


Balanço Social

2016



SICAD

Serviço de Intervenção nos
Comportamentos Aditivos
e nas Dependências

FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2016

Autor: Divisão de Gestão Recursos (DGR)

Editor: Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD)

Morada: Alameda das Linhas de Torres, n.º 117-Edifício D. Carlos I, 2.º andar - 1750-147 Lisboa

Edição: Lisboa 2016

ÍNDICE GERAL

| | |
|---|-----------|
| 1. NOTA INTRODUTÓRIA..... | 7 |
| 2. CARACTERIZAÇÃO DO SICAD..... | 8 |
| 2.1. IDENTIFICAÇÃO..... | 8 |
| 2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES..... | 9 |
| 2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA..... | 10 |
| 3. METODOLOGIA | 11 |
| 4. RECURSOS HUMANOS DO SICAD E CDT..... | 12 |
| 5. CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS CONTABILIZADOS EM SEDE DE BALANÇO SOCIAL..... | 14 |
| 5.1. NÚMERO DE EFETIVOS E SUA EVOLUÇÃO..... | 14 |
| 5.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO..... | 16 |
| 5.3. GRUPOS DE PESSOAL..... | 17 |
| 5.4. ESTRUTURA ETÁRIA..... | 20 |
| 5.5. ANTIGUIDADE..... | 21 |
| 5.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL..... | 23 |
| 5.7. MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS..... | 24 |
| 5.7.1. Entradas e Saídas | 24 |
| 5.8. PRESTAÇÃO DE TRABALHO..... | 26 |
| 5.8.1. Modalidade de Horário | 26 |
| 5.8.2. Período Normal de Trabalho | 27 |
| 5.8.3. Trabalho Extraordinário | 27 |
| 5.9. ABSENTISMO..... | 28 |
| 5.10. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS..... | 30 |
| 5.10.1 Remunerações | 30 |

ÍNDICE GERAL (cont.)

| | | |
|---------|---|----|
| 5.10.2. | Tipo de Encargos | 32 |
| | Suplementos Remuneratórios | 33 |
| | Prestações e Benefícios Sociais | 34 |
| 5.10.3. | Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal | 35 |
| 5.10.4. | Distribuição dos Encargos por Serviço | 37 |
| 5.11. | HIGIENE E SEGURANÇA..... | 37 |
| 5.11.1. | Acidentes em Serviço..... | 37 |
| 5.12. | FORMAÇÃO PROFISSIONAL..... | 38 |
| 5.12.1. | Participantes, participações e horas investidas em formação | 38 |
| 5.12.2. | Investimento financeiro em formação | 40 |
| 5.13. | RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA..... | 41 |
| 6. | SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS..... | 42 |
| 6.1. | FÓRMULAS DOS INDICADORES..... | 43 |
| 7. | CONCLUSÕES..... | 47 |
| 8. | ANEXOS..... | 48 |
| 8.1. | SIGLAS E ABREVIATURAS..... | 48 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| Numeração | Descrição | Página |
|----------------|---|--------|
| Gráfico n.º 1 | Distribuição dos recursos humanos do SICAD..... | 12 |
| Gráfico n.º 2 | Distribuição dos recursos humanos do SICAD/CDT..... | 13 |
| Gráfico n.º 3 | Distribuição dos efetivos por serviço..... | 14 |
| Gráfico n.º 4 | Distribuição dos efetivos entre SICAD e CDT..... | 15 |
| Gráfico n.º 5 | Distribuição dos efetivos por género..... | 15 |
| Gráfico n.º 6 | Distribuição dos efetivos por serviço e género..... | 15 |
| Gráfico n.º 7 | Distribuição dos efetivos por relação jurídica de emprego..... | 16 |
| Gráfico n.º 8 | Distribuição dos efetivos por serviço e relação jurídica de emprego | 17 |
| Gráfico n.º 9 | Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal..... | 17 |
| Gráfico n.º 10 | Distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal..... | 18 |
| Gráfico n.º 11 | Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2015-2016..... | 18 |
| Gráfico n.º 12 | Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e género..... | 19 |
| Gráfico n.º 13 | Distribuição dos efetivos por tipo de carreiras..... | 19 |
| Gráfico n.º 14 | Distribuição dos efetivos por estrutura etária..... | 20 |
| Gráfico n.º 15 | Distribuição dos efetivos por antiguidade..... | 21 |
| Gráfico n.º 16 | Distribuição dos efetivos por antiguidade e género..... | 22 |
| Gráfico n.º 17 | Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade..... | 23 |
| Gráfico n.º 18 | Distribuição dos efetivos por habilitações e género..... | 23 |
| Gráfico n.º 19 | Distribuição das entradas e saídas por serviço..... | 24 |
| Gráfico n.º 20 | Fluxo de entradas e saídas por grupo de pessoal..... | 24 |
| Gráfico n.º 21 | Distribuição das saídas por motivo..... | 25 |
| Gráfico n.º 22 | Distribuição das entradas por motivo..... | 25 |
| Gráfico n.º 23 | Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género..... | 26 |
| Gráfico n.º 24 | Distribuição dos efetivos por modalidade de horário..... | 26 |
| Gráfico n.º 25 | Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT)..... | 27 |
| Gráfico n.º 26 | Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género..... | 27 |
| Gráfico n.º 27 | Distribuição das horas noturnas extraordinárias por grupo de pessoal | 28 |
| Gráfico n.º 28 | Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo..... | 29 |
| Gráfico n.º 29 | Taxa de absentismo geral por serviço..... | 29 |
| Gráfico n.º 30 | Taxa de absentismo geral por grupo de pessoal..... | 30 |
| Gráfico n.º 31 | Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base..... | 30 |
| Gráfico n.º 32 | Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género..... | 31 |
| Gráfico n.º 33 | Evolução dos encargos totais 2015-2016..... | 32 |
| Gráfico n.º 34 | Distribuição dos encargos por tipo..... | 32 |
| Gráfico n.º 35 | Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo..... | 33 |
| Gráfico n.º 36 | Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2015-2016..... | 33 |
| Gráfico n.º 37 | Evolução dos suplementos remuneratórios por tipo 2015-2016..... | 34 |
| Gráfico n.º 38 | Distribuição dos encargos com prestações sociais por tipo..... | 35 |
| Gráfico n.º 39 | Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal..... | 35 |
| Gráfico n.º 40 | Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2015-2016..... | 36 |
| Gráfico n.º 41 | Distribuição dos encargos totais por serviço..... | 37 |
| Gráfico n.º 42 | Distribuição das participações em ações de formação por tipo..... | 38 |
| Gráfico n.º 43 | Evolução das participações em formação por grupo de pessoal 2015-2016..... | 39 |
| Gráfico n.º 44 | Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2015-2016..... | 39 |
| Gráfico n.º 45 | Distribuição das participações em ação de formação por tipo e duração..... | 40 |
| Gráfico n.º 46 | Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género..... | 41 |
| Gráfico n.º 47 | Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo profissional..... | 41 |

ÍNDICE DE QUADROS

| Numeração | Descrição | Página |
|---------------|---|--------|
| Quadro n.º 1 | Evolução dos efetivos do Balanço Social 2015-2016..... | 14 |
| Quadro n.º 2 | Taxa de feminização por serviço..... | 15 |
| Quadro n.º 3 | Evolução dos efetivos por relação jurídica de emprego 2015-2016..... | 16 |
| Quadro n.º 4 | Idade média dos efetivos por serviço..... | 20 |
| Quadro n.º 5 | Prevalência de idades e média etária por grupo de pessoal..... | 21 |
| Quadro n.º 6 | Antiguidade média por serviço..... | 22 |
| Quadro n.º 7 | Prevalência da antiguidade e média da antiguidade por grupo de pessoal..... | 22 |
| Quadro n.º 8 | Taxas de habilitações por género..... | 23 |
| Quadro n.º 9 | Taxas de habilitações por serviço..... | 23 |
| Quadro n.º 10 | Taxa de absentismo por género..... | 29 |
| Quadro n.º 11 | Remuneração base média dos efetivos..... | 31 |
| Quadro n.º 12 | Remunerações base mínima e máxima dos efetivos..... | 31 |
| Quadro n.º 13 | Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2015-2016..... | 34 |
| Quadro n.º 14 | Acidentes em serviço..... | 37 |
| Quadro n.º 15 | Medicina no Trabalho..... | 37 |
| Quadro n.º 16 | Evolução das despesas anuais com formação 2015-2016..... | 38 |
| Quadro n.º 17 | Evolução da formação por n.º de participações e horas 2015-2016..... | 38 |
| Quadro n.º 18 | Evolução das despesas anuais com formação 2015-2016..... | 40 |

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social, instituído com carácter obrigatório pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, para todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, constitui, a par do Plano e do Relatório de Atividades, um imprescindível instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos visando uma maior eficiência, qualificação e transparência nos serviços e entidades que integram a Administração Pública (AP).

O Balanço Social apresenta-se assim como documento único, onde, de forma sistematizada, se recolhem, tratam e interpretam, quantitativa e qualitativamente, os dados referentes às existências em matéria de recursos humanos e correspondentes recursos financeiros.

Para além da consolidação dos dados através de mapas, o artigo 2º do citado diploma estabelece que os Serviços deverão incluir no Balanço Social outros dados que melhorem a sua qualidade informativa, tais como, indicadores, taxas, quadros e gráficos.

Este documento deve ser incluído no ciclo anual de gestão e elaborado no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior, permitindo assim uma análise comparativa com os anos anteriores.

O SICAD, no cumprimento legal, procedeu à consolidação da informação sobre os recursos humanos, em matrizes pré-estabelecidas, as quais foram remetidas à Administração Central do Sistema de Saúde, IP até 15 de Março (ACSS,IP). Paralelamente, elaborou este relatório estatístico com a pretensão de caracterizar, analisar a evolução e dar a conhecer os recursos humanos que pertencem ao Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD) e Comissões para a Dissuasão da Toxicodependência (CDT).

2. CARACTERIZAÇÃO DO SICAD

2.1. IDENTIFICAÇÃO





O Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências, designado por SICAD, criado pelo Decreto-lei 17/2012 de 26 de janeiro, é um serviço central do Ministério da Saúde, integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa.

Em termos de organização interna, o SICAD obedece a um modelo estrutural misto, designadamente:

- O modelo de estrutura hierarquizada nas áreas de suporte;
- O modelo de estrutura matricial assente em equipas multidisciplinares, no desenvolvimento de atribuições, programas ou projetos de âmbito transversal.

O SICAD presta apoio técnico e administrativo às Comissões de Dissuasão da Toxicodependência - CDT, criadas pela Lei n.º 30/2000, de 29 de novembro, que funcionam em todas as capitais de distrito (18 CDT).

