



Balanço Social

2017



SICAD

Serviço de Intervenção nos
Comportamentos Aditivos
e nas Dependências

FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2017

Autor: Divisão de Gestão Recursos (DGR)

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

Morada: Parque da Saúde Pulido Valente-Alameda das Linhas de Torres, n.º 117-Edifício
SICAD- 1750-147 Lisboa

Edição: Lisboa 2017

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.....	22
5.7. MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS.....	23
5.7.1. Entradas e Saídas	23
5.8. PRESTAÇÃO DE TRABALHO.....	25
5.8.1. Modalidade de Horário	25
5.8.2. Período Normal de Trabalho	26
5.8.3. Trabalho Extraordinário	26
5.9. ABSENTISMO.....	27
5.10 REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	29
5.10.1 Remunerações	29

ÍNDICE GERAL (cont.)

5.10.2.	Tipo de Encargos	31
	Suplementos Remuneratórios	32
	Prestações e Benefícios Sociais	33
5.10.3.	Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal	34
5.10.4.	Distribuição dos Encargos por Serviço	36
5.11.	HIGIENE E SEGURANÇA.....	36
5.11.1.	Acidentes em Serviço.....	36
5.12.	FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	37
5.12.1.	Participantes, participações e horas investidas em formação	37
5.12.2.	Investimento financeiro em formação	39
5.13.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA.....	40
6.	SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS.....	41
6.1.	FÓRMULAS DOS INDICADORES.....	42
7.	CONCLUSÕES.....	46
8.	ANEXOS.....	47
8.1.	SIGLAS E ABREVIATURAS.....	47

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 2016-2017.....	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.....	21
Gráfico n.º 17	Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade.....	22
Gráfico n.º 18	Distribuição dos efetivos por habilitações e género.....	23
Gráfico n.º 19	Distribuição das entradas e saídas por serviço.....	23
Gráfico n.º 20	Fluxo de entradas e saídas por grupo de pessoal.....	23
Gráfico n.º 21	Distribuição das saídas por motivo.....	24
Gráfico n.º 22	Distribuição das entradas por motivo.....	24
Gráfico n.º 23	Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género.....	25
Gráfico n.º 24	Distribuição dos efetivos por modalidade de horário.....	25
Gráfico n.º 25	Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT).....	26
Gráfico n.º 26	Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género.....	26
Gráfico n.º 27	Distribuição das horas noturnas extraordinárias por grupo de pessoal	27
Gráfico n.º 28	Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo.....	28
Gráfico n.º 29	Taxa de absentismo geral por serviço.....	28
Gráfico n.º 30	Taxa de absentismo geral por grupo de pessoal.....	29
Gráfico n.º 31	Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base.....	39
Gráfico n.º 32	Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género.....	30
Gráfico n.º 33	Evolução dos encargos totais 2016-2017.....	31
Gráfico n.º 34	Distribuição dos encargos por tipo.....	31
Gráfico n.º 35	Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo.....	32
Gráfico n.º 36	Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2016-2017.....	32
Gráfico n.º 37	Evolução dos suplementos remuneratórios por tipo 2016-2017.....	33
Gráfico n.º 38	Distribuição dos encargos com prestações sociais por tipo.....	34
Gráfico n.º 39	Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal.....	34
Gráfico n.º 40	Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2016-2017.....	35
Gráfico n.º 41	Distribuição dos encargos totais por serviço.....	36
Gráfico n.º 42	Distribuição das participações em ações de formação por tipo.....	37
Gráfico n.º 43	Evolução das participações em formação por grupo de pessoal 2016-2017.....	38
Gráfico n.º 44	Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2016-2017.....	38
Gráfico n.º 45	Distribuição das participações em ação de formação por tipo e duração.....	39
Gráfico n.º 46	Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género.....	40
Gráfico n.º 47	Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo profissional.....	40

ÍNDICE DE QUADROS

Numeração	Descrição	Página
Quadro n.º 1	Evolução dos efetivos do Balanço Social 2016-2017	14
Quadro n.º 2	Taxa de feminização por serviço.....	15
Quadro n.º 3	Evolução dos efetivos por relação jurídica de emprego 2016-2017.....	16
Quadro n.º 4	Idade média dos efetivos por serviço.....	20
Quadro n.º 5	Antiguidade média por serviço.....	21
Quadro n.º 6	Taxas de habilitações por género.....	22
Quadro n.º 7	Taxas de habilitações por serviço.....	22
Quadro n.º 8	Taxa de absentismo por género.....	28
Quadro n.º 9	Remuneração base média dos efetivos.....	30
Quadro n.º 10	Remunerações base mínima e máxima dos efetivos.....	30
Quadro n.º 11	Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2016-2017.....	33
Quadro n.º 12	Acidentes em serviço.....	36
Quadro n.º 13	Medicina no Trabalho.....	36
Quadro n.º 14	Evolução das despesas anuais com formação 2016-2017.....	37
Quadro n.º 15	Evolução da formação por n.º de participações e horas 2016-2017.....	37
Quadro n.º 16	Evolução das despesas anuais com formação 2016-2017.....	39

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 19 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:

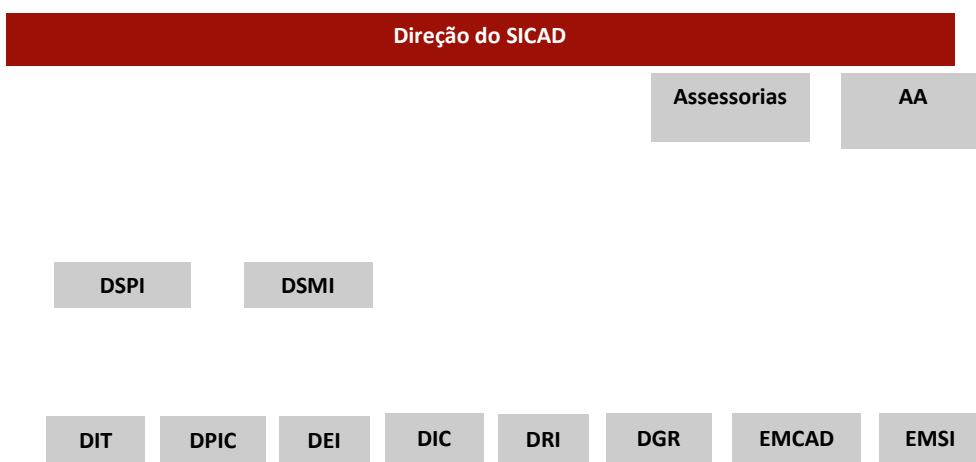
-  Decreto-Lei n.º 17/2012, de 26 de janeiro - Lei Orgânica do SICAD;
-  Portaria n.º 154/2012, de 22 de maio - Regulamento de Organização e Funcionamento do SICAD.
-  Despacho n.º 8816/2012, de 3 de julho - Criação das Unidades Orgânicas flexíveis e da estrutura matricial.
-  Despacho n.º 328/2014, de 8 janeiro—Constituição da Equipa Multidisciplinar para os Sistemas de Informação.
-  Despacho n.º 1733/2017, de 23 de janeiro- Constituição da Equipa Multidisciplinar para a Coordenação da Área da Dissuasão.

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
EMCAD- Equipa Multidisciplinar para a Coordenação da Área da Dissuasão
EMSI—Equipa Multidisciplinar para os Sistemas de Informação

3. METODOLOGIA

Este documento relativo ao Balanço Social do SICAD - 2017 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 2017, 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.

