Balanço Social 2022

SERVIÇO DE INTERVENÇÃO NOS COMPORTAMENTOS ADITIVOS E NAS DEPENDÊNCIAS - SICAD -

REPÚBLICA PORTUGUESA
SAÚDE

SNS
SERVIÇO NACIONAL DE SAÚDE

SICAD
Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências

Coleção Instrumentos de Gestão

Ficha Técnica

Título: Balanço Social 2022. Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências - SICAD -

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

Layout: SICAD / EMSI

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

Edição: Lisboa 2022

Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências

Balanço Social 2022

Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências - SICAD -

MARÇO

Índice

NOTA INTRODUTÓRIA 9

1. ATRIBUIÇÕES 10

1.1. Enquadramento legal 11

1.1.1. Legislação e Regulamentação Interna: 11

1.2. Missão, Visão e Valores 12

1.3. Estrutura Orgânica 12

2. METODOLOGIA 13

3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS 14

4. CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS CONTABILIZADOS EM SEDE DE BALANÇO SOCIAL 16

4.1. Número de Efetivos e Evolução 16

4.2. Distribuição por Género 17

4.3. Nº de colaboradores por carreira 18

4.4. Relação Jurídica de Emprego 19

4.5. Estrutura Etária 20

4.6. Antiguidade 21

4.7. Habilitações literárias 21

4.8. Movimentação dos recursos humanos 22

4.9. Prestação de trabalho 23

4.10. Período Normal de Trabalho 25

4.11. Trabalho Extraordinário 25

4.12. Absentismo 26

4.13. Remunerações e Encargos 27

4.13.1. Suplementos Remuneratórios 30

4.13.2. Prestações e Benefícios Sociais 31

4.13.3. Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal 32

4.13.4. Distribuição dos Encargos por Serviço 33

4.14. Higiene e Segurança 33

4.14.1. Acidentes em Serviço 33

4.15. Medicina no Trabalho 34

4.16. Formação Profissional 34

4.16.1. Investimento Financeiro em Formação 36

4.17. Relações Profissionais e de Disciplina 377

5. SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS 38

6. FORMULÁRIO DE INDICADORES 39

7. CONCLUSÃO 43

SIGLAS E ABREVIATURAS 44

Índice de Quadros

Quadro 1 - Taxa de feminização por serviço 17

Quadro 2 - Nº de colaboradores por grupo/carreira 18

Quadro 3 - Nº de entradas e saídas no ano de 2022 23

Quadro 4 - Remuneração base média dos efetivos 28

Quadro 5 - Remunerações base mínima e máxima dos efetivos 28

Quadro 6 - Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2021-2022 31

Quadro 7 - Acidentes em Serviço 33

Quadro 8 - Medicina no trabalho 34

Quadro 9 - Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, segundo o tipo de ação 34

Quadro 10 - Evolução das despesas anuais com formação 2021-2022 36

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição dos efetivos por serviço N=169 16

Gráfico 2 - Distribuição dos efetivos por serviço em % N=169 16

Gráfico 3 - Distribuição dos funcionários em %, por género, em 31.12.2022 17

Gráfico 4 - Estrutura dirigente em %, por género, em 31.12.2022 17

Gráfico 5 - Distribuição dos efetivos por serviço e género N=169 17

Gráfico 6 - Nº de colaboradores em % por grupo-carreira a 31.12.2022 18

Gráfico 7 - Distribuição dos recursos humanos por relação jurídica 19

Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal N=169 19

Gráfico 9 - Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2021-2022 20

Gráfico 10 - Distribuição de efetivos e relação jurídica de emprego N=169 20

Gráfico 11 - Distribuição dos efetivos por estrutura etária, em 31.12.2022 20

Gráfico 12 - Distribuição dos efetivos por antiguidade N=169 21

Gráfico 13 - Nível de escolaridade em % dos funcionários, em 31.12.2022 21

Gráfico 14 - Distribuição de efetivos por habilitações e género N = 169 22

Gráfico 15 - Nível de escolaridade em % dos funcionários, por género, em 31.12.2022 22

Gráfico 16 -Distribuição das entradas e saídas por serviço 23

Gráfico 17- Modalidades de prestação de trabalho, em 31.12.2022 24

Gráfico 18 - Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género N=169 24

Gráfico 19- Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT) N=169 25

Gráfico 20- Distribuição dos efetivos por categorias, por período normal de trabalho (PNT) N=169 25

Gráfico 21- Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género N= 2140,23 (hh:mm) 26

Gráfico 22- Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo N= 2.057 dias 26

Gráfico 23 - Taxa de absentismo geral por serviço 27

Gráfico 24 - Distribuição dos efetivos por intervalo remuneração base N=169 27

Gráfico 25 - Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género N=169 ..28

Gráfico 26 - Evolução dos encargos totais 2021-2022 29

Gráfico 27 - Distribuição dos encargos por tipo N=5.246.677 € 29

Gráfico 28 - Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo N=122,239 € 30

Gráfico 29 - Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2021-2022 30

Gráfico 30 - Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por % 2021-2022 31

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

Gráfico 32 - Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal N= 5.246 .667€.....32

Gráfico 33 - Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2021-2022.....32

Gráfico 34 - Distribuição dos encargos totais por serviço N= 5. 246.667 € 33

Gráfico 35 - Distribuição das participações em ações de formação por tipo N=71 35

Gráfico 36 - Distribuição das participações em ações de formação por tipo e duração 35

Gráfico 37 - Participações em formação por grupo de pessoal 2022.....35

Gráfico 38 - Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2021-2022 (hh:mm) 36

Gráfico 39 - Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género N= 169.....37

Gráfico 40 - Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo de pessoal N=2 37

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 em 17 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).

1. 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;

k. Prestar o apoio técnico e administrativo e garantir as infraestruturas necessárias ao funcionamento das Comissões para a Dissuasão da Toxicodependência;
l. Definir os requisitos para o licenciamento de unidades privadas prestadoras de cuidados de saúde na área das dependências e comportamentos aditivos.

1.1. 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).

1.1.1. Legislação e Regulamentação Interna:

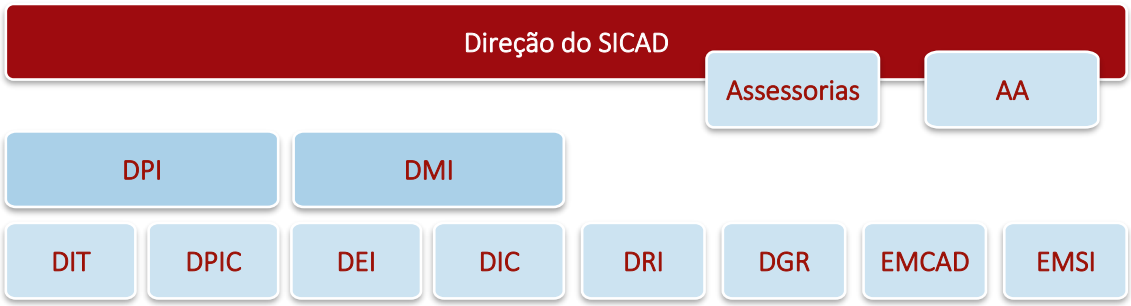
- Decreto-Lei n.º 17/2012, de 26 de janeiro - Lei Orgânica do SICAD;
- Portaria n.º 154/2012, de 22 de maio - Regulamento de Organização e Funcionamento do SICAD.
- Despacho n.º 8816/2012, de 3 de julho - Criação das Unidades Orgânicas flexíveis e da estrutura matricial.
- Despacho nº 328/2014, de 8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

1.2. 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

1.3. 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

2. Metodologia

Este documento relativo ao Balanço Social do SICAD - 2022 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 2022, 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 2022.

3. Caracterização dos Recursos Humanos

Em 31 de dezembro de 2022, desempenhavam funções no SICAD/CDT 169 trabalhadores, este número representa uma diminuição face ao ano anterior, uma vez que o número de saídas (7) foi superior ao número de entradas (5).

A taxa de reposição (que se traduz na capacidade do SICAD em ocupar os lugares que fiquem vagos) foi de 71.43%.

Quanto à estrutura etária, os intervalos de idades [45-49] e [30-39] continuam a corresponder aos grupos etários mais e menos representativos, com 47,3 % (38 trabalhadores) e 4,7% (8 trabalhadores), respetivamente.