Legislação e Regulamentação Interna:

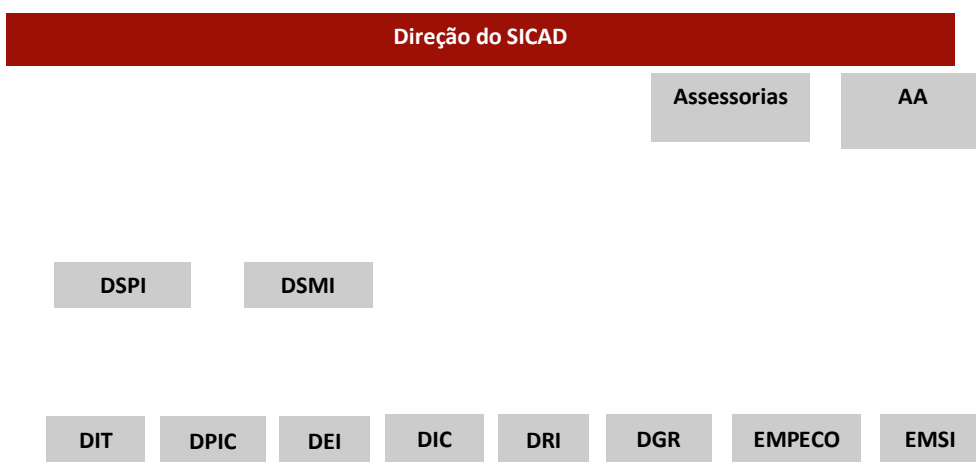
-  Decreto-Lei n.º 17/2012, de 26 de janeiro - Lei Orgânica do SICAD;
-  Portaria n.º 154/2012, de 22 de maio - Regulamento de Organização e Funcionamento do SICAD.
-  Despacho n.º 8816/2012, de 3 de julho - Criação das Unidades Orgânicas flexíveis e da estrutura matricial.
-  Despacho nº 328/2014, de 8 janeiro—Constituição da Equipa Multidisciplinar para os Sistemas de Informação.

N.º Pessoa Coletiva: 600 084 884

2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

| | |
|----------------|---|
| Missão | Promoção da redução do consumo de substâncias psicoativas, a prevenção dos comportamentos aditivos, a diminuição das dependências |
| Visão | Constituir-se como entidade garante da sustentabilidade das políticas e intervenções, no âmbito das substâncias psicoativas, comportamentos aditivos e dependências |
| Valores | Humanismo Conhecimento , Inovação e Pragmatismo Cooperação Transparência Inovação e conhecimento |

2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA



LEGENDA

AA - Apoio Administrativo
DIT - Divisão de Intervenção Terapêutica
DSPI - Direção de Serviços de Planeamento e Intervenção
DSMI - Direção de Serviços de Monitorização e Informação
DPIC - Divisão de Prevenção Comunitária
DEI - Divisão de Estatística e Investigação
DIC - Divisão de Informação e Comunicação
DRI - Divisão de Relações Internacionais
DGR - Divisão de Gestão de Recursos
EMPECO - Equipa Multidisciplinar de Planeamento Estratégico e Coordenação Operacional
EMSI—Equipa Multidisciplinar para os Sistemas de Informação

3. METODOLOGIA

Este documento relativo ao Balanço Social do SICAD - 2016 é o resultado da consolidação dos dados provenientes do SICAD e das 18 CDT. Os dados foram obtidos através da aplicação informática da área de recursos humanos e complementados com informação prestada pela área financeira.

A caracterização dos efetivos para efeitos de Balanço Social obedece ao estipulado nas matrizes/orientações estabelecidas pela Administração Central do Sistema de Saúde (ACSS,IP), em que, tendo em conta a similaridade da informação solicitada pelo BS e SIOE, (Lei nº57/2011, de 28 de novembro), e numa perspetiva de tornar mais eficiente e célere a recolha dos dados, o universo dos trabalhadores abrangidos no BS deve ser o mesmo do SIOE.

Assim, são contabilizados os efetivos em exercício de funções a 31 de dezembro de 2016, detentores dos seguintes tipos de vínculo: contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e comissões de serviço.

Atendendo ao acima exposto, no ponto 4 faz-se uma breve abordagem ao total dos recursos humanos em efetividade de funções, por tipo de vínculo e por serviço.

No ponto 5, desenvolve-se o objetivo deste Relatório, caracterizando-se os efetivos contabilizados para efeitos de Balanço Social, designadamente quanto ao número, relação jurídica de emprego, distribuição por grupo de pessoal, estrutura etária, antiguidade, estrutura habilitacional, movimentações, modalidade de horário, absentismo, nível remuneratório, higiene e segurança no trabalho, formação profissional e disciplina.

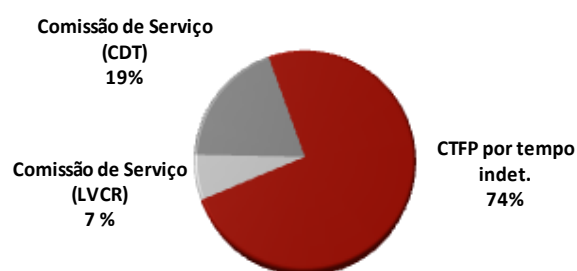
Para complementar a análise anterior, no ponto 6, faz-se uma síntese através de um painel de indicadores, respeitantes aos itens desenvolvidos naquele capítulo.

Para concluir o presente documento, apresenta-se a caracterização tipo dos efetivos do SICAD e CDT no ano de 2016.

4. RECURSOS HUMANOS DO SICAD/CDT

O SICAD/CDT apresentava à data de 31 de dezembro de 2016 com um total de 167 trabalhadores , com diferentes relações jurídicas de emprego.

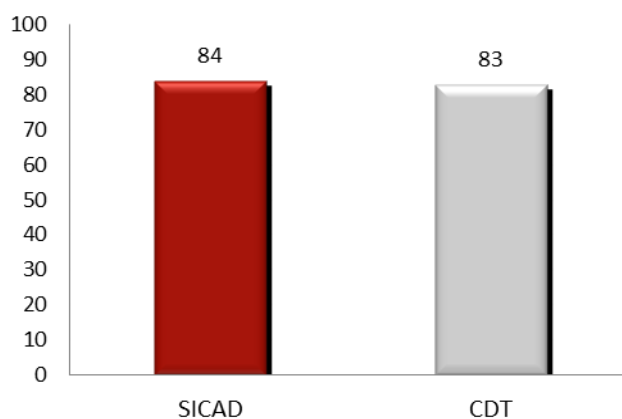
Gráfico n.º 1
Distribuição dos recursos humanos do SICAD



Pela análise do gráfico 1, observa-se que 74% dos trabalhadores do SICAD/CDT detêm contrato em funções públicas por tempo indeterminado, 26% encontram-se em Comissão de Serviço (Dirigentes do SICAD e Presidentes /Vogais CDT).

Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 167 efetivos em exercício de funções, distribuídos pelo SICAD e Comissões para a Dissuasão da Toxicodependência, conforme consta do gráfico n.º 2.

Gráfico n.º 2
Distribuição dos recursos humanos do SICAD/CDT
N = 167



No presente ano foram celebrados 5 Contratos de Emprego-Inserção e 1 contrato de Emprego-Inserção +, do Instituto de Emprego e Formação Profissional, para apoiar projetos desenvolvidos nas CDT's.

5. CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS CONTABILIZADOS EM SEDE DE BALANÇO SOCIAL

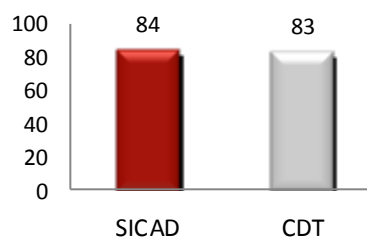
5.1. NÚMERO DE EFETIVOS E SUA EVOLUÇÃO

Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 167 efetivos em exercício de funções à data de 31 de dezembro de 2016, distribuídos pelo SICAD e CDT, conforme consta do gráfico seguinte.

O SICAD regista 50,3% de trabalhadores e as CDT, distribuídas pelos 18 distritos, que atuam na área da Dissuasão, representam 49.7% dos efetivos totais.

Em termos de evolução de efetivos, e partindo das mesmas premissas para os dois anos, 169 trabalhadores em 2015 e 167 em 2016, verifica-se a diminuição de 2 trabalhadores face ao ano de 2015, número absoluto resultante de uma maior percentagem de saídas relativamente às entradas.

Gráfico n.º 3
Distribuição dos efetivos por serviço
N=167



Quadro n.º 1
Evolução dos efetivos do Balanço Social 2015-2016

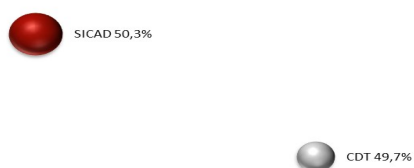
| | 2015 | 2016 | ▼ 2015-2016(%) |
|--------------|------|------|----------------|
| SICAD | 84 | 84 | 0,00 |
| CDT | 85 | 83* | -2.35 |
| Total | 169 | 167 | -1,18 |

* Estão contabilizados 32 membros das CDT (19 sem vínculo à Administração Pública; 9 com vínculo a outros organismos. e 4 com vínculo ao mapa das CDT).

Em 2016, saíram 7 trabalhadores e entraram 5, pelo que a variação entre 2015 e 2016 foi de 1,18% , sendo especificado os motivos das referidas saídas no ponto 5.7—Movimentação de Efetivos.

Relativamente ao total, o SICAD absorve 50,3% dos trabalhadores. As CDT, distribuídas pelos 18 distritos, atuam na área da Dissuasão, representam os outros 49,7 % dos efetivos totais.

Gráfico n.º 4
Distribuição dos efetivos entre SICAD e CDT
N =167



Em termos de distribuição por género, é significativamente predominante o género feminino, conforme representado no gráfico n.º 5.

Gráfico n.º 5
Distribuição dos efetivos por género

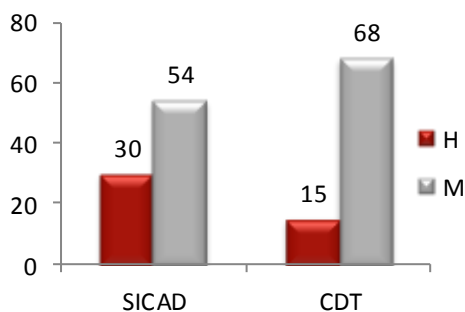


No ano de 2016, no que diz respeito à taxa de feminização por serviço verifica-se uma taxa superior nas CDT, conforme consta do quadro nº. 2. No entanto atendendo à diminuição de efetivos a taxa de feminização SICAD/CDT é de 73%.