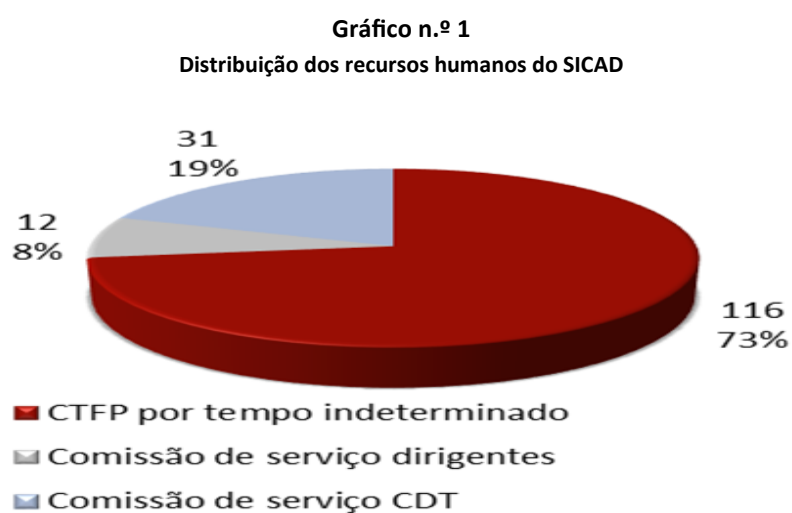
No ponto 5, desenvolve-se o objetivo deste Relatório, caracterizando-se os efetivos contabilizados para efeitos de Balanço Social, designadamente quanto ao número, relação jurídica de emprego, distribuição por grupo de pessoal, estrutura etária, antiguidade, estrutura habilitacional, movimentações, modalidade 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 2017.

4. RECURSOS HUMANOS DO SICAD/CDT

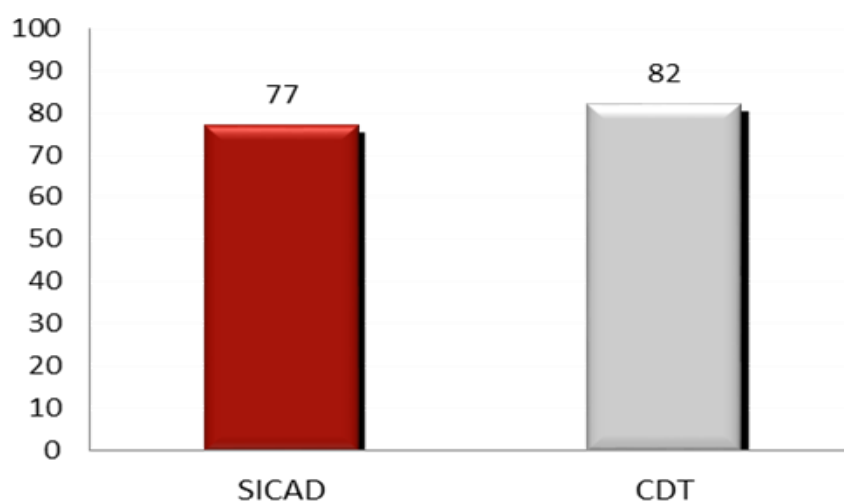
O SICAD/CDT apresentava à data de 31 de dezembro de 2017 com um total de 159 trabalhadores , com diferentes relações jurídicas de emprego.



Pela análise do gráfico 1, observa-se que 73% dos trabalhadores do SICAD/CDT detêm contrato em funções públicas por tempo indeterminado, 27% encontram-se em Comissão de Serviço (Dirigentes do SICAD e Presidentes /Vogais CDT).

Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 159 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 = 159



No presente ano foram celebrados 9 Contratos 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

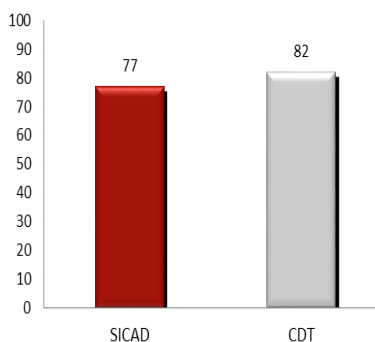
5.1. NÚMERO DE EFETIVOS E SUA EVOLUÇÃO

Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 159 efetivos em exercício de funções à data de 31 de dezembro de 2017, distribuídos pelo SICAD e CDT, conforme consta do gráfico seguinte.

O SICAD regista 48,43% de trabalhadores e as CDT, distribuídas pelos 18 distritos, que atuam na área da Dissuasão, representam 51,57% dos efetivos totais.

Em termos de evolução de efetivos, e partindo das mesmas premissas para os dois anos, 167 trabalhadores em 2016 e 159 em 2017, verifica-se a diminuição de 8 trabalhadores face ao ano de 2016, número absoluto resultante de uma maior percentagem de saídas relativamente às entradas.

Gráfico n.º 3
Distribuição dos efetivos por serviço
N=159



Quadro n.º 1
Evolução dos efetivos do Balanço Social 2016-2017

	2016	2017	▼ 2016-2017(%)
SICAD	84	77	-8,33
CDT	83*	82*	-1,20
Total	167	159	-4,80

* Estão contabilizados 31 membros das CDT (19 sem vínculo à Administração Pública; 9 com vínculo a outros organismos. e 4 com vínculo ao mapa das CDT).

Em 2017, saíram 15 trabalhadores e entraram 7, pelo que a variação entre 2016 e 2017 foi de - 4,80 % , sendo especificado os motivos das referidas saídas no ponto 5.7—Movimentação de Efetivos.

Relativamente ao total, o SICAD absorve 48,43% dos trabalhadores. As CDT, distribuídas pelos 18 distritos, atuam na área da Dissuasão, representam os outros 51,57 % dos efetivos totais.

Gráfico n.º 4

Distribuição dos efetivos entre SICAD e CDT
N =159



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 2017, 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%.

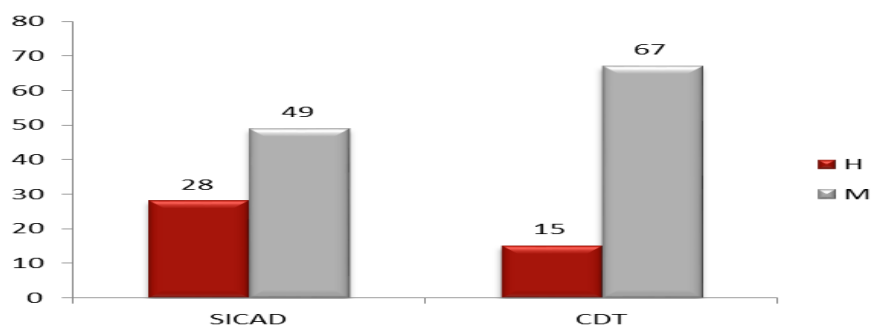
Quadro nº. 2

Taxa de feminização por serviço

	2017	
SICAD	63,64%	73%
CDT	81,71%	

Gráfico n.º 6

Distribuição dos efetivos por serviço e género N=159



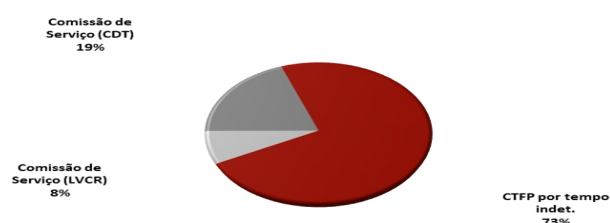
5.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Dos 159 efetivos em análise, 73% encontravam-se em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

Importa referir que, neste universo inclui apenas 4 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=159



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 8% 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

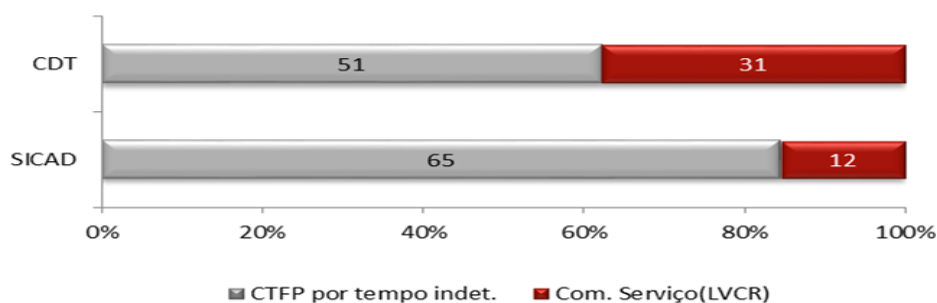
Evolução dos efetivos por relação jurídica de emprego 2016-2017

	2016	2017	▼ 2016-2017
CTFP por Tempo Indeterminado	124	116	-8
Comissão de Serviço SICAD	11	12	1
Comissão de Serviço CDT	32	31	-1
Total	167	159	-8