No que respeita à estrutura profissional, os trabalhadores do SICAD estão integrados em: três carreiras especiais e não revistas (no total de 10 trabalhadores), em cargos dirigentes (10 trabalhadores), chefes de equipa multidisciplinar (2 trabalhadores) os presidentes e vogais das CDT, são comparados aos técnicos superiores (no total de 31 trabalhadores) e nas 3 carreiras gerais (no total de 116 trabalhadores).

Quanto à relação jurídica de emprego público, predomina o CTFP por tempo indeterminado, cujo peso representa 74% (126 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 7% (12 trabalhadores). Os membros da CDT´s (Vogais e Presidentes) representavam 19% (31 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, 78 trabalhadores (46,15%) situam-se entre os 20 e os 24 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.

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

No capítulo da Segurança e Saúde no trabalho destaca-se a realização de 169 exames médicos periódicos.

No que respeita à formação, durante o ano de 2022 ocorreram 71 ações de formação em que participaram 165 trabalhadores, (número de ações*número participantes) a que correspondem 4 696 horas de formação.

4. Caracterização dos efetivos contabilizados em sede de balanço social

4.1. Número de Efetivos e Evolução

Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 169 efetivos em exercício de funções à data de 31 de dezembro de 2022, distribuídos pelo SICAD e CDT.

O SICAD regista 48% de trabalhadores e as CDT, distribuídas pelos 18 distritos, que atuam na área da Dissuasão, representam 52% dos efetivos totais, estão contabilizados 31 membros das CDT (4 sem vínculo à Administração Pública, 9 com vínculo a outros organismos, e 18 com vínculo ao mapa das CDT).

Em termos de evolução de efetivos, e partindo das mesmas premissas para os dois anos, 171 trabalhadores em 2021 e 169 em 2022, verifica-se uma diminuição de 2 trabalhadores face a 2021 , resultante de uma percentagem maior de saídas relativamente às entradas.

Gráfico 1 - Distribuição dos efetivos por serviço N=169

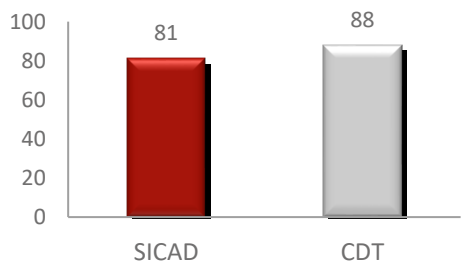
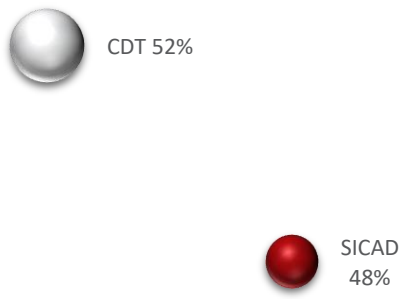


Gráfico 2 - Distribuição dos efetivos por serviço em % N=169



No presente ano foi celebrado 1 Contrato de Emprego-Inserção, com o Instituto de Emprego e Formação Profissional, para apoiar projetos desenvolvidos nas CDT.

4.2. 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 2022, correspondeu a 124 mulheres e 45 homens.

Gráfico 3 - Distribuição dos funcionários em %, por género, em 31.12.2022

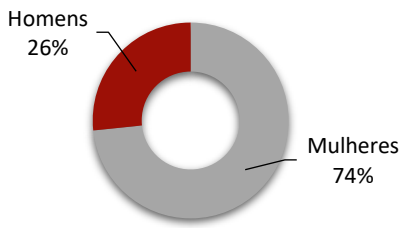
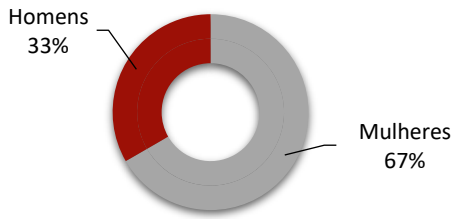


Gráfico 4 - Estrutura dirigente em %, por género, em 31.12.2022



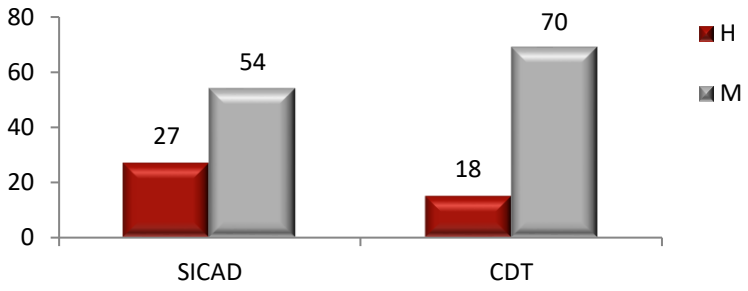
No que respeita à estrutura dirigente do SICAD, também aqui prevalecem as mulheres, verificando-se a seguinte distribuição: pertencem ao género feminino 67% e 33% ao masculino.

No ano de 2022, 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%.

Quadro 1 - Taxa de feminização por serviço

	2022	
SICAD	66,67%	73%
CDT	79,55%	

Gráfico 5 - Distribuição dos efetivos por serviço e género N=169



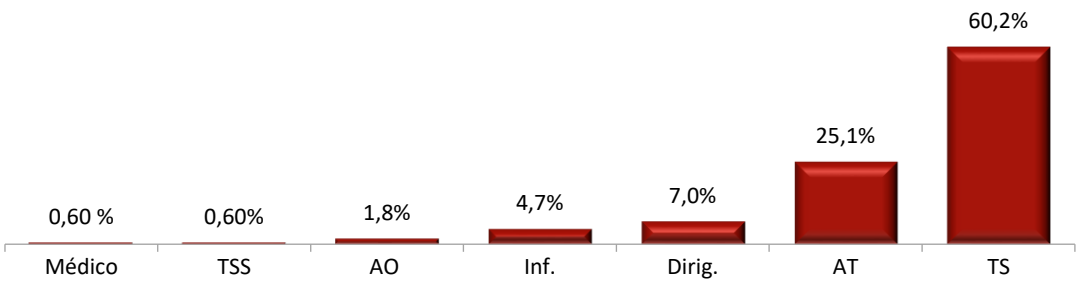
4.3. Nº de colaboradores por carreira

O grupo de pessoal com maior representatividade é o técnico superior com 60,2% dos efetivos. Neste grupo estão incluídos 31 membros das CDT (Vogais e Presidentes), seguindo-se os assistentes técnicos, que representam 25,1% 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	2022		
	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	1	5	6
Chefe de Equipa Multidisciplinar	1	1	2
Técnico Superior	29	74	103
Assistente Técnico	5	36	41
Assistente Operacional	2	1	3
Informático	3	5	8
Médico	1		1
Técnico Superior de Saúde	1		1
Total	45	124	169

Gráfico 6 - Nº de colaboradores em % por grupo-carreira a 31.12.2022

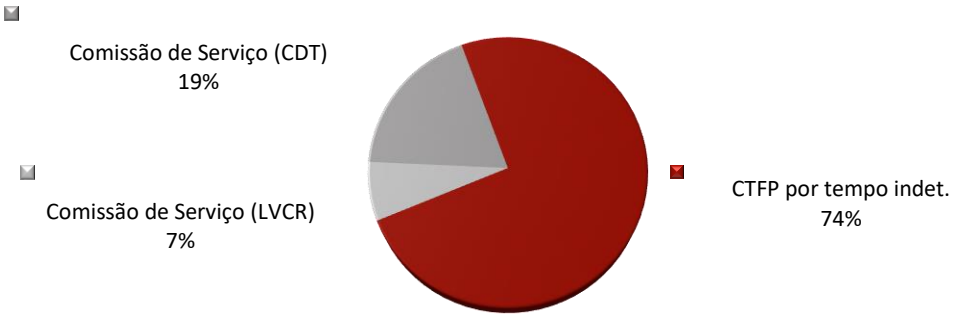


4.4. Relação Jurídica de Emprego

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

Importa referir que, este universo inclui apenas 1 trabalhador 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 7% dos efetivos.

