Aprovo
2020-06-04

João Castel-Branco Goulão
Diretor-Geral

Balanço Social

2019

SICAD

Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências

Ficha Técnica

Título: Balanço Social 2019

Autoria: Serviço de Intervenção em Comportamentos Aditivos e Dependências (SICAD) / Divisão de Gestão Recursos (DGR)

Morada: Parque de Saúde Pulido Valente. Alameda das Linhas de Torres – Nº. 117, Edifício SICAD, 1750-147 Lisboa

Edição: Lisboa 2019

Esta informação está disponível no sítio web do Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências, www.sicad.pt

REPÚBLICA PORTUGUESA
SAÚDE

SNS
SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

SICAD

Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências

Balanço Social 2019

Lisboa 2019

Índice

1. Nota Introdutória 11
2. Atribuições 12
2.1. Enquadramento legal 13
Legislação e Regulamentação Interna: 13
2.2 Missão, Visão e Valores 14
2.3 Estrutura Orgânica 14
3. Metodologia 15
4. Caracterização dos Recursos Humanos 16
5. Caracterização dos efetivos contabilizados em sede de balanço social 17
5.1. Número de Efetivos e Evolução 17
5.2. Distribuição por Género 18
5.3. Nº de colaboradores por carreira 19
5.4. Relação Jurídica de Emprego 20
5.5. Estrutura Etária 21
5.6. Antiguidade 22
5.7. Habilitações literárias 22
5.8. Movimentação dos recursos humanos 23
5.9. Prestação de trabalho 25
5.10. Período Normal de Trabalho 26
5.11. Trabalho Extraordinário 26
5.12. Absentismo 27
5.13. Remunerações e Encargos 28
5.13.1 Suplementos Remuneratórios 30
5.13.2.-Prestações e Benefícios Sociais 32
5.13.3. Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal 32
5.13.4.- Distribuição dos Encargos por Serviço 34
5.14. Higiene e Segurança 34
5.14.1-Acidentes em Serviço 34
5.15. Medicina no Trabalho 35
5.16. Formação Profissional 35
5.16.1. Investimento Financeiro em Formação 37
5.17. Relações Profissionais e de Disciplina 38
6. Síntese dos Indicadores Sociais 39
7. Formulário de Indicadores 41

Estrutura Profissional 41
Nível de escolaridade 42
Nível Etário e Nível de Antiguidade 42
Movimentação dos trabalhadores 42
Absentismo 43
Remunerações 43
Higiene e Segurança no Trabalho 44
Formação Profissional 44
Relações Profissionais e Disciplina 44
8. Conclusão 45
9.Anexo 46
Siglas e Abreviaturas 46

Índice de quadros

Quadro 1 - Taxa de feminização por serviço 18

Quadro 2 - Nº de colaboradores por grupo/carreira 19

Quadro 3 - Nº de entradas e saídas no ano de 2019 24

Quadro 4 - Remuneração base média dos efetivos 29

Quadro 5 - Remunerações base mínima e máxima dos efetivos 29

Quadro 6 - Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2018-2019 32

Quadro 7 - Acidentes em Serviço 34

Quadro 8 - Medicina no trabalho 35

Quadro 9 - Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, segundo o tipo de ação 35

Quadro 10 - Evolução das despesas anuais com formação 2017-2019 37

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Distribuição dos efetivos por serviço N=167 17

Gráfico 2 - Distribuição dos efetivos por serviço em % N=167 17

Gráfico 3 - Distribuição dos funcionários em %, por género, em 31.12.2019 18

Gráfico 4 - Estrutura dirigente em %, por género, em 31.12.2019 18

Gráfico 5 - Distribuição dos efetivos por serviço e género N=167 18

Gráfico 6 - Nº de colaboradores em % por grupo-carreira a 31.12.2019 19

Gráfico 7 - Distribuição dos recursos humanos por relação jurídica 20

Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal N=167 20

Gráfico 9 - Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2018-2019 21

Gráfico 10 - Distribuição de efetivos e relação jurídica de emprego N=167 21

Gráfico 11 - Distribuição dos efetivos por estrutura etária, em 31.12.2019 21

Gráfico 12 - Distribuição dos efetivos por antiguidade N=167 22

Gráfico 13 - Nível de escolaridade em % dos funcionários, em 31.12.2019 22

Gráfico 14 - Distribuição de efetivos por habilitações e género N = 167 22

Gráfico 15 - Nível de escolaridade em % dos funcionários, por género, em 31.12.2019 23

Gráfico 16 - Distribuição das entradas e saídas por serviço 24

Gráfico 17 - Modalidades de prestação de trabalho, em 31.12.2019 25

Gráfico 18 - Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género N=167 25

Gráfico 19 - Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT) N=167 26

Gráfico 20 - Distribuição dos efetivos por categorias, por período normal de trabalho (PNT) N=167 ... 26

Gráfico 21 - Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género N= 3097 (hh:mm) 27

Gráfico 22 - Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo N= 2.584 dias 27

Gráfico 23 - Taxa de absentismo geral por serviço 28

Gráfico 24 - Distribuição dos efetivos por intervalo remuneração base N=167 28

Gráfico 25 - Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género N=167 29

Gráfico 26 - Evolução dos encargos totais 2018-2019 30

Gráfico 27 - Distribuição dos encargos por tipo N=5.135.553 € 30

Gráfico 28 - Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo N=159.282 € 31

Gráfico 29 - Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2018-2019 31

Gráfico 30 - Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por % 2018-2019 31

Gráfico 31 - Distribuição dos encargos com prestações sociais por tipo 32

Gráfico 32 - Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal N= 5.135.553€ 33

Gráfico 33 - Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2018-2019 33

Gráfico 34 - Distribuição dos encargos totais por serviço N= 5.135.553 € 34

Gráfico 35 - Distribuição das participações em ações de formação por tipo N=257 36

Gráfico 36 - Distribuição das participações em ações de formação por tipo e duração 36

Gráfico 37 - Participações em formação por grupo de pessoal 2018 36

Gráfico 38 - Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2018-2019 (hh:mm) 37

Gráfico 39 - Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género N= 12 38

Gráfico 40 - Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo de pessoal N=12 38

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 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. Atribuições

a) Apoiar o membro do Governo responsável pela área da saúde na definição da estratégia nacional e das políticas de redução do consumo de substâncias psicoativas, de prevenção dos comportamentos aditivos e da diminuição das dependências e sua avaliação;

b) Planear e avaliar os programas de prevenção, redução de riscos e minimização de danos, de reinserção social e de tratamento do consumo de substâncias psicoativas, dos comportamentos aditivos e das dependências, designadamente definindo normas, metodologias e requisitos a satisfazer para garantir a qualidade;

c) Planear a intervenção no âmbito dos comportamentos aditivos e das dependências, através de uma rede de referenciação entre cuidados primários, centros de respostas integradas e unidades de internamento ou unidades hospitalares, consoante a gravidade da dependência ou dos consumos de substâncias psicoativas;

d) Desenvolver, promover e estimular a investigação científica no domínio das substâncias psicoativas, dos comportamentos aditivos e das dependências e manter um sistema de informação sobre o fenómeno da droga e das toxicodependências;

e) Desenvolver mecanismos de planeamento e coordenação efetivos conducentes à definição das políticas para as intervenções no âmbito dos comportamentos aditivos e dependências;

f) Efetuar diagnósticos de necessidades de intervenção de âmbito nacional, definir as prioridades e o tipo de intervenção a desenvolver;

g) Definir as linhas de orientação técnica e normativa para a intervenção nas áreas dos comportamentos aditivos e das dependências;

h) Promover a formação no domínio das substâncias psicoativas, dos comportamentos aditivos e das dependências;

i) Assegurar a recolha, tratamento e divulgação dos dados e informação dos serviços públicos e das entidades privadas com intervenção no domínio das substâncias psicoativas, dos comportamentos aditivos e das dependências;

j) Assegurar a representação internacional, no domínio das suas competências e atribuições específicas, sem prejuízo das competências próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros, bem como garantir o cumprimento das obrigações enquanto ponto focal nacional da Rede Europeia de Informação sobre Toxicodependência do Observatório Europeu das Drogas e da Toxicodependência, em coordenação com a Direcção-Geral da Saúde, enquanto entidade responsável pelas relações internacionais do Ministério da Saúde;

l) Prestar o apoio técnico e administrativo e garantir as infraestruturas necessárias ao funcionamento das Comissões para a Dissuasão da Toxicodependência;

m) Definir os requisitos para o licenciamento de unidades privadas prestadoras de cuidados de saúde na área das dependências e comportamentos aditivos.