Quadro nº. 2
Taxa de feminização por serviço

| | 2016 |
|-------|--------|
| SICAD | 64,29% |
| CDT | 81.93% |

Gráfico n.º 6
Distribuição dos efetivos por serviço e género N=167



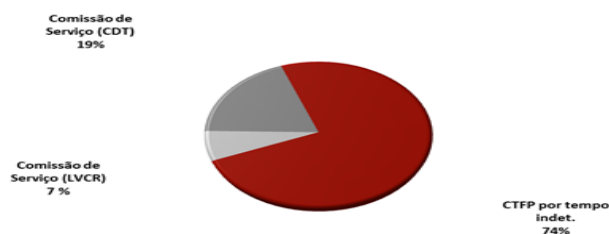
5.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Dos 167 efetivos em análise, 74% encontravam-se em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

Importa referir que, neste universo inclui apenas 6 trabalhadores que, não pertencendo aos mapas de pessoal do SICAD/CDT, se encontravam a exercer funções em regime de mobilidade interna.

Gráfico n.º 7

Distribuição dos efetivos por relação jurídica de emprego N=167



Encontravam-se em Comissão de Serviço no âmbito da Lei nº 35/2014, de 20/06 (Lei Geral do Trabalho em funções Públicas) os dirigentes do SICAD que equivale a 7% dos efetivos.

Os membros da CDT's (Vogais e Presidentes) representavam 19% dos efetivos nomeados em Comissão de Serviço por despacho ministerial ao abrigo da Lei nº 30/2000, de 29 de novembro e Decreto-lei nº 130-A/2001, de 23 de Abril.

Quadro n.º 3

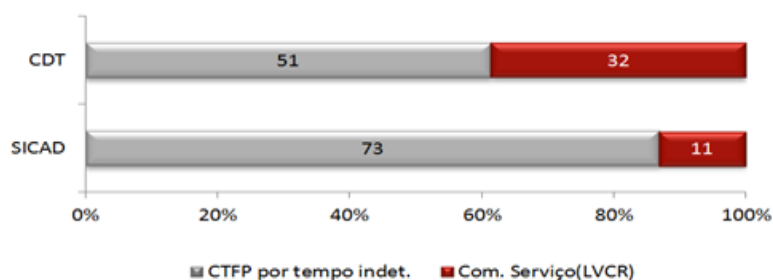
Evolução dos efetivos por relação jurídica de emprego 2015-2016

| | 2015 | 2016 | ▼ 2014-2015 |
|------------------------------|------|------|-------------|
| CTFP por Tempo Indeterminado | 125 | 124 | -1 |
| Comissão de Serviço SICAD | 12 | 11 | -1 |
| Comissão de Serviço CDT | 32 | 32 | 0 |
| Total | 169 | 167 | -2 |

Em termos da evolução das relações jurídicas de emprego relativamente a 2015, verifica-se que em 2016 houve decréscimo de 1 efetivo em CTFP por Tempo Indeterminado e 1 nas Comissões de Serviço no SICAD.

Em termos de comparação por serviços, o CTFP por tempo indeterminado é a relação jurídica predominante tanto no SICAD como nas CDT.

Gráfico n.º 8
Distribuição de efetivos e relação jurídica de emprego
N=167

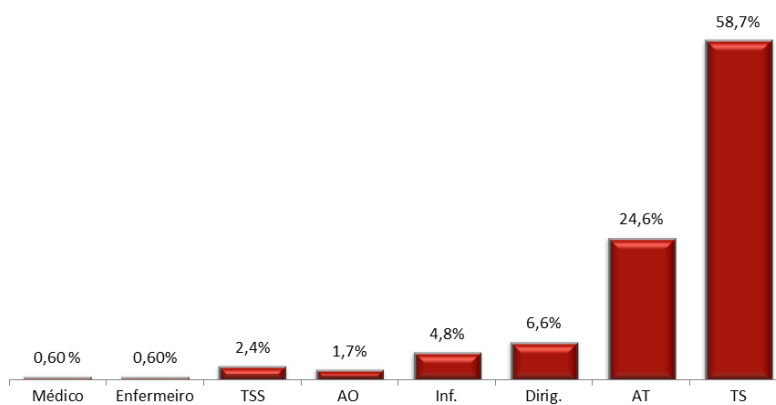


No ano de 2016, as Comissões de Serviço representavam 7% no SICAD e 19% nas CDT.

5.3. GRUPOS DE PESSOAL

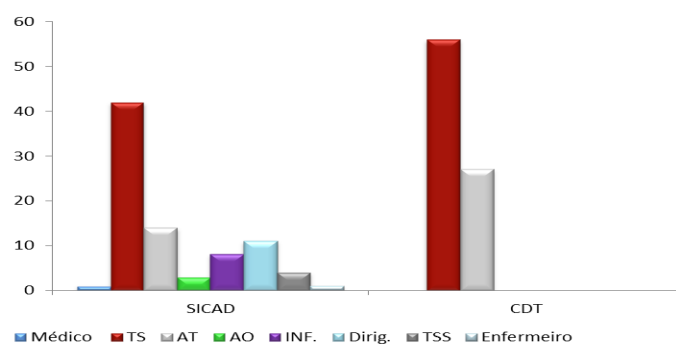
O grupo de pessoal com maior representatividade é o técnico superior com 58,7% dos efetivos neste grupo estão incluídos 32 membros das CDT (Vogais e Presidentes), seguindo-se os assistentes técnicos, que representam 24,6% dos profissionais.

Gráfico n.º 9
Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal
N=167



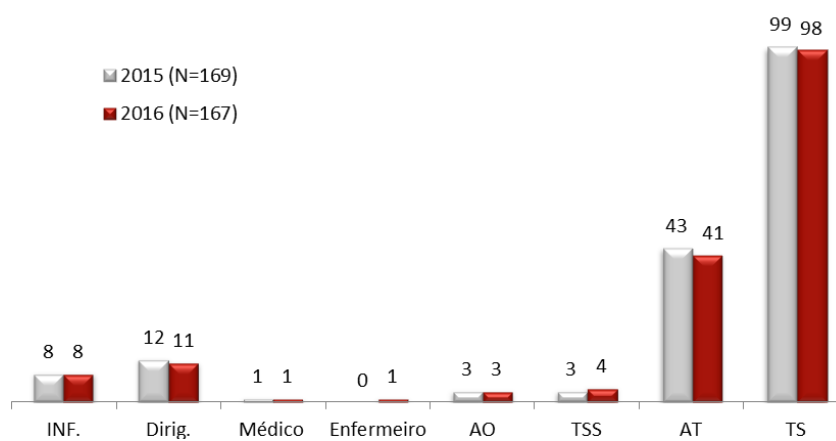
Quanto à distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal, no SICAD e CDT constata-se uma predominância dos técnicos superiores e dos assistentes técnicos.

Gráfico n.º 10
Distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal
N=167



Nesta distribuição os membros das CDT, encontram-se incluídos na carreira técnica superior, conforme instruções da Direção - Geral de Orçamento(DGO).

Gráfico n.º 11
Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2015-2016



Em termos de distribuição por género, em quase todos os grupos profissionais predomina o género feminino, exceto no grupo de assistente operacional.

Gráfico n.º 12
Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e género
N=167

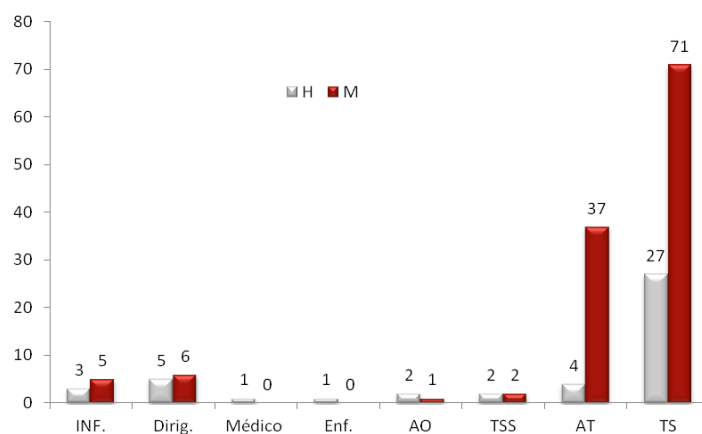
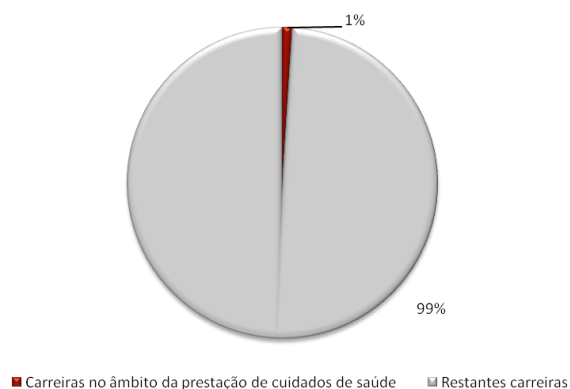


Gráfico n.º 13
Distribuição dos efetivos por tipo de carreiras
N=167



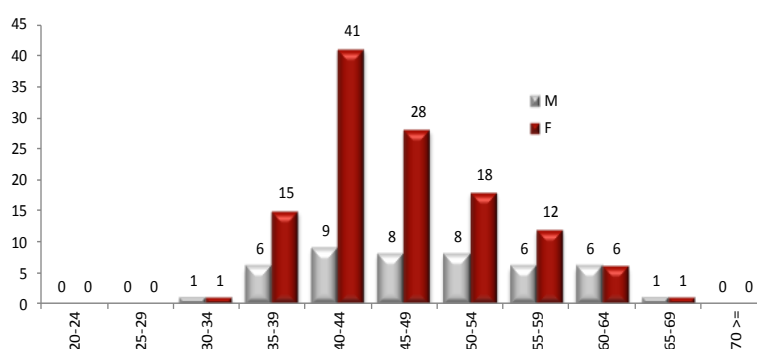
No ano de 2016, após a análise efetuada, verifica-se que existe apenas 1% de efetivos nas carreiras no âmbito da prestação de cuidados de saúde, sendo que, o profissional que entrou por mobilidade é um enfermeiro, as outras carreiras representam 99% dos efetivos, conforme demonstrado no gráfico n.º13.

5.4. ESTRUTURA ETÁRIA

No que diz respeito à estrutura etária, os efetivos do SICAD e CDT, situam-se no intervalo entre os 30 e os 69 anos de idade, tendo uma idade média de cerca de 45 anos.

Gráfico n.º 14

Distribuição dos efetivos por estrutura etária N=167



O escalão etário que regista maior número de trabalhadores é o que está compreendido entre os 40 e os 44 anos de idade, no qual estão inseridos 50 trabalhadores, pertencentes a todos os grupos profissionais, representando cerca de 29,9 % dos efetivos.

