

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral de Proteção Social aos Trabalhadores em Funções Públicas

BALANÇO

SOCIAL

DE

2013

ADSE

50
anos

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	6
ESTRUTURA ORGÂNICA	7
INDICADORES DEMOGRÁFICOS	8
MAPA DE PESSOAL	8
NÚMERO DE TRABALHADORES	9
ESTRUTURA ETÁRIA	12
ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES	13
TRABALHADORES DEFICIENTES	14
ESTRUTURA HABILITACIONAL	15
DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	16
INDICADORES DE MOBILIDADE	17
ADMISSÕES/REGRESSOS	17
SAÍDAS	19
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	21
INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO	22
ABSENTISMO	22
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	27
FORMAÇÃO	29
REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	33
SÍNTESE	35
GLOSSÁRIO	36
ÍNDICE DE MAPAS	37

ÍNDICE DE QUADROS, GRÁFICOS E ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Distribuição dos trabalhadores, por Unidade Orgânica.....	8
Quadro 2 – Mapa de Pessoal	8
Quadro 3 – Evolução dos efetivos.....	9
Quadro 4 – Distribuição dos trabalhadores por carreiras-2013	9
Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores por sexo	11
Quadro 6 – Idade vs Antiguidade	14
Quadro 7 – Trabalhadores deficientes	14
Quadro 8 – Modalidades de horários	16
Quadro 9 – Evolução admissões/regressos.....	18
Quadro 10 – Total das saídas definitivas e temporárias.....	19
Quadro 11 – Motivo das saídas totais	19
Quadro 12 – Número de efetivos avaliados em 2012	21
Quadro 13 – Avaliação Excelente/Relevante.....	21
Quadro 14 – Avaliação não regular	21
Quadro 15 – Nº de trabalhadores com faltas por doença	23
Quadro 16 - Nº de dias de ausência por grupo profissional	24
Quadro 17 – Atividade sindical e greve (nº horas)	25
Quadro 18 – Nº horas de trabalho extraordinário e suplementar (unid: horas) .	27
Quadro 19 - Participantes em ações de formação por carreira	31
Quadro 20 – Despesas com Pessoal (unid. euros)	33
Quadro 21 – Despesas com Prestações Sociais (unid. euros)	34
Gráfico 1- Relação jurídica de emprego público	10
Gráfico 2 – Efetivos por carreira.....	11
Gráfico 3 – Funções de execução e conceção	11
Gráfico 4 – Evolução da distribuição dos efetivos por escalão etário.....	12
Gráfico 5 – Evolução do nível médio etário	12

Gráfico 6 – Estrutura de antiguidade	13
Gráfico 7 – Evolução do nível médio de antiguidade.....	13
Gráfico 8 – Evolução da estrutura habilitacional	15
Gráfico 9 – Evolução do número de trabalhadores	17
Gráfico 10 – Evolução do movimento de pessoal.....	20
Gráfico 11 – Evolução do nº de dias de ausência	22
Gráfico 12 – Absentismo 2012/2013	23
Gráfico 13 – Evolução do nº de dias de ausência por colaborador.....	24
Gráfico 14 -Ausências ao trabalho-2013	25
Gráfico 15 - Evolução da taxa de absentismo	26
Gráfico 16 - Distribuição mensal das horas extraordinárias e suplementares	28
Gráfico 17 – Ações de formação realizadas.....	30
Gráfico 18 - Participações em ações de formação	31
Gráfico 19 – Custos com a formação (uni.: euros)	31
Gráfico 20 - Indicadores de formação.....	32
Gráfico 21 - Repartição dos encargos com o pessoal-2013.....	34
Ilustração 1 – Organograma da Direção-Geral-2013	7

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balço Social é um instrumento de planeamento e de gestão que disponibiliza informação diversa sobre os recursos humanos de uma organização, demonstrando como a sua gestão eficiente contribui decisivamente para atingir os objetivos da entidade.

Para além de observadas as disposições do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro e da circular nº 2/DGAP/97, de 17 de março, foram utilizados os dados produzidos através das aplicações informáticas GeRHuP (gestão de recursos humanos em modo partilhado). Teve-se ainda, em consideração as alterações legislativas ocorridas durante o ano. Podendo, devido à utilização de metodologias diferentes, verificar-se divergências em relação à informação prestada para efeitos do SIOE.

Este documento pretende sintetizar, de uma forma concisa, a análise evolutiva e comparativa no domínio da gestão de recursos humanos.

No âmbito do processo de reforma, da inovação, modernização e promoção da qualidade dos serviços da Administração Pública; que requer uma maior flexibilidade na gestão de recursos humanos nas suas diversas vertentes, o Balço Social deverá demonstrar, objetivamente, as necessidades e os riscos associados e assim permitir as indispensáveis medidas corretivas e sustentar a reflexão sobre a estratégia a adotar.

ESTRUTURA ORGÂNICA

A missão, atribuições e tipo de organização interna da Direção-Geral foi definida no Decreto Regulamentar n.º 44/2012, de 20 de junho, enquanto que a organização dos seus Serviços obedecem ao estabelecido na Portaria n.º 122/2013, de 27 de março (estrutura nuclear dos serviços e as competências das respetivas unidades orgânicas da ADSE) e no Despacho n.º 5110/2013, de 16 de abril (unidades orgânicas flexíveis).

O desenho organizacional da Direção-Geral poderá representar-se no seguinte organograma:

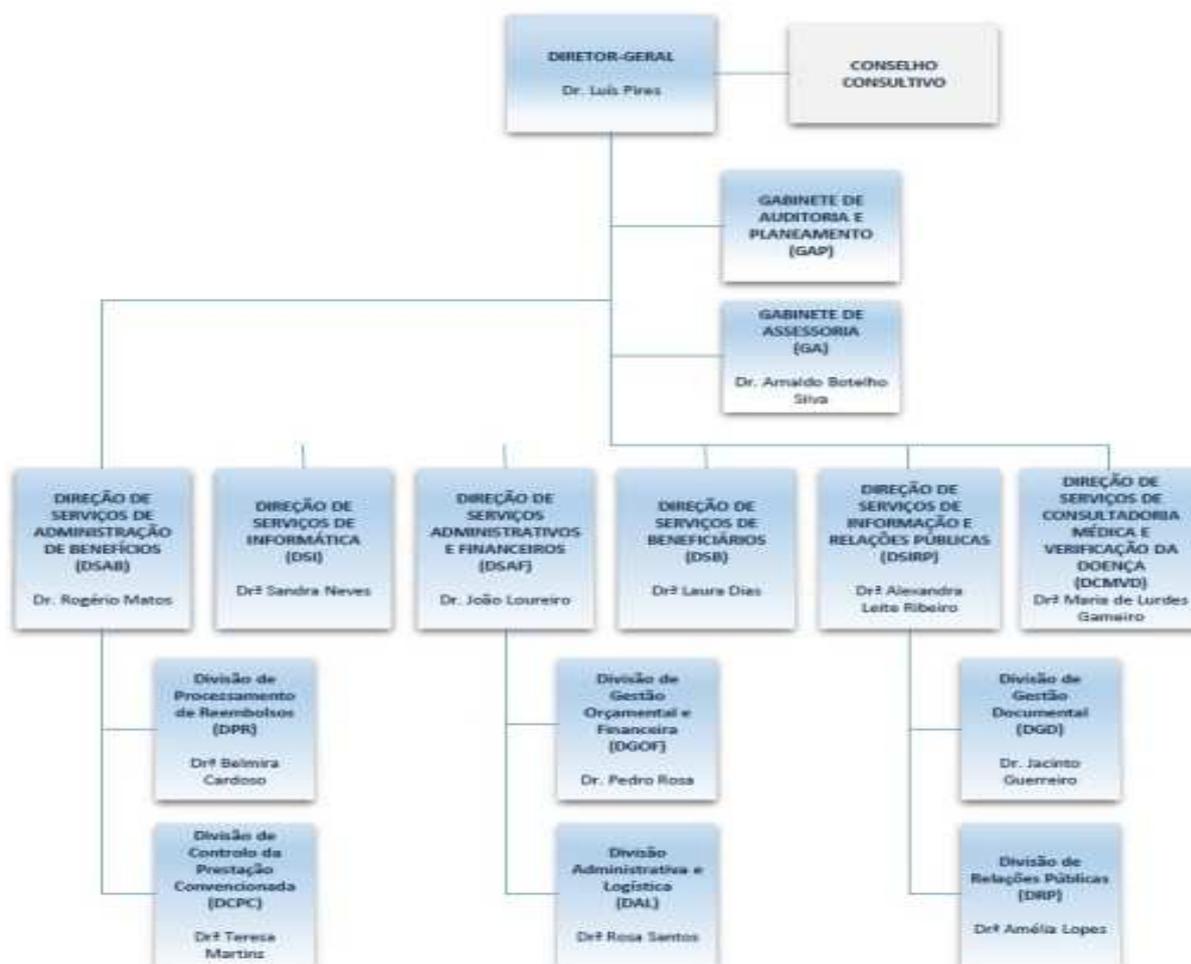


Ilustração 1 – Organograma da Direção-Geral-2013

Os efetivos distribuam-se pelas unidades orgânicas da seguinte forma:

Serviço	2011	2012	2013
Direção	5	5	3
Direção de Serviços de Beneficiários	18	19	19
Direção de Serviços de Administração de Benefícios	71	69	59
Direção de Serviços de Consultoria Médica e Verificação da Doença	7	8	7
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	26	24	26
Direção de Serviços de Informática	14	13	13
Gabinete de Auditoria e Planeamento	2	2	2
Gabinete de Assessoria	2	2	2
Direção de Serviços de Informação e Relações Públicas	60	54	50
Total de efectivos	205	196	181

Quadro 1 – Distribuição dos trabalhadores, por Unidade Orgânica

INDICADORES DEMOGRÁFICOS

MAPA DE PESSOAL

O regime de vínculos, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas, foi fixado na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as devidas alterações.