2.1. Enquadramento legal

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.

🕮Despacho nº 1733/2018, de 23 de janeiro- Constituição da Equipa Multidisciplinar para a Coordenação da Área da Dissuasão.

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

2.3 Estrutura Orgânica

A organização interna do 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.

Legenda:

AA — Apoio Administrativo
DIT — Divisão de Intervenção Terapêutica
DPI — Direção de Serviços de Planeamento e Intervenção
DMI — 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 - 2019 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 2019, detentores dos seguintes tipos de vínculo: contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e comissões de serviço.

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 2019.

4. Caracterização dos Recursos Humanos

Em 31 de dezembro de 2019, desempenhavam funções no SICAD/CDT 167 trabalhadores, este número representa um aumento no número de trabalhadores (2), face ao ano anterior, uma vez que o número de saídas (16) foi inferior ao número de entradas (18).

A taxa de reposição (que se traduz na capacidade do SICAD em ocupar os lugares que fiquem vagos) ultrapassou os 88%.

Quanto à estrutura etária, os intervalos de idades [40-49] e [+65-69] continuam a corresponder aos grupos etários mais e menos representativos, com 50,3 % (84 trabalhadores) e 2,4% (4 trabalhadores), respetivamente.

No que respeita à estrutura profissional, os trabalhadores do SICAD estão integrados em: três carreiras especiais e não revistas (no total de 11 trabalhadores), em cargos dirigentes (12 trabalhadores), os presidentes e vogais das CDT`s, são comparados aos técnicos superiores (no total de 32 trabalhadores) e nas 3 carreiras gerais (no total de 112 trabalhadores).

Quanto à relação jurídica de emprego público, predomina o CTFP por tempo indeterminado, cujo peso representa 73% (123 trabalhadores). 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% (12 trabalhadores). Os membros da CDT´s (Vogais e Presidentes) representavam 19% (32 trabalhadores) 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.

No que se refere à antiguidade, constata-se que, 73 trabalhadores (43,76%) situam-se entre os 15 e os 19 anos.

Relativamente ao grau habilitacional, a maioria dos trabalhadores (72%) possui habilitações académicas ao nível do ensino superior (Graus de bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento).

No capítulo das movimentações de pessoal, destaca-se o recurso aos instrumentos de mobilidade geral e de procedimento concursal para a admissão de trabalhadores, enquanto no capítulo das saídas de trabalhadores, se destacam a mobilidade geral e a cessação de funções, por aposentação.

No que concerne à modalidade de horário, destaca-se, por um lado, a preponderância do horário flexível e jornada continua.

No capítulo da Segurança e Saúde no trabalho destaca-se a realização de 60 exames médicos periódicos.

No que respeita à formação, durante o ano de 2019 ocorreram 257 ações de formação em que participaram 104 trabalhadores, (número de ações*número participantes) a que correspondem 4131 horas de formação.

5. Caracterização dos efetivos contabilizados em sede de balanço social

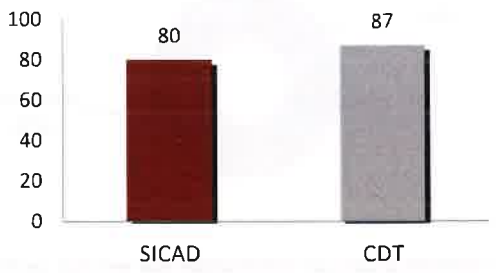
5.1. Número de Efetivos e Evolução

Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 167 efetivos em exercício de funções à data de 31 de dezembro de 2019, distribuídos pelo SICAD e CDT.

O SICAD regista 47,9% de trabalhadores e as CDT, distribuídas pelos 18 distritos, que atuam na área da Dissuasão, representam 52,1% dos efetivos totais, estão contabilizados 32 membros das CDT (19 sem vínculo à Administração Pública; 9 com vínculo a outros organismos, e 5 com vínculo ao mapa das CDT).

Em termos de evolução de efetivos, e partindo das mesmas premissas para os dois anos, 165 trabalhadores em 2018 e 167 em 2019, verifica-se um aumento de 2 trabalhadores face ao ano de 2018, número absoluto resultante de uma maior percentagem de entradas relativamente às saídas.

Gráfico 1 - Distribuição dos efetivos por serviço N=167



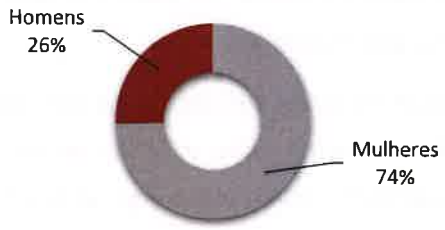
No presente ano foram celebrados 8 Contratos de Emprego-Inserção, do Instituto de Emprego e Formação Profissional, para apoiar projetos desenvolvidos nas CDT´S.

Gráfico 2 - Distribuição dos efetivos por serviço em % N=167

5.2. Distribuição por Género

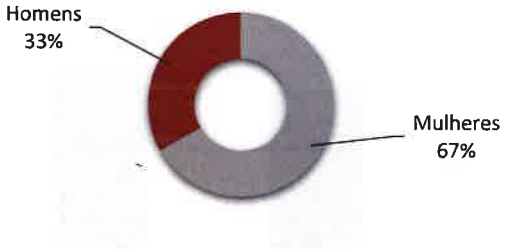
A distribuição por género tem-se mantido estável nos últimos anos, com prevalência do género feminino: 74% dos colaboradores pertencem ao género feminino e 26% ao masculino, valor que, em 2019, correspondeu a 123 mulheres e 44 homens.

Gráfico 3 - Distribuição dos funcionários em %, por género, em 31.12.2019



No que respeita à estrutura dirigente do SICAD, também aqui prevalecem as mulheres, verificando-se a seguinte distribuição: pertencem ao género feminino 67% e 33% ao masculino.

Gráfico 4 - Estrutura dirigente em %, por género, em 31.12.2019

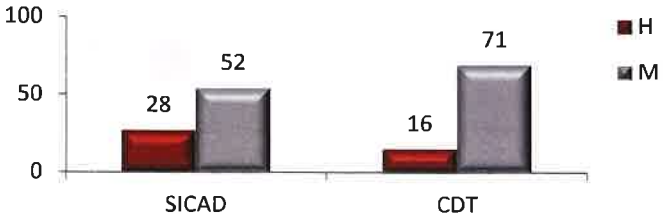


No ano de 2019, no que diz respeito à taxa de feminização por serviço verifica-se uma taxa superior nas CDT, conforme consta do quadro 1. A taxa de feminização no SICAD/CDT é de 73,65%.

Quadro 1 - Taxa de feminização por serviço

	2019	
SICAD	65%	73,65%
CDT	81,61%	

Gráfico 5 - Distribuição dos efetivos por serviço e género N=167



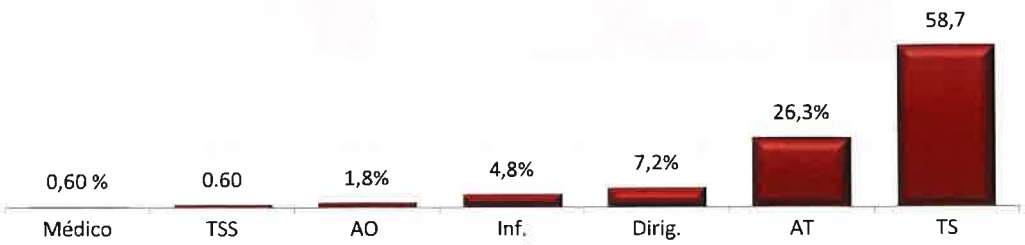
5.3. Nº de colaboradores por carreira

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 26,3% dos profissionais. A distribuição por grupo/carreira encontra-se representada no Quadro 2.