Em termos da evolução das relações jurídicas de emprego relativamente a 2016, verifica-se que em 2017 houve decréscimo de 7 efetivos 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=159

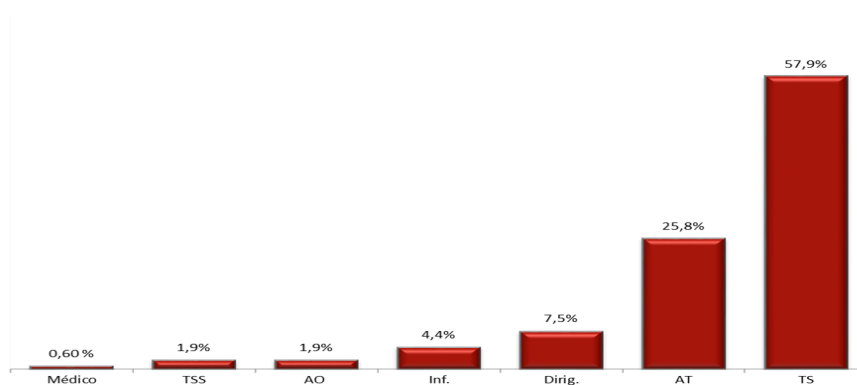


No ano de 2017, as Comissões de Serviço representavam 8% no SICAD e 19% nas CDT.

5.3. GRUPOS DE PESSOAL

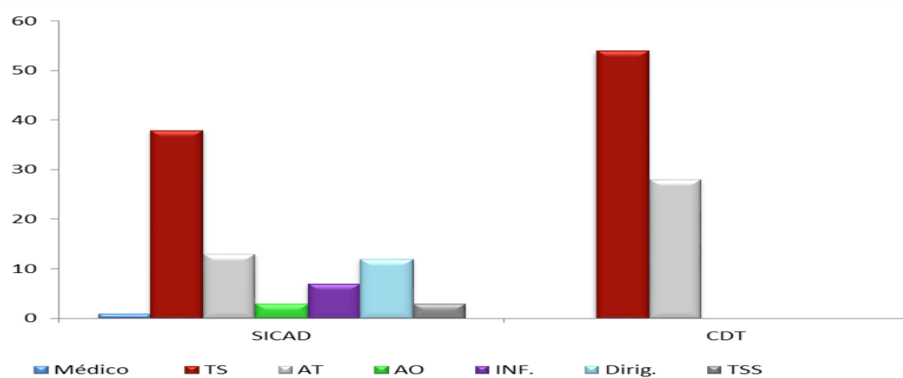
O grupo de pessoal com maior representatividade é o técnico superior com 57.9% dos efetivos neste grupo estão incluídos 31 membros das CDT (Vogais e Presidentes), seguindo-se os assistentes técnicos, que representam 25,8% dos profissionais.

Gráfico n.º 9
Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal
N=159



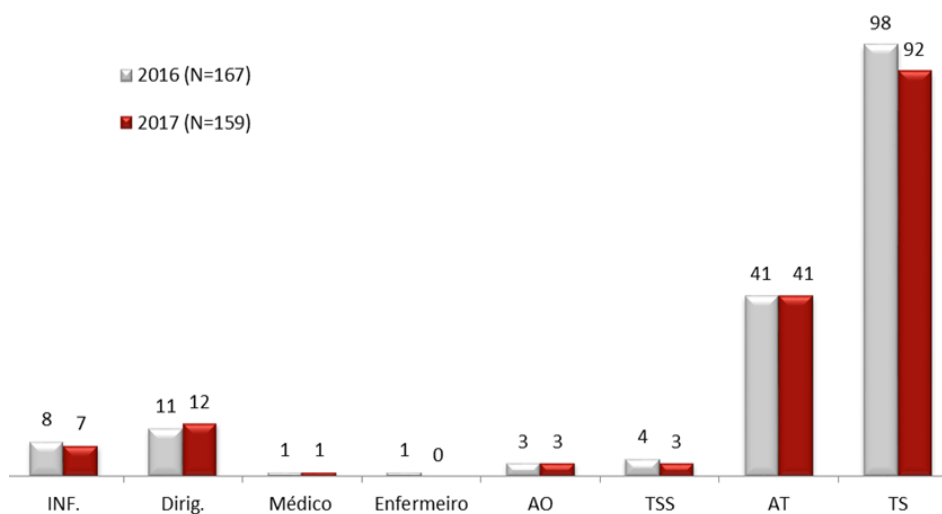
Quanto à distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal, no SICAD e CDT constata-se uma predominância dos técnicos superiores e dos assistentes técnicos.

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



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 2016-2017



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

Gráfico n.º 12
Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e género
N=159

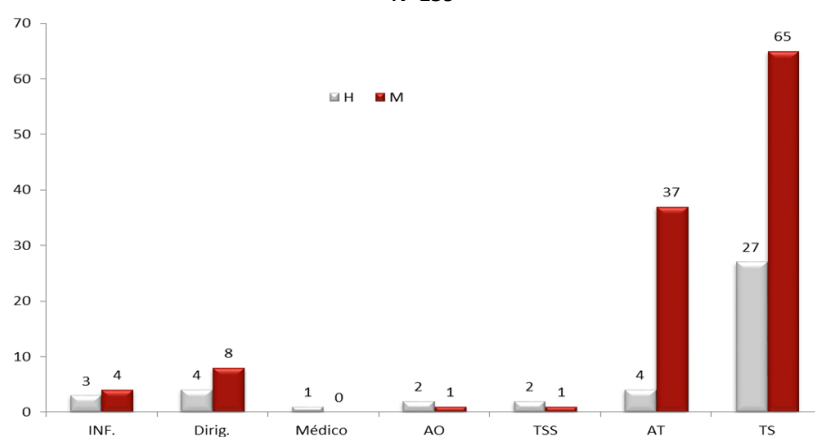
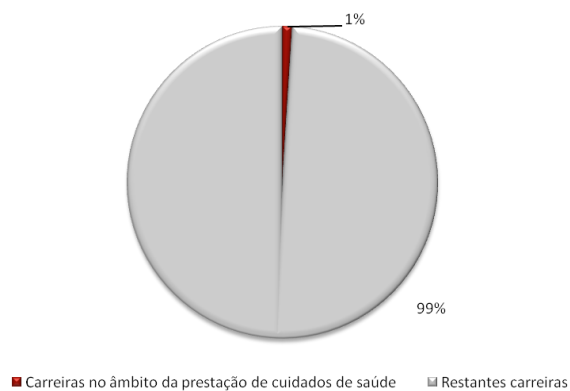


Gráfico n.º 13
Distribuição dos efetivos por tipo de carreiras
N=159



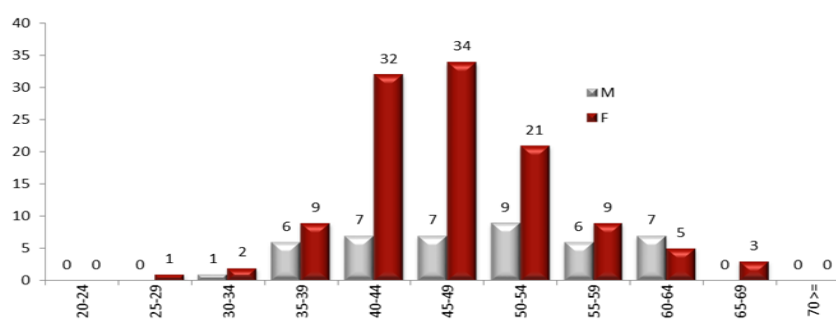
No ano de 2017, após a análise efetuada, verifica-se que existe apenas 1% de efetivos nas carreiras no âmbito da prestação de cuidados de saúde, as outras carreiras representam 99% dos efetivos, conforme demonstrado no gráfico n.º13.