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

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=169

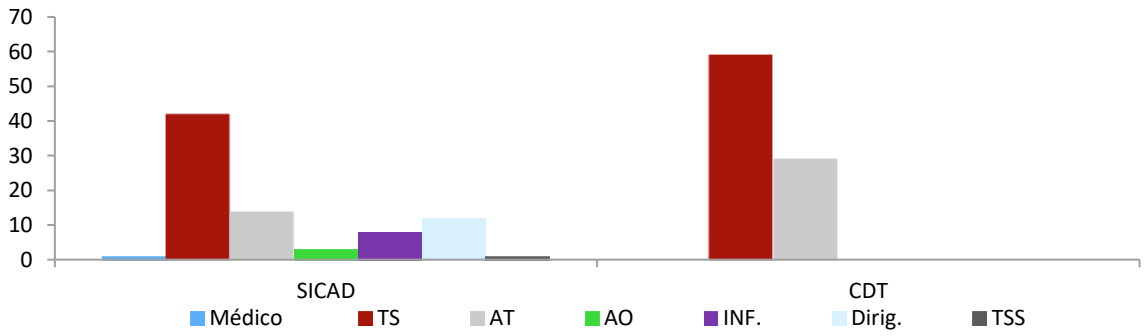
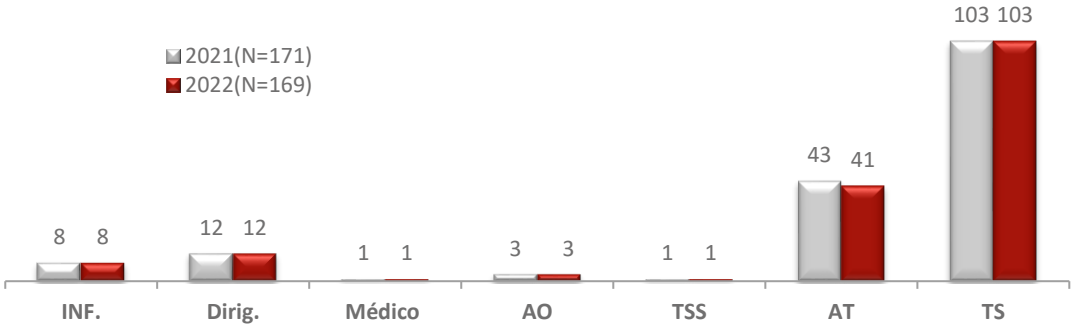
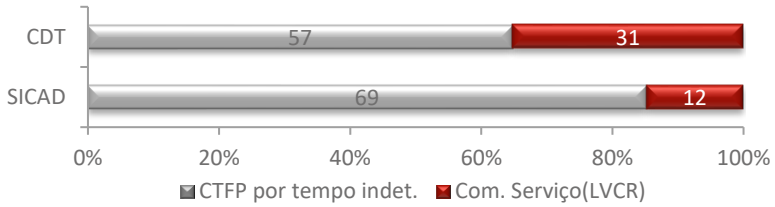


Gráfico 9 - Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2021-2022



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=169

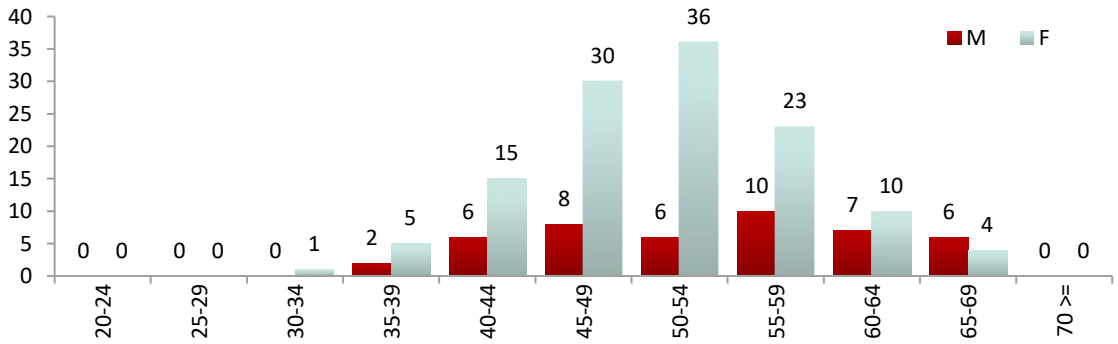


No ano de 2022, as Comissões de Serviço representavam 7% no SICAD e 19% nas CDT.

4.5. Estrutura Etária

O escalão etário mais representativo é o dos 45 aos 54 anos, englobando 47,3 % dos colaboradores. A média de idades do SICAD é de 45,18 anos.

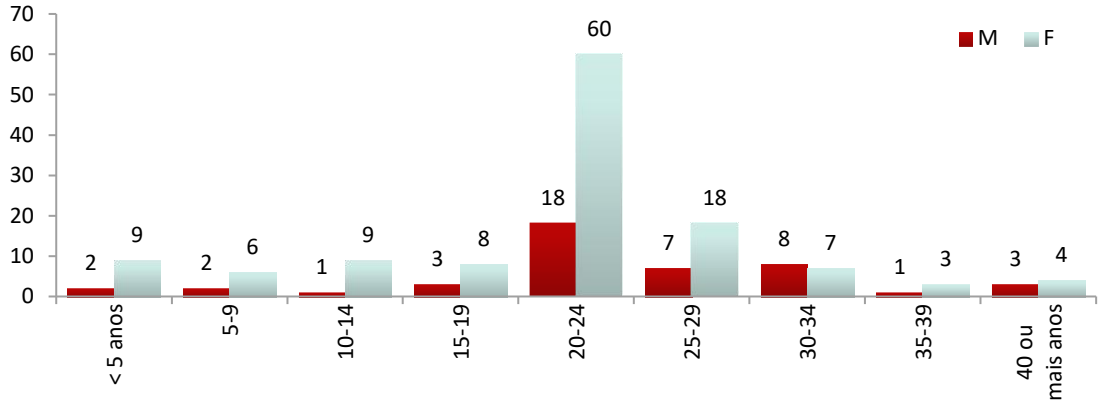
Gráfico 11 - Distribuição dos efetivos por estrutura etária, em 31.12.2022



4.6. Antiguidade

No que respeita à antiguidade 46,15% dos trabalhadores (78) situa-se entre os 20 e os 24 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 19 anos verifica-se que 69,82% dos efetivos têm antiguidade inferior a 24 anos, a média da antiguidade situa-se nos 16 anos.

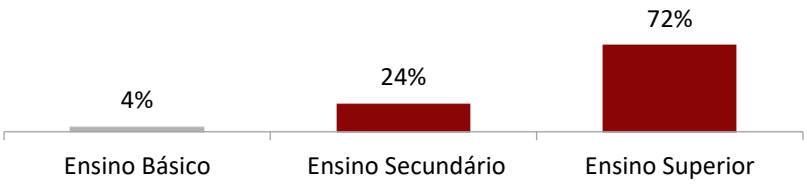
Gráfico 12 - Distribuição dos efetivos por antiguidade N=169



4.7. Habilitações literárias

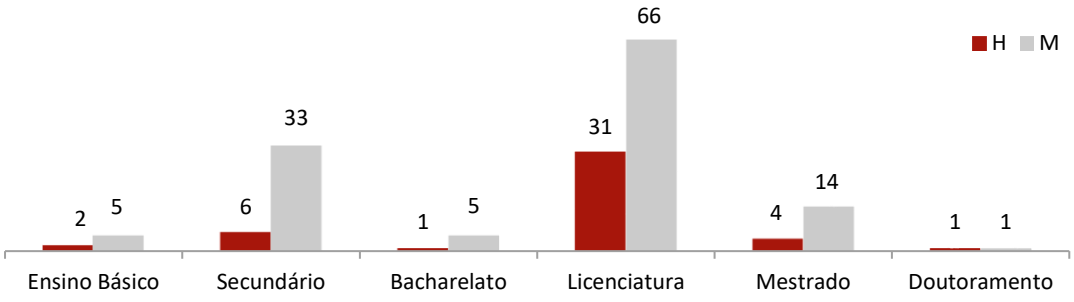
A maioria dos colaboradores (72%) possui habilitações académicas ao nível do ensino superior (graus de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento).