Nos termos do artigo 4º e seguintes da referida Lei, foi aprovado por despacho nº 1046/2012/SEO, de 30 de agosto, o mapa de pessoal a vigorar em 2013 com apenas 230 postos de trabalho (vd. Mapa I), assim distribuídos:

Cargo/carreira/categoria	Nº de postos de trabalho
Diretor-Geral	1
Subdiretor-Geral	2
Diretor de serviços	8
Chefe de divisão	8
Técnico superior	46
Carreira médica	1
Especialista de informática	7
Técnico de informática	7
Coordenador técnico	4
Assistente técnico	139
Assistente operacional	7
total	230

Quadro 2 – Mapa de Pessoal

NÚMERO DE TRABALHADORES

No final de 2013, a ADSE contou com 181 trabalhadores que asseguraram as atividades da Direção-Geral (vd. Quadro 3).

Este número de trabalhadores está aquém do estabelecido no mapa de pessoal que vigorou em 2013 (vd. Mapa I).

Para além destes efetivos, a Direção-Geral contou também com médicos, em regime de contrato de prestação de serviços na modalidade de avença, que participam nas verificações domiciliárias (2) e na realização de juntas médicas em Lisboa (9), Porto (5), Coimbra (6) e Évora (3).

Anos	Nº de trabalhadores	VAR.%
2011	205	0%
2012	196	-4%
2013	181	-8%

Quadro 3 – Evolução dos efetivos

Mantendo a tendência dos últimos anos, também em 2013 se registou um decréscimo do número de trabalhadores.

Nos termos do nº 1 do artigo 41º da LVCR e Decreto-Lei nº 121/2008, de 11 de julho a distribuição do número de trabalhadores por carreiras gerais foi a seguinte:

Carreira	2013
Dirigente	14
Técnico Superior	36
Assistente Técnico	113
Assistente Operacional	7
Informático	10
Médico	1
Total	181

Quadro 4 – Distribuição dos trabalhadores por carreiras-2013

Dos trabalhadores do mapa de pessoal da Direção-Geral, nos termos do disposto do artigo 59º e 65º da LVCR, com a redação dada pelo(a)s Decreto-

Lei nº 269/2009, de 30 de setembro, Lei nº 3-B/2010, de 28 de Abril, Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei nº64-B/2011, de 30 de dezembro encontram-se:

- em regime de mobilidade interna, uma assistente técnica na loja do cidadão de Faro, duas assistentes técnicas no centro de saúde, uma assistente técnica em estabelecimentos de ensino, três assistentes técnicas no Instituto da Segurança social, uma assistente técnica no Instituto Politécnico de Setúbal uma técnica superior no Instituto da Segurança Social, IP e um técnico superior na Autoridade Metropolitana de Transportes do Porto
- em regime de cedência de interesse público (artigo 58º e 72º da LVCR), uma assistente técnica na Assembleia da República.

Quanto às formas de constituição da relação jurídica de emprego público nos termos do artigo 9º da LVCR predomina o contrato de trabalho em funções públicas e a comissão de serviço conforme demonstra o gráfico seguinte:

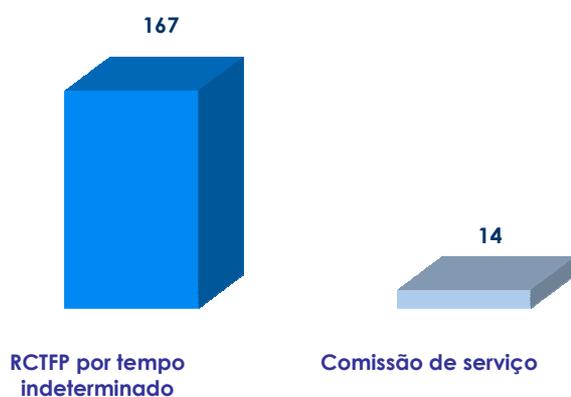


Gráfico 1- Relação jurídica de emprego público

Em relação à distribuição de efetivos por carreira o número de assistentes técnicos supera o somatório de todos os outros grupos profissionais (vd. Mapa II).

Verifica-se também a manutenção do número de trabalhadores em todas as carreiras exceto os assistentes técnicos que contrariam a tendência do último triénio (vd. Gráfico 2).

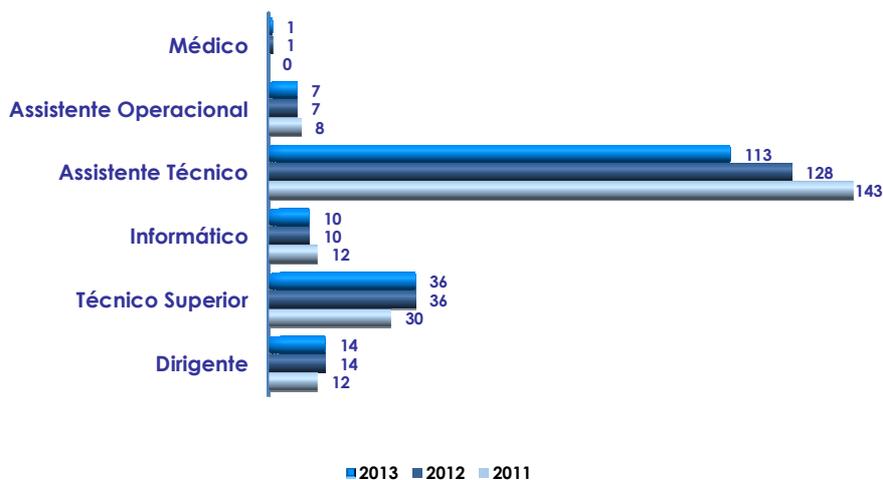


Gráfico 2 – Efetivos por carreira

No que concerne à distribuição de efetivos por sexo verifica-se que as mulheres representam parte significativa do número de trabalhadores da Direção-Geral, como traduz a taxa de feminização de 80,1% (vd. Quadro 5).

Anos	H	M	Total
2011	38	167	205
2012	41	155	196
2013	36	145	181

Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores por sexo

Verificou-se um pequeno aumento das funções de conceção em detrimento das funções de execução, devido ao aumento do número de técnicos superiores e à diminuição do número dos assistentes técnicos (vd. Gráfico 3).

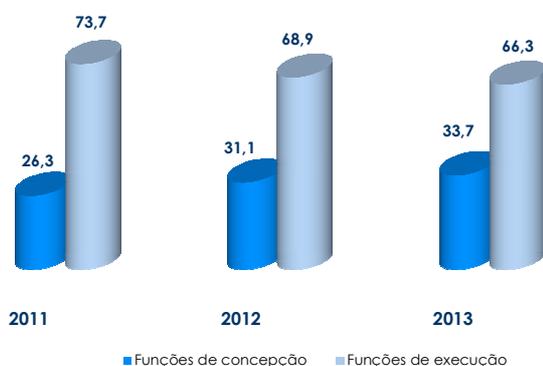


Gráfico 3 – Funções de execução e conceção

ESTRUTURA ETÁRIA

A estrutura etária dos colaboradores da Direção-Geral caracteriza-se por uma significativa concentração nos escalões etários dos 50 aos 69 anos (vd. Gráfico 4), com 103 trabalhadores que representam 57% do total do efetivo (vd. Mapa III).

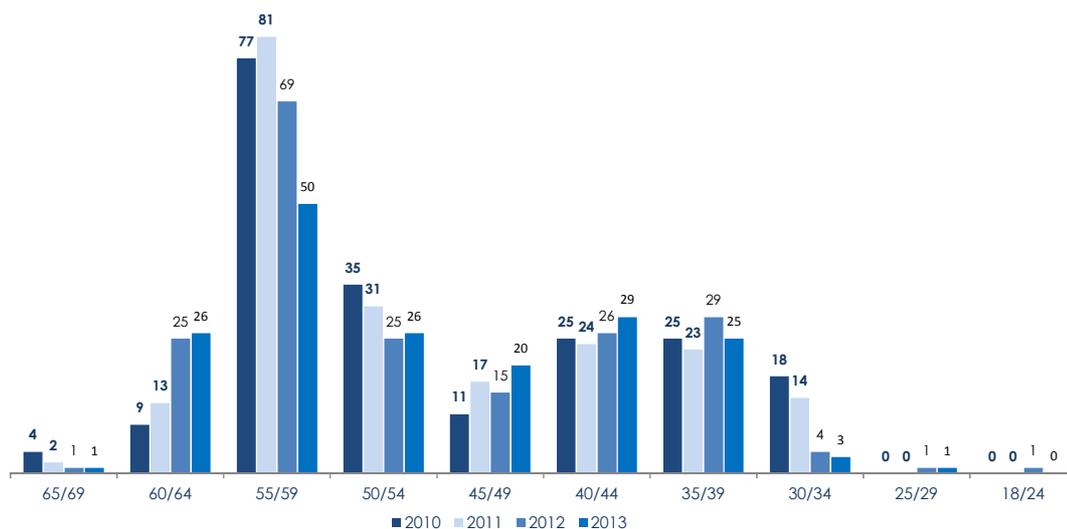


Gráfico 4 – Evolução da distribuição dos efetivos por escalão etário

O nível médio etário desceu situando-se nos 50,0 anos (vd. Gráfico 5), tanto nos homens como nas mulheres. O índice de envelhecimento que é determinado pelo número de trabalhadores com mais de 55 anos passou dos 41,8% para 42,5%. O leque etário que se traduz na diferença de idade entre o trabalhador mais novo (25 anos) e o mais velho (67 anos) é de 42 anos.