Quadro 2 - Nº de colaboradores por grupo/carreira

Grupo/cargo/carreiral/ Modalidades de vinculação	2019		
	Masculino	Feminino	Total
Dirigente Superior de 1º grau	1		1
Dirigente Superior de 2º grau	1		1
Dirigente Intermédio de 1º grau		2	2
Dirigente Intermédio de 2º grau	2	6	8
Técnico Superior	28	70	98
Assistente Técnico	5	39	44
Assistente Operacional	2	1	3
Informático	3	5	8
Médico	1		1
Técnico Superior de Saúde	1		1
Total	44	123	167

Gráfico 6 - Nº de colaboradores em % por grupo-carreira a 31.12.2019

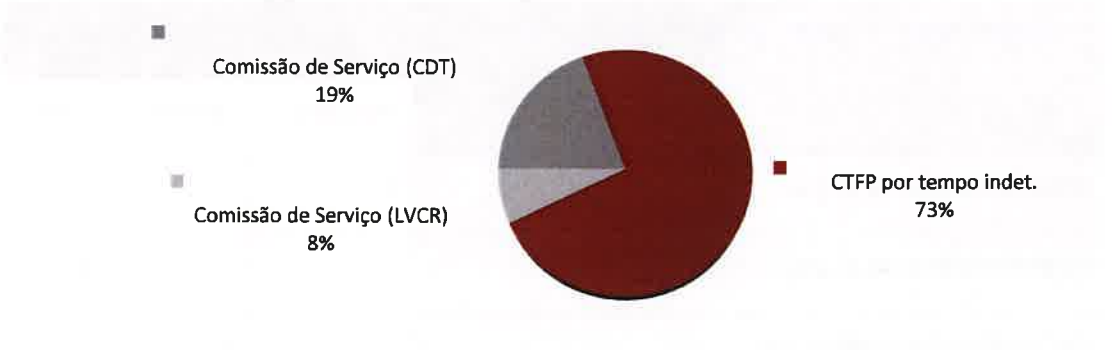


5.4. Relação Jurídica de Emprego

Dos 167 efetivos em análise, 73% encontravam-se em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

Importa referir que, este 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 7 - Distribuição dos recursos humanos por relação jurídica



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.

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 8 - Distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal N=167

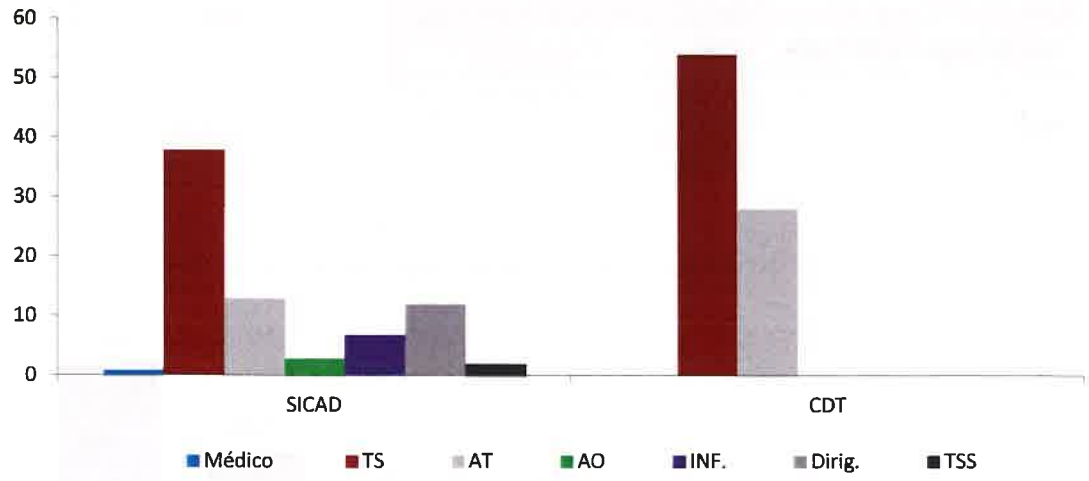
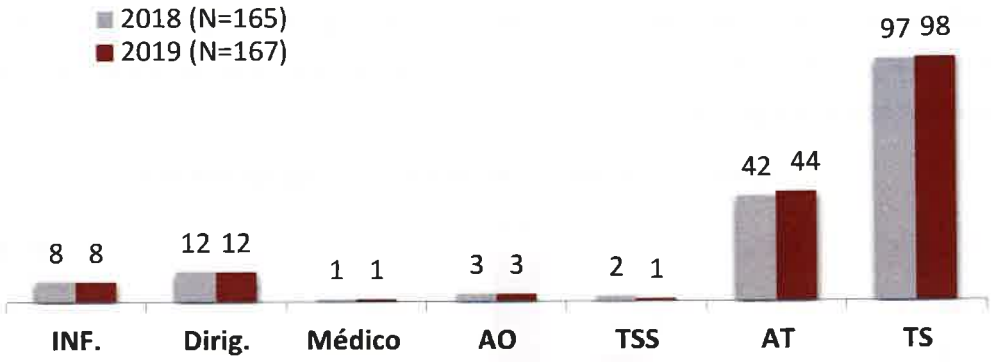
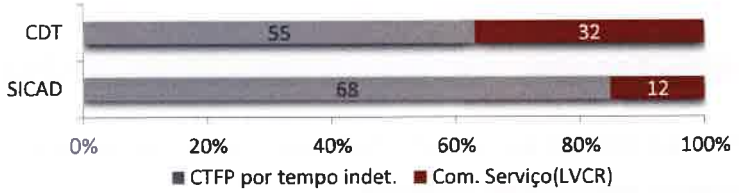


Gráfico 9 - Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2018-2019



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

Gráfico 10 - Distribuição de efetivos e relação jurídica de emprego N=167

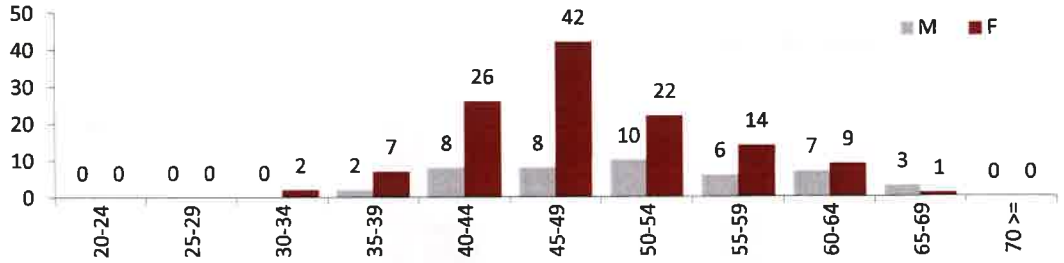


No ano de 2019, as Comissões de Serviço representavam 8% no SICAD e 19% nas CDT.

5.5. Estrutura Etária

O escalão etário mais representativo é o dos 45 aos 49 anos, englobando 50 % dos colaboradores. A média de idades do SICAD é de 45 anos.

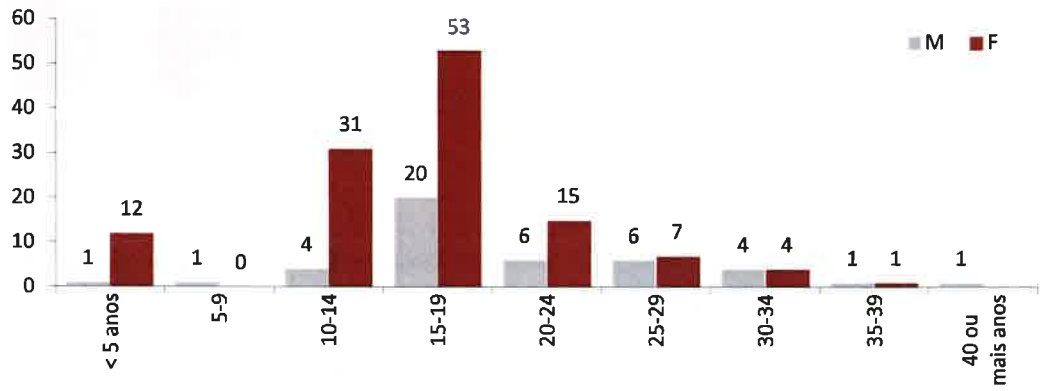
Gráfico 11 - Distribuição dos efetivos por estrutura etária, em 31.12.2019



5.6. Antiguidade

No que respeita à antiguidade, 43,76% dos trabalhadores (73) situa-se entre os 15 e os 19 anos, destacando-se, no mesmo intervalo, as mulheres relativamente aos homens. Se a este escalão juntarmos os efetivos com uma antiguidade inferior ou igual a 14 anos verifica-se que 73,67% dos efetivos têm uma antiguidade inferior a 19 anos.