Gráfico 13 - Nível de escolaridade em % dos funcionários, em 31.12.2022



Conforme ilustra o Gráfico 14, o Ensino Superior representa 72%

Gráfico 14 - Distribuição de efetivos por habilitações e género N = 169



Da análise do gráfico anterior, constata-se que 86 mulheres possuem escolaridade de nível superior e 38 o 12º ano ou inferior. Relativamente aos homens, com escolaridade superior, existem 37 e com o 12º ano ou inferior, existem 8.

Gráfico 15 - Nível de escolaridade em % dos funcionários, por género, em 31.12.2022

4.8. Movimentação dos recursos humanos

No ano de 2022 foram admitidos 5 colaboradores, sendo 2 por procedimento concursal, 1 por comissão de serviço, 1 por mobilidade interna e 1 por regresso de licença sem vencimento.

Quanto às saídas, totalizaram 7 colaboradores, 3 em mobilidade interna, 2 por fim da comissão de serviço, 1 por falecimento e 1 por fim da mobilidade interna.

Conforme quadro 3, a maior movimentação, ao nível de entradas e saidas foi verificada na categoria de técnicos superiores.

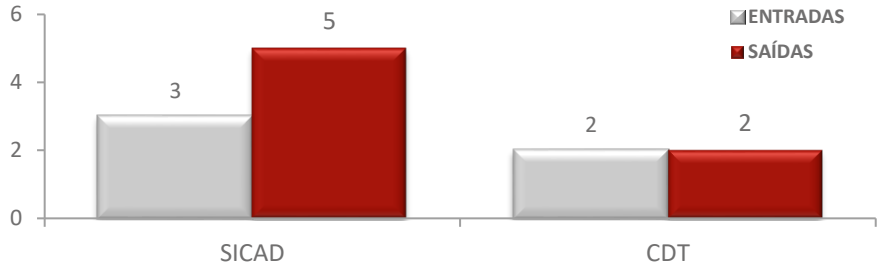
A taxa de rotação verificada, que avalia o total de admissões face às saídas, foi de 93,37%.

Quadro 3 - Nº de entradas e saídas no ano de 2022

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de Vinculação	Entradas	Saídas
Dirigente Superior de 1º grau	0	0
Dirigente Superior de 2º grau	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau	1	2
Técnico Superior	4	4
Assistente Técnico	0	1
Assistente Operacional	0	0
Informático	0	0
Médico	0	0
Técnico Superior de Saúde	0	0
Total	5	7

Em 2022, saíram 7 trabalhadores e entraram 5, pelo que taxa cobertura em 2022 foi de 71,43%.

Gráfico 16 -Distribuição das entradas e saídas por serviço

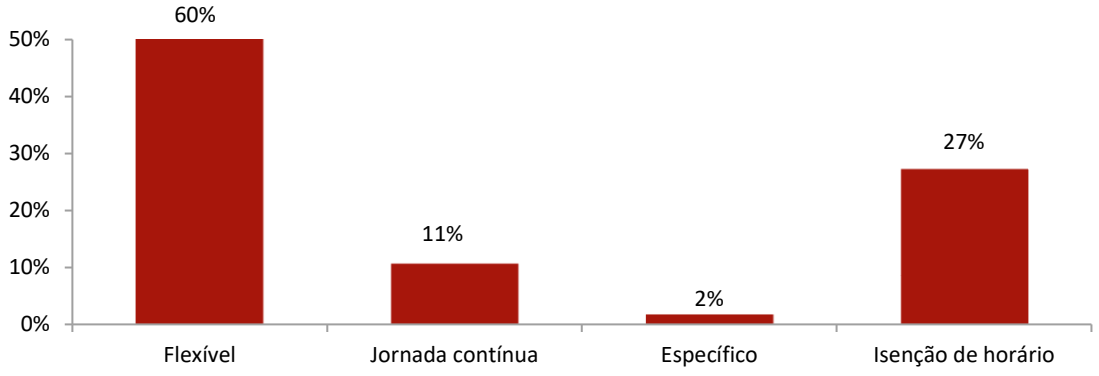


4.9. Prestação de trabalho

A maior parte dos colaboradores (60%) trabalha em horário flexível, 11% em regime de jornada contínua, 2% em regime específico. Na modalidade de isenção de horário (27%), incluem-se os dirigentes do SICAD e os membros das CDT (presidentes e vogais).

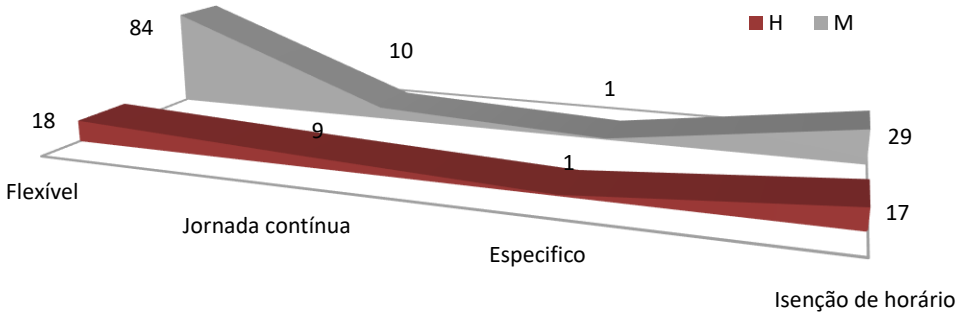
No ano de 2022, foi aprovado o regulamento do teletrabalho, para os profissionais do SICAD, no âmbito do regulamento interno. Durante o ano de 2022, 55 profissionais solicitaram a autorização para a prestação de trabalho na modalidade de teletrabalho.

Gráfico 17- Modalidades de prestação de trabalho, em 31.12.2022



A modalidade de jornada contínua para assistência a menores é praticada por 11% dos efetivos, dos quais 10 são mulheres.

Gráfico 18 - Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género N=169

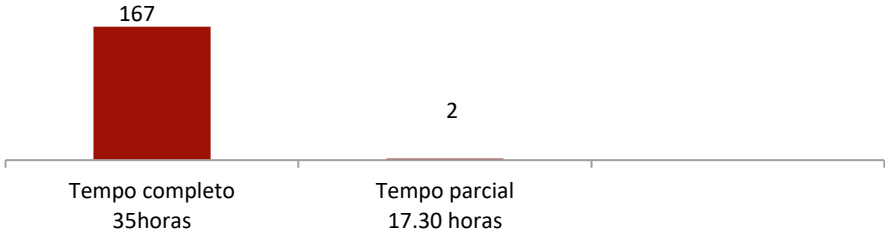


O horário de trabalho mais praticado, tanto pelos homens como pelas mulheres, é o horário flexível (60%), que corresponde a 102 efetivos. Paralelamente são praticados outros tipos de horário, conforme se pode verificar no gráfico n.º 18. Destaca-se a isenção de horário de trabalho, considerando os dirigentes do SICAD e membros das CDT e a jornada contínua, sendo esta exercida com maior prevalência pelas mulheres.

4.10. Período Normal de Trabalho

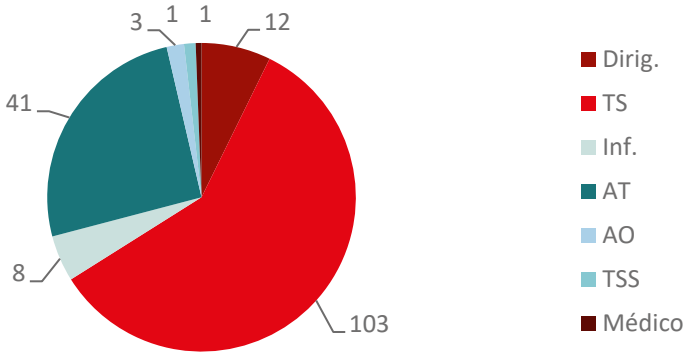
Relativamente ao período normal de trabalho (PNT), a maioria dos efetivos detém um horário completo de 35 horas semanais.