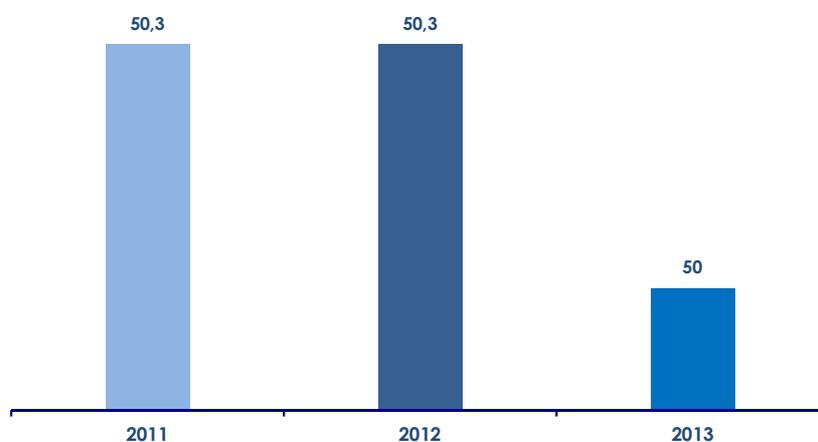


Gráfico 5 – Evolução do nível médio etário

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

Em relação à estrutura de antiguidades a caracterização dos efetivos em função da antiguidade (vd. Mapa IV) reflete uma concentração significativa dos colaboradores com mais de 30 de anos de serviço, sendo de prever a manutenção do impacto da aposentação que obriga a um processo atento e criterioso de recrutamento de trabalhadores.

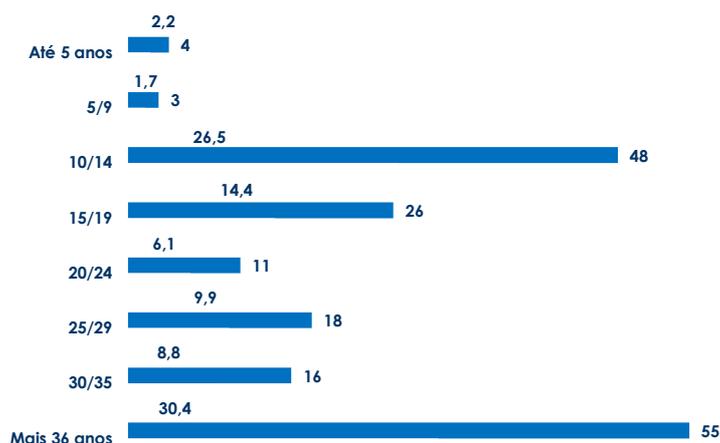


Gráfico 6 – Estrutura de antiguidade

Foram registados 33 pedidos de aposentação que aguardam a decisão da CGA e que poderão justificar a saída de trabalhadores em 2014.

O nível médio de antiguidade situou-se nos 24,8 anos.

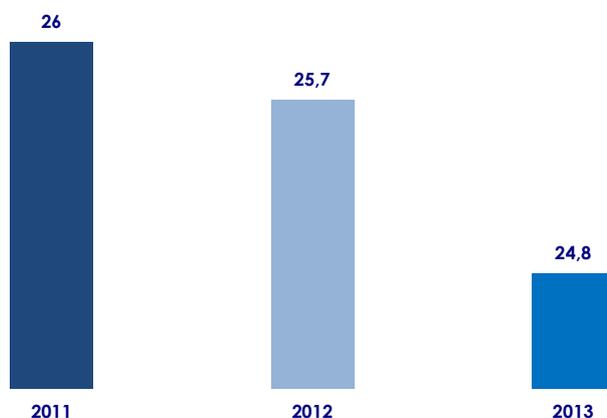


Gráfico 7 – Evolução do nível médio de antiguidade

O nível médio de antiguidade nos homens é de 25,8 anos e nas mulheres de 24,6 anos.

Fazendo uma análise da idade versus antiguidade observa-se que 27,6% dos trabalhadores tem entre 55 e 59 anos de idade e 33,4% estão na organização há mais de 36 anos.

	Até 5 anos	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-35	Mais 36 anos	Total
70 e mais									0
65-69				1					1
60-64					1		3	22	26
55-59				1	3	5	8	33	50
50-54			3	5	4	9	5		26
45-49		1	9	5	1	4			20
40-44		1	18	9	1				29
35-39	2	1	16	5	1				25
30-34		1	2						3
25-29	1								1
18-24									0
Até 18 anos									0
Total	3	4	48	26	11	18	16	55	181

Quadro 6 – Idade vs Antiguidade

TRABALHADORES DEFICIENTES

São considerados como trabalhadores deficientes, aqueles a quem foi atribuída uma deficiência para efeitos de benefícios fiscais. Segundo este critério, a Direção-Geral conta com cinco destes trabalhadores: quatro mulheres e um homem, que representam 2,8% do efetivo (vd. Mapa V).

Anos	Nº de trab. deficientes	% dos efectivos
2008	7	2,9
2009	5	2,2
2010	5	2,5
2011	5	2,4
2012	6	3,1
2013	5	2,8

Quadro 7 – Trabalhadores deficientes

ESTRUTURA HABILITACIONAL

As habilitações mais representativas são o 12º ano (23,8%) e a licenciatura (30,4%) (vd. Mapa VI).

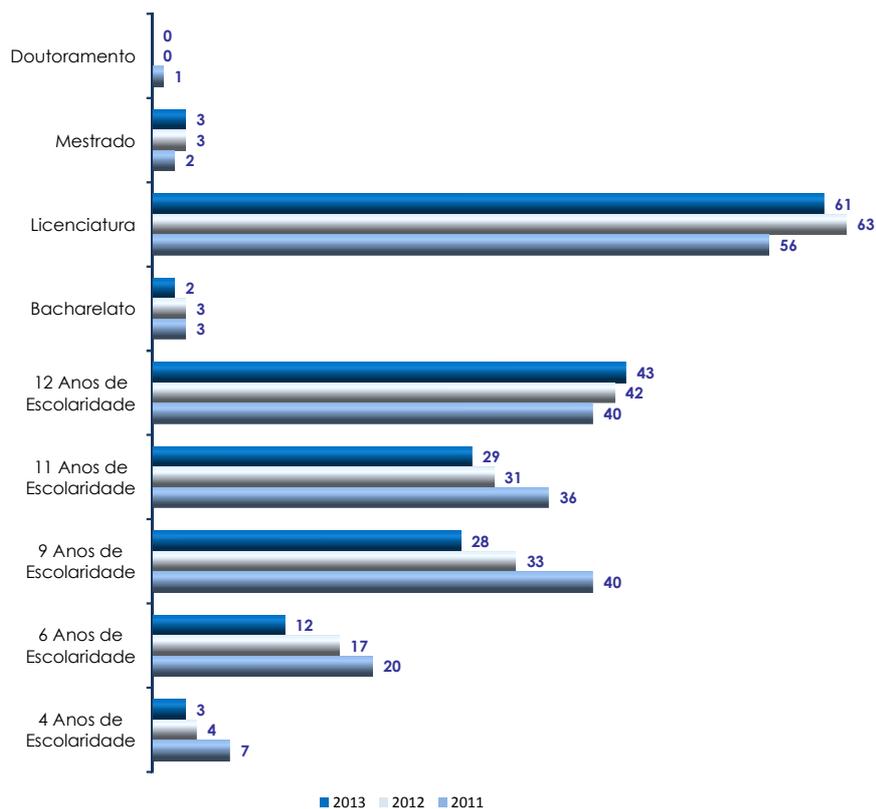


Gráfico 8 – Evolução da estrutura habilitacional

DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

O ano de 2013 foi marcado pela entrada em vigor da Lei nº 68/2013, de 29 de agosto que altera o regime de contrato de trabalho em funções públicas aprovado em anexo à Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, que estabelece o alargamento do período normal de trabalho para as 8h diárias/40h semanais, deste aumento resultou num acréscimo de 905 horas semanais, o que se traduz em um incremento do equivalente a mais 22 trabalhadores na modalidade anterior.

De entre as modalidades de horários praticadas na Direção-Geral¹, destacam-se o horário flexível, praticado por 66,3% dos trabalhadores e a isenção de horário com 10,5% (vd. Mapa XV):

Modalidades de horário	2010	2011	2012	2013
Horário Flexível	122	133	127	120
Trabalhador- Estudante	0	0	0	0
Assistência à família	11	5	7	13
Horário Flexível Amamentação	0	6	1	1
Horário Desfasado	16	13	12	10
Jornada Contínua	29	26	24	15
Trabalho por Turnos	4	4	4	3
Isenção de Horário	22	18	21	19
Total	204	205	196	181

Quadro 8 – Modalidades de horários

¹ Lei nº 59/2008, de 11 de setembro
Acordo colectivo de trabalho nº 1/2009
Regulamento de extensão nº 1-A/2010

INDICADORES DE MOBILIDADE

O ano de 2013 foi marcado pelo decréscimo do número de colaboradores que resultou do efeito conjugado de uma diminuição das admissões/regressos (só foram 26), para além de um aumento do número de saídas (que se cifrou em 41).

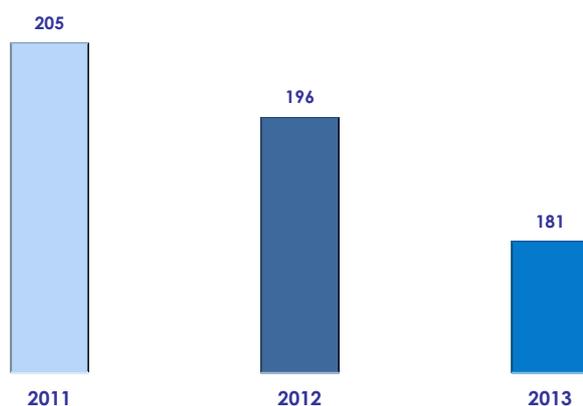


Gráfico 9 – Evolução do número de trabalhadores

ADMISSÕES/REGRESSOS

Em 2013 foram admitidos:

- 1 especialista de informatica grau 1 nivel 2, na sequêcia do procedimento concursal aberto através do Aviso nº 11330/2012 publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 165, de 27 de agosto, concluído em 2013 (vd. Mapa VII);
- 4 técnicos superiores admitidos por mobilidade interna provenientes:
 - Secretaria-Geral do Ministério da Defesa(1);
 - Instituto de Conservação da Natureza e das Florestas (1);
 - Serviços de Estrangeiros e Fronteiras (1);
 - Agência Portuguesa do Ambiente (1).