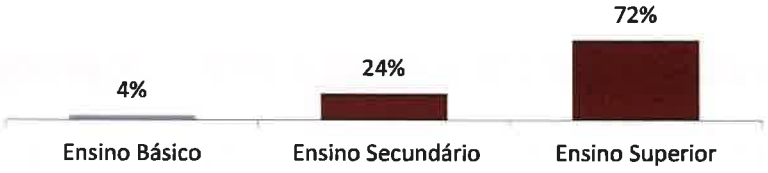
Gráfico 12 - Distribuição dos efetivos por antiguidade N=167



5.7. Habilitações literárias

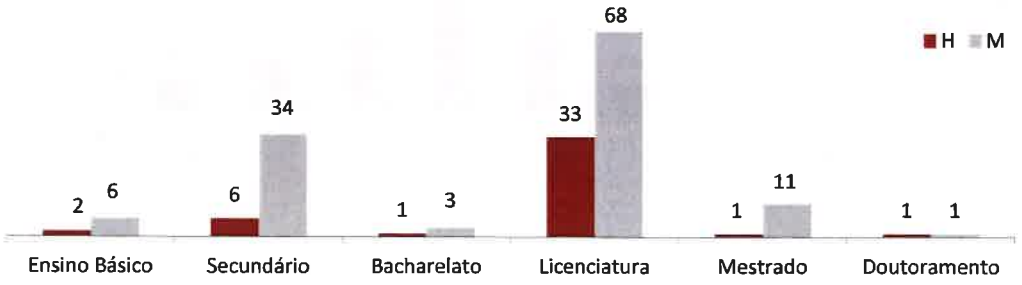
A maioria dos colaboradores (72%) possui habilitações académicas ao nível do ensino superior (graus de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

Gráfico 13 - Nível de escolaridade em % dos funcionários, em 31.12.2019



O grau académico mais frequente é a licenciatura, conforme ilustra o Gráfico 14.

Gráfico 14 - Distribuição de efetivos por habilitações e género N = 167



Da análise do gráfico anterior, constata-se que 83 mulheres possuem escolaridade de nível superior e 40 o 12º ano ou inferior. Relativamente aos homens, com escolaridade superior, existem 36 e com o 12º ano ou inferior, existem 8.

Gráfico 15 - Nível de escolaridade em % dos funcionários, por género, em 31.12.2019

5.8. Movimentação dos recursos humanos

No ano de 2019 foram admitidos 18 colaboradores, sendo 6 pelo programa extraordinário de regularização dos veículos precários na Administração Pública, (PREVPAP), 1 por mobilidade interna, 11 por procedimentos concursais.

Quanto às saídas, totalizaram 16, sendo 3 relativas a cessação de mobilidade interna, 1 por aposentação, 2 por licença sem vencimento, 6 em mobilidade interna, 1 por fim da comissão de serviço,1 por cedência de interesse público e 2 por rescisão do período experimental.

Conforme quadro abaixo, a maior movimentação, quer ao nível de entradas quer de saídas foi verificada na categoria dos técnicos superiores.

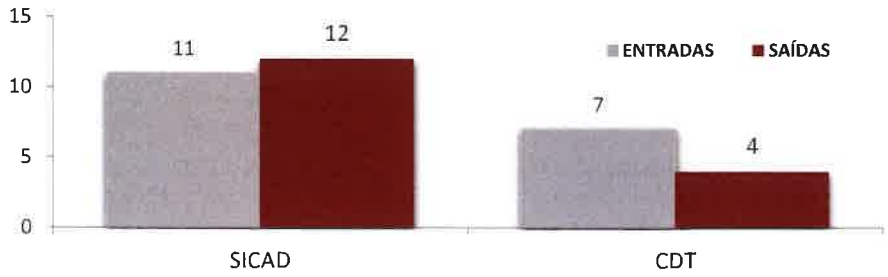
A taxa de rotação verificada, que avalia o total de admissões face às saídas, foi de 83,08%.

Quadro 3 - Nº de entradas e saídas no ano de 2019

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de Vinculação	Entradas	Saídas	Total
Dirigente Superior de 1º grau	0	0	0
Dirigente Superior de 2º grau	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau	0	0	0
Técnico Superior	12	13	-1
Assistente Técnico	6	2	+4
Assistente Operacional	0	0	0
Informático	0	0	0
Médico	0	0	0
Técnico Superior de Saúde	0	1	-1
Total	18	16	+2

Em 2019, saíram 16 trabalhadores e entraram 18, pelo que a variação entre 2018 e 2019 foi de + 1,21 %.

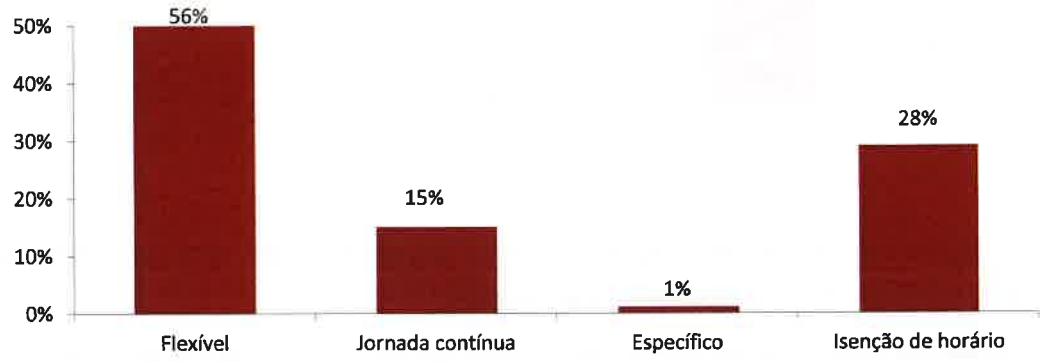
Gráfico 16- Distribuição das entradas e saídas por serviço



5.9. Prestação de trabalho

A maior parte dos colaboradores (56%) trabalha em horário flexível, 15% em regime de jornada contínua, 1% em regime específico. Na modalidade de isenção de horário (28%), incluem-se os dirigentes do SICAD e os membros das CDT (presidentes e vogais).

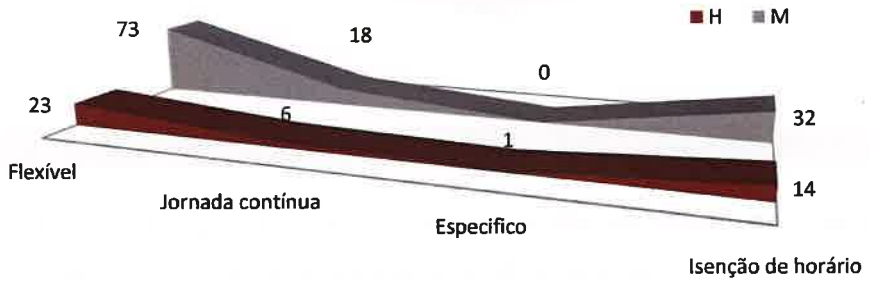
Gráfico 1716 - Modalidades de prestação de trabalho, em 31.12.2019



A modalidade de jornada contínua para assistência a menores é praticada por 15% dos efetivos, dos quais 18 são mulheres.

O horário menos praticado é o específico (1%). Na modalidade de isenção de horário (28%), incluem-se os dirigentes do SICAD e os membros das CDT (presidentes e vogais).

Gráfico 18 - Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género N=167

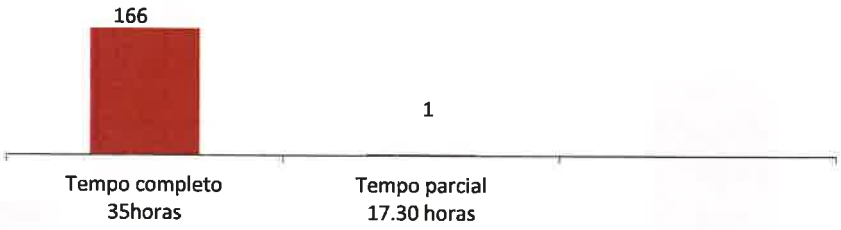


O horário de trabalho mais praticado, tanto pelos homens como pelas mulheres, é o horário flexível (53%), que corresponde a 96 efetivos. Paralelamente são praticados outros tipos de horário, conforme se pode verificar no gráfico n.º 19. Destaca-se a isenção de horário de trabalho, considerando os dirigentes do SICAD e membros das CDT e a jornada contínua, sendo esta exercida com maior prevalência pelas mulheres.