5.4. ESTRUTURA ETÁRIA

No que diz respeito à estrutura etária, os efetivos do SICAD e CDT, situam-se no intervalo entre os 29 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=159



O escalão etário que regista maior número de trabalhadores é o que está compreendido entre os 45 e os 49 anos de idade, no qual estão inseridos 41 trabalhadores, pertencentes a todos os grupos profissionais, representando cerca de 25,8 % dos efetivos. É neste escalão onde se situa também o maior número de mulheres (34), sendo que o maior número dos homens situa-se no escalão 50-54 anos (9) .

É de realçar que os trabalhadores mais jovens (entre os 25 e os 34 anos) pertencem, na sua maioria à carreira técnica superior e carreira assistente técnico sendo que a taxa de emprego jovem (até aos 34 anos) foi de 2,5%.

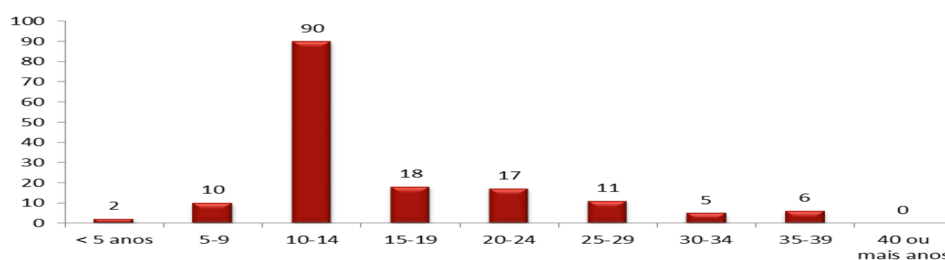
Quadro n.º 4
Idade média dos efetivos por serviço

	2017
SICAD/CDT	45 anos

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

5.5. ANTIGUIDADE

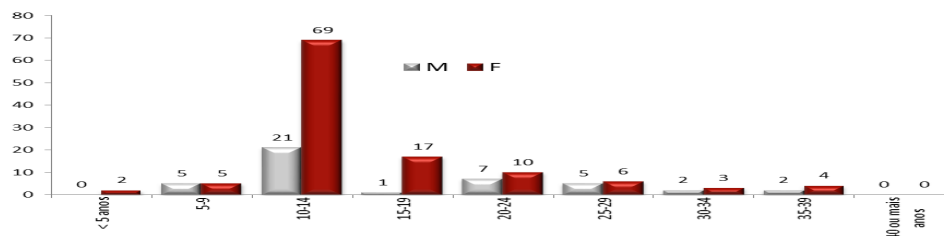
Gráfico n.º 15
Distribuição dos efetivos por antiguidade
N=159



No ano de 2017, a média de antiguidade dos efetivos que prestam serviço no SICAD/CDT (soma das antiguidades / número de efetivos) é de cerca de 15 anos (ver quadro nº 6).

Verifica-se que a classe de antiguidade com maior número de trabalhadores é a de 10-14 anos (90), seguida da classe dos 15-19 anos (18).

Gráfico n.º 16
Distribuição dos efetivos por antiguidade e género
N=159



Ao analisarmos o gráfico n.º 16, verifica-se que 56,60% dos trabalhadores (90) têm uma antiguidade que se situa entre os 10 e os 14 anos, destacando-se, no mesmo intervalo, a predominância das mulheres (69) relativamente aos homens (21).

Se a este escalão juntarmos os efetivos com uma antiguidade inferior ou igual a 9 anos, verifica-se que 64,15 % dos efetivos têm uma antiguidade inferior a 14 anos. Se a este escalão juntarmos os efetivos com uma antiguidade inferior ou igual a 9 anos, verifica-se que 64,15 % dos efetivos têm uma antiguidade inferior a 14 anos.

Quadro nº 5
Antiguidade média por serviço (Média total: 15,78)

	2017
SICAD/CDT	15

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 114 indivíduos, sendo a licenciatura o grau académico com mais representatividade (98 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=159

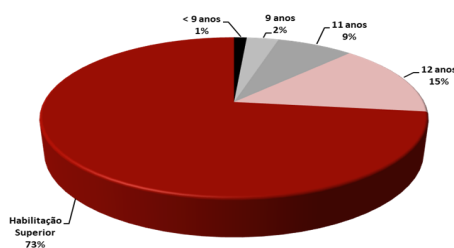
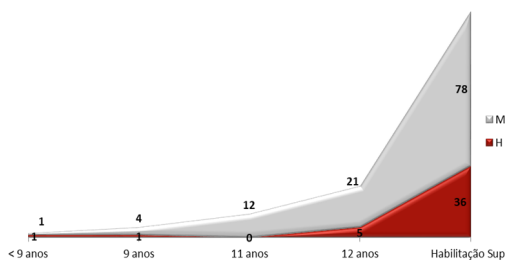


Gráfico n.º 18
Distribuição dos efetivos por habilitações e género N=159



Em relação à distribuição dos efetivos por habilitações e género, dos 114 indivíduos com habilitação superior, 78 são mulheres.

Quadro n.º 6

Taxas de habilitações por género

	H	M
Taxa de habilitação superior	83,72%	67,24%
Taxa de habilitação secundária	11,63%	28,45%
Taxa de habilitação básica	4,65%	4,31%

Contudo, ao analisarmos as taxas de habilitação relativamente ao género, verificamos que a taxa de habilitação superior é mais elevada nos homens, com 83,72% e a taxa habilitacional secundária é mais elevada nas mulheres 28,45%.

Quadro n.º 7
Taxas de habilitações por serviço

	SICAD	CDT
Taxa de habilitação superior	72,73%	70,73%
Taxa de habilitação secundária	25,97%	28,05%
Taxa de habilitação básica	1,30%	1,22%

Ao nível dos serviços, podemos observar que é no SICAD que se verifica a taxa de habilitação superior mais elevada (72,73%). Relativamente à taxa de habilitação secundária, verifica-se uma taxa superior nas CDT relativamente ao

SICAD, respetivamente 25,97% e de 28,05%, dado que as CDT têm ao serviço um maior número de trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico.

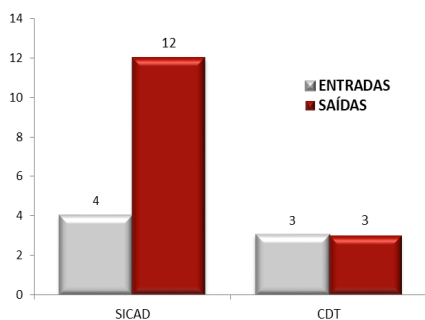
5.7. MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS

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 8 trabalhadores, em termos globais.

Gráfico n.º 19

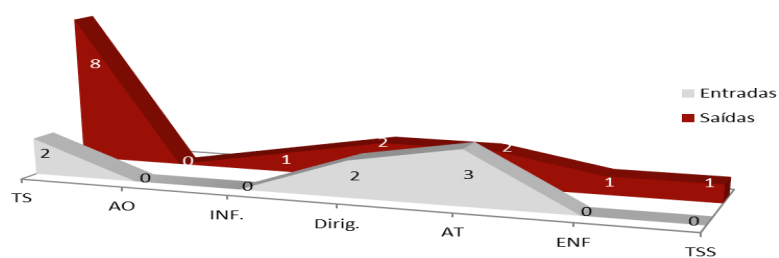
Distribuição das entradas e saídas por serviço



No ano de 2017, no que diz respeito à movimentação de efetivos, registaram-se 7 entradas e 15 saídas. Após análise dos dados, verifica-se uma taxa de admissão de 3,14%, uma taxa de saída 9,43%.