- 10 assistentes técnicos recrutados por mobilidade provenientes do
 - Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas (1);
 - Instituto da Mobilidade e dos Transportes (1);
 - Instituto da Segurança Social (1);
 - Instituto Português do Desporto e Juventude (1);
 - Agência para a Modernização Administrativa (1);
 - Agência Portuguesa do Ambiente (3);
 - Secretaria-Geral do Ministério da Justiça (1- contingente do SME);
 - Secretaria-Geral do Ministério da Agricultura do Mar e Ordenamento do Território (1- contingente do SME).
- 2 dirigentes nomeados em regime de substituição provenientes da Direção-Geral do Orçamento e Câmara de Lisboa.
- 3 assistentes operacionais recrutados por mobilidade interna provenientes do:
 - Secretaria-Geral do Ministério da Defesa (2-contingente do SME);
 - Instituto da Mobilidade e dos Transportes (1).

	2009	2010	2011	2012	2013
Admissões/regressos	5	16	27	16	26
Varição	150%	220%	69%	-41%	63%

Quadro 9 – Evolução admissões/regressos

Quanto às admissões nos termos do artigo 64º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com a redação dada pelo artigo 35º da Lei nº 64-B/2011, de 30 de dezembro e artigo 48º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro verificou-se a consolidação da mobilidade de 4 trabalhadores provenientes do agrupamento de escolas de Santa Maria dos Olivais (1 assistente técnico), da Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo (1 assistente

graduado s3nior), Instituto da Mobilidade e dos Transportes (1 t3cnico superior) e do Instituto Portugu3s do Desporto e Juventude I.P. (1 t3cnico superior).

Destaca-se tamb3m em 2013 a admiss3o de 8 estagi3rios ao abrigo do Programa de Est3gios Profissionais da Administra3o Central (PEPAC) com as seguintes habilita3o3es liter3rias:

- Licenciatura em Direito (3);
- Licenciatura em Economia (2);
- Licenciatura em Contabilidade e Administra3o (1);
- Licenciatura em Contabilidade e Fiscalidade (1);
- Licenciatura em Administra3o P3blica (1).

SAÍDAS

Em 2013, 41 trabalhadores deixaram a Dire3o-Geral, 35 dos quais respeitam a saídas definitivas e envolveu maioritariamente o grupo dos assistentes t3cnicos.

Carreira	Saídas definitivas		Saídas Tempor3rias		Total
	Do mapa	Fora do mapa	Do mapa	Fora do mapa	
Dirigente	3	2			5
T3cnico Superior	4		1		5
Inform3tico	1				1
Assistente T3cnico	22		5		27
Assistente Operacional	3				3
Total	33	2	6	0	41

Quadro 10 – Total das saídas definitivas e tempor3rias

A saída de efetivos foi determinada especialmente pela aposentaa3o que est3 diretamente correlacionada com o elevado n3vel de antiguidade (vd. Mapa VIII).

Motivos das saídas	2010	2011	2012	2013
Concurso	6	7	4	4
Aposentaa3o	34	16	12	23
Limite de Idade	0	0	1	0
moblidade interna/Outros	3	3	7	13
Falecimento	0	0	1	1
Total	43	26	25	41

Quadro 11 – Motivo das saídas totais

O índice do total das saídas rondou os 23% e a taxa de reposição foi de 63%.

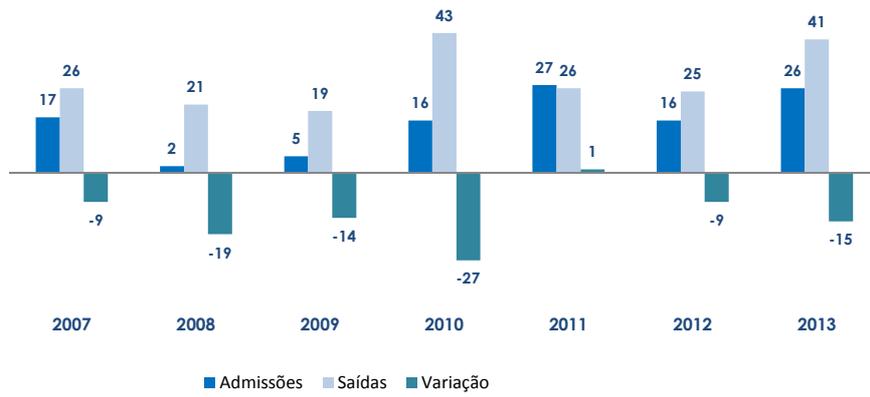


Gráfico 10 – Evolução do movimento de pessoal

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

O número de trabalhadores e dirigentes intermédios avaliados foi de 204 (vd. Quadro 12).

Carreira	Nº de trabalhadores
Dirigente	12
Técnico Superior	36
Informático	11
Assistente Técnico	135
Assistente Operacional	9
Médico	1
Total	204

Quadro 12 – Número de efetivos avaliados em 2012

No âmbito de aplicação do SIADAP 3, foram cumpridas as percentagens máximas de desempenho previstas no artigo 75º da Lei, tendo o conselho coordenador de avaliação (CCA) validado as menções qualitativas, atribuídas por carreira (vd. quadro 13).

Carreira	Nº de trabalhadores		Total
	Excelente	Relevante	
Técnico Superior	1	8	9
Informático	1	2	3
Assistente Técnico	7	36	43
Assistente operacional	1	2	3
Total	10	48	58

Quadro 13 – Avaliação Excelente/Relevante

Analisadas as avaliações de 2012 nos termos da legislação em vigor verificou-se que um grupo de trabalhadores não obteve avaliação regular.

Nos termos do nº 6 do artigo 42º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as devidas alterações releva a última avaliação nos termos da referida lei.

Assim, enumeram-se os trabalhadores em questão, bem como os respetivos motivos:

Carreira	Nº de funcionários	Justificação da falta de avaliação
Técnico Superior	1	Ausências prolongadas por doença
Assistente Técnico	5	Ausências prolongadas por doença e exercício de funções no sindicato
Total	6	

Quadro 14 – Avaliação não regular

INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO**ABSENTISMO**

Nos termos dos artigos 184º a 193º da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, em 2013, registaram-se 9711 dias não trabalhados devido a (vd. Mapa IX):

- 4.773 dias de férias;
- 256 dias de formação;
- 4.682 dias de ausência ao trabalho.

O número de dias de ausência ao trabalho registou um acréscimo de 4% em 2013.

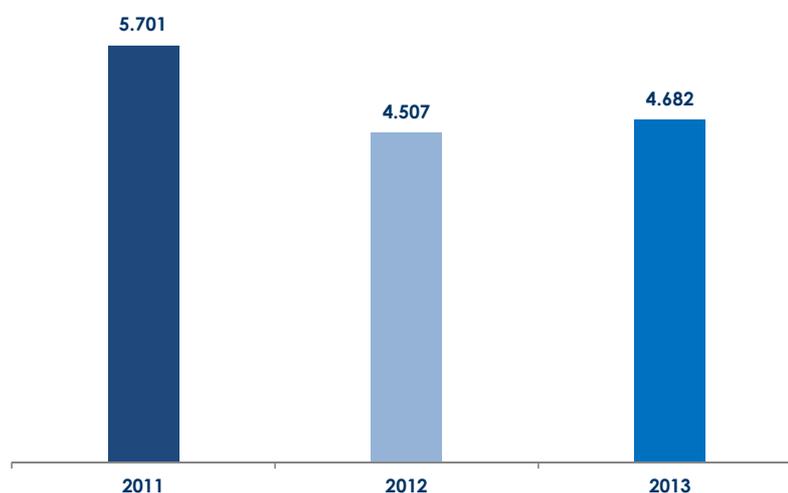


Gráfico 11 – Evolução do nº de dias de ausência

Da comparação do absentismo dos dois últimos anos, verifica-se um aumento no número de dias de ausência no ano de 2013, em resultado do aumento de faltas por doença. (vd. Gráfico 12).

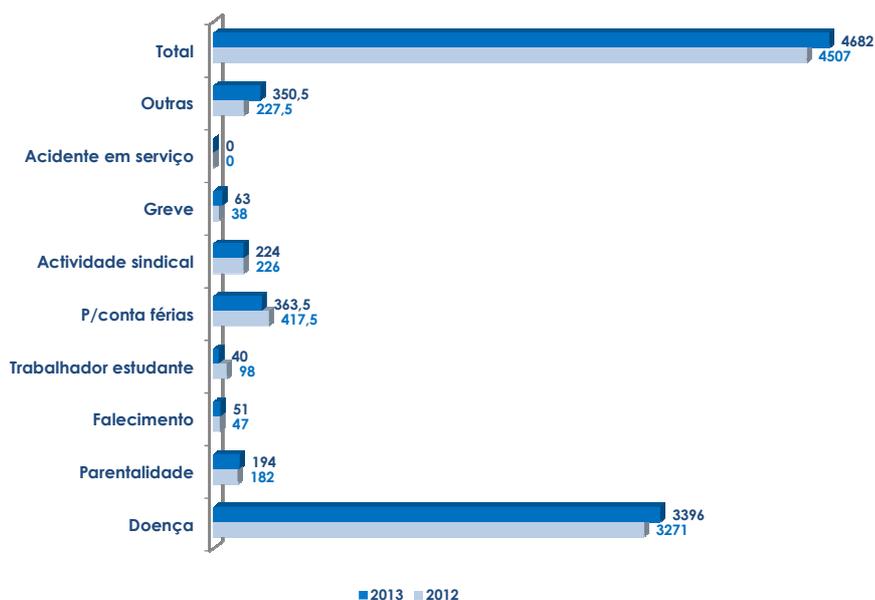


Gráfico 12 – Absentismo 2012/2013

Todavia fazendo uma análise por escalão de faltas por doença verifica-se uma diminuição do número de trabalhadores a faltar por doença em todos os escalões, excepto nos trabalhadores com mais de 90 dias de faltas, em que se verificou um aumento o que contribuiu para o acréscimo do número de ausências e conseqüente aumento da taxa de absentismo (vd quadro 15).