5.10. Período Normal de Trabalho

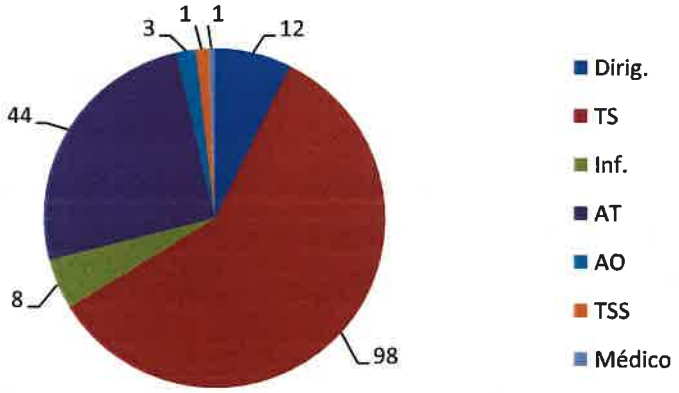
Relativamente ao período normal de trabalho (PNT), a maioria dos efetivos detém um horário completo de 35 horas semanais.

Gráfico 19 - Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT) N=167



No universo dos trabalhadores e dirigentes do SICAD e CDT, prevalece o PNT em tempo completo de 35 horas, havendo somente um trabalhador a tempo parcial.

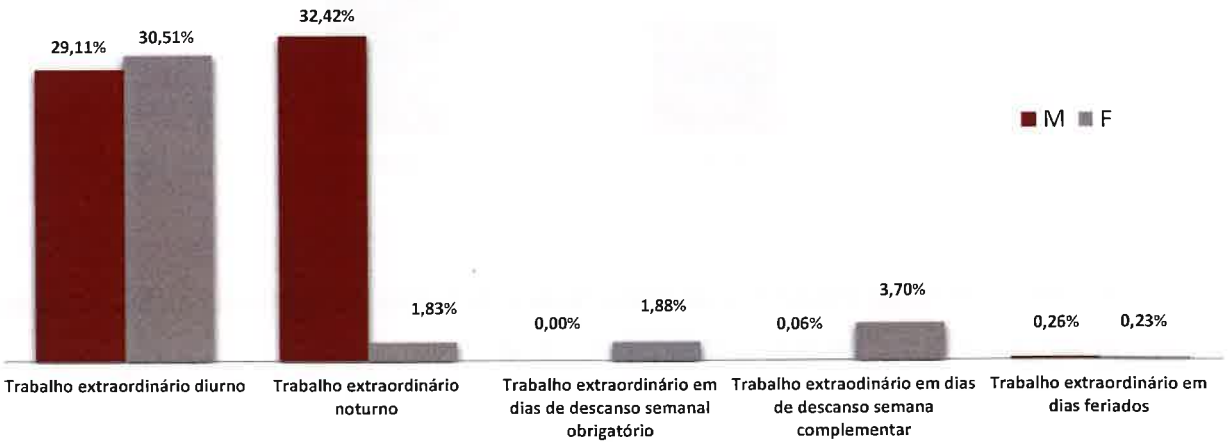
Gráfico 20 - Distribuição dos efetivos por categorias, por período normal de trabalho (PNT) N=167



5.11. Trabalho Extraordinário

Durante o ano de 2019, foram realizadas 3097,86 horas extraordinárias pelos efetivos. Estas horas extra foram predominantes no trabalho extra diurno e no trabalho extra noturno. Foram as mulheres a prestar mais trabalho extra tanto na primeira modalidade, na segunda foram os homens, conforme exposto no gráfico n.º21.

Gráfico 21 - Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género N= 3097,86 (hh:mm)



5.12. Absentismo

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

Em 2019 registaram-se 2584 dias de ausências, a que corresponde uma taxa de absentismo na ordem dos 6,7%, distribuídos pelos vários tipos de ausências, implicando uma diminuição de cerca de 1,35 % face a 2018, registado nas ausências por parentalidade; doença; greve e outros (Ausências oficiais-eleitos locais, doação de sangue).

O terceiro maior motivo foi o da proteção na parentalidade, podendo estar relacionado com o facto de a taxa de feminização deste Serviço ser na ordem dos 74%.

Gráfico 22 - Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo N= 2.584 dias

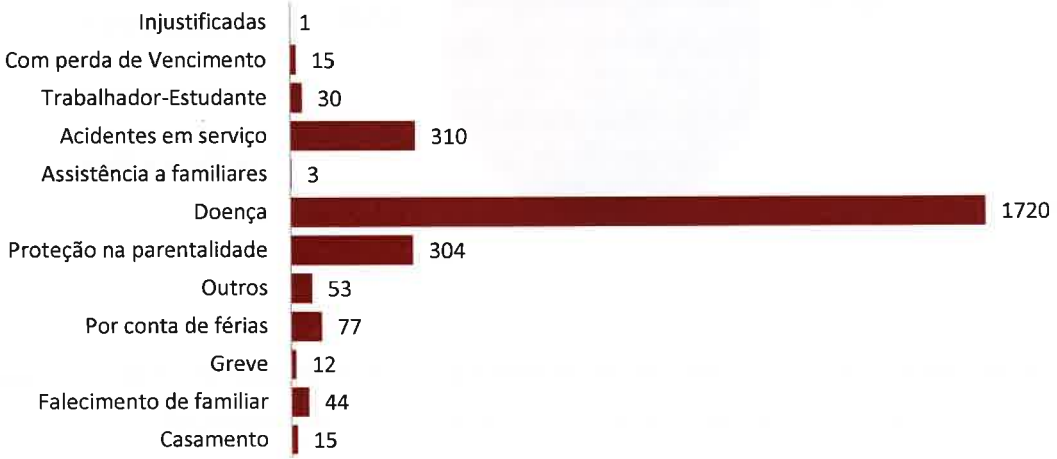
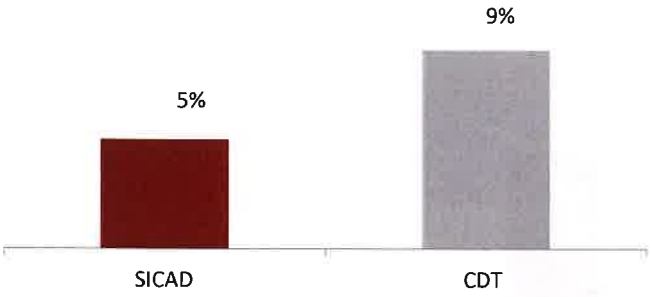


Gráfico 23 - Taxa de absentismo geral por serviço



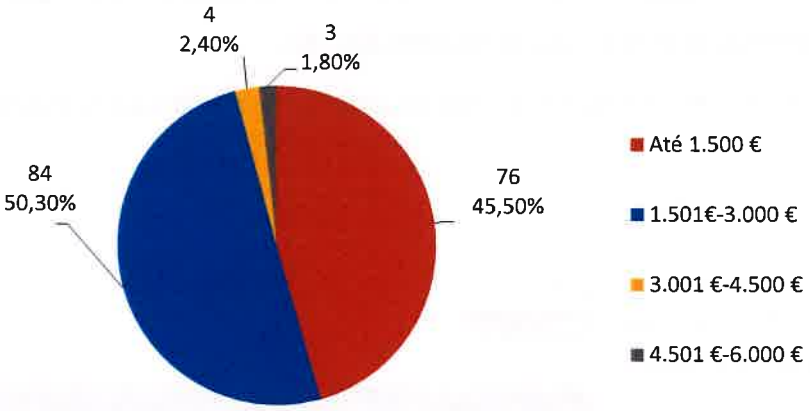
Em 2019, a taxa de absentismo geral do serviço foi de 6,7%. Analisando o gráfico n.º 24, observa-se taxa de absentismo foi mais elevada nas CDT,S (9%) e no SICAD (5 %).

5.13. Remunerações e Encargos

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.

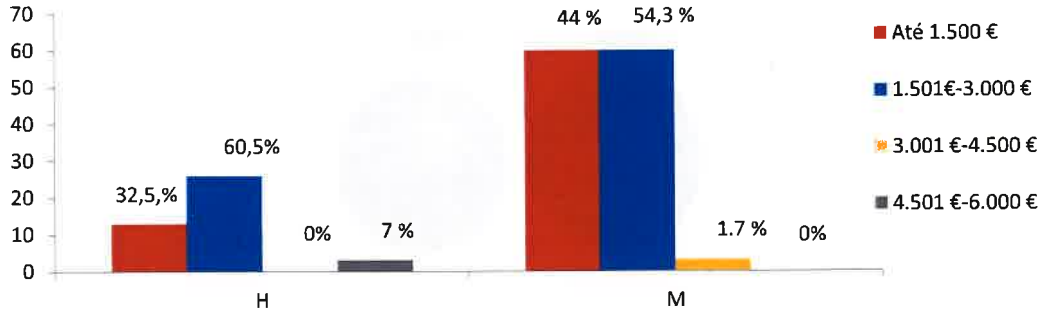
Analisando a distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base, constata-se que cerca de 45,50% aufere remuneração base pelo escalão até 1.500 €.