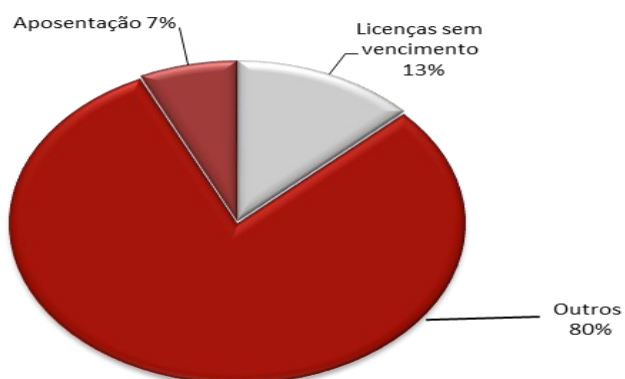
Gráfico n.º 20

Fluxo de entradas e saídas por grupo de pessoal



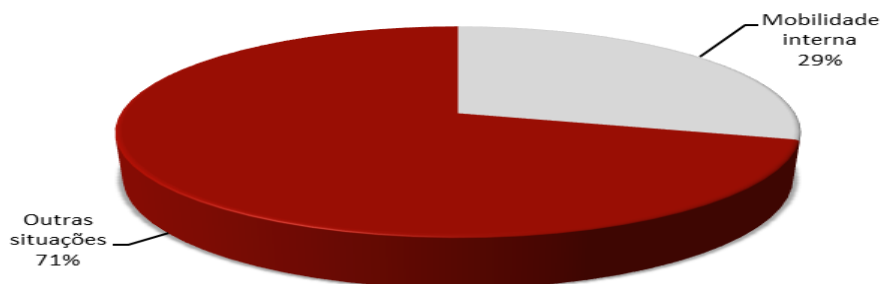
No gráfico n.º. 20, verifica-se que no grupo profissional dos técnicos superiores registaram-se 2 entradas e 8 saídas. Quanto às restantes entradas e saídas foram nos restantes grupos profissionais.

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,%) que corresponde aos motivos de mobilidade interna e cedência de interesse público .

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 71% das entradas que se prende com comissões de serviço e procedimentos concursais .A seguir, encontram-se os trabalhadores que ingressaram por motivos de mobilidade interna (29%).

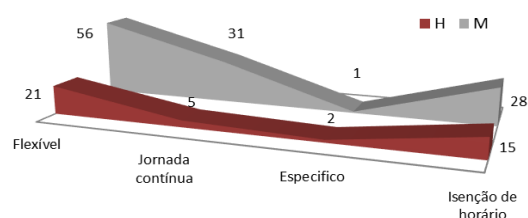
5.8. PRESTAÇÃO DE TRABALHO

5.8.1. Modalidade de Horário

O horário de trabalho mais praticado é o horário flexível (48%), que corresponde a 77 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=159



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=159



A modalidade de jornada contínua para assistência a menores é praticada por 23% dos efetivos, dos quais 31 são mulheres, justificando-se este número pela existência de 75 trabalhadores do sexo feminino com idades compreendidas entre os 35-45 anos de idade.

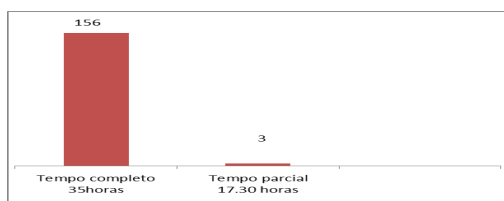
O horário menos praticado é o específico (2%). Na modalidade de isenção de horário (27%), incluem-se os dirigentes do SICAD e os membros das CDT (presidentes e vogais).

5.8.2. Período Normal de Trabalho

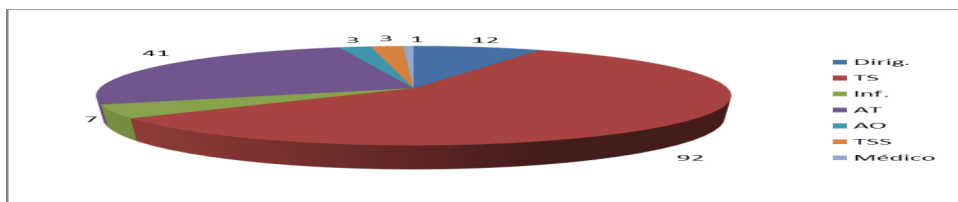
Relativamente ao período normal de trabalho (PNT), a maioria dos efetivos detêm um horário completo de 35 horas semanais.

Gráfico n.º 25

Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT) N=159



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 2017, foram realizadas 2656 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=2656:00(hh:mm)

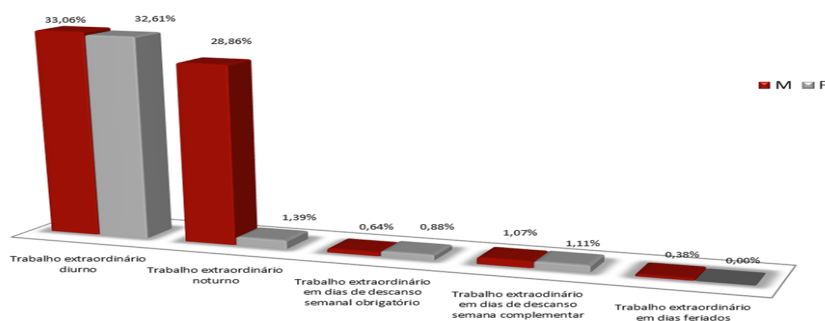
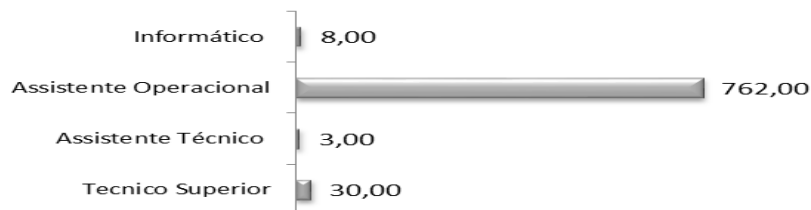


Gráfico n.º 27
Distribuição das horas noturnas extraordinárias por grupo de pessoal
N=803:00(hh:mm)



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 94,89 % do total deste tipo de horas, à semelhança de 2016.

No ano de 2017, verifica-se que foi o grupo de assistente técnicos, aquele que absorveu menos horas extraordinárias noturnas (0,37 %).

5.9. ABSENTISMO

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

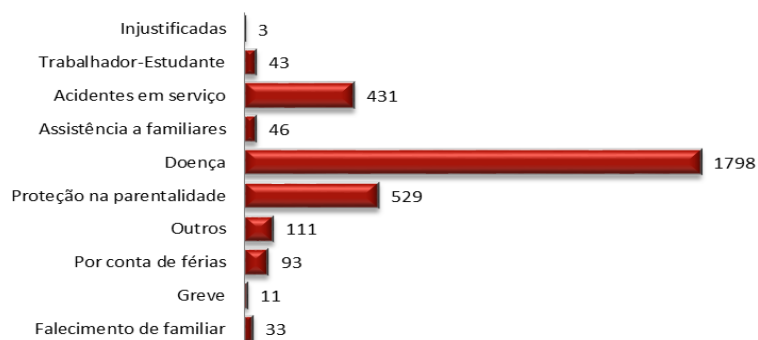
Em 2017, registaram-se 3.108 dias de ausências, a que corresponde uma taxa de absentismo na ordem dos 8.69%, distribuídos pelos vários tipos de ausência, implicando um aumento de cerca de 2.99 % face a 2016, registado nas ausências por parentalidade, doenças, greve, acidentes de serviço e outros. (Ausências 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%.

Gráfico n.º 28

Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo
N= 3.108 dias



Verificou-se também, pela análise do quadro n.º 10, que a taxa de absentismo foi mais elevada nas mulheres (11%).

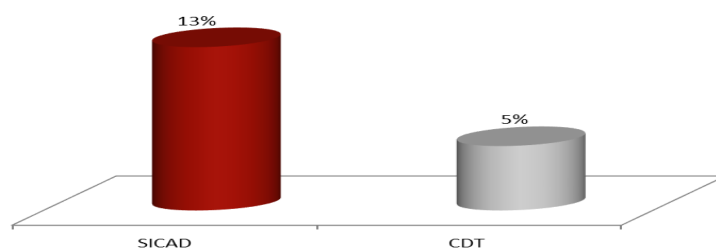
Quadro n.º 8

Taxa de absentismo por género

	H	M
Taxa de absentismo	2%	11%

Gráfico n.º 29

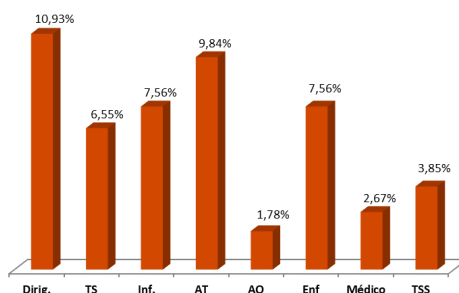
Taxa de absentismo geral por serviço



Em 2017, a taxa de absentismo geral do serviço foi de 8,69%. Analisando o gráfico n.º 29, observa-se taxa de absentismo foi mais elevada no SICAD (13%) e nas CDT (5%).