Nº de faltas por doença (dias)	Nº de Trabalhadores	
	2012	2013
0 e 10	54	36
10 e 20	16	15
20 e 30	13	5
30 e 60	11	10
60 e 90	6	2
mais de 90	8	11
Total	108	79

Quadro 15 – Nº de trabalhadores com faltas por doença

O número médio de dias de ausência por trabalhador situou-se nas 26 faltas por trabalhador.

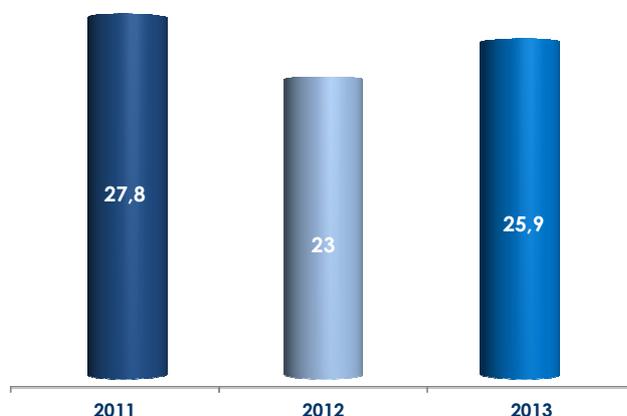


Gráfico 13 – Evolução do nº de dias de ausência por colaborador

O maior número de faltas ficou a dever-se à carreira de assistente técnico e técnico superior com uma média de ausências de 30,0 e 27,1 dias, respetivamente.

Carreira	Nº Dias de ausência	Nº de trabalhadores	Média (dias)
	2013		
Dirigente	95	14	6,8
Téc. Superior	976	36	27,1
Informático	102,5	10	10,3
Assistente Técnico	3395,5	113	30,0
Assistente Operacional	113	7	16,1
Médico	0	1	0,0
Total	4682	181	25,9

Quadro 16 - Nº de dias de ausência por grupo profissional

A ausência motivada por greve ou por exercício da actividade sindical totalizou 2094 horas não trabalhadas (vd. Mapa X).

A atividade sindical a que se referem as horas não trabalhadas constantes do quadro seguinte, respeita à atividade exercida por um trabalhador na qualidade de membro do Secretariado Regional de Lisboa e Vale do Tejo do SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, ao abrigo do disposto nos artigos 249º e 250º, nº 2, alínea a) e nº 9, ambos do Regulamento anexo II do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado

pela Lei nº 59/2008 de 11 de Setembro, aplicável por remissão operada no nº 2 do artigo 339º do Regime daquele diploma.

Carreira	Actividade sindical	Greve
Técnico Superior	0	145
Informático	0	31
Assistente Técnico	1620	283
Assistente Operacional	0	15
Total	1.620	474

Quadro 17 – Actividade sindical e greve (nº horas)

Os dias de ausência ao trabalho foram justificados maioritariamente por doença:

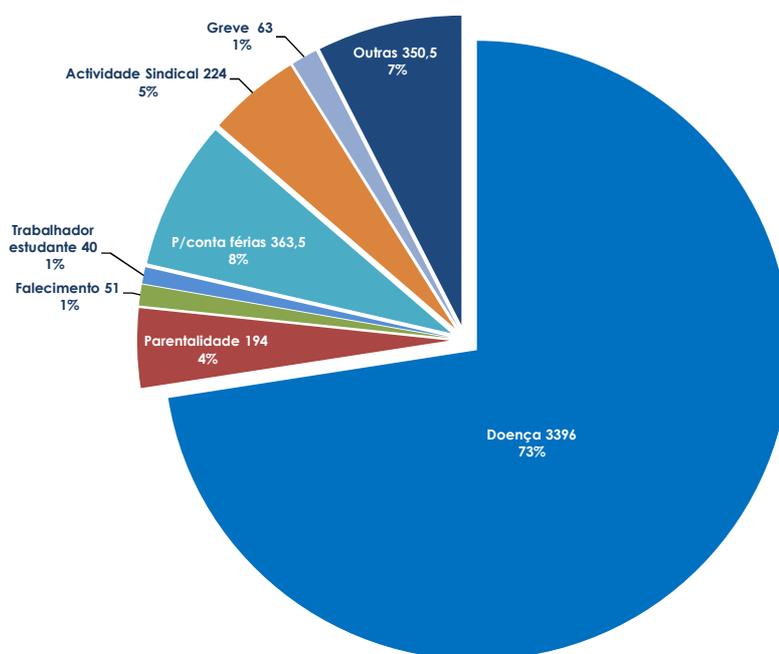


Gráfico 14 -Ausências ao trabalho-2013

Em termos percentuais a doença representa 73% das ausências ao trabalho.

Dos 3.396 dias de ausência por doença, foi possível constatar que estão relacionados com intervenções cirúrgicas e doenças, do foro oncológico e psíquico, que originam períodos de ausência muito prolongados.

Parte significativa dos dias de ausência por doença estão relacionados com um pequeno número de 11 trabalhadores que registou um período de

ausências de 2.294 faltas, o que representa 67,5% do total dos dias de ausência por doença.

A metodologia de cálculo do absentismo foi efectuada com base nos valores obtidos nos mapas anuais das ausências ao trabalho da aplicação GERHUP, foram consideradas como ausências ao trabalho as faltas por conta das férias e excluídos os dias de férias e formação.

Desta forma a taxa de absentismo rondou os 11,4%.

A evolução recente da taxa de absentismo está, fundamentalmente correlacionada como aumento de situações graves de doença prolongada.

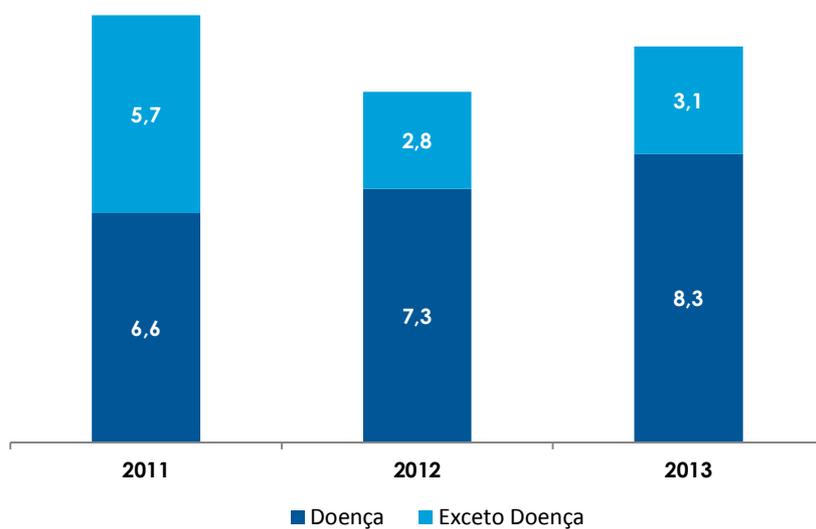


Gráfico 15 - Evolução da taxa de absentismo

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Em 2013, o total de horas efetuadas pelos trabalhadores nas situaões previstas nos artigos 158º a 165º da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro com as devidas alteraões, englobaram:

- trabalho extraordinário diurno efetuado por um motorista e 3 assistentes técnicos no secretariado da Direção;
- trabalho em dia de descanso semanal complementar, realizado por trabalhadores da Direção de Serviços de Informática;
- trabalho em dias de descanso semanal complementar realizado por trabalhadores, na Divisão de Controlo da Prestação Convencionada, Divisão de Processamento de Reembolsos, Divisão de Gestão Documental e na Direção de Serviços de Consultoria Médica .

Em 2013, registou-se uma diminuição do número de horas de trabalho extraordinário e suplementar em 55,78% (vd. Mapa XVI).

Designação da hora Extraordinária	2010	2011	2013
Trabalho Extraordinário diurno	570,0	541,0	464,0
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	9,0	12,0	0,0
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	8928,0	11437,0	7232,0
Trabalho em dias feriado	0,0	0,0	0,0
Total	9507,0	11990,0	7696,0

Quadro 18 – Nº horas de trabalho extraordinário e suplementar (unid: horas)

Através do cálculo da taxa de trabalho suplementar verificou-se que em média cada trabalhador despendeu anualmente 2,6% de horas em trabalho extraordinário.

O trabalho em dias de descanso complementar, justificou-se pela necessidade de garantir uma redução dos prazos de pagamento e, muito especialmente,

para assegurar a capacidade de resposta às solicitações sazonais ou erráticas (vd. Gráfico 16).

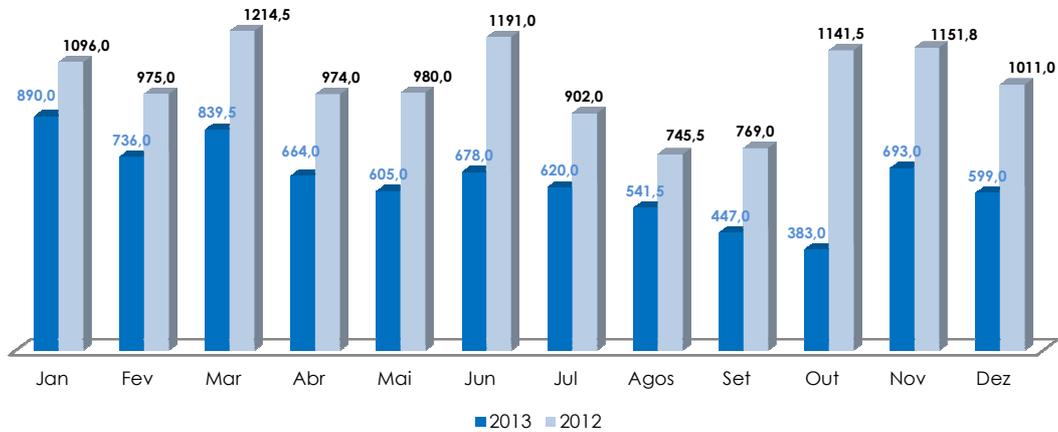


Gráfico 16 - Distribuição mensal das horas extraordinárias e suplementares

FORMAÇÃO

No ano em apreço procurou-se contemplar ações de carácter geral e ações específicas orientadas para as necessidades próprias da ADSE, mantendo-se a parceria com o Instituto Nacional de Administração (INA).