Este escalão é onde se situa o maior número de mulheres (41), sendo que o maior número dos homens também se situa nos escalões 40-44 anos (9).

Verificando-se que a média etária dos trabalhadores tem vindo a aumentar, sendo de 45,62%, correspondendo a uma variação de 0,23% relativamente ao ano de 2015.

É de realçar que os trabalhadores mais jovens (entre os 30 e os 34 anos) pertencem, na sua maioria, à carreira técnica superior, sendo que a taxa de emprego jovem (até aos 34 anos) foi de 1,2%.

Quadro n.º 4

Idade média dos efetivos por serviço

| | 2016 |
|-----------|---------|
| SICAD/CDT | 45 anos |

A idade média dos efetivos do SICAD /CDT é de cerca de 45 anos.

Quadro n.º 5
Prevalência de idades e média etária por grupo de pessoal
N=167

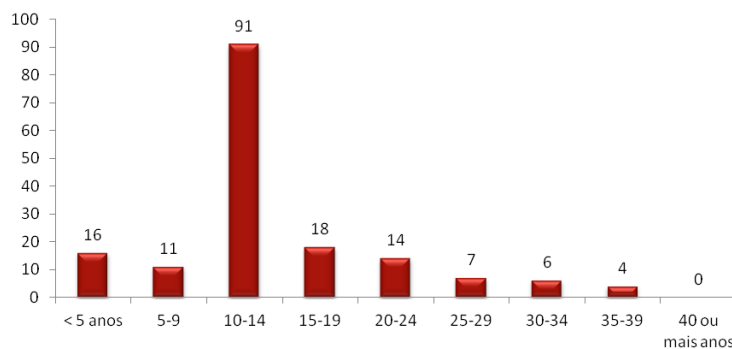
| | N.º. de Efetivos | Prevalência | | Média Etária |
|--------|---------------------|---------------------|-------|-----------------|
| | | Intervalo de Idades | % | |
| Médico | 1 | 60-64 | 100 | 62 |
| TS | 98 | 40-44 | 34,69 | 47 |
| AO | 3 | 55-59 | 33,33 | 22 |
| INF. | 8 | 50-54 | 62,50 | 49 |
| DIRIG. | 11 | 45-49 | 27,27 | 46 |
| | | 50-54 | | |
| | | 40-44 | 29,27 | |
| AT | 41 | 35-39 | 25,00 | 47 |
| TSS | 4 | 44-44 | 100 | 42 |
| ENF | 1 | | | |

Ao analisarmos a estrutura etária por grupo profissional, verifica-se que a média etária mais elevada situa-se no grupo pessoal médico (62 anos), correspondente a um único efetivo, seguido do grupo dos informáticos, técnicos superiores e técnicos superiores de saúde com média etária de 47. Os grupos com uma média etária mais baixa são os dirigentes, assistentes técnicos e assistentes operacionais e o enfermeiro.

5.5. ANTIGUIDADE

Gráfico n.º 15
Distribuição dos efetivos por antiguidade

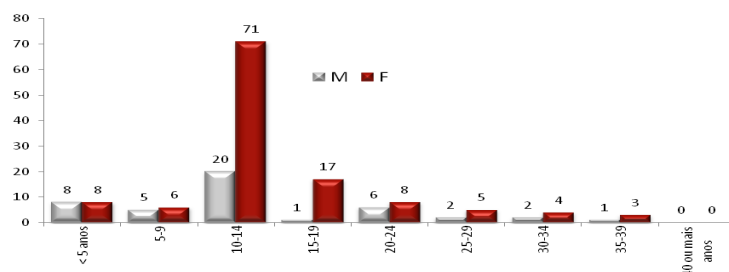
N=169



No ano de 2016, a média de antiguidade dos efetivos que prestam serviço no SICAD/CDT (soma das antiguidades / número de efetivos) é de cerca de 14 anos (ver quadro nº 6).

Verifica-se que a classe de antiguidade com maior número de trabalhadores é a de 10-14 anos (91), seguida da classe dos 15-19 anos (18).

Gráfico n.º 16
Distribuição dos efetivos por antiguidade e género
N=167



Ao analisarmos o gráfico n.º 16, verifica-se que 54,49% dos trabalhadores (91) têm uma antiguidade que se situa entre os 10 e os 14 anos, destacando-se, no mesmo intervalo, a predominância das mulheres (71) relativamente aos homens (20).

Se a este escalão juntarmos os efetivos com uma antiguidade inferior ou igual a 9 anos, verifica-se que 70,66 % dos efetivos têm uma antiguidade inferior a 14 anos.

Quadro n.º 6
Antiguidade média por serviço (Média total: 14,23)

| | 2016 |
|-----------|------|
| SICAD/CDT | 14 |

Ao analisarmos a prevalência da antiguidade por grupo profissional, podemos verificar que é o grupo do médico que possui uma antiguidade mais elevada (32). No grupo técnicos superiores de saúde verifica-se uma média de antiguidade de (25) e a média de antiguidade mais baixa verifica-se no grupo enfermagem (3).

Quadro n.º 7
Prevalência da antiguidade e média da antiguidade por grupo de pessoal
N=167

| | Nº. de Efetivos | Prevalência | | Média de Antiguidade |
|------------|-----------------|--------------------------|-------|----------------------|
| | | Intervalo de Antiguidade | % | |
| Médico | 1 | 30-34 | 100,0 | 32 |
| Enfermeiro | 1 | <5 anos | 100,0 | 3 |
| TS | 98 | 10-14 | 58,25 | 13 |
| AO | 3 | 10-14 | 66,7 | 17 |
| | | 20-24 | | |
| INF. | 8 | 10-14 | 22,22 | 13 |
| Dirig. | 11 | 20-24 | 72,7 | 20 |
| | | 30-34 | | |
| AT | 41 | 10-14 | 64,5 | 14 |
| TSS | 4 | 5-9 | 100 | 25 |
| | | 25-29 | | |
| | | 35-39 | | |

5.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Analisando a estrutura habilitacional, constata-se que cerca de 73% dos efetivos do SICAD e das CDT possuem habilitação superior, correspondendo a 122 indivíduos, sendo a licenciatura o grau académico com mais representatividade (108 indivíduos).

As habilitações superiores comportam o bacharelato, a licenciatura, mestrado e Doutoramento.

O ensino básico (até 9 anos de escolaridade) é o grau académico menos representado com cerca de 1% dos profissionais (2 indivíduos).

Gráfico n.º 17
Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade N=167

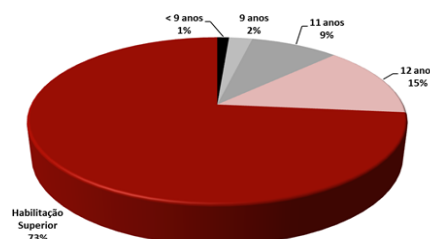
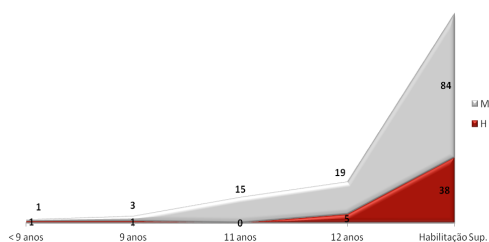


Gráfico n.º 18
Distribuição dos efetivos por habilitações e género N=167



Em relação à distribuição dos efetivos por habilitações e género, dos 122 indivíduos com habilitação superior, 80 são mulheres.

Quadro n.º 8

Taxas de habilitações por género

| | H | M |
|--------------------------------|--------|--------|
| Taxa de habilitação superior | 84,40% | 68,90% |
| Taxa de habilitação secundária | 11,20% | 27,90% |
| Taxa de habilitação básica | 4,40% | 3,20% |

Contudo, ao analisarmos as taxas de habilitação relativamente ao género, verificamos que a taxa de habilitação superior é mais elevada nos homens, com 84,40% e a taxa habilitacional secundária é mais elevada nas mulheres 27,90%.

Quadro n.º 9
Taxas de habilitações por serviço

| | SICAD | CDT |
|--------------------------------|--------|--------|
| Taxa de habilitação superior | 72,62% | 72,29% |
| Taxa de habilitação secundária | 26,19% | 26,51% |
| Taxa de habilitação básica | 1,19% | 1,20% |

Ao nível dos serviços, podemos observar que é no SICAD que se verifica a taxa de habilitação superior mais elevada (72,62%). Relativamente à taxa de habilitação secundária, verifica-se uma taxa superior nas CDT relativamente ao

SICAD, respetivamente 26,19% e de 26,51%, dado que as CDT têm ao serviço um maior número de trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico.

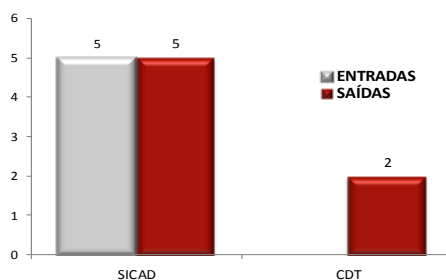
5.7. MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS

5.7.1. Entradas e Saídas

Relativamente às saídas e entradas em análise, importa referir que as primeiras podem ser a título definitivo ou com possibilidade de regresso, e as segundas podem ser em resultado de admissão do profissional por procedimento concursal ou do seu regresso em outras modalidades. Daqui resultou um decréscimo de 2 trabalhadores, em termos globais.

Gráfico n.º 19

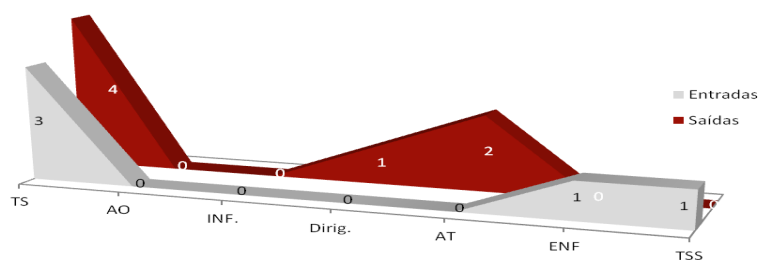
Distribuição das entradas e saídas por serviço



No ano de 2016, no que diz respeito à movimentação de efetivos, registaram-se 5 entradas e 7 saídas. Após análise dos dados, verifica-se uma taxa de admissão de 2,94%, uma taxa de saída 4,19%.