O grupo dos dirigentes (onde estão incluídos os responsáveis das equipas multidisciplinares) foi o que contabilizou um maior número de ausências (10,93%), cujo principal motivo foi o da proteção na parentalidade, seguidos da carreira de assistente técnicos (9,84%). Sendo o motivo principal a doença tendo uma prevalência acentuada em todos os grupos de pessoal.

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



Com 7,56% surge o grupo da informática, o grupo dos enfermeiros, seguido do grupo dos técnicos superiores com 6,55%, com 3,85% o grupo dos técnicos superior de saúde. Todos os restantes grupos situam-se a baixo dos 3%.

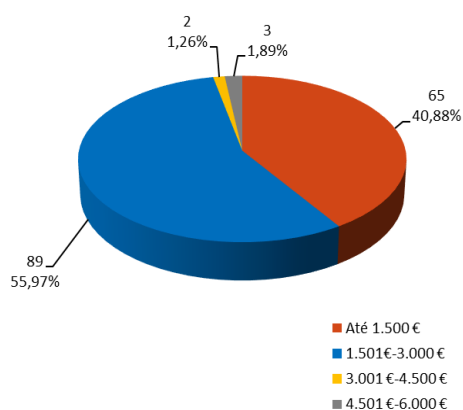
5.10. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

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 40,88% auferem remuneração base pelo escalão até 1.500 €.

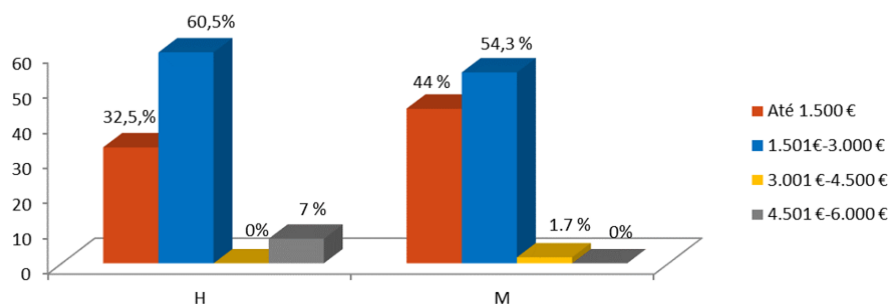
Gráfico n.º 31
Distribuição dos efetivos por intervalo remuneração base
N=159



No intervalo seguinte (1.501€ - 3.000€) estão representados 55,97% 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=159



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 9
Remuneração base média dos efetivos

M (43)	F (116)	Remuneração média
2.049.93 €	1.594.25€	1.717.48 €

Tal conclusão é corroborada pela análise das remunerações médias pois, tendo em consideração que a remuneração média dos efetivos globais é de 1.717.48 €, constata-se que a remuneração média masculina está acima dessa média, enquanto que a feminina está abaixo.

Quadro n.º 10
Remunerações base mínima e máxima dos efetivos

	M	F
Remuneração mínima	557 €	683€
Remuneração máxima	5.870 €	3.298 €

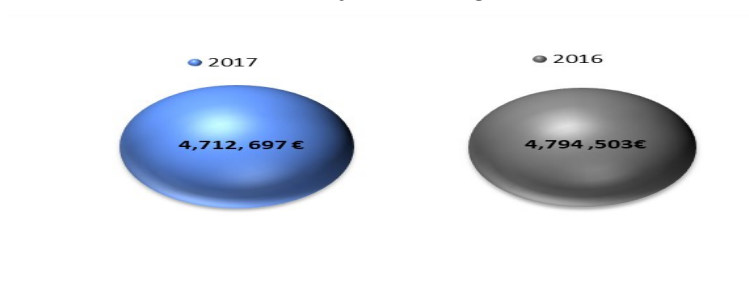
Em termos de remuneração de cada género, verifica-se que a remuneração mínima e máxima é do género masculino.

5.10.2. Tipo de Encargos

No gráfico nº. 33, verifica-se que os encargos totais com pessoal ascenderam a 4.712.697 €, valor inferior ao registado no ano de 2016, em virtude da redução do número de profissionais

Gráfico n.º 33

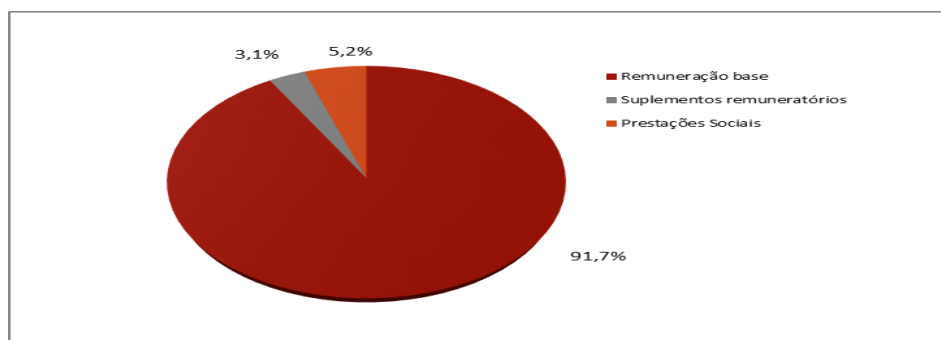
Evolução dos encargos totais 2016-2017



Analisando esse valor global distribuído por tipo de encargo, é a remuneração base que absorve a maioria destes encargos, ascendendo aos 91,7%.

Gráfico n.º 34

Distribuição dos encargos por tipo
N=4.712.697 €



Seguem-se as prestações sociais, com 5,2% do valor global, onde se encontram incluídos os valores referentes ao subsídio de refeição, os suplementos remuneratórios representam 3,1% do total.

Em 2017, não se verificou encargos com benefícios sociais e outros encargos com pessoal .

Suplementos Remuneratórios

Em 2017, os encargos com suplementos remuneratórios foram de 145, 462 €.

Pela leitura do gráfico 35, observa-se que 43,2 % do total dos suplementos se enquadram no item “ajudas de custo”, logo seguido de 25,5 % “representação” e 22,1% para o item “disponibilidade permanente”. Por sua vez, os itens que apresentam menor expressão nos total dos suplementos remuneratórios são o item “abono de falhas” com 0,7% e “outros suplementos remuneratórios” com 0,3%.

Em termos de evolução relativamente a 2016, verificou-se um decréscimo em termos globais dos suplementos remuneratórios, que equivale a uma variável de -18,4%.