Os trabalhadores frequentaram diversas ações de carácter geral, nomeadamente:

- no âmbito dos assuntos jurídicos, foi frequentado o workshop “CPA- o que vai mudar”, “o principio da estabilidade e segurança no emprego no art. 53º da CRP- breve introdução e caraterização-desafios atuais”.
- no domínio da comunicação e comportamento destaca-se a frequência nos cursos de “Técnicas de gestão de conflitos”.

Com a entrada em produtivo do sistema de gestão de recursos humanos partilhados (GERHUP), foi frequentada a ação de formação, “Gerhup - gestão administrativa de pessoal e processamento de vencimentos” e “workshop-Ad-hoc queries-criar mapas e consultar mapas”.

Destacam-se também as frequências nos cursos:

- “O procedimento concursal”;
- “A proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas”;
- “Empregabilidade de quadros qualificados portugueses em tempo de crise”;
- “Sessão de sensibilização de software open source para a administração pública: portais e desenvolvimento de websites”.

No que respeita a tecnologias de informação, destacou-se a formação sobre a nova plataforma vortal- “Vortal Next”.

A formação em informática, abrangeu:

- “IT Pro Airlift: Infraestrutura & Data Plataform”;
- “Microstrategy Express workshop/Attendee.registration”.

A nível interno foram realizadas ações de formação na nova aplicação de Sistema de Informação de Gestão Documental –SIGD, novos procedimentos em algumas modalidades da tabela do regime livre nas várias vertentes, nomeadamente procedimentos a seguir em ópticas, estomatologia, transportes, prioritários MCC, psicologia e radiologia a trabalhadores da Direção-Geral.

Destaca-se também as ações de formação sobre a aplicação das juntas médicas e expediente e gestão documental nos domínios da digitalização, procedimentos com a receção e expedição de correspondência, análise previa e triagem de correspondência, procedimentos nos ofícios de devolução e SICOF-Registo de faturação.

Foram realizadas 13 ações externas e 19 internas (vd. Mapa XI).

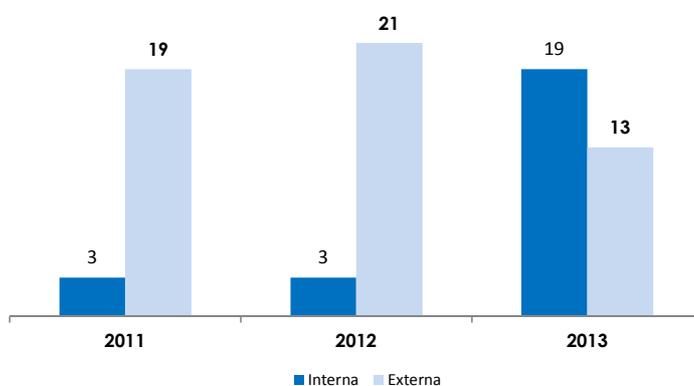


Gráfico 17 – Ações de formação realizadas

Em 2013, face à necessidade de desenvolvimento de competências relacionadas com a entrada em vigor de nova legislação decorrente da reestruturação da administração pública, bem como alterações nos sistemas de informação e admissões de novos trabalhadores, foram asseguradas 253 participações.

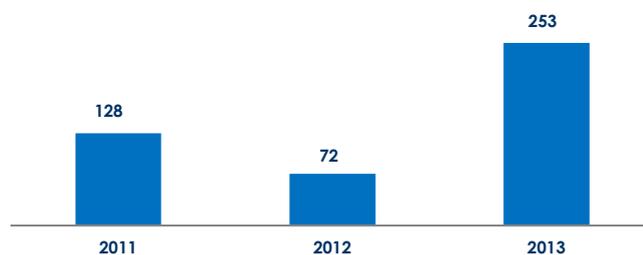


Gráfico 18 - Participações em ações de formação

O número de participantes foi de 173, sendo que os grupos profissionais dos assistentes técnicos e dos técnicos superiores foram os mais representativos.

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Médica	Total
Participantes em ações internas	12	22	1	93	2	1	131
Participantes em ações externas	1	22	3	16	0	0	42
Total de participantes em ações de formação	13	44	4	109	2	1	173

Quadro 19 - Participantes em ações de formação por carreira

A formação envolveu a afetação de 1370,5 horas (vd. Mapa XII).

Em 2013, apesar do número de participações ter aumentado (vd. Mapa XIII), verifica-se um decréscimo da despesa, derivado do aumento do número de ações internas que não envolveram custos adicionais, (vd. Mapa XIV) conforme demonstra o gráfico que se segue:

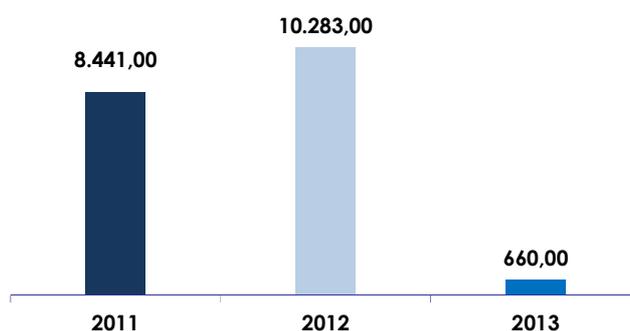


Gráfico 19 - Custos com a formação (uni.: euros)

A taxa de participação ou seja a relação entre o número de trabalhadores que beneficiaram de ações de formação relativamente ao efectivo no ano 2013 foi de 95,6%.

Relativamente à taxa de formação, ou seja, a relação entre o número total de horas de formação despendidas e o número de horas de trabalho possíveis é de 0,5%.

No que concerne ao grau de participação, em 2013 cada trabalhador participou na formação, em média, 7,6 horas. A duração média de cada acção de formação foi de 8 horas.

A seguir apresenta-se a evolução de vários indicadores neste domínio da formação:

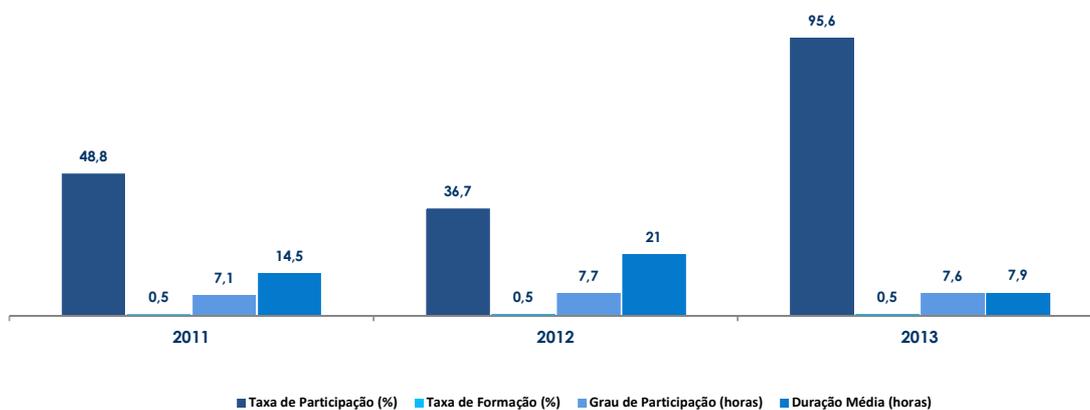


Gráfico 20 - Indicadores de formação

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

As despesas com pessoal (vd. Mapa XVII) constituem parte significativa das despesas, representando 12% das despesas de administração da Direção-Geral.

	2009	2010	2011	2012	2013	VAR. %
Remunerações certas e permanentes	5.094.316	4.694.808	4.291.293	3.873.831	4.042.191,70	4,3%
Abonos variáveis ou eventuais	290.720	261.480	225.780	145.202	120.897,80	-16,7%
Segurança Social	360.393	648.775	726.233	669.483	840.268,29	25,5%
Aquisição de Serviços	0	30.554	27.654	10.283	23.442,04	128,0%
Total	5.745.429	5.635.618	5.270.960	4.698.799	5.026.800	7,0%

Quadro 20 – Despesas com Pessoal (unid. euros)

O acréscimo na despesa em relação ao ano anterior na ordem dos 328,001 mil euros (7,0%), apesar de se manterem as regras de atribuição do abono de família, a redução remuneratória, alterações no pagamento das horas extraordinárias e saídas por aposentação deveu-se :

- Reposição do pagamento subsidio de ferias, nos termos da Lei nº 39/2013, de 21 de junho;
- Reposição do pagamento do subsidio de natal em duodécimos nos termos do artigo 28º da Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro;
- Admissão de 8 estagiários ao abrigo do PEPAC.

O leque salarial líquido situou-se nos 8,3 o que significa que a remuneração mais alta é 8 vezes superior à mais baixa.

A remuneração anual média por colaborador foi de 22.332,55€ que acrescido de abonos e segurança social determinou o custo médio por colaborador de 27.642,86€.