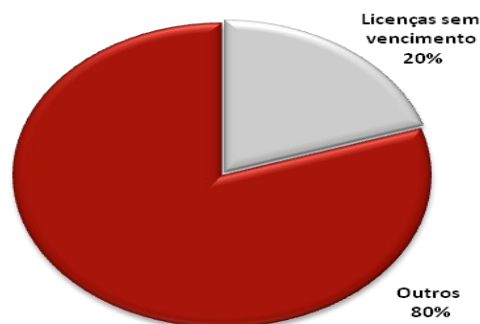
Gráfico n.º 20

Fluxo de entradas e saídas por grupo de pessoal



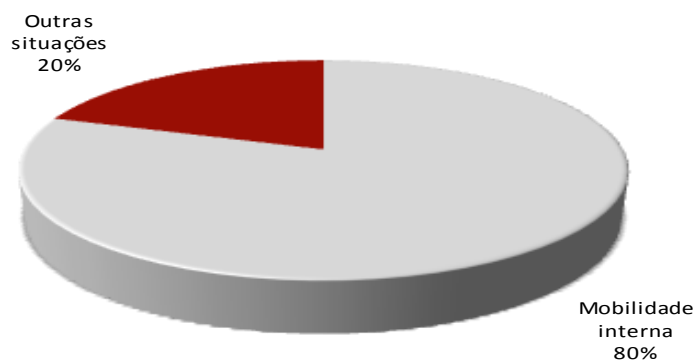
No gráfico n.º. 20, verifica-se que no grupo profissional dos técnicos superiores registaram-se 3 entradas e 4 saídas. Quanto às restantes entradas foram no grupo profissional de técnicos superiores de saúde e enfermagem, e as saídas de 1 dirigente e 2 assistentes técnicos.

Gráfico n.º 21
Distribuição das saídas por motivo



Pelo gráfico da distribuição percentual das saídas por motivo, infere-se que o principal motivo de saída prendeu-se com “Outros” (80,%) e refere-se a motivos de mobilidade interna e comissões de serviço .

Gráfico n.º 22
Distribuição das entradas por motivo



Na análise do gráfico n.º 22, referente à distribuição das entradas por motivo, é de referir o item “Outras situações”, com 20% das entradas que se prende com o regresso ao serviço após uma comissão de serviço, a seguir, encontram-se os trabalhadores que ingressaram por motivos de mobilidade interna (80%).

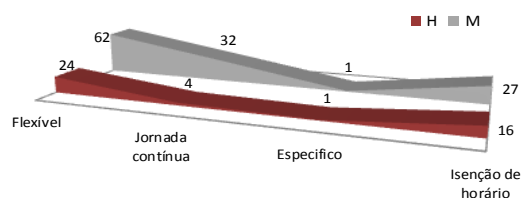
5.8. PRESTAÇÃO DE TRABALHO

5.8.1. Modalidade de Horário

O horário de trabalho mais praticado é o horário flexível (51%), que corresponde a 86 efetivos, embora sejam praticados outros tipos de horário, conforme se pode verificar no gráfico n.º 23.

Gráfico n.º 23

Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género
N=167

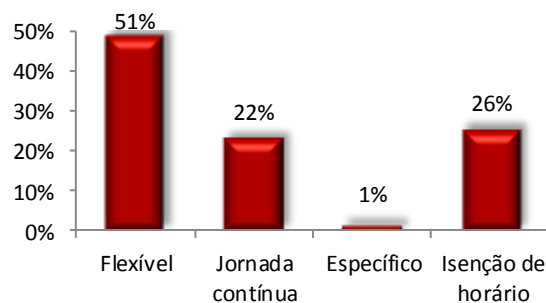


Este tipo de horário também é o mais praticado pelos homens seguido da isenção de horário.

O horário flexível é o mais praticado no universo das mulheres, seguido do horário de jornada contínua.

Gráfico n.º 24

Distribuição dos efetivos por modalidade de horário
N=167



A modalidade de jornada contínua para assistência a menores é praticada por 22% dos efetivos, dos quais 33 são mulheres, justificando-se este número pela existência de 122 trabalhadores do sexo feminino com idades compreendidas entre os 35-45 anos de idade.

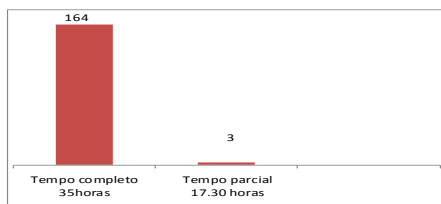
O horário menos praticado é o específico (1%). Na modalidade de isenção de horário (26%), incluem-se os dirigentes do SICAD e os membros das CDT (presidentes e vogais).

5.8.2. Período Normal de Trabalho

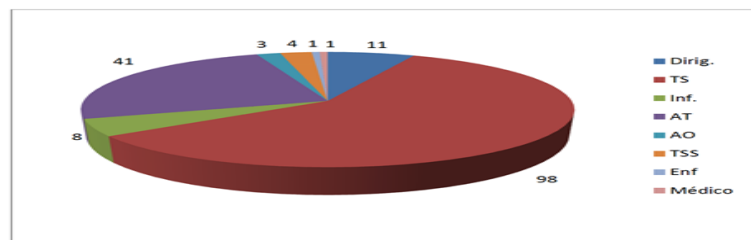
Relativamente ao período normal de trabalho (PNT), a maioria dos efetivos detêm um horário completo de 35 horas semanais.

Gráfico n.º 25

Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT) N=167



Os técnicos superiores, os assistentes técnicos e os assistente operacionais detêm as maiores proporções relativamente ao PNT de tempo completo de 35 horas. Segue-se o pessoal dirigente, que embora com isenção de horário, praticam 35 horas semanais. O horário em tempo parcial é praticado por 3 efetivos.



5.8.3. Trabalho extraordinário

Durante o ano de 2016, foram realizadas 1890 horas extraordinárias pelos efetivos. Estas horas extra foram predominante no trabalho extra diurno e no trabalho extra noturno. Foram os homens a prestar mais trabalho extra tanto na primeira modalidade, como na segunda, conforme exposto no gráfico n.º 26.

Gráfico n.º 26

Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género N=1890:50(hh:mm)

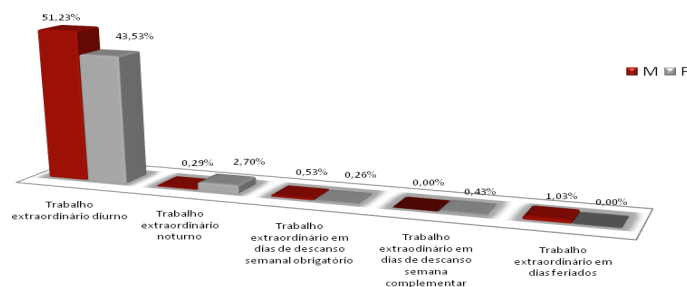
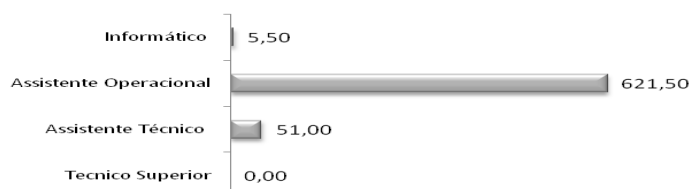


Gráfico n.º 27
Distribuição das horas noturnas extraordinárias por grupo de pessoal
N=678:00(hh:mm)



Observando o gráfico 27, relativo à distribuição das horas noturnas extraordinárias, por grupo de pessoal, constata-se que o grupo profissional dos assistentes operacionais, onde se inclui a categoria de motorista, absorvem 91,67 % do total deste tipo de horas, à semelhança de 2015.

No ano de 2016, verifica-se que foi o grupo de pessoal informático, aquele que absorveu menos horas extraordinárias noturnas (0,81 %).

5.9. ABSENTISMO

O absentismo constata-se pelo somatório dos dias completos de ausência de todos os efetivos, excluindo-se as férias.

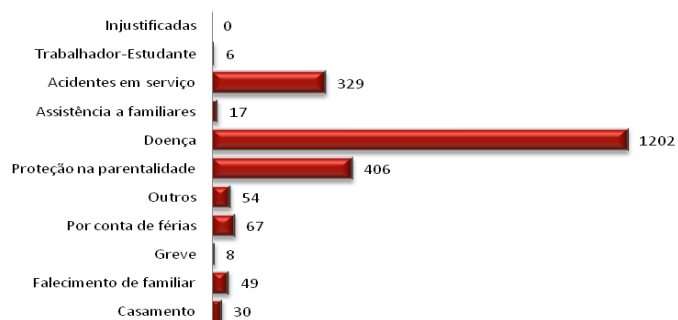
Em 2016, registaram-se 2.168 dias de ausências, a que corresponde uma taxa de absentismo na ordem dos 5.70%, distribuídos pelos vários tipos de ausência, implicando um aumento de cerca de 1.10 % face a 2015, registado nas ausências por parentalidade, doenças, greve, acidentes de serviço e outros. (Ausências oficiais—reuniões eleitos locais, doação de sangue).

À semelhança do ano anterior o principal motivo de ausência ao trabalho foi a doença.

O segundo maior motivo foi o da proteção da parentalidade, podendo estar relacionado com o facto da taxa de feminização deste serviço ser na ordem dos 73.05%.

Gráfico n.º 28

Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo
N= 2.168 dias



Verificou-se também, pela análise do quadro n.º 10, que a taxa de absentismo foi mais elevada nas mulheres (7,1%).

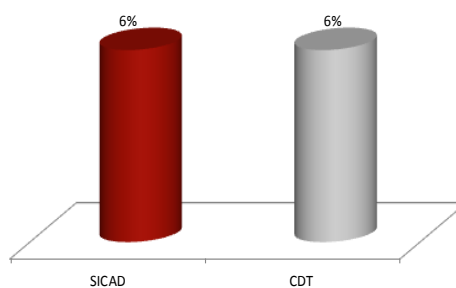
Quadro n.º 10

Taxa de absentismo por género

| | H | M |
|--------------------|------|------|
| Taxa de absentismo | 1,6% | 7,1% |

Gráfico n.º 29

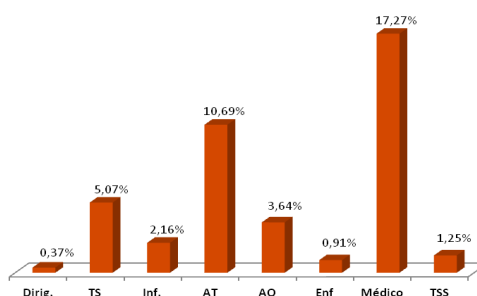
Taxa de absentismo geral por serviço



Em 2016, a taxa de absentismo geral do Serviço foi de 6%. Analisando o gráfico n.º 29, observa-se taxa de absentismo foi igual no SICAD e nas CDT.