Gráfico 19- Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT) N=169



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

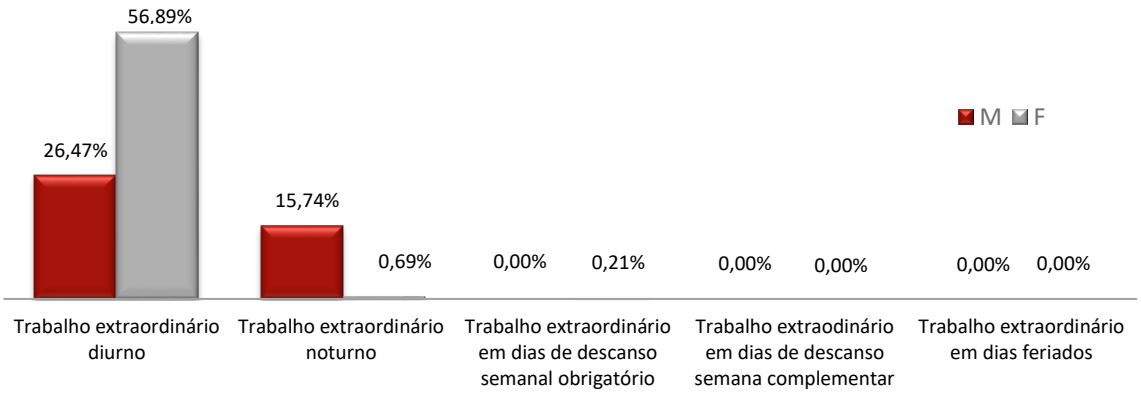
Gráfico 20- Distribuição dos efetivos por categorias, por período normal de trabalho (PNT) N=169



4.11. Trabalho Extraordinário

Durante o ano de 2022, foram realizadas 2104,22 horas extraordinárias pelos efetivos. Estas horas extra foram predominantes no trabalho extra diurno e no trabalho extra noturno. Foram os mulheres a prestar mais trabalho extra na primeira modalidade e os homens na segunda modalidade, conforme exposto no gráfico n.º21.

Gráfico 21- Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género N= 2104.23 (hh:mm)



4.12. Absentismo

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

Em 2022 registaram-se 2057 dias de ausências, a que corresponde uma taxa de absentismo na ordem dos 5,43 %, distribuídos pelos vários tipos de ausências, implicando um decréscimo de cerca de 0,42 % face a 2021, 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= 2057 dias

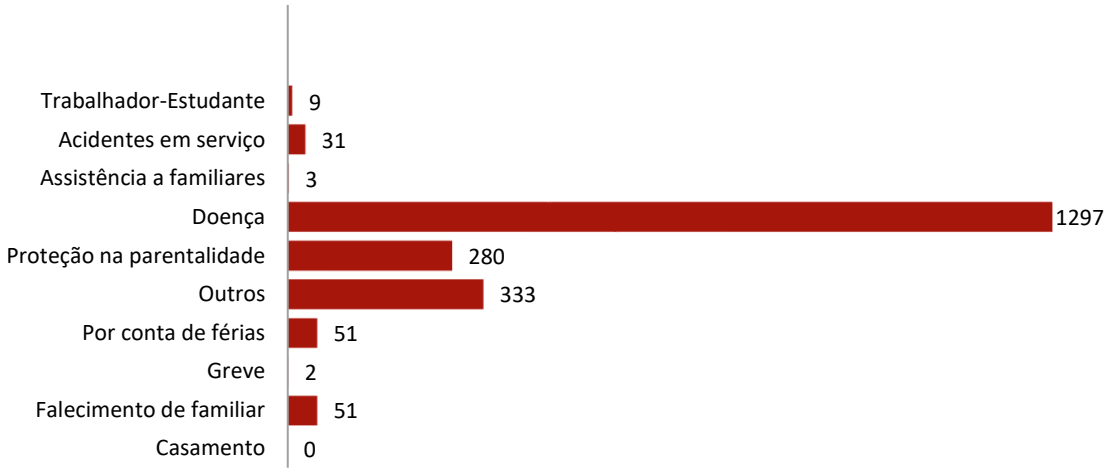
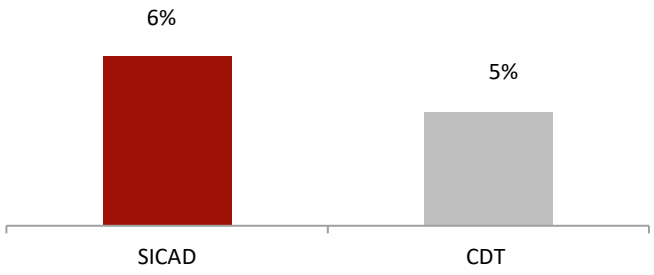


Gráfico 23 - Taxa de absentismo geral por serviço



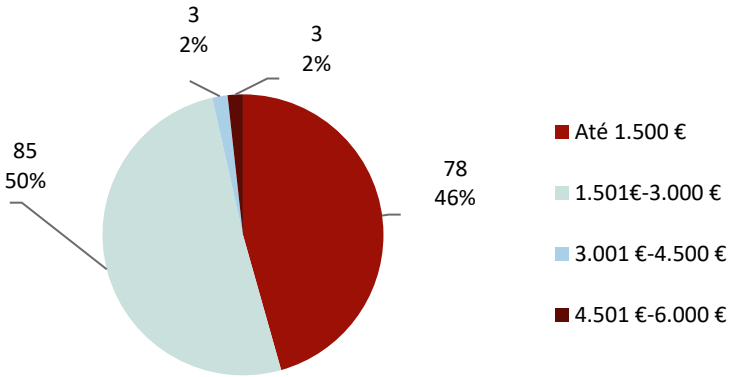
Em 2022, a taxa de absentismo geral do serviço foi de 5,43 %. Analisando o gráfico n.º 23, observa-se taxa de absentismo foi mais elevado no SICAD (6%) e nas CDT,S (5 %).

4.13. 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.

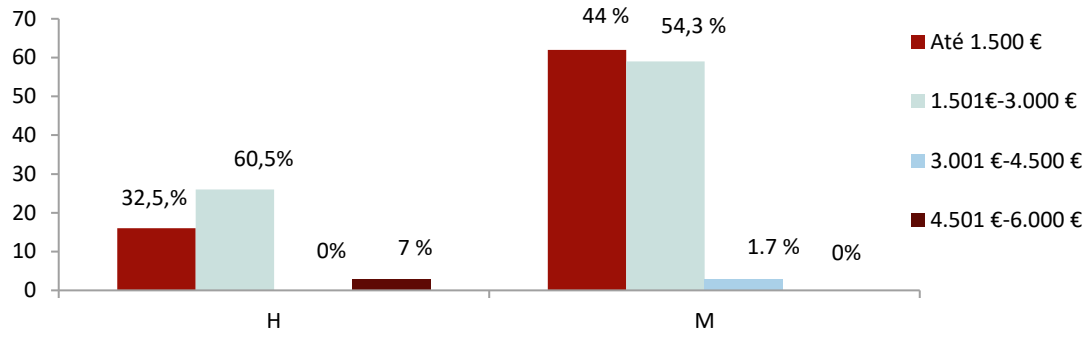
Analisando a distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base, constata-se que cerca de 46% aufere remuneração base pelo escalão até 1.500 €.

Gráfico 24 - Distribuição dos efetivos por intervalo remuneração base N=169



No intervalo seguinte (1.501€ - 3.000€) estão representados 52,2 % do total dos efetivos, os quais perfazem, se adicionados aos primeiros, uma larga maioria (96,3 %). As remunerações mais elevadas concentram-se numa minoria, cerca de 3,64 % do total dos profissionais.

