



# Balanço Social

**2013**



**SICAD**

Serviço de Intervenção nos  
Comportamentos Aditivos  
e nas Dependências

## **FICHA TÉCNICA**

**Título:** Balanço Social 2013

**Autor:** Divisão de Gestão Recursos (DGR)

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

**Morada:** Avenida da República n.º 61 - do 1º ao 3º e do 7º ao 9º. 1050-189 Lisboa

**Edição:** Lisboa 2014

## ÍNDICE GERAL

<b>1. NOTA INTRODUTÓRIA.....</b>	<b>7</b>
<b>2. CARACTERIZAÇÃO DO SICAD.....</b>	<b>9</b>
2.1. IDENTIFICAÇÃO.....	9
2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	10
2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA.....	11
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>13</b>
<b>4. RECURSOS HUMANOS DO SICAD.....</b>	<b>15</b>
<b>5. CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS CONTABILIZADOS EM SEDE DE BALANÇO SOCIAL.....</b>	<b>17</b>
5.1. NÚMERO DE EFETIVOS E SUA EVOLUÇÃO.....	17
5.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO.....	19
5.3. GRUPOS DE PESSOAL.....	20
5.4. ESTRUTURA ETÁRIA.....	23
5.5. ANTIGUIDADE.....	24
5.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	26
5.7. MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS.....	27
5.7.1. Entradas e Saídas .....	27
5.8. PRESTAÇÃO DE TRABALHO.....	29
5.8.1. Modalidade de Horário .....	29
5.8.2. Período Normal de Trabalho .....	30
5.8.3. Trabalho Extraordinário .....	30
5.9. ABSENTISMO.....	31
5.10 REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	33
5.10.1 Remunerações .....	33

## ÍNDICE GERAL (cont.)

5.10.2.	Tipo de Encargos .....	35
	<i>Suplementos Remuneratórios</i> .....	36
	<i>Prestações e Benefícios Sociais</i> .....	37
5.10.3.	Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal .....	38
5.10.4.	Distribuição dos Encargos por Serviço .....	40
5.11.	HIGIENE E SEGURANÇA.....	40
5.11.1.	Acidentes em Serviço .....	40
5.12.	FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	41
5.12.1.	Participantes, participações e horas investidas em formação .....	41
5.12.2.	Investimento financeiro em formação .....	43
5.13.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA.....	44
<b>6.</b>	<b>SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS.....</b>	<b>45</b>
6.1.	FÓRMULAS DOS INDICADORES.....	46
<b>7.</b>	<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>51</b>
<b>8.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>53</b>
8.1.	SIGLAS E ABREVIATURAS.....	53

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Numeração	Descrição	Página
Gráfico n.º 1	Distribuição dos recursos humanos do SICAD.....	15
Gráfico n.º 2	Distribuição dos recursos humanos do SICAD/CDT.....	16
Gráfico n.º 3	Distribuição dos efetivos por serviço.....	17
Gráfico n.º 4	Distribuição dos efetivos entre SICAD e CDT.....	18
Gráfico n.º 5	Distribuição dos efetivos por género.....	18
Gráfico n.º 6	Distribuição dos efetivos por serviço e género.....	18
Gráfico n.º 7	Distribuição dos efetivos por relação jurídica de emprego.....	19
Gráfico n.º 8	Distribuição dos efetivos por serviço e relação jurídica de emprego .....	20
Gráfico n.º 9	Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal.....	20
Gráfico n.º 10	Distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal.....	21
Gráfico n.º 11	Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2012-2013.....	21
Gráfico n.º 12	Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e género.....	22
Gráfico n.º 13	Distribuição dos efetivos por tipo de carreiras.....	22
Gráfico n.º 14	Distribuição dos efetivos por estrutura etária.....	23
Gráfico n.º 15	Distribuição dos efetivos por antiguidade.....	24
Gráfico n.º 16	Distribuição dos efetivos por antiguidade e género.....	25
Gráfico n.º 17	Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade.....	26
Gráfico n.º 18	Distribuição dos efetivos por habilitações e género.....	26
Gráfico n.º 19	Distribuição das entradas e saídas por serviço.....	27
Gráfico n.º 20	Fluxo de entradas e saídas por grupo de pessoal.....	27
Gráfico n.º 21	Distribuição das saídas por motivo.....	28
Gráfico n.º 22	Distribuição das entradas por motivo.....	28
Gráfico n.º 23	Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género.....	29
Gráfico n.º 24	Distribuição dos efetivos por modalidade de horário.....	29
Gráfico n.º 25	Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT).....	30
Gráfico n.º 26	Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género.....	30
Gráfico n.º 27	Distribuição das horas noturnas extraordinárias por grupo de pessoal .....	31
Gráfico n.º 28	Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo.....	32
Gráfico n.º 29	Taxa de absentismo geral por serviço.....	32
Gráfico n.º 30	Taxa de absentismo geral por grupo de pessoal.....	33
Gráfico n.º 31	Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base.....	33
Gráfico n.º 32	Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género.....	34
Gráfico n.º 33	Evolução dos encargos totais 2012-2013.....	35
Gráfico n.º 34	Distribuição dos encargos por tipo.....	35
Gráfico n.º 35	Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo.....	36
Gráfico n.º 36	Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2012-2013.....	36
Gráfico n.º 37	Evolução dos suplementos remuneratórios por tipo 2012-2013.....	37
Gráfico n.º 38	Distribuição dos encargos com prestações sociais por tipo.....	38
Gráfico n.º 39	Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal.....	38
Gráfico n.º 40	Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2012-2013.....	39
Gráfico n.º 41	Distribuição dos encargos totais por serviço.....	40
Gráfico n.º 42	Distribuição das participações em ações de formação por tipo.....	41
Gráfico n.º 43	Evolução das participações em formação por grupo de pessoal 2012-2013.....	42
Gráfico n.º 44	Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2012-2013.....	42
Gráfico n.º 45	Distribuição das participações em ação de formação por tipo e duração.....	43
Gráfico n.º 46	Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género.....	44
Gráfico n.º 47	Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo profissional.....	44