O trabalhador da carreira médica foi o que contabilizou um maior número de ausências (17,27%), cujo principal motivo foi o da doença, seguidos da carreira de assistente técnicos (10,69%). O motivo atrás tem prevalência acentuada em todos os grupos de pessoal.

Gráfico n.º 30
Taxa de absentismo geral por grupo de pessoal



Com 5,07% surge o grupo dos técnicos superiores, seguido do grupo dos assistentes operacionais com 3,64% do grupo da informática com 2,16%. Todos os restantes grupos situam-se a baixo dos 2%.

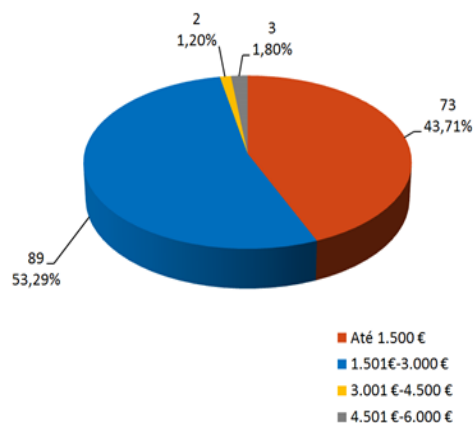
5.10. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

5.10.1. Remunerações

A remuneração base mensal ilíquida é aqui utilizada para avaliar a estrutura remuneratória dos efetivos em estudo neste documento. Para o cálculo deste indicador, somaram-se à remuneração mensal ilíquida os suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente, excluindo prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Analisando a distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base, constata-se que cerca de 43,71% auferem remuneração base pelo escalão até 1.500 €.

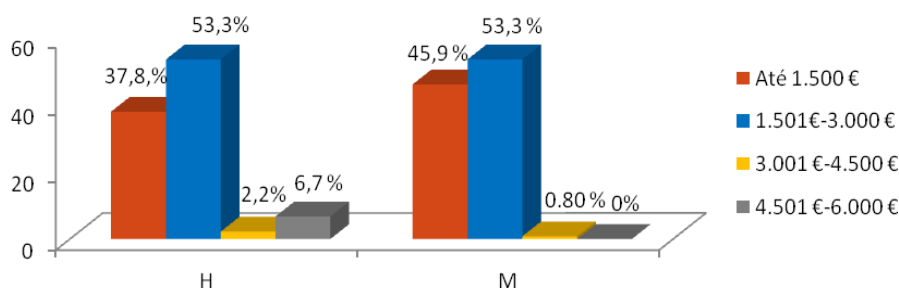
Gráfico n.º 31
Distribuição dos efetivos por intervalo remuneração base
N=167



No intervalo seguinte (1.501€ - 3.000€) estão representados 53,29% do total dos efetivos, os quais perfazem, se adicionados aos primeiros, uma larga maioria (97%). As remunerações mais elevadas concentram-se numa minoria, cerca de 3% do total dos profissionais.

Gráfico n.º 32

Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género
N=167



Após análise do gráfico n.º 32 e no que diz respeito à distribuição por género, verifica-se que o universo feminino prevalece nas remunerações mais baixas, enquanto que o masculino tem maior representação nos escalões das remunerações mais elevadas.

Quadro n.º 11
Remuneração base média dos efetivos

| M (45) | F (122) | Remuneração média |
|------------|------------|-------------------|
| 2.058.84 € | 1.556.850€ | 1.692.12 € |

Tal conclusão é corroborada pela análise das remunerações médias pois, tendo em consideração que a remuneração média dos efetivos globais é de 1.692.12 €, constata-se que a remuneração média masculina está acima dessa média, enquanto que a feminina está abaixo.

Quadro n.º 12
Remunerações base mínima e máxima dos efetivos

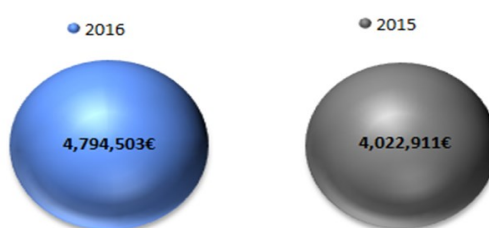
| | M | F |
|--------------------|---------|---------|
| Remuneração mínima | 532 € | 683€ |
| Remuneração máxima | 5.817 € | 3.298 € |

Em termos de remuneração máxima de cada género, verifica-se que na remuneração mínima a superior é do género feminino e na remuneração máxima a superior é a do género masculino.

5.10.2. Tipo de Encargos

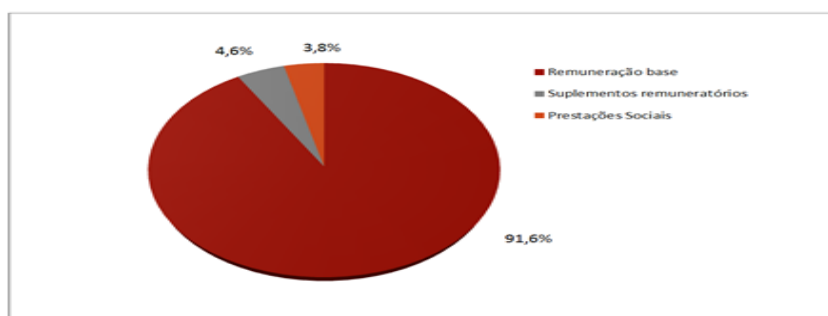
No gráfico nº. 33, verifica-se que os encargos totais com pessoal ascenderam a 4.794.503 €, valor superior ao registado no ano de 2015, em virtude da reversão da redução remuneratória temporária conforme a Lei n.º 159-A/2015 de 30 de setembro.

Gráfico n.º 33
Evolução dos encargos totais 2015-2016



Analisando esse valor global distribuído por tipo de encargo, é a remuneração base que absorve a maioria destes encargos, ascendendo aos 91,6%.

Gráfico n.º 34
Distribuição dos encargos por tipo
N=4.794.503 €



Seguem-se os suplementos remuneratórios, com 4,6% do valor global, as prestações sociais, onde se encontram incluídos os valores referentes ao subsídio de refeição, que representam 3,8% do total.

Em 2016, não se verificou encargos com benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

Suplementos Remuneratórios

Em 2016, os encargos com suplementos remuneratórios foram de 178,264,00€.

Pela leitura do gráfico 35, observa-se que 44,9 % do total dos suplementos se enquadram no item “ajudas de custo”, logo seguido de 26,8 % “disponibilidade permanente” e 21% para o item “representação”. Por sua vez, os itens que apresentam menor expressão nos total dos suplementos remuneratórios são o item “abono de falhas” com 0,5% e “outros suplementos remuneratórios” com 0,3%.

Em termos de evolução relativamente a 2015, verificou-se um decréscimo em termos globais dos suplementos remuneratórios, que equivale a uma variável de -1%.

Gráfico n.º 35

Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo
N=178,265,00 €

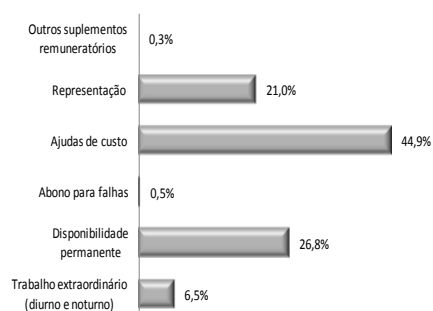


Gráfico nº 36

Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2015-2016

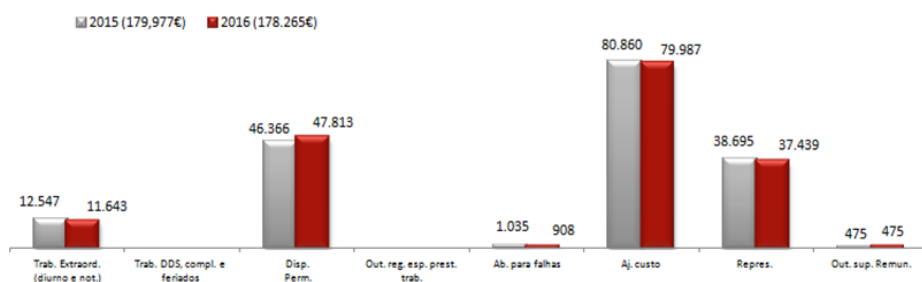
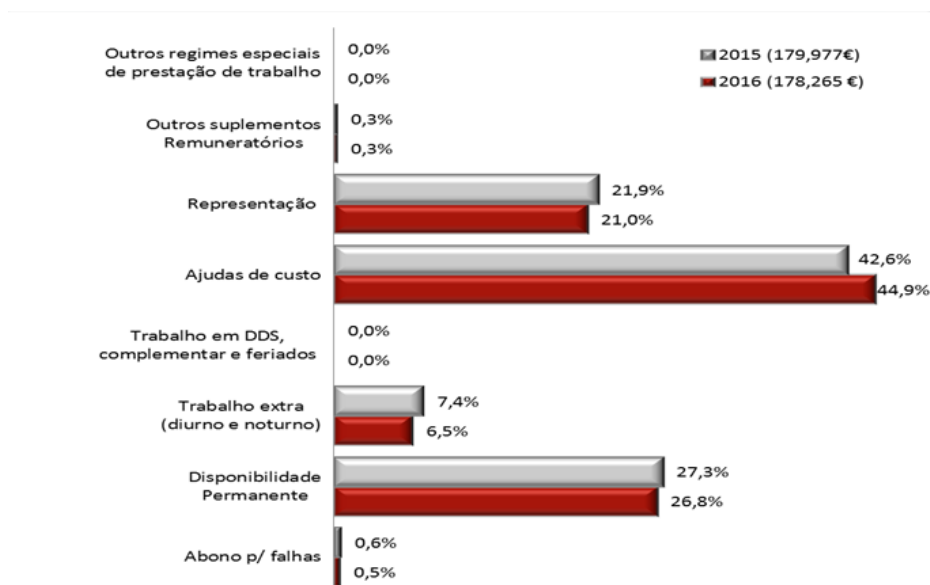


Gráfico n.º 37
Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2015-2016



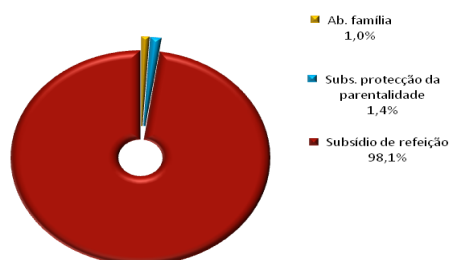
Em 2016, não houve encargos com outros regimes especiais de prestação de trabalho, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

Prestações e Benefícios Sociais

Quadro n.º 13
Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2015-2016

| | 2015 | 2016 | Dif.2015-2016 |
|---------------------------|-------------|-------------|---------------|
| Prestações Sociais | 161.093,00€ | 149.228,68€ | -11.964,32 € |
| Benefícios Sociais | - | - | - |

Gráfico n.º 38
Distribuição dos encargos com prestações sociais por tipo



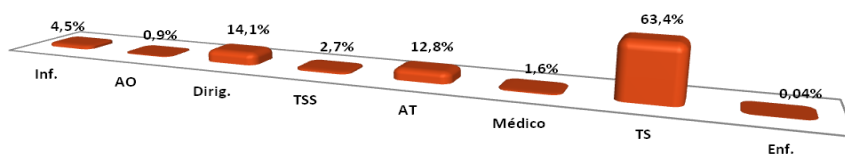
Analisando as prestações sociais por tipo, é o subsídio de refeição que assume maior relevância, com 98,1%.