Gráfico 24 - Distribuição dos efetivos por intervalo remuneração base N=167



No intervalo seguinte (1.501€ - 3.000€) estão representados 50,30 % do total dos efetivos, os quais perfazem, se adicionados aos primeiros, uma larga maioria (95,80%). As remunerações mais elevadas concentram-se numa minoria, cerca de 4,20% do total dos profissionais.

Gráfico 25 - Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género N=167



Após análise do gráfico n.º 26 e no que diz respeito à distribuição por género, verifica-se que o universo feminino prevalece nas remunerações mais baixas, enquanto o masculino tem maior representação nos escalões das remunerações mais elevadas.

Quadro 4 - Remuneração base média dos efetivos

M (42)	F (123)	Remuneração média
2.063.01€	1.637.70€	1.749.75 €

Tal conclusão é corroborada pela análise das remunerações médias pois, tendo em consideração que a remuneração média dos efetivos globais é de 1.737.62 €, constata-se que a remuneração média masculina está acima dessa média, enquanto a feminina está abaixo.

Quadro 5 - Remunerações base mínima e máxima dos efetivos

	M	F
Remuneração mínima	635 €	683€
Remuneração máxima	6154€	3.596 €

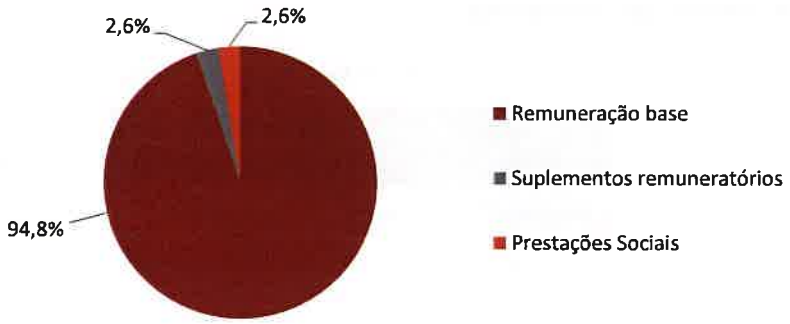
Em termos de remuneração de cada género, verifica-se que a renumeração mínima e máxima é do género masculino.

No gráfico 27, verifica-se que os encargos totais com pessoal ascenderam a 5.135.553 €, valor superior ao registado no ano de 2019, em virtude do aumento do número de profissionais e do descongelamento das Carreiras, Progressões e Promoções.

Gráfico 26 - Evolução dos encargos totais 2018-2019

Analisando esse valor global distribuído por tipo de encargo, é a remuneração base que absorve a maioria destes encargos, ascendendo aos 94.8 %.

Gráfico 27 - Distribuição dos encargos por tipo N=5.135.553 €



Seguem-se os suplementos remuneratórios que representam, com 2,6%, e as prestações sociais, onde se encontram incluídos os valores referentes ao subsídio de refeição, representam também 2,6 % do valor total.

Em 2019, não se verificaram encargos com benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

5.13.1 Suplementos Remuneratórios

Em 2019, os encargos com suplementos remuneratórios foram de 159, 282 €.

Pela leitura do gráfico 29, observa-se que 40,1,% do total dos suplementos se enquadram no item "ajudas de custo", logo seguido de 26,5 % " representação" e 21,5 % para o item "disponibilidade permanente". Por sua vez, os itens que apresentam menor expressão nos totais dos suplementos remuneratórios são o item " abono de falhas" com 0,6% e "outros suplementos remuneratórios" com 0,3%.

Em termos de evolução relativamente a 2018, verificou-se um acréscimo em termos globais dos suplementos remuneratórios, que equivale a uma variável de + 2,6%.

Gráfico 28 - Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo N=159,282 €

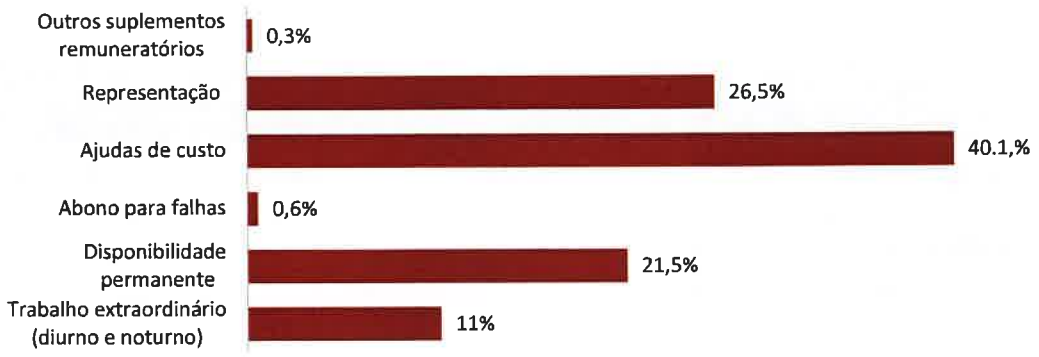


Gráfico 29 - Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2018-2019

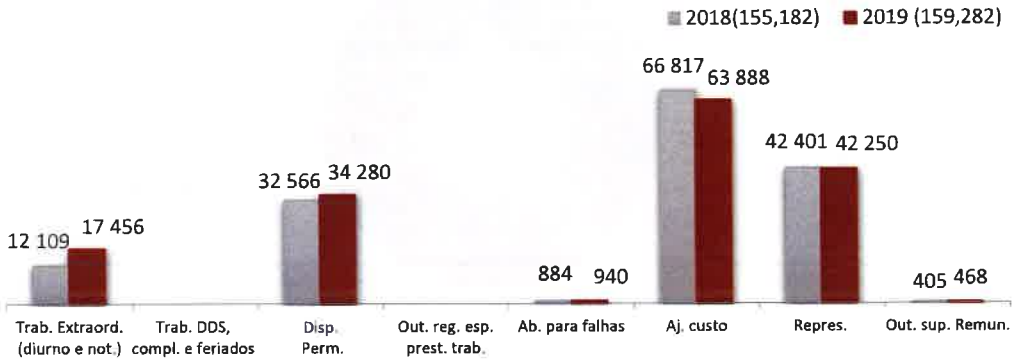
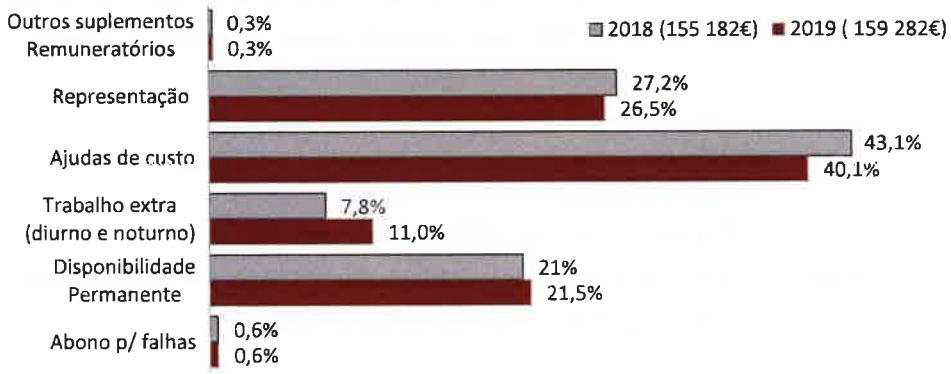


Gráfico 30 - Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por % 2018-2019



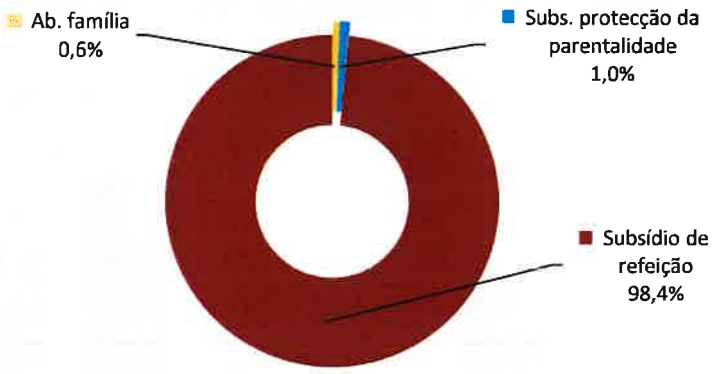
Em 2019 houve encargos com outros regimes especiais de prestação de trabalho, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado, representam 0,3% do valor dos suplementos remuneratórios.