Gráfico 25 - Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género N=169



Após análise do gráfico n.º 25 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 (45)	F (124)	Remuneração média
2.145,66€	1.669,87€	1.796,36€

Tal conclusão é corroborada pela análise das remunerações médias pois, tendo em consideração que a remuneração média dos efetivos globais é de 1.796,36 €, 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

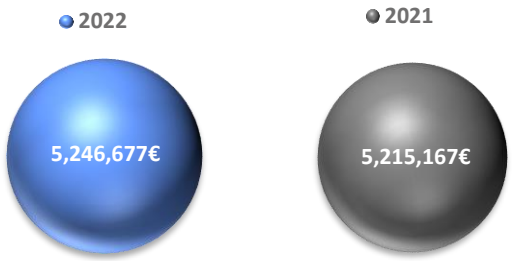
	M	F
Remuneração mínima	705€	809€
Remuneração máxima	6.227 €	3.338€

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

No gráfico 26, verifica-se que os encargos totais com pessoal ascenderam a 5.246.677 €, valor superior ao registado no ano de 2021, em virtude das atualizações dos níveis remuneratórios da

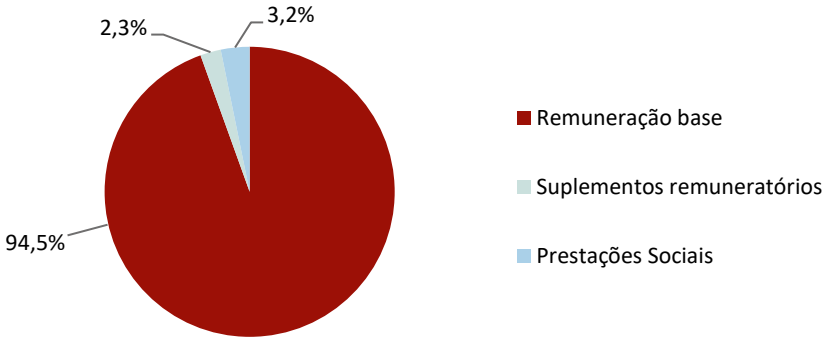
tabela remuneratória única em 0,9 %, decorrente dos Decreto-Lei n.º 109 -A/2021, de 07 de dezembro.

Gráfico 26 - Evolução dos encargos totais 2022-2021



Analisando esse valor global distribuído por tipo de encargo, é a remuneração base que absorve a maioria destes encargos, ascendendo aos 94.5 %.

Gráfico 27 - Distribuição dos encargos por tipo N=5.246,677 €



Seguem-se as prestações socias que representam 3,2%, onde se encontram incluídos os valores referentes ao subsídio de refeição, os suplementos remuneratórios representam 2,3% do valor dos encargos.

Em 2022, não se verificaram encargos com benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

4.13.1. Suplementos Remuneratórios

Em 2022, os encargos com suplementos remuneratórios foram de 122 239 €.

Pela leitura do gráfico 28, observa-se que 34,2% do total dos suplementos se enquadram no item "representação", logo seguido de 28,8 % "disponibilidade permanente" e 23,9 % para o item "ajudas de custo". Por sua vez, os itens que apresentam menor expressão nos totais dos suplementos remuneratórios são o item "trabalho extrodinario(diurno e noturno" com 12,4% e "abono para falhas" com 0,7%.

Em termos de evolução relativamente a 2021, verificou-se um decréscimo em termos globais dos suplementos remuneratórios, que equivale a uma variável de -1,10%.

Gráfico 28 - Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo N=122,239 €

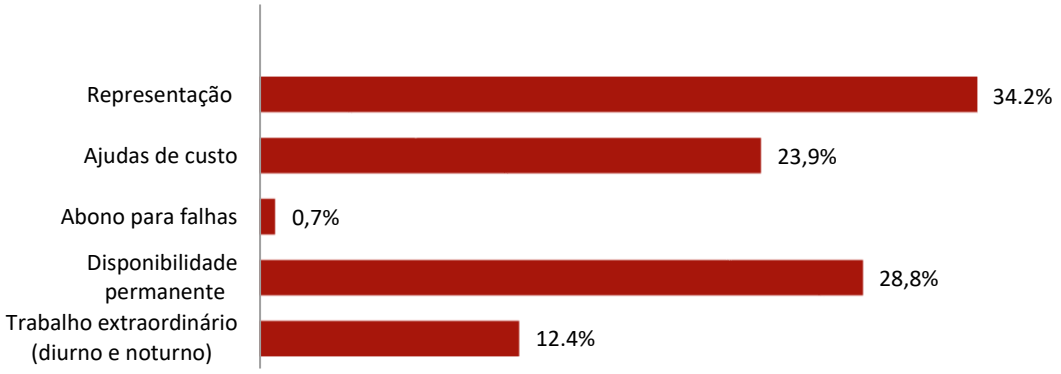


Gráfico 29 - Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2022-2021

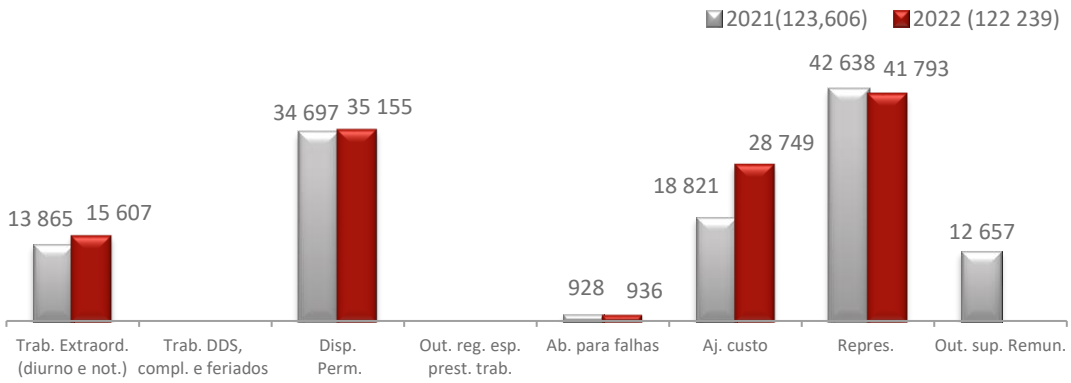
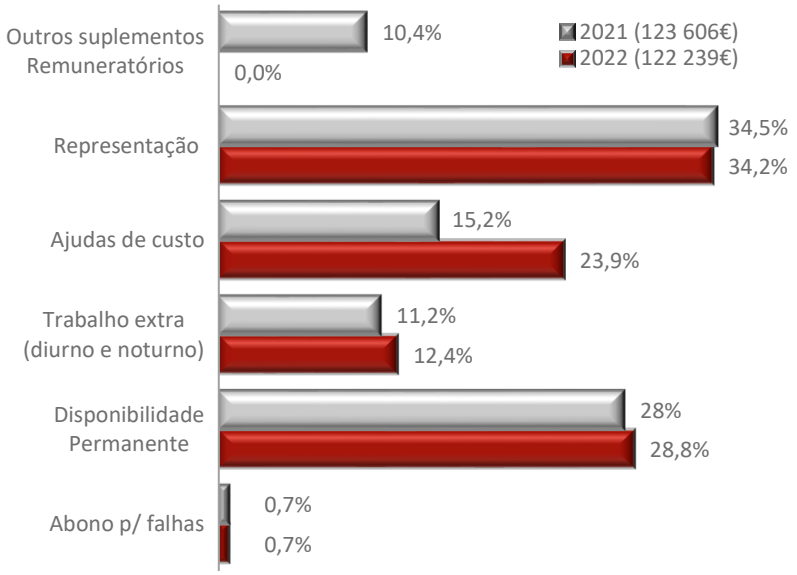


Gráfico 30 - Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por % 2021-2022



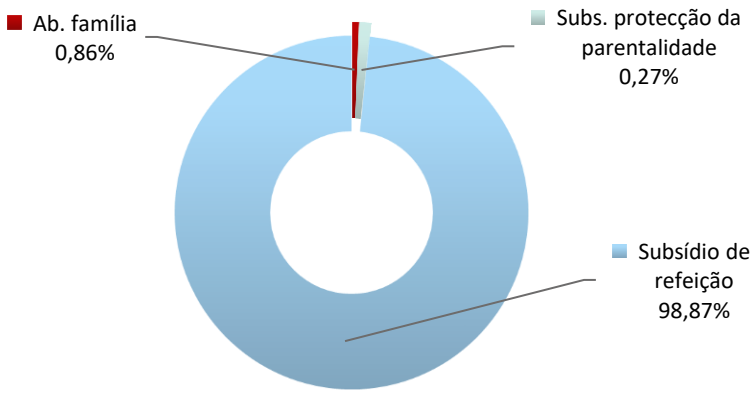
Em 2022 houve encargos com outros regimes especiais de prestação de trabalho, extra (diurno e nocturno), representam 12,4% do valor dos suplementos remuneratórios.