Os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade e o abono de família, com 1,4 % e 1%, respetivamente, são os que têm maior expressão a seguir ao subsídio de refeição.

5.10.3. Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal

Em termos de grupos de pessoal, verifica-se pela análise do gráfico n.º 39, que surge em primeiro lugar o grupo profissional dos técnicos superiores que absorve 63.4% dos encargos totais, dado que este grupo profissional representa 58,7% do total de efetivos do SICAD/CDT's.

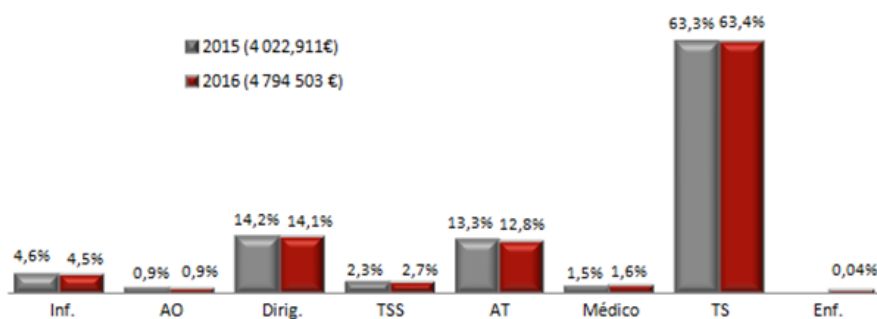
Gráfico n.º 39
Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal
N= 4.794.503€



Seguem-se os dirigentes, com 14,2%, seguidos dos assistentes técnicos que representam 12,8% dos encargos totais. Com menor representatividade, o pessoal informático 4,5%, os técnicos superiores de saúde 2,7%, o pessoal médico 1,6% e enfermeiro 0,04 % por último os assistentes operacionais com 0,9% , justificado por serem os grupos de profissionais com menor número de efetivos.

Gráfico n.º 40

Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2015-2016

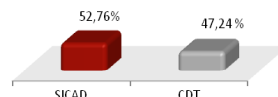


Comparando o ano de 2015, relativamente ao ano de 2016, houve um acréscimo global dos encargos gerais com pessoal, tal como se pode verificar no gráfico nº 40. Este aumento deveu-se às reposições das reduções nos encargos com o pessoal, e a introdução, para efeitos do Balanço Social, dos encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social.

5.10.4. Distribuição dos Encargos por Serviço

A distribuição dos encargos totais com pessoal pelos serviços é muito semelhante à distribuição dos efetivos pelos serviços, ou seja, existe uma relação entre a dimensão dos serviços e os encargos com pessoal deles resultantes.

Gráfico n.º 41
Distribuição dos encargos totais por serviço



5.11. HIGIENE E SEGURANÇA

5.11.1. Acidentes em Serviço

Durante o ano de 2016, ocorreu um 1 acidente de trabalho, correspondente ao total de 31 dias de ausência por incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

Quadro n.º 14

| | | 2015 | 2016 |
|---|-----------------------------|------|------|
| N.º de acidentes com baixa | 1 a 3 dias de baixa | 1 | - |
| | 4 a 30 dias de baixa | - | - |
| | Superior a 30 dias de baixa | - | 1 |
| Total | | - | - |
| N.º de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho | | 1 | 31 |

5.11.2. Medicina no Trabalho

Durante o ano de 2016, deu-se continuidade à atividade de Medicina e Higiene no trabalho, tendo – se efetuado uma aquisição de serviços com a empresa Atlanticare Serviços de Saúde S.A, para realizar estes serviços. Neste âmbito foram realizados 2 exames de admissão e 96 exames ocasionais e complementares, 19 visitas aos postos de trabalho. A estas atividades correspondeu um encargo para o serviço de 5024,44 euros ano

Quadro n.º 15
Medicina no trabalho

| | | Número | Valor (€) |
|-------------------------------------|------------------------------------|--------|-----------|
| Total dos exames médicos efectuados | Exames de admissão | 2 | 0 |
| | Exames periódicos | 96 | 0 |
| | Exames ocasionais e complementares | 95 | 65 |
| | Exames de cessação de funções | 0 | 0 |
| Despesas com a medicina no trabalho | | | 5 020 |
| Visitas aos postos de trabalho | | 19 | |

5.12. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

5.12.1. Participantes, Participações e Horas Investidas em Formação

Em 2016, um total de 138 trabalhadores do SICAD e CDT frequentou formação profissional. Verifica-se um acréscimo na ordem dos 10,14%, por comparação a 2015.

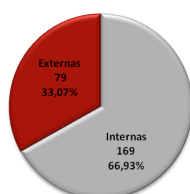
Quadro n.º 16

Evolução do n.º de participantes em ações de formação 2015-2016

| | 2016 | 2015 | ▲ 2015-2016 |
|----------------------|------|------|-------------|
| N.º de participantes | 138 | 124 | 10,14 |

Gráfico n.º 42

Distribuição das participações em ações de formação por tipo
N=257



No ano de 2016, a taxa total da formação foi **82,63%**.

Conclui-se que, em termos de participações em formação, no ano em análise houve um total de 138 participações, distribuídas segundo a tipologia de ação: 91 participações em ações internas e 47 participações em ações externas.

Quadro n.º 17

Evolução da formação por n.º de participações e horas 2016-2015

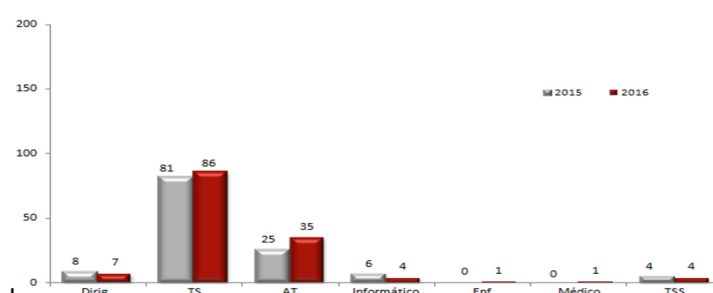
| | | 2016 | 2015 | 2016-2015 |
|------------------|------------------|---------|---------|-----------|
| Formação Interna | Nº Participações | 91 | 70 | +21 |
| | N.º de horas | 2351:00 | 1538:00 | +813:00 |
| Formação Externa | Nº Participações | 47 | 113 | -66 |
| | N.º de horas | 1100:00 | 1941:00 | -841:00 |
| Total | Nº Participações | 138 | 184 | -46 |
| | N.º de horas | 3451:00 | 3479:00 | -28:00 |

Em termos globais, verificou-se que no ano em análise, se destaca a formação interna, como sendo a tipologia formativa com maior peso realizada em termos absolutos e também a que apresenta um maior numero de participações dos profissionais SICAD/CDT.

Comparativamente a 2015 houve uma diminuição do número de horas em formação de 0,08%, traduzindo—se numa taxa de 9,10% de tempo investido em formação.

Gráfico n.º 43

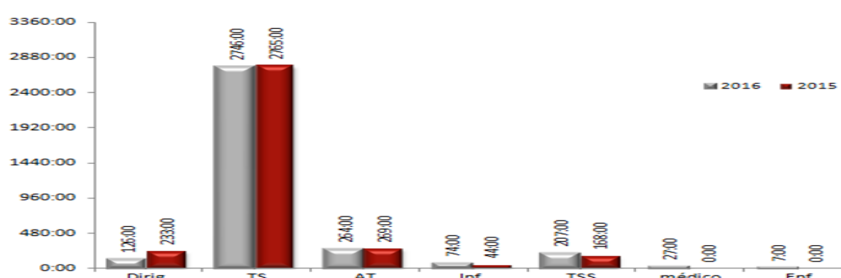
Evolução das participações em formação por grupo de pessoal 2015-2016



Realça-se que os grupos de pessoal que apresentam em 2016, em termos absolutos, a maior participações em formação profissional, são o dos técnicos superiores (86) e dos assistentes técnicos (35).

Gráfico n.º 44

Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2015-2016 (hh:mm)

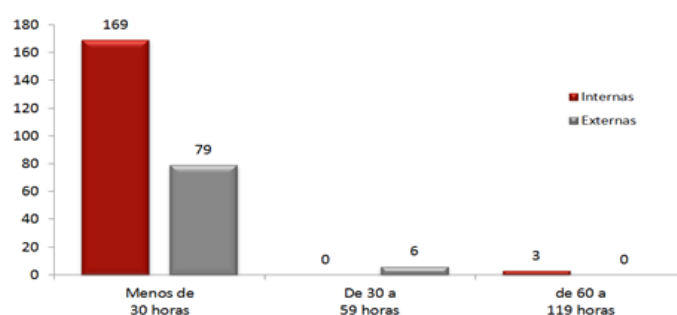


Já quanto às horas de formação executadas, podemos referir a realização em 2016 de um total de 3451:00 horas formativas, verificando-se a execução de 2351:00 horas ao nível da formação interna e 1100:00 horas ao nível da formação externa, sendo que, globalmente, o grupo de pessoal que apresenta o maior número de horas despendidas em formação é o grupo dos técnicos superiores (2765:00).

Globalmente, os técnicos superiores são os que mais se destacam em todos os indicadores em análise, isto é, em ambas as tipologias de formação, no total de participações dos profissionais e nas horas formativas investidas.

Gráfico n.º 45

Distribuição das participações em ações de formação por tipo e duração



Em termos da distribuição das participações, em ações de formação por duração, constata-se que a grande maioria das ações de formação frequentadas, tiveram menos de 30 horas de duração.

5.12.2. Investimento Financeiro em Formação

Quadro n.º 18

Evolução das despesas anuais com formação 2015-2016

| | 2016 | 2015 | 2016- 2015 |
|----------------|------------|-------------|------------|
| Ações Internas | 4 615,75 € | 10 246,30 € | -55% |
| Ações Externas | 2 777,60 € | 7 865,00 € | -64,7% |
| Total | 7 393,35 € | 18 111,30 € | -59,2% |

Em comparação ao ano anterior, verifica-se que o SICAD, diminuiu o investimento financeiro aplicado em formação em 2016, na ordem dos 59,2%, dado ter passado de um investimento total na ordem dos 18,111,30€ para um investimento fixado nos 7,393,35€. Esta diferença do investimento sustenta-se, pela cativação que estas rubricas sofreram com a lei do Orçamento de Estado n.º 7-A/2016 de 30 de março, (-55% internas) e (-64,7% externas).