Os encargos com as prestações sociais apresentaram comportamentos evolutivos diferenciados, com pequenas oscilações, verificando-se em 2013 um acréscimo de 166.44 euros:

Prestações Sociais	2011	2012	2013
Subsídio de refeição	190.929	188.440	169.298
Rem doença mater/pater	780	0	0
Subsídio familiar crianças e jovens	10.890	9.643	8.177
Outras prestações familiares	0	214	2.515
Acidentes em serviço e doenças profissionais	558	73	331
Outras pensões	30.845	26.448	30.848
Contribuições CGA-Parentalidade	36.679,45	0,00	0,00
Contribuições para a segurança social-CGA	542.106,64	465.233	672.569
Contribuições S. Soc. SS	13.867,74	79.046,34	47.198
Parentalidade		8.895,32	11.197
Outras Despesas		214	2.515
Total	826.656	778.205	944.649
Varição anual	0	0	0

Quadro 21 – Despesas com Prestações Sociais (unid. euros)

Cerca de 56% dos encargos com pessoal respeitam à remuneração base:

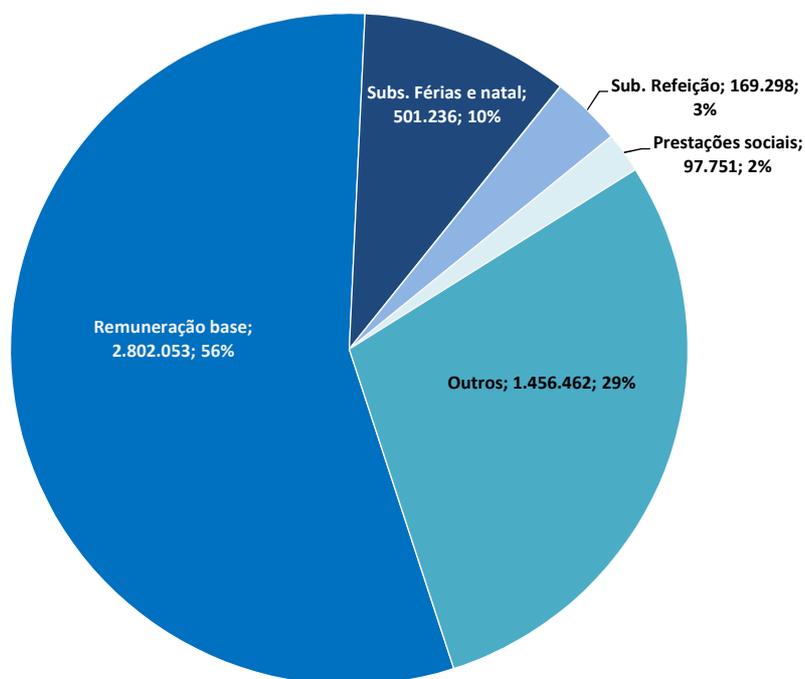


Gráfico 21 - Repartição dos encargos com o pessoal-2013

SÍNTESE

A análise dos diversos indicadores que caracterizam os recursos humanos da Direção-Geral permite as seguintes conclusões:

- A reorganização dos Serviços, a aposta nas novas tecnologias de informação e a migração para outra plataforma informática, permitiram até à presente data, a prossecução dos principais objetivos da Direção-Geral;
- A concentração da distribuição dos efetivos em escalões etários mais elevados e a recente pressão de pedidos de aposentação, constituem fatores de risco, que obrigam a uma atenção redobrada na gestão de admissões de trabalhadores;
- A taxa de reposição de trabalhadores foi superior a 50% o que permitiu à Direção-Geral colmatar o número de saídas, recorrendo ao regime da mobilidade interna.

GLOSSÁRIO

ADSE	-Direção-Geral de Proteção Social aos trabalhadores que exercem funções Públicas
CGA	Caixa Geral de Aposentações
GERHUP	Gestão de recursos humanos partilhada
INA	-Instituto Nacional de Administração
LVCR	-Lei dos regimes de Vinculação de Carreiras e Remunerações
PEPAC	Programa de Estágios Profissionais na Administração Central
RCTFP	Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas
SIADAP	-Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública
SICOF	Sistema de Informação para a conferência da faturação
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
SME	Mobilidade Especial

ÍNDICE DE MAPAS

MAPA I – Mapa de Pessoal aprovado.....	38
MAPA II – Número de trabalhadores	40
MAPA III - Estrutura Etária	40
MAPA IV - Estrutura de antiguidades	41
MAPA V - Trabalhadores deficientes	41
MAPA VI - Estrutura habilitacional	41
MAPA VII – Regressos/Admissões de trabalhadores.....	42
MAPA VIII - Motivo das saídas dos trabalhadores.....	42
MAPA IX – Número total de dias de ausências	43
MAPA X – Horas não trabalhadas	44
MAPA XI – Ações de formação profissional.....	44
MAPA XII – Horas despendidas em ações de formação.....	44
MAPA XIII – Participações em ações de formação	44
MAPA XIV – Despesas com Formação	44
MAPA XV - Modalidades de horários.....	45
MAPA XVI - Trabalho suplementar e extraordinário	46
MAPA XVII - Encargos com pessoal	47

MAPA I – Mapa de Pessoal aprovado

MAPA DE PESSOAL DE 2013 <small>(art.º 5º da LVCR)</small>																			
Atribuições/competências/actividades	Unidade orgânica/centros de competência ou de produção/área de actividades	Cargos/carreiras/categorias											Área de formação académica e/ou profissional	Nº de postos de trabalho	Observações				
		Director-Geral ⁽¹⁾	Subdirector-Geral ⁽¹⁾	Director de serviços ⁽¹⁾	Chefe de divisão ⁽¹⁾	Técnico superior	Carreira Médica	Especialista de informática	Técnico de informática	Coordenador técnico	Assistente técnico	Encarregado geral operacional				Encarregado operacional	Assistente operacional		
Actividade A - Dirigente Actividade I - Secretariado da Direcção Superior. Actividade M - Tratamento de documentação, tarefas relacionadas com o expediente e arquivo, bem como serviços de apoio à Actividade da Direcção-Geral.	Direcção superior	1	2							2		1							
Sub-total da Direcção		1	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1			6			
Actividade A - Dirigente Competência: Gerir a qualidade de beneficiário Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.	Direcção de Serviços de Beneficiários (DSB)			1	1			5				1					13	Licenciatura em Direito e História	
Sub-total da DSB		0	0	1	1	5	0	0	0	1	13	0	0	0		21			
Actividade A - Dirigente Competência: Gestão do Sistema de Benefícios	Direcção de Serviços de Administração de Benefícios (DSAB)			1														1	
Actividade A - Dirigente Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.	Divisão de Controlo da Facturação (DICOF)				1			14				1						21	A
Sub-total da DICOF		0	0	0	1	14	0	0	0	1	21	0	0	0		37			
Actividade A - Dirigente Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.	Divisão de processamento de comparticipações (DPC)				1			7				1						29	A
Sub-total da DPC		0	0	0	1	7	0	0	0	1	29	0	0	0		38			
Actividade A - Dirigente Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade L - Verificação documental, recolha de dados, organização processual, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e actividades de expediente.	Divisão de Estudos e Gestão da rede (DEGER)				1			2										3	A
Sub-total da DEGER		0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0		3			
Sub-total da DSAB		0	0	1	3	23	0	0	0	2	50	0	0	0		79			
Actividade A - Dirigente Competência: Gestão financeira e orçamental Actividade A - Dirigente Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade H - Coordenação técnica e administrativa. Actividade G - Gestão de tesouraria Actividade J - Tarefas administrativas associadas à gestão de recursos humanos, orçamental, financeira e patrimonial, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.	Direcção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF) Divisão Financeira (DIF)			1														1	B
Sub-total da DIF		0	0	0	1	3	0	0	0	0	12	0	0	0		16			
Actividade A - Dirigente Actividade J - Tarefas administrativas associadas à gestão de recursos humanos, orçamental, financeira e patrimonial, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente. Actividade O - Coordenação de assistentes operacionais Actividade M - Tratamento de documentação, tarefas relacionadas com o expediente e arquivo, bem como serviços de apoio à Actividade da Direcção-Geral	Divisão de Aprovisionamento e Património (DAPAT)											5						1	
Sub-total da DAPAT		0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	0	0	1		7			
Actividade B - Elaboração de estudos, informações e pareceres, planeamento, análise técnica, auditoria, gestão processual, organização e métodos de trabalho. Actividade J - Tarefas administrativas associadas à gestão de recursos humanos, orçamental, financeira e patrimonial, secretariado, tratamento de documentação, processamento, arquivo e expediente.	Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DRH)							1										3	D
Sub-total da DRH		0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0		4			
Sub-total da DSAF		0	0	1	2	4	0	0	0	0	20	0	0	1		28			

MAPA II – Número de trabalhadores

Carreira	Modalidade de vinculaço	Total de efectivos		Total
		Mulheres	Homens	
Dirigente	Comissão de Serviço	8	6	14
		Total:	8	6
Técnic Superior	Contrato de trabalho em funçoões públicas por tempo indeterminado	32	4	36
		Total:	32	4
Assistente Técnico	Contrato de trabalho em funçoões públicas por tempo indeterminado	98	15	113
		Total:	98	15
Assistente Operacional	Contrato de trabalho em funçoões públicas por tempo indeterminado	2	5	7
		Total:	2	5
Informático	Contrato de trabalho em funçoões públicas por tempo indeterminado	4	6	10
		Total:	4	6
Médico	Contrato de trabalho em funçoões públicas por tempo indeterminado	1	0	1
		Total:	1	0
Total		145	36	181

MAPA III - Estrutura Etária

Escalão etário	Homens	Mulheres	Total
70 e mais	0	0	0
65-69	0	1	1
60-64	7	19	26
55-59	8	42	50
50-54	6	20	26
45-49	2	18	20
40-44	5	24	29
35-39	7	18	25
30-34	1	2	3
25-29	0	1	1
18-24	0	0	0
Até 18 anos	0	0	0
Total	36	145	181

MAPA IV - Estrutura de antiguidades

Níveis Antiguidade	Mulheres	Homens	Total
Até 5 anos	4	0	4
5-9	3	0	3
10-14	40	8	48
15-19	19	7	26
20-24	10	1	11
25-29	12	6	18
30-35	11	5	16
Mais 36 anos	46	9	55
Total	145	36	181