4.13.2. Prestações e Benefícios Sociais

Quadro 6 - Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2021-2022

	2021	2022	Dif.2021-2022
Prestações Sociais	**171 280 €**	**170 887 €**	**-393.00 €**
Benefícios Sociais	-	-	-

Gráfico 31 - Distribuição dos encargos com prestações sociais por tipo



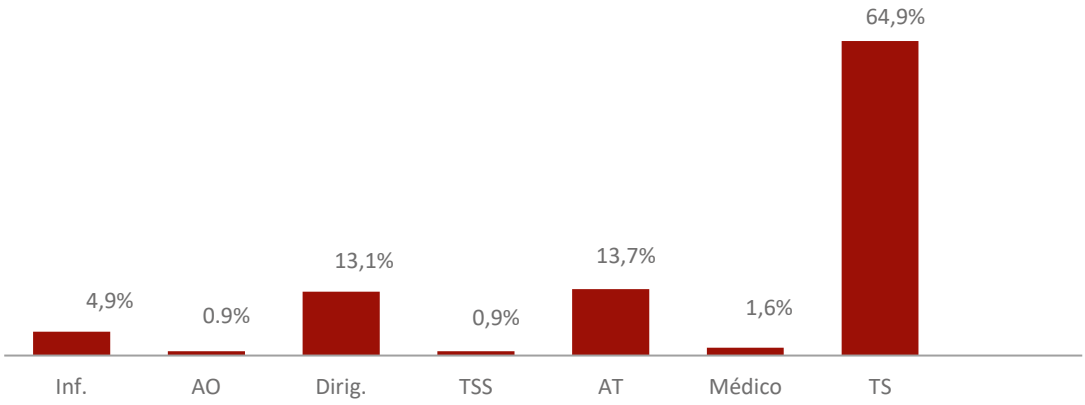
Analisando as prestações sociais por tipo, é o subsídio de refeição que assume maior relevância, com 98,87%.

Os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade e o abono de família, com 0,27 % e 0,86%, respetivamente, são os que têm maior expressão a seguir ao subsídio de refeição.

4.13.3. Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal

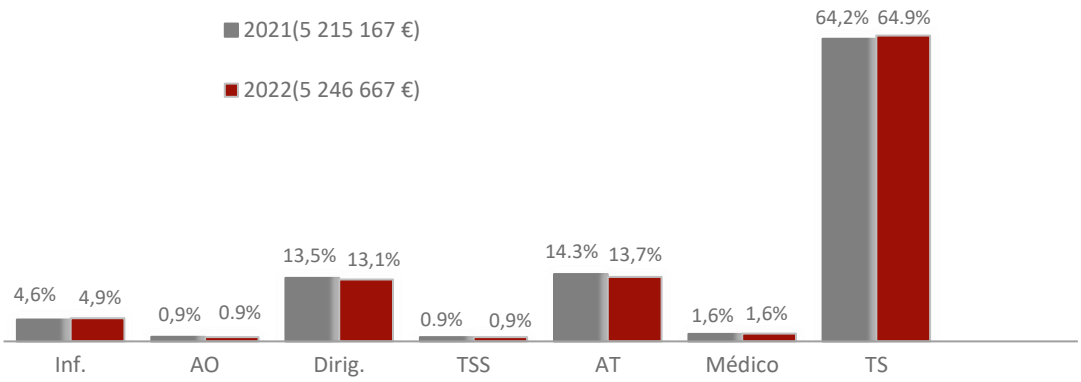
Em termos de grupos de pessoal, verifica-se pela análise do gráfico 32, que surge em primeiro lugar o grupo profissional dos técnicos superiores que absorve 64,9% dos encargos totais, dado que este grupo profissional representa 60,2% do total de efetivos do SICAD/CDT´s.

Gráfico 32 - Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal N= 5.246 .667€



Com menor representatividade, o pessoal informático 4,9%, o pessoal médico 1,6%, e por último técnicos superiores de saúde 0,9% e os assistentes operacionais com 0.9%, por serem os grupos de profissionais com menor número de efetivos.

Gráfico 33 - Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2021-2022

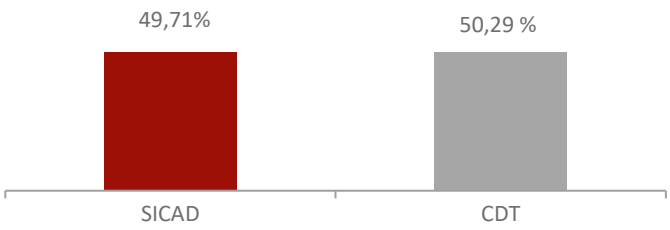


Comparando o ano de 2022, relativamente ao ano de 2021 houve um acréscimo global dos encargos gerais com os técnicos superiores, tal como se pode verificar no gráfico 33. Este aumento deveu-se ao acréscimo nos encargos com o pessoal, em virtude da atualização da tabela remuneratória da Administração Pública.

4.13.4. 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 34 - Distribuição dos encargos totais por serviço N= 5. 246.667 €



4.14. Higiene e Segurança

4.14.1. Acidentes em Serviço

Durante o ano de 2022, ocorram 2 acidentes de trabalho, não se tendo registado ausências por incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

Quadro 7 - Acidentes em Serviço

		2021	2022
N.º de acidentes com baixa	1 a 3 dias de baixa	0	0
	4 a 30 dias de baixa	1	0
	Superior a 30 dias de baixa	1	0
Total		2	0
N.º de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho		109	0

4.15. Medicina no Trabalho

Durante o ano de 2022, 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. Na saúde foram realizados 169 exames periódicos, que correspondeu a um encargo anual para o serviço de 2 805 € e na segurança no trabalho um encargo anual de 5 311,31 €. No âmbito do combate a pandemia Covid-19, ouve um encargo no valor de 4 566,02€, em equipamentos de proteção individual.

Quadro 8 - Medicina no trabalho

		Número	Valor (€)
Saúde no trabalho	Exames de admissão	1	19,50€
Total dos exames médicos efectuados	Exames periódicos	169	2 805€
	Exames ocasionais e complementares	0	0€
	Exames de cessação de funções	0	0€
Despesas com a medicina na segurança no trabalho		19	5 311,31€
Equipamento de proteção			4 566.02€

4.16. Formação Profissional

Em 2022, um total de 165 trabalhadores do SICAD e CDT frequentou ações de formação profissional, representando uma taxa geral de 97,6%.

Registaram-se 545 participações em ações de formação profissional, sendo 12 internas, organizadas pelo SICAD e 59 externas, organizadas por outras entidades.

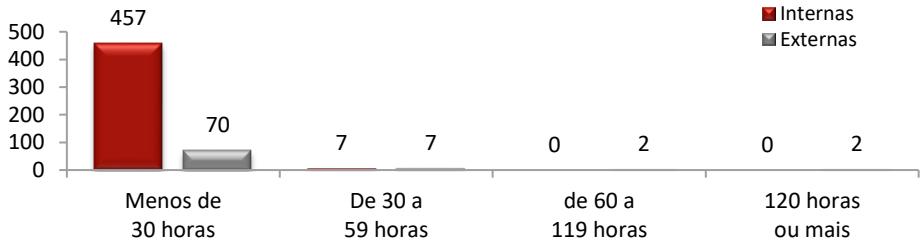
Quadro 9 - Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, segundo o tipo de ação

	N.º Participações		
	Ações Internas	Ações Externas	Total
N.º de Participantes	464	81	545

Gráfico 35 - Distribuição das participações em ações de formação por tipo N=71

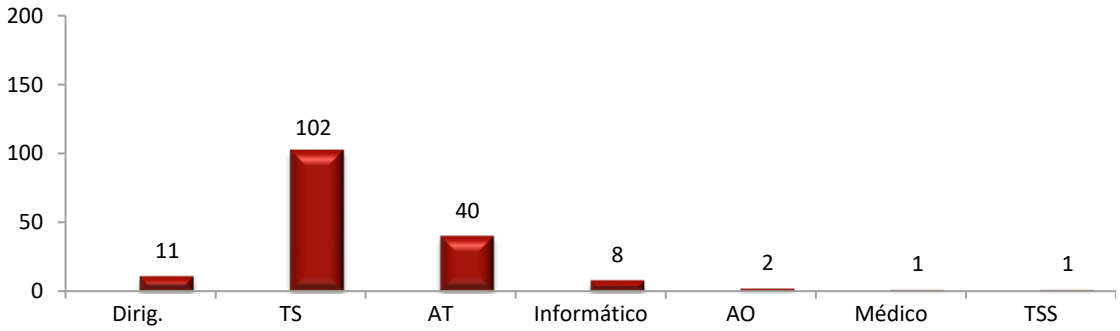
Em termos globais, verificou-se que no ano em análise, se destaca a formação interna, como sendo a tipologia formativa com maior peso realizada em termos absolutos e também a que apresenta um maior número de participações dos profissionais SICAD/CDT.

