro 30: Despesas anuais com Formação

Formação Profissional	Valor (€)
Ações Internas	1.544,00 €
Despesas com Ações Externas	4.710,88 €
Total	6.254,88 €

O investimento financeiro durante o ano de 2013 em formação foi igual a 6.254,88€.

Indicadores	2011	2012	2013
Taxa de participação em ações de formação (N.º de participantes/ média do n.º de efetivos x100)	77,34%	59,42%	35,60%
Taxa de participação em ações de formação interna (N.º de participantes em ações internas/ média do n.º de efetivos x100)	56,19%	28,75%	16,83%
Taxa de participação em ações de formação externa (N.º de participantes em ações externas/ média do n.º de efetivos x100)	21,15%	30,67%	11,65%
% Custos com formação face aos Encargos com Pessoal (total de custos com formação profissional / n.º de horas trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de Dez. x 100)	8,00%	7,00%	2,00%

Capítulo 5 – Relações Profissionais

Quadro 31: Relações Profissionais

Relações Profissionais	Total
Trabalhadores sindicalizados	**14**
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	**0**
Total de votantes para comissões de trabalho	**0**

A 31 de dezembro de 2013, na DGTF, observa-se uma taxa de sindicalização igual a 9,09%.