MAPA V - Trabalhadores deficientes

Carreira	Nº de trab. deficientes		Total
	M	H	
Técnico Superior	1	0	1
Assistente técnico	3	1	4
Total	4	1	5

MAPA VI - Estrutura habilitacional

Habilitações Literárias	H	M	Total
Menos de 4 Anos Escolaridade	0	0	0
4 Anos de Escolaridade	3	0	3
6 Anos de Escolaridade	0	12	12
9 Anos de Escolaridade	3	25	28
11 Anos de Escolaridade	4	24	29
12 Anos de Escolaridade	8	35	43
Bacharelato	1	1	2
Licenciatura	16	46	61
Mestrado	1	2	3
Doutoramento	0	0	0
Total	36	145	181

MAPA VII – Regressos/Admissões de trabalhadores

Carreira	Modos de ocupação do posto de trabalho								Total	
	Procedimento Concursal		Mobil. interna órgão /serviço		Regresso de licença		Outras situações			
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		
Dirigente							2	3	5	
Técnico Superior			1	3				1	5	
Assistente Técnico			1	9				2	12	
Assistente Operacional			3						3	
Informático		1							1	
Total	0	0	5	12	0	0	0	2	6	26

MAPA VIII - Motivo das saídas dos trabalhadores

Carreira	Motivo das saídas					Total
	Aposentação	Limite Idade	Concurso	Falecimento	Outras	
Dirigente	2				3	5
Técnico Superior				1	4	5
Informático	1					1
Assistente Técnico	17		4		6	27
Assistente Operacional	3					3
Total	23	0	4	1	13	41

MAPA IX – Número total de dias de ausências

Designação da falta	Carreira	Número de Dias		Total
		Mulher	Homem	
Protecção na parentalidade	Técnico Superior	194	0	194
	Total:	194	0	194
Falecimento de familiar	Dirigente	9	1	10
	Técnico Superior	14	0	14
	Assistente Técnico	22	5	27
	Total:	45	6	51
Doença	Dirigente	84	0	84
	Técnico Superior	367	213	580
	Informático	56	15	71
	Assistente Técnico	2426	137	2563
	Assistente Operacional	0	98	98
	Total:	2933	463	3396
Trabalhador estudante	Assistente Técnico	40	0	40
	Total:	40	0	40
Por conta do periodo de férias	Técnico Superior	63	8,5	71,5
	Informático	6	4	10
	Assistente Técnico	254	19	273
	Assistente Operacional	9	0	9
	Total:	332	31,5	363,5
Greve	Técnico Superior	18	1	19
	Informático	1	3	4
	Assistente Técnico	31	7	38
	Assistente Operacional	2	0	2
	Total:	52	11	63
Actividade sindical	Assistente Técnico	0	224	224
	Total:	0	224	224
Outras	Dirigente	1	0	1
	Técnico Superior	34,5	63	97,5
	Informático	8	11	19
	Assistente Técnico	206,5	22,5	229
	Assistente Operacional	3	1	4
	Total:	253	97,5	350,5
Total:		3849	833	4682

MAPA X – Horas não trabalhadas

Carreira	Actividade sindical	Greve
Técnico Superior	0	145
Informático	0	31
Assistente Técnico	1620	283
Assistente Operacional	0	15
Total	1.620	474

MAPA XI – Ações de formação profissional

Duração	Menos de 30 h	30 a 59 horas	60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	19	0	0	0
Externas	13	0	0	0
Total	32	0	0	0

MAPA XII – Horas despendidas em ações de formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Médica	Total
Horas despendidas em ações internas	108,5	240,5	10,5	618,5	2	56	1036
Horas despendidas em ações externas	21	168	31	114,5	0	0	334,5
Total de horas em ações de formação	129,5	408,5	41,5	733	2	56	1370,5

MAPA XIII – Participações em ações de formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Médica	Total
Participantes em ações internas	21	35	2	139	2	8	207
Participantes em ações externas	1	23	4	18	0	0	46
Total de participantes em ações de formação	22	58	6	157	2	8	253

MAPA XIV – Despesas com Formação

Tipos de Formação	custos
Formação interna	0
Formação externa	660,00
Total	660,0

MAPA XV - Modalidades de horários

Designação do horário	Carreira	Modalidades de horários
Horário flexível	Técnico Superior	28
	Assistente Técnico	80
	Assistente Operacional	6
	Informático	6
	Total:	120
Assistência á família	Técnico Superior	7
	Informático	1
	Assistente Técnico	5
	Total:	13
Horário desfasado	Assistente Técnico	10
	Total:	10
Jornada contínua	Assistente Técnico	15
	Total:	15
Trabalho por turnos	Informático	3
	Total:	3
Isenção de horário	Dirigente	14
	Assistente Técnico	2
	Assistente Operacional	1
	Informático	1
	Médico	1
	Total:	19
Horário Flexível Amamentação	Técnico Superior	1
	Total:	1
	Total:	181

MAPA XVI - Trabalho suplementar e extraordinário

Designação da hora Extraordinária	2013
Trabalho Extraordinário diurno	464,0
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	0,0
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	7232,0
Trabalho em dias feriado	0,0
Total	7696,0

MAPA XVII - Encargos com pessoal

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Var%
Pessoal quadros-pessoal em funções	3.761.530,70	3.735.228,21	3.364.840,46	3.041.801,14	2.988.496,90	2.802.052,51	-6,2%
Pessoal em reg. de tarefa ou avença	0,00	339.229,90	345.368,60	374.060,35	420.234,05	416.230,55	-1,0%
Pessoal aguardando aposentação	22.330,26	14.524,92	42.918,41	25.785,62	15.289,60	66.143,60	332,6%
Pessoal em qualquer outra situação	31.790,73	13.840,16	25.577,30	31.640,33	120.034,90	6.917,10	-94,2%
Pessoal em aq. outra situação-PIDDAC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Gratificações	28.528,65	35.423,93	35.221,59	23.675,73	26.265,79	25.152,36	-4,2%
Representação	59.594,45	56.525,35	51.567,57	43.137,83	46.369,23	47.685,23	2,8%
Suplementos e prémios	9.332,71	27.026,23	21.578,84	16.464,24	15.972,81	7.475,76	-53,2%
Subsídio de refeição	231.717,09	225.550,62	196.283,08	190.928,79	188.439,55	169.298,18	-10,2%
Subsídio de refeição-PIDDAC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio de férias e natal-pessoal em funções	643.245,29	643.513,17	606.871,76	542.918,75	52.728,61	501.236,41	850,6%
Subsídio de férias e natal-pes. em funções-anos anteriores	0,00	0,00	0,00	100,12	0,00	0,00	0,0%
Remun. por doença e matern./patern.	4.711,60	3.453,22	4.580,63	779,65	0,00	0,00	0,0%
REMUN. CERTAS E PERMANENTES	4.792.781,48	5.094.315,71	4.694.808,24	4.291.292,55	3.873.831,44	4.042.191,70	4,3%
Horas extraordinárias	8.770,68	7.451,09	6.353,86	5.145,21	4.042,24	3.094,64	-23,4%
Ajudas de custo	206,92	356,87	1.230,18	400,01	900,45	420,88	-53,3%
Abonos para falhas	939,33	2.988,50	2.859,05	2.752,65	2.179,07	2.312,26	6,1%
Formação	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio por turno	13.776,59	14.113,14	13.691,04	13.179,93	12.585,08	9.091,26	-27,8%
Indemnizações por cessação de funções	34.278,33	32.782,28	74.427,11	45.037,85	19.671,73	40.962,41	108,2%
Prémios de desempenho	19.616,94	17.479,82	21.757,78	0,00	0,00	0,00	0,0%
Outros abonos em num. ou espécie	207.440,29	215.548,77	141.161,44	159.264,62	105.823,26	65.016,35	-38,6%
ABONOS VARIÁVEIS OU EVENTUAIS	285.029,08	290.720,47	261.480,44	225.780,27	145.201,83	120.897,80	-16,7%
Contribuições da Entidade Patronal p/ADSE	0,00	0,00	0,00	91.285,51	79.716,87	67.432,66	-15,4%
Subsídio Familiar a Crianças e Jovens	20.881,90	20.162,36	17.714,34	10.890,03	9.642,60	8.176,99	-15,2%
Outras prestações familiares	0,00	208,85	0,00	0,00	213,86	0,00	-100,0%
Contribuições S. Soc. SS	0,00	0,00	4.876,39	13.867,74	79.046,34	47.197,95	-40,3%
Acid. em serviço e doenças prof.	52,01	172,30	0,00	558,29	72,52	330,67	356,0%
Outras Pensões	30.317,56	30.901,50	30.845,36	30.845,36	26.447,90	30.848,24	16,6%
Seguros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contribuições CGA-parentalidade/Parentalidade	0,00	7.796,30	17.941,09	36.679,45	0,00	0,00	0,0%
Deslocações e estadas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contribuições para a segurança social-CGA	0,00	301.151,38	577.397,86	542.106,64	465.233,36	672.569,16	44,6%
Outras Despesas	0,00	0,00	0,00	0,00	213,86	2.515,32	1076,2%
Parentalidade	0,00	0,00	0,00	0,00	8.895,32	11.197,30	25,9%
SEGURANÇA SOCIAL	51.251,47	360.392,69	648.775,04	726.233,02	669.482,63	840.268,29	25,5%
Seguros- Estágios profissionais na A. P.	0,00	0,00	68,52	63,42	0,00	93,96	0,0%
Formação	0,00	0,00	16.679,75	8.441,00	10.283,42	660,00	-93,6%
Estágios profissionais na Administração	0,00	0,00	13.805,58	19.149,87	0,00	22.688,08	0,0%
AQUISIÇÃO DE SERVIÇOS	0,00	0,00	30.553,85	27.654,29	10.283,42	23.442,04	128,0%
Total	5.129.062,03	5.745.428,87	5.635.617,59	5.270.960,13	4.698.799,32	5.026.799,83	7,0%