5.13.2.-Prestações e Benefícios Sociais

Quadro 6 - Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2018-2018

	2018	2019	Dif.2018-2019
Prestações Sociais	155 631 €	160 825 €	+5 1944 €
Benefícios Sociais	-	-	-

Gráfico 31 - Distribuição dos encargos com prestações sociais por tipo



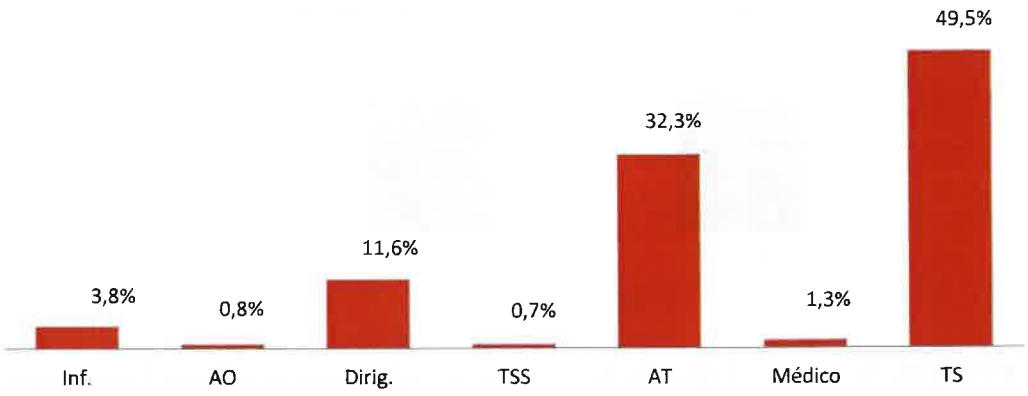
Analisando as prestações sociais por tipo, é o subsídio de refeição que assume maior relevância, com 98,4%.

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.

5.13.3. Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal

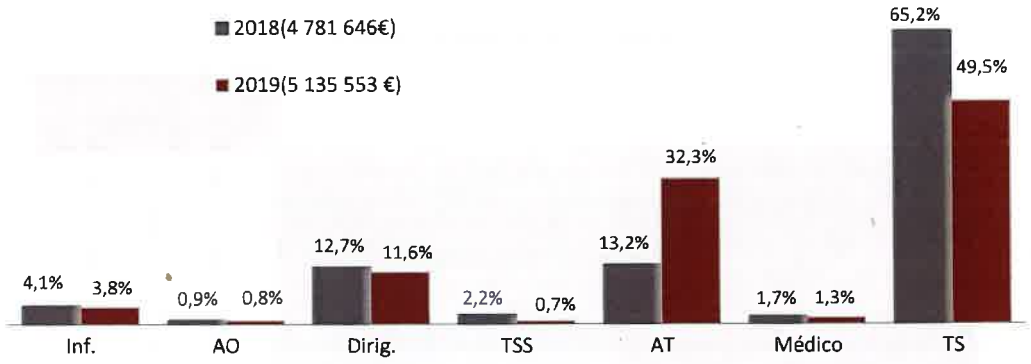
Em termos de grupos de pessoal, verifica-se pela análise do gráfico 33, que surge em primeiro lugar o grupo profissional dos técnicos superiores que absorve 49,5% dos encargos totais, dado que este grupo profissional representa 58,7% do total de efetivos do SICAD/CDT´s.

Gráfico 32 - Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal N= 5.135.553€



Seguem-se os assistentes técnicos que representam 32,3% seguidos dos dirigentes com 11,6%, dos encargos totais. Com menor representatividade, o pessoal informático 3,8%, os técnicos superiores de saúde 0,7%, o pessoal médico 1,3% e por último os assistentes operacionais com 0,8%, justificado por serem os grupos de profissionais com menor número de efetivos.

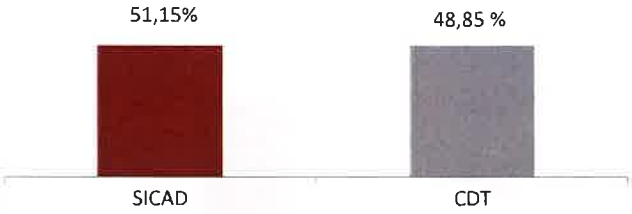
Gráfico 33 - Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2018-2019



Comparando o ano de 2018, relativamente ao ano de 2019, houve um acréscimo global dos encargos gerais com os assistentes técnicos, tal como se pode verificar no gráfico 34. Este aumento deveu-se ao acréscimo nos encargos com o pessoal, em virtude do aumento do número de profissionais e do descongelamento das Carreiras, Progressões e Promoções.

5.13.4.- Distribuição dos Encargos por Serviço

Gráfico 34 - Distribuição dos encargos totais por serviço N= 5. 135.182 €



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.

5.14. Higiene e Segurança

5.14.1 Acidentes em Serviço

Durante o ano de 2019, ocorreram 2 acidentes de trabalho, correspondente ao total de 287 dias de ausência por incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

Quadro 7 - Acidentes em Serviço

		2018	2019
N.º de acidentes com baixa	1 a 3 dias de baixa	0	0
	4 a 30 dias de baixa	0	1
	Superior a 30 dias de baixa	1	1
Total		**1**	**2**
N.º de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho		51	287

5.15. Medicina no Trabalho

Durante o ano de 2019, 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 54 exames periódicos, 3 exames de admissão e 3 complementares. A estas atividades correspondeu um encargo para o serviço de 2 903 euros ano.

Quadro 8 - Medicina no trabalho

		Número	Valor (€)
Total dos exames médicos efectuados	Exames de admissão	3	59€
	Exames periódicos	54	2 785€
	Exames ocasionais e complementares	3	59€
	Exames de cessação de funções	0	0
Despesas com a medicina no trabalho			2 903€
Visitas aos postos de trabalho		0	

5.16. Formação Profissional

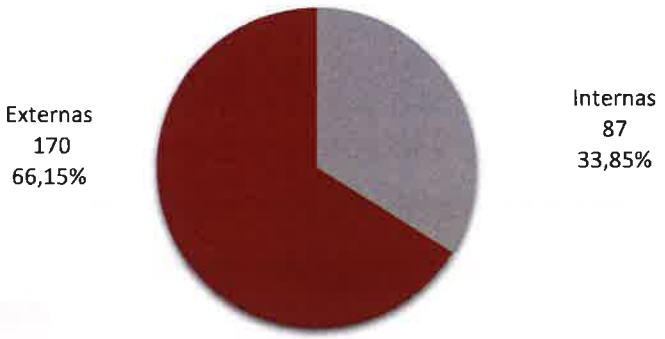
Em 2019, um total de 107 trabalhadores do SICAD e CDT frequentou ações formação profissional, representando uma taxa geral de 66.9%.

Registaram-se 257 participações em ações de formação profissional, sendo 87 internas, organizadas pelo SICAD e 170 externas, organizadas por outras entidades.

Quadro 9 - Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, segundo o tipo de ação

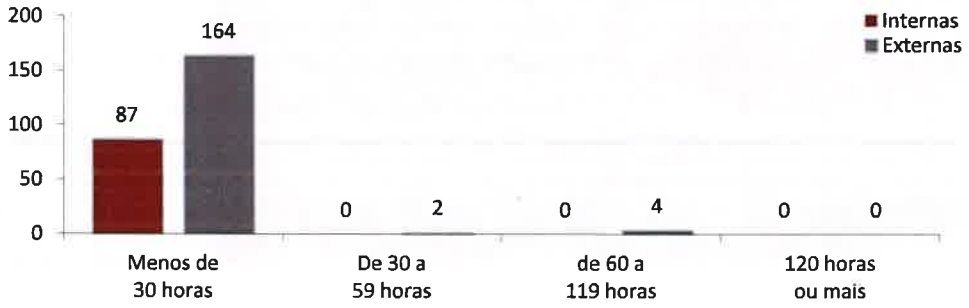
	N.º Participantes		
	Ações Internas	Ações Externas	Total
N.º de Participantes	87	170	257

Gráfico 35 - Distribuição das participações em ações de formação por tipo N=257



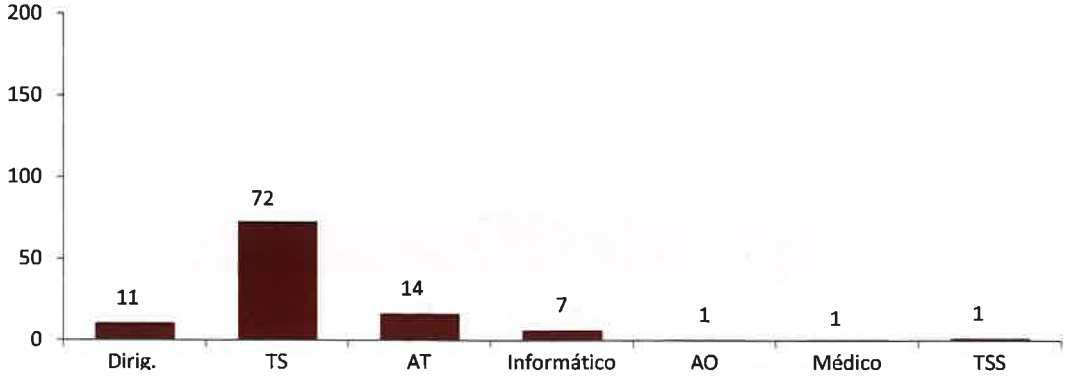
Em termos globais, verificou-se que no ano em análise, se destaca a formação externa, como sendo a tipologia formativa com maior peso realizada em termos absolutos e também a que apresenta um maior número de participações dos profissionais SICAD/CDT.