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



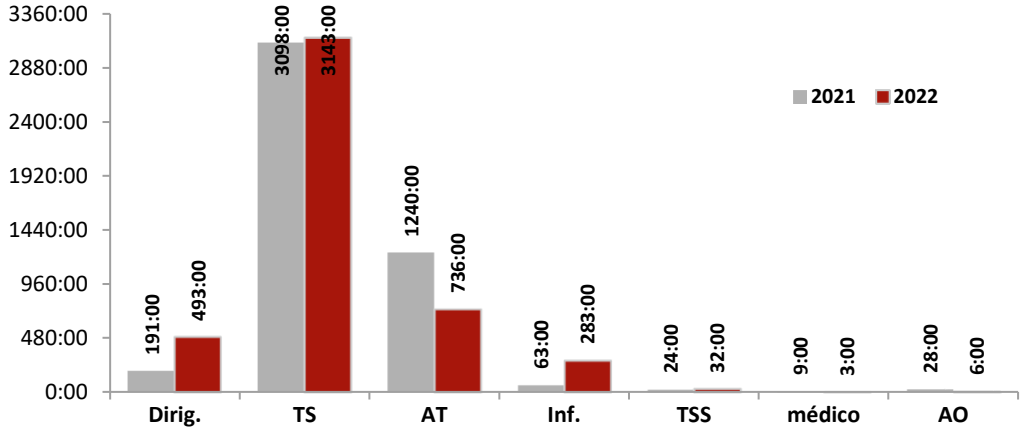
Em termos da distribuição das participações, em ações de formação por duração, constata-se que a grande maioria das ações de formação frequentadas, tiveram menos de 30 horas de duração.

Gráfico 37 - Participações em formação por grupo de pessoal 2022



Realça-se que os grupos de pessoal que apresentam em 2022 em termos absolutos, a maior participação em formação profissional, são os grupos dos técnicos superiores (102) e dos assistentes técnicos (40).

Gráfico 38 - Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2021-2022 (hh:mm)



Já quanto às horas de formação executadas, podemos referir a realização em 2022 de um total de 4696 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 (3143:00).

4.16.1. Investimento Financeiro em Formação

Em comparação ao ano anterior, verifica-se que o SICAD aumentou o investimento financeiro aplicado em formação em 2022, dado ter passado de um investimento total na ordem 28 666,90€, para um investimento fixado nos 36 952,40€, esta diferença do investimento sustenta-se na aposta da formação interna, ministrada pelo SICAD.

Quadro 10 - Evolução das despesas anuais com formação 2022-2021

	2022	2021
Ações de Formação	36 952,40 €	28 666,90 €

4.17. Relações Profissionais e de Disciplina

Em 2022, no que diz respeito às relações profissionais, o SICAD e CDT têm 18 trabalhadores, que são sindicalizados, correspondendo a 10,7 % dos efetivos, não se tendo registado quaisquer ausências no âmbito da atividade sindical.

Em termos de disciplina, no decorrer do ano de 2022, foram instaurados dois processos disciplinares, encontram-se em fase de instrução.

Relativamente às greves, apurou-se que, nas ocorridas, a que corresponde a 1 dia de greve, aderiram 2 trabalhadores no total.

Gráfico 39 - Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve N= 2

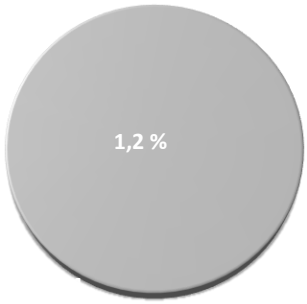
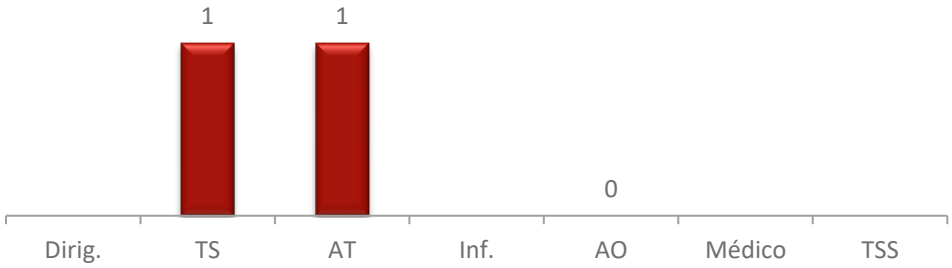


Gráfico 40 - Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo de pessoal N=2



5. Síntese dos Indicadores Sociais

Indicadores	2022	2021
Efetivo Global	169	171
ESTRUTURA PROFISSIONAL		
Taxa de pessoal com CTFP por tempo indeterminado (%)	74,56	74,27
Taxa de pessoal com CTFP a termo resolutivo certo (%)	0,00	0,00
Taxa de feminização (%)	73,37	73,68
Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)	66,67	67,00
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)	7,10	7,02
Taxa de tecnicidade carreiras regime geral	65,68	64,91
Taxa de tecnicidade carreiras prestação cuidados área da saúde (%)	1,18	1,17
Taxa de emprego de deficientes (%)	6,51	6,43
Taxa de emprego de estrangeiros (%)	-	-
NÍVEL DE ESCOLARIDADE		
Taxa de habilitação básica (%)	4,14	4,00
Taxa de habilitação secundária (%)	23.08	24,00
Taxa de habilitação superior (%)	72,00	72,00
NÍVEL ETÁRIO E NÍVEL DE ANTIGUIDADE		
Nível etário médio (anos)	45,00	45,00
Nível de antiguidade média (anos)	16,00	16,00
Taxa de emprego de jovens (%)	-	-
MOVIMENTAÇÃO DOS TRABALHADORES		
Taxa de admissão (%)	2,96	5,26
Taxa de saídas (%)	4,14	2,92
Taxa de cobertura (%)	71,43	100
Taxa de rotação (%)	93,37	92,93
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)	-	-
ABSENTISMO		
Taxa geral de absentismo (%)	5,43	5,85
Taxa de absentismo por doença (%)	3,42	3,66
REMUNERAÇÕES		
Leque salarial ilíquido	883,26	956,90
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO		
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (%)	-	-
FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
Taxa geral de participações em formação (%)	97,60	98,80
Taxa de tempo investido em formação (%)	-	-
RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA		
Taxa de indisciplina (%)	-	-

6. 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 (%)

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

7. Conclusão

Da análise aos dados apurados, em sede de Balanço Social para o ano de 2022, 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 16 anos
- Pratica o horário flexível, a tempo completo de 35 horas
- Tem uma taxa de absentismo de 5,43%, ausentando-se por motivo de doença
- Aufere 1.796,36 € de remuneração base ilíquida

Siglas e abreviaturas

A

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

B

Bach Bacharelato

BS Balanço Social

C

CDT Comissão para a Dissuasão da Toxicodependência

Com. Comissão

CTFP Contrato de Trabalho em Funções Públicas

D

DDS Dias de Descanso Semanal

Dif. Diferença

Dirig. Dirigente

Disp. Disponibilidade

DL Decreto-Lei

Dout. Doutoramento

E

Extraord. Extraordinário

I

Indeterm. Indeterminado
Inf. Informático

L

Lic. Licenciatura

LVCR Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações

M

Mest. Mestrado

Mob. Mobilidade

N

N.º Número

Not. Noturno

O

Op. Operacional

P

PNT Período Normal de Trabalho

R

Reg. Regime

Remun. Remuneratório

Repres. Representação

S

SICAD Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências

SIOE Sistema de Informação da Organização do Estado

Subs. Subsídio

Sup. Superior / Suplementos

T

TSS Técnico Superior de Saúde

TS Técnico Superior

Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências, SICAD

General-Directorate for Intervention on Addictive Behaviours and Dependencies

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