Gráfico n.º 35

Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo
N=145,462 €

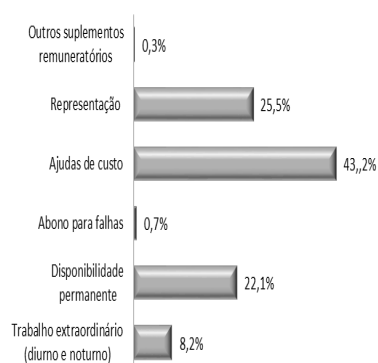


Gráfico nº 36

Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2016-2017

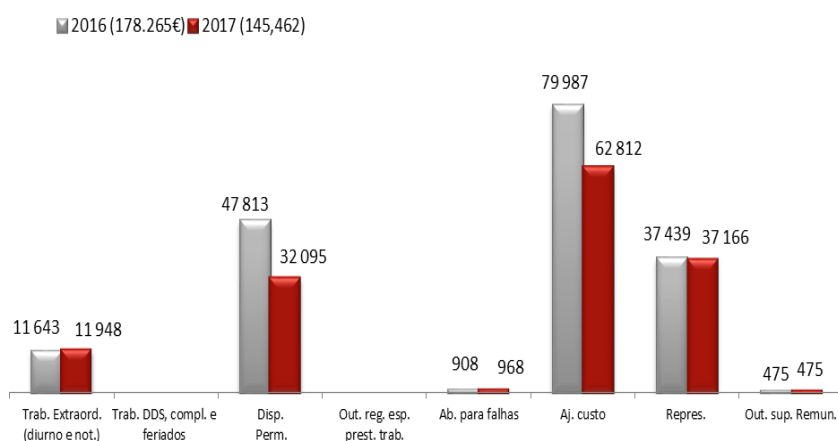
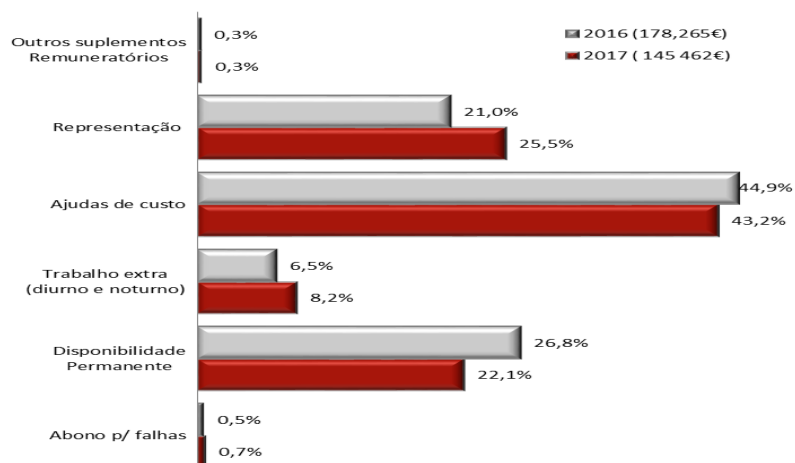


Gráfico n.º 37

Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2016-2017



Em 2017 não houve encargos com outros regimes especiais de prestação de trabalho, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

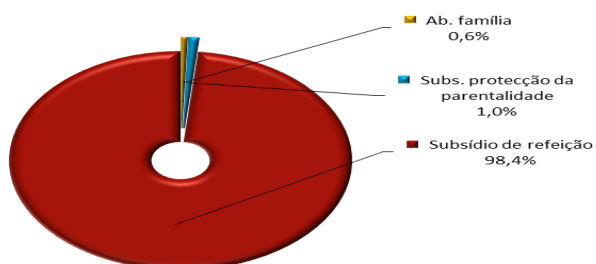
Prestações e Benefícios Sociais

Quadro n.º 11

Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2016-2017

	2016	2017	Dif.2016-2017
Prestações Sociais	149.228,68€	151.091,81€	1.863,13
Benefícios Sociais	-	-	-

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



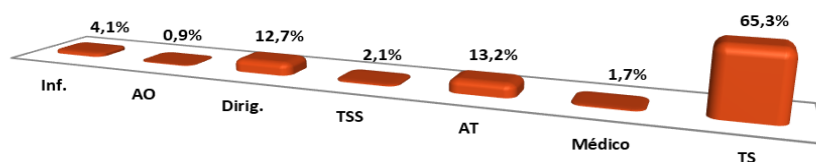
Analisando as prestações sociais por tipo, é o subsídio de refeição que assume maior relevância, com 98,4%.

Os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade e o abono de família, com 1 % e 0,6%, 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 63.3% dos encargos totais, dado que este grupo profissional representa 57,9% do total de efetivos do SICAD/CDT's.

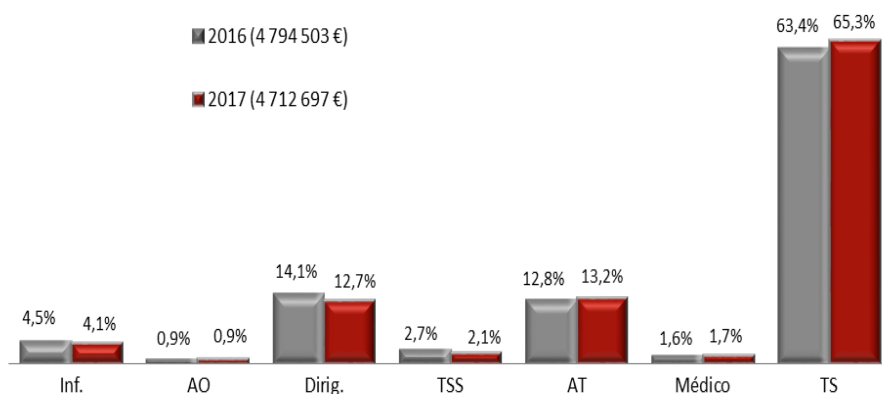
Gráfico n.º 39
Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal
N= 4.712.697€



Seguem-se os assistentes técnicos com 13,2%, seguidos dos dirigentes que representam 12,7% dos encargos totais. Com menor representatividade, o pessoal informático 4,1%, os técnicos superiores de saúde 2,1%, o pessoal médico 1,7% e por ultimo 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 2016-2017

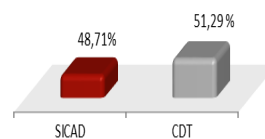


Comparando o ano de 2016, relativamente ao ano de 2017, houve um decréscimo global dos encargos gerais com pessoal, tal como se pode verificar no gráfico n.º. 40. Esta diminuição deveu-se às reduções nos encargos com o pessoal.

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
N= 4.712.697 €



5.11. HIGIENE E SEGURANÇA

5.11.1. Acidentes em Serviço

Durante o ano de 2017, ocorreu 2 acidentes de trabalho, correspondente ao total de 63 dias de ausência por incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

Quadro n.º 12

		2017	2016
N.º de acidentes com baixa	1 a 3 dias de baixa	1	1
	4 a 30 dias de baixa	-	-
	Superior a 30 dias de baixa	1	-
Total		2	1
N.º de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho		63	1

5.11.2. Medicina no Trabalho

Durante o ano de 2017, 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 111 exames periódicos , 19 visitas aos postos de trabalho. A estas atividades correspondeu um encargo para o serviço de 3000,00 euros ano

Quadro n.º 13
Medicina no trabalho

		Número	Valor (€)
Total dos exames médicos efectuados	Exames de admissão	0	0
	Exames periódicos	111	0
	Exames ocasionais e complementares	0	0
	Exames de cessação de funções	0	0
Despesas com a medicina no trabalho			3 000,00
Visitas aos postos de trabalho		19	

5.12. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

5.12.1. Participantes, Participações e Horas Investidas em Formação

Em 2017, um total de 126 trabalhadores do SICAD e CDT frequentou formação profissional. Verifica-se um decréscimo na ordem dos 9,52%, por comparação a 2016.

Quadro n.º 14

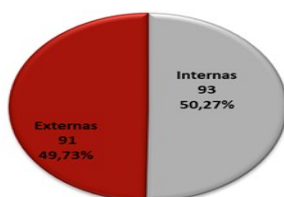
Evolução do n.º de participantes em ações de formação 2016-2017

	2017	2016	2017-2016
N.º de participantes	126	138	- 9,52

Gráfico n.º. 42

Distribuição das participações em ações de formação por tipo

N=187



No ano de 2017, a taxa total da formação foi **79,25%**.

Conclui-se que, em termos de participações em formação, no ano em análise houve um total de 126 participações, distribuídas segundo a tipologia de ação: 72 participações em ações internas e 54 participações em ações externas.

Quadro n.º 15

Evolução da formação por n.º de participações e horas 2017-2016

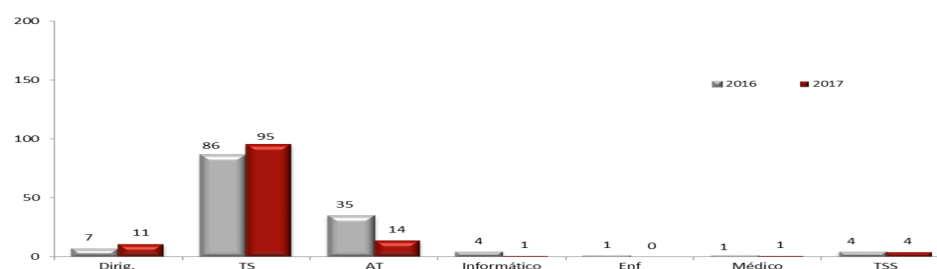
		2017	2016	2017-2016
Formação Interna	Nº Participações	72	91	-19
	N.º de horas	1394:00	2351:00	-957:00
Formação Externa	Nº Participações	54	47	+7
	N.º de horas	1348:00	1100:00	+248:00
Total	Nº Participações	126	138	-12
	N.º de horas	2742:00	3451:00	-799:00

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 número de participações dos profissionais SICAD/CDT.