Gráfico 36 - Distribuição das participações em ações de formação por tipo e duração



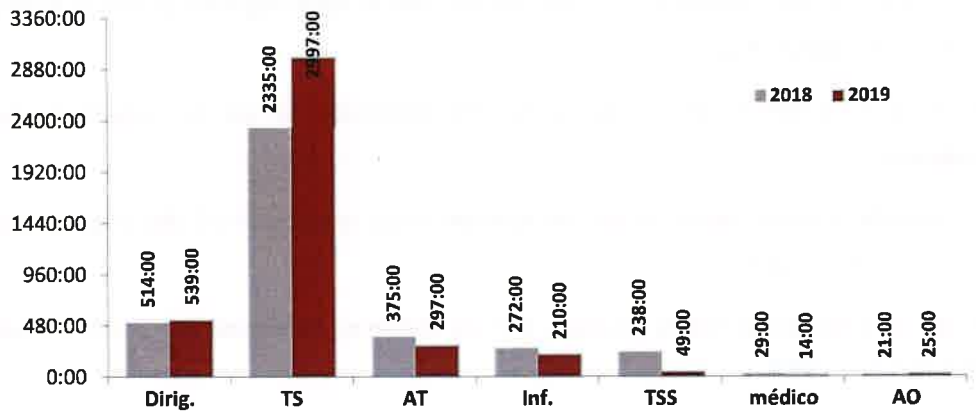
Em termos da distribuição das participações, em ações de formação por duração, constata-se que a grande maioria das ações de formação frequentadas, tiveram menos de 30 horas de duração.

Gráfico 37 - Participações em formação por grupo de pessoal 2019



Realça-se que os grupos de pessoal que apresentam em 2019 em termos absolutos, a maior participação em formação profissional, são os grupos dos técnicos superiores (72) e dos assistentes técnicos (14).

Gráfico 38 - Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2017-2018 (hh:mm)



Já quanto às horas de formação executadas, podemos referir a realização em 2019 de um total de 4131:00 horas formativas, sendo que, globalmente, o grupo de pessoal que apresenta o maior número de horas despendidas em formação é o grupo dos técnicos superiores (2997:00).

5.16.1. Investimento Financeiro em Formação

Quadro 10 - Evolução das despesas anuais com formação 2018-2019

	2019	2018
Acções de Formação	5 144,63 €	8 832,77 €

Em comparação ao ano anterior, verifica-se que o SICAD diminui-o investimento financeiro aplicado em formação em 2019, dado ter passado de um investimento total na ordem 8,832,77 €, para um investimento fixado nos 5 144.63 €, esta diferença do investimento sustenta-se na aposta da formação interna, ministrada pelo SICAD.

5.17. Relações Profissionais e de Disciplina

Em 2019, no que diz respeito às relações profissionais, o SICAD e CDT têm 17 trabalhadores, que são sindicalizados, correspondendo a 6,6 % 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 12 trabalhadores no total.

Nos dias de ausência por motivo de greve, 5 foram mulheres, correspondendo a 41% e 7 homens, correspondendo a 59 %.

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 38 - Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género N= 12

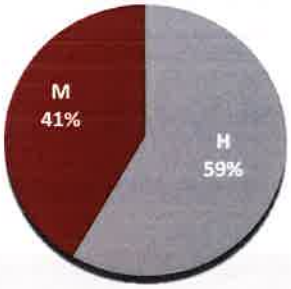
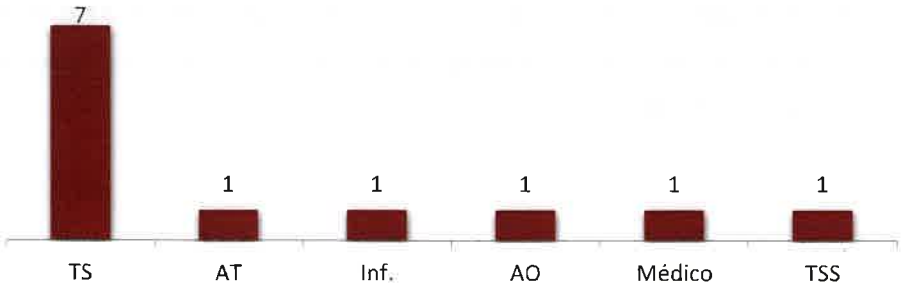


Gráfico 40 - Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo de pessoal N=12



6. Síntese dos Indicadores Sociais

Indicadores	2019	2018
Efetivo Global	167	165
Estrutura profissional		
Taxa de pessoal com CTFP por tempo indeterminado (%)	73,00	73,33
Taxa de pessoal com CTFP a termo resolutivo certo (%)	0,00	0,00
Taxa de feminização (%)	73,65	73,00
Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)	66,67	66,67
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)	7,19	7,27
Taxa de tecnicidade carreiras regime geral	63,47	63,64
Taxa de tecnicidade carreiras prestação cuidados área da saúde (%)	1,20	2,45
Taxa de emprego de deficientes (%)	4,19	3,64
Taxa de emprego de estrangeiros (%)	-	-
Nível de escolaridade		
Taxa de habilitação básica (%)	4,79	4,24
Taxa de habilitação secundária (%)	23,95	23,64
Taxa de habilitação superior (%)	72,00	72,12
Nível Etário e Nível de Antiguidade		
Nível etário médio (anos)	45,00	45,00
Nível de antiguidade média (anos)	14,00	15,00
Taxa de emprego de jovens (%)	-	-

Movimentação dos trabalhadores		
Taxa de admissão (%)	10,78	6,67
Taxa de saídas (%)	9,58	3,03
Taxa de cobertura (%)	12,00	22,00
Taxa de rotação (%)	88,83	88,83
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)	-	-
Absentismo		
Taxa geral de absentismo (%)	6,70	8,11
Taxa de absentismo por doença (%)	4,54	6,04
Remunerações		
Leque salarial ilíquido	969,13	1054,00
Higiene e Segurança no Trabalho		
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (%)	-	-
Formação Profissional		
Taxa geral de participações em formação (%)	62,30	88,02
Taxa de tempo investido em formação (%)	-	-
Relações Profissionais e Disciplina		
Taxa de indisciplina (%)	-	-

7. Formulário de 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 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 d e 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 (%)

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

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 + 22dias 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

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

Formação Profissional

Taxa geral de participantes em formação (%)

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

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 + 22dias de férias)] x total de efectivos

Relações Profissionais e Disciplina

Taxa de indisciplina (%)

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

8. Conclusão

Os indicadores de desempenho social do SICAD apresentam variações pouco significativas quando comparados com os resultados obtidos em 2018. Ainda assim é de destacar a melhoria registada ao nível dos indicadores de retenção e reposição. Com efeito, contrariando a tendência registada em anos anteriores, em 2019 o SICAD regista no final do período um número superior de trabalhadores em relação ao que registava no início do período.

Da análise aos dados apurados, em sede de Balanço Social para o ano de 2019, 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 6,70%, ausentando-se por motivo de doença
- Aufere 1.749,62 € de remuneração base ilíquida

9.Anexo

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
TSS	Técnico Superior de Saúde
TS	Técnico Superior

REPÚBLICA PORTUGUESA
SAÚDE

SNS
SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

SICAD

Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências

Tel: +351 211 119 000 | E-mail: sicad@sicad.min-saude.pt | www.sicad.pt

twitter.com/sicad_portugal | www.facebook.com/SICADPortugal