5.13. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

Em 2016, no que diz respeito às relações profissionais, o SICAD e CDT têm 18 trabalhadores, que são sindicalizados, correspondendo a 10,77% dos efetivos, não se tendo registado quaisquer ausência no âmbito da atividade sindical.

Em termos de disciplina, não se regista nenhuma informação no que diz respeito a processos disciplinares.

Relativamente às greves, apurou-se que, na ocorrência, a que corresponde a 1 dia de greve, aderiram 8 trabalhadores no total.

Do dia de ausência por motivo de greve, 6 foram mulheres, correspondendo a 76,5% e os restantes 23,5% foram de homens.

A diferença entre o total de trabalhadores em greve e o número de ausências devido às greves prende-se com o facto de este último número apenas considerar as ausências em dias completos.

Gráfico n.º 46

Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género
N= 8

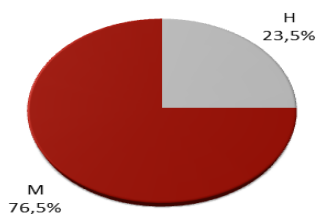
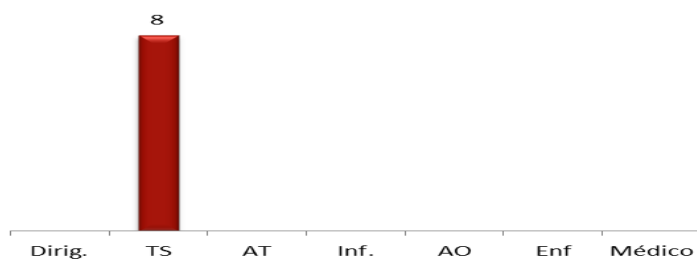


Gráfico n.º 47

Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo de pessoal
N=8



6. Síntese dos Indicadores Sociais

| | 2016 | 2015 |
|--|---------|---------|
| Efetivo Global | 167 | 169 |
| Estrutura profissional | | |
| Taxa de pessoal com CTFP por tempo indeterminado (%) | 74,20 | 73,96 |
| | | |
| Taxa de feminização (%) | 73,05 | 73,96 |
| Taxa de feminização de pessoal dirigente (%) | 54,55 | 58,33 |
| Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%) | 6,59 | 7,10 |
| Taxa de tecnicidade carreiras regime geral | 62,70 | 63,31 |
| Taxa de tecnicidade carreiras prestação cuidados área da saúde (%) | 2,99 | 2,37 |
| Taxa de emprego de deficientes (%) | 3,59 | 3,55 |
| Taxa de emprego de estrangeiros (%) | - | - |
| Nível de escolaridade | | |
| Taxa de habilitação básica (%) | 4,19 | 3,55 |
| Taxa de habilitação secundária (%) | 23,35 | 24,26 |
| Taxa de habilitação superior (%) | 72,46 | 72,19 |
| Nível Etário e Nível de Antiguidade | | |
| Nível etário médio (anos) | 45,62 | 45,39 |
| Nível de antiguidade média (anos) | 13,95 | 14,23 |
| Taxa de emprego de jovens (%) | - | - |
| Movimentação dos trabalhadores | | |
| Taxa de admissão (%) | 2,94 | 6,51 |
| Taxa de saídas (%) | 4,19 | 7,69 |
| Taxa de cobertura (%) | 71,43 | 84,62 |
| Taxa de rotação (%) | 93,30 | 86,67 |
| Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%) | - | - |
| Absentismo | | |
| Taxa geral de absentismo (%) | 5,72 | 4,60 |
| Taxa de absentismo por doença (%) | 3,71 | 2,81 |
| Remunerações | | |
| Leque salarial ilíquido | 1093,42 | 1103,38 |
| Higiene e Segurança no Trabalho | | |
| Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (%) | 0,59 | 0,59 |
| Formação Profissional | | |
| Taxa geral de participações em formação (%) | 82,63 | 73,37 |
| Taxa de tempo investido em formação (%) | 9,10 | 9,06 |
| Relações Profissionais e Disciplina | | |
| Taxa de indisciplina (%) | - | - |

6.1. FÓRMULAS DOS INDICADORES

ESTRUTURA PROFISSIONAL

Taxa de pessoal com CTFP por tempo indeterminado (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos com CTFP por tempo indeterminado}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de pessoal com CTFP a termo resolutivo certo (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos com CTFP a termo resolutivo certo}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de feminização (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos do género feminino}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos dirigentes do género feminino}}{\text{Total dos dirigentes}} \times 100$$

Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)

$$\frac{\text{Nº de dirigentes}}{\text{Total dos efetivos}} \times 100$$

Taxa de tecnicidade carreiras regime geral (%)

$$\frac{\sum \text{dos efetivos (TS reg. geral + Esp. Informática)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de tecnicidade carreiras prestação de cuidados área da saúde (%)

$$\frac{\sum \text{dos efetivos (Méd.+Enf.+TSS+TDT+TS psicologia e serv. social)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de emprego de deficientes (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos portadores de deficiência}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de emprego de estrangeiros (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos estrangeiros}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Taxa de habilitação básica (%)

$$\frac{\sum \text{ dos efetivos com habilitação básica (até ao 9º ano)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de habilitação secundária (%)

$$\frac{\sum \text{ dos efetivos com habilitação secundária (10 º ao 12º)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de habilitação superior (%)

$$\frac{\sum \text{ dos efetivos com habilitação superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

NÍVEL ETÁRIO E NÍVEL DE ANTIGUIDADE

Nível etário médio (anos)

$$\frac{\sum \text{ de idades do total de efetivos}}{\text{Total de efetivos}}$$

Taxa de emprego de jovens (%)

$$\frac{\sum \text{ efetivos com idade } \leq 24 \text{ anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Nível de antiguidade média (anos)

$$\frac{\sum \text{de antiguidades do total de efetivos}}{\text{Total de efetivos}}$$

MOVIMENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

Taxa de admissão (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos entrados (admitidos e regressados)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de saídas (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos saídos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

Taxa de cobertura (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos entrados}}{\text{Nº de efetivos saídos}} \times 100$$

Taxa de rotação (%)

$$\frac{\text{Nº de efetivos no final do ano}}{\text{Nº de efetivos no início do ano + entradas + saídas}} \times 100$$

Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)

$$\frac{\text{Nº de alterações de posicionamento remuneratório}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$$

ABSENTISMO

Taxa geral de absentismo (%)

$$\frac{\text{Total dias de ausência}}{\text{Total anual de dias trabalháveis (TADT)}} \times 100$$

TADT=[(52 semanas x 5 dias) - (13 dias feriados + 22 dias de férias)] x total de efectivos

Taxa de absentismo por doença (%)

$$\frac{\text{Total de dias de ausência por doença}}{\text{Total anual de dias trabalháveis (TADT)}} \times 100$$

TADT = [(52 semanas x 5 dias) - (9 dias feriados + 27 dias de férias)] x total de efectivos

REMUNERAÇÕES

Leque salarial ilíquido (€)

$$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$$

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho

$$\frac{\text{Número de acidentes no local de trabalho}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$$

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Taxa geral de participantes em formação (%)

$$\frac{\text{N.º de participantes}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$$

Taxa de tempo investido em formação (%)

$$\frac{\text{N.º de horas de formação}}{\text{Total anual de dias trabalháveis (TADT)}} \times 100$$

TADT = [(52 semanas x 5 dias) - (13 dias feriados + 22 dias de férias)] x total de efectivos

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

Taxa de indisciplina (%)

$$\frac{\text{Número de processos disciplinares instaurados durante o ano}}{\text{Total de efectivos}} \times 100$$

7. CONCLUSÕES

Da análise aos dados apurados, em sede de Balanço Social para o ano de 2016, pode-se resumir a caracterização-tipo do efetivo do SICAD/CDT's da seguinte forma:

É do género feminino

**Tem um contrato de trabalho em funções
públicas por tempo indeterminado**

**É do grupo dos técnicos superiores,
detentor de licenciatura**

Tem perto de 45 anos

**Tem uma antiguidade de
cerca de 14 anos**

**Pratica o horário flexível, a
tempo completo de 35 horas**

**Tem uma taxa de absentismo de 5,70%,
ausentando-se por motivo de doença**

Aufere 1.692,12 € de remuneração base ilíquida

8. ANEXOS

8.1. SIGLAS E ABREVIATURAS

| | |
|-----------|--|
| Ab. | Abono |
| ACSS,IP | Administração Central do Sistema de Saúde, IP |
| Adm. | Administração |
| Aj. | Ajudas |
| AO | Assistente Operacional |
| AP | Administração Pública |
| AT | Assistente Técnico |
| Ass. | Assistente |
| Bach. | Bacharelato |
| BS | Balanço Social |
| CDT | Comissão para a Dissuasão da Toxicodependência |
| Com. | Comissão |
| CTFP | Contrato de Trabalho em Funções Públicas |
| DDS | Dias de Descanso Semanal |
| Dif. | Diferença |
| Dirig. | Dirigente |
| Disp. | Disponibilidade |
| DL | Decreto-Lei |
| Dout. | Doutoramento |
| Extraord. | Extraordinário |
| Indeterm. | Indeterminado |
| Inf. | Informático |
| Lic. | Licenciatura |
| LVCR | Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações |
| Mest. | Mestrado |
| Mob. | Mobilidade |
| N.º | Número |
| Not. | Noturno |
| Op. | Operacional |
| PNT | Período Normal de Trabalho |

| | |
|---------|---|
| Reg. | Regime |
| Remun. | Remuneratório |
| Repres. | Representação |
| Serv. | Serviço |
| SICAD | Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências |
| SIOE | Sistema de Informação da Organização do Estado |
| Subs. | Subsídio |
| Sup. | Superior / Suplementos |
| Téc. | Técnico |
| Trab. | Trabalhador / Trabalho |
| TS | Técnico Superior |
| TSS | Técnico Superior de Saúde |



REPÚBLICA
PORTUGUESA

SAÚDE



SICAD

Serviço de Intervenção nos
Comportamentos Aditivos
e nas Dependências

Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências
Alameda da linhas de Torres, N.º 117 — Edifício D. Carlos I - 2. andar-1750-147 Lisboa.
T. 211 119 000 | M. sicad@sicad.min-saude.pt | www.sicad.pt