Comparativamente a 2016 houve uma diminuição do número de horas em formação de 25,9%, traduzindo-se numa taxa de 7,60 % de tempo investido em formação.

Gráfico n.º 43

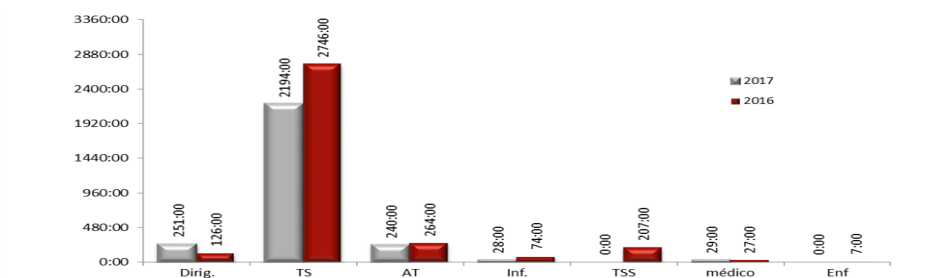
Evolução das participações em formação por grupo de pessoal 2016-2017



Realça-se que os grupos de pessoal que apresentam em 2016/7 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 2016-2017 (hh:mm)

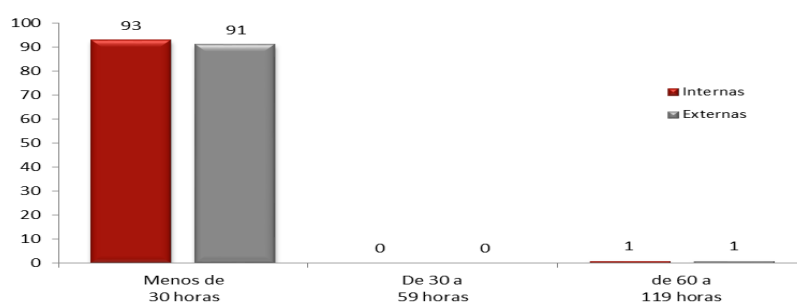


Já quanto às horas de formação executadas, podemos referir a realização em 2017 de um total de 2742:00 horas formativas, verificando-se a execução de 1394:00 horas ao nível da formação interna e 1348:00 horas ao nível da formação externa, sendo que, globalmente, o grupo de pessoal que apresenta o maior número de horas despendidas em formação é o grupo dos técnicos superiores (2194:00).

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 16

Evolução das despesas anuais com formação 2016-2017

	2017	2016	2017- 2016
Ações Internas	1 520,00 €	4 615,75 €	-67,1%
Ações Externas	3 974,20 €	2 777,60 €	+43,1%
Total	5 494,20 €	7 393,35 €	-25,7%

Em comparação ao ano anterior, verifica-se que o SICAD, diminuiu o investimento financeiro aplicado em formação em 2017, na ordem dos 25,7 %, dado ter passado de um investimento total na ordem dos 7,393,35 € para um investimento fixado nos 5,494,20 €. Esta diferença do investimento sustenta-se, pela cativação que estas rubricas sofreram com a lei do Orçamento de Estado n.º 42/2016 de 28 dezembro , (-67% internas) e (+43,17% externas).

5.13. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

Em 2017, no que diz respeito às relações profissionais, o SICAD e CDT têm 16 trabalhadores, que são sindicalizados, correspondendo a 10 % 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, nas ocorridas, a que corresponde a 3 dias de greve, aderiram 11 trabalhadores no total.

Nos dias de ausência por motivo de greve, 6 foram mulheres, correspondendo a 54 % e 5 homens, correspondendo a 45 %.

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.

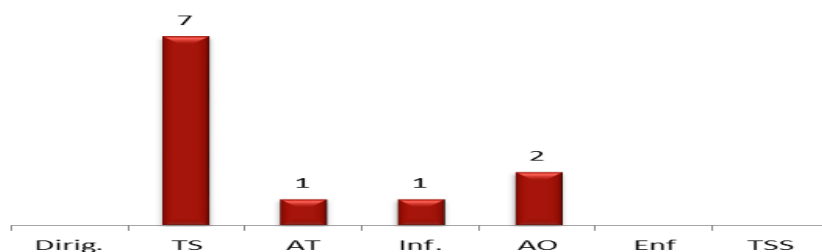
Gráfico n.º 46

Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género
N= 11



Gráfico n.º 47

Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo de pessoal
N=11



6. Síntese dos Indicadores Sociais

	2017	2016
Efetivo Global	167	169
Estrutura profissional		
Taxa de pessoal com CTFP por tempo indeterminado (%)	74,25	74,20
Taxa de feminização (%)	72,96	73,05
Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)	66,67	54,55
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)	7,55	6,59
Taxa de tecnicidade carreiras regime geral	62,26	62,70
Taxa de tecnicidade carreiras prestação cuidados área da saúde (%)	2,52	2,99
Taxa de emprego de deficientes (%)	3,77	3,59
Taxa de emprego de estrangeiros (%)	-	-
Nível de escolaridade		
Taxa de habilitação básica (%)	4,40	4,19
Taxa de habilitação secundária (%)	23,90	23,35
Taxa de habilitação superior (%)	71,70	72,46
Nível Etário e Nível de Antiguidade		
Nível etário médio (anos)	45,18	45,62
Nível de antiguidade média (anos)	13,78	13,95
Taxa de emprego de jovens (%)	-	-
Movimentação dos trabalhadores		
Taxa de admissão (%)	3,14	2,94
Taxa de saídas (%)	9,43	4,19
Taxa de cobertura (%)	33,33	71,43
Taxa de rotação (%)	88,83	93,30
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)	-	-
Absentismo		
Taxa geral de absentismo (%)	8,20	5,72
Taxa de absentismo por doença (%)	4,74	3,71
Remunerações		
Leque salarial ilíquido	1053,86	1093,42
Higiene e Segurança no Trabalho		
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (%)	0,63	0,59
Formação Profissional		
Taxa geral de participações em formação (%)	79,25	82,63
Taxa de tempo investido em formação (%)	7,60	9,10
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 (%)

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

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 2017, 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 15 anos**

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

**Tem uma taxa de absentismo de 8,20%,
ausentando-se por motivo de doença**

Aufere 1.717,48 € de remuneração base ilíquida

8. ANEXOS

8.1. SIGLAS E ABREVIATURAS

Ab.	Abono	PNT	Período Normal de Trabalho
ACSS,IP	Administração Central do Sistema de Saúde, IP	Reg.	Regime
Adm.	Administração	Remun.	Remuneratório
Aj.	Ajudas	Repres.	Representação
AO	Assistente Operacional	Serv.	Serviço
AP	Administração Pública	SICAD	Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências
AT	Assistente Técnico	SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
Ass.	Assistente	Subs.	Subsídio
Bach.	Bacharelato	Sup.	Superior / Suplementos
BS	Balanço Social	Téc.	Técnico
CDT	Comissão para a Dissuasão da Toxicodependência	Trab.	Trabalhador / Trabalho
Com.	Comissão	TS	Técnico Superior
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas	TSS	Técnico Superior de Saúde
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		



REPÚBLICA
PORTUGUESA

SAÚDE



SICAD

Serviço de Intervenção nos
Comportamentos Aditivos
e nas Dependências

Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências
Parque da Saúde Pulido Valente- Alameda da linhas de Torres, N.º 117—Edifício SICAD
1750-147 Lisboa.

T. 211 119 000 | M. sicad@sicad.min-saude.pt | www.sicad.pt