## ÍNDICE DE QUADROS

Numeração	Descrição	Página
Quadro n.º 1	Evolução dos efetivos do Balanço Social 2012-2013.....	17
Quadro n.º 2	Taxa de feminização por serviço.....	18
Quadro n.º 3	Evolução dos efetivos por relação jurídica de emprego 2012-2013.....	19
Quadro n.º 4	Idade média dos efetivos por serviço.....	23
Quadro n.º 5	Prevalência de idades e média etária por grupo de pessoal.....	24
Quadro n.º 6	Antiguidade média por serviço.....	25
Quadro n.º 7	Prevalência da antiguidade e média da antiguidade por grupo de pessoal.....	25
Quadro n.º 8	Taxas de habilitações por género.....	26
Quadro n.º 9	Taxas de habilitações por serviço.....	26
Quadro n.º 10	Taxa de absentismo por género.....	32
Quadro n.º 11	Remuneração base média dos efetivos.....	34
Quadro n.º 12	Remunerações base mínima e máxima dos efetivos.....	34
Quadro n.º 13	Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2012-2013.....	37
Quadro n.º 14	Evolução do n.º de participantes em ações de formação 2012-2013.....	41
Quadro n.º 15	Evolução da formação por n.º de participações e horas 2012-2013.....	41
Quadro n.º 16	Evolução das despesas anuais com formação 2012-2013.....	43

## 1. NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

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

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

O SICAD, no cumprimento legal, procedeu à consolidação da informação sobre os recursos humanos, em matrizes pré-estabelecidas, as quais foram remetidas à Administração Central do Sistema de Saúde, IP até 31 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 SICAD e Comissões para a Dissuasão da Toxicodependência (CDT).



## 2. CARACTERIZAÇÃO DO SICAD

### 2.1. IDENTIFICAÇÃO




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

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

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

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

### **Legislação e Regulamentação Interna:**

-  Decreto-Lei n.º 17/2012, de 26 de janeiro - Lei Orgânica do SICAD;
-  Portaria n.º 154/2012, de 22 de maio - Regulamento de Organização e Funcionamento do SICAD.
-  Despacho n.º 8816/2012, de 3 de julho - Criação das Unidades Orgânicas flexíveis e da estrutura matricial.

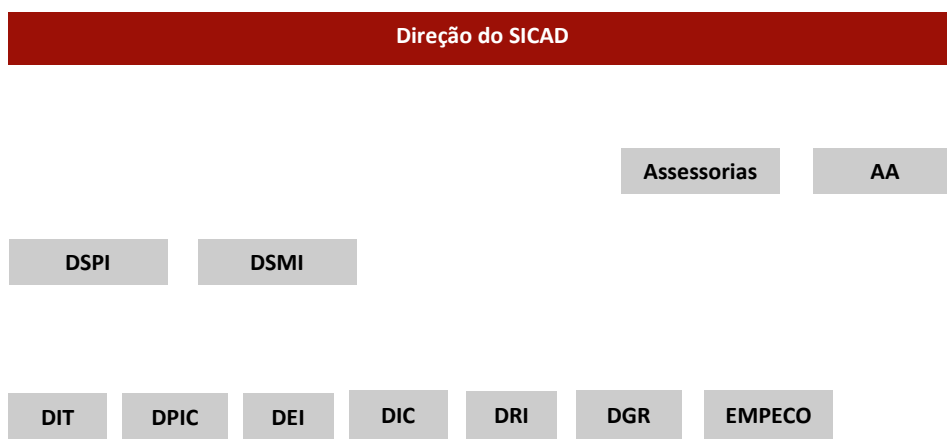
### **N.º Pessoa Coletiva:**

600 084 884

## **2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES**

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

## 2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA



### LEGENDA

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



### 3. METODOLOGIA

Este documento relativo ao Balanço Social do SICAD - 2013 é o resultado da consolidação dos dados provenientes do SICAD e das 18 Comissões para a Dissuasão da Toxicodependência (CDT). Os dados foram obtidos através da aplicação informática da área de recursos humanos e complementados com informação prestada pelas áreas financeira e de formação.

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 2013, detentores dos seguintes tipos de vínculo: contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e comissões de serviço.

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

No capítulo 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 capítulo 6, faz-se uma síntese através de um painel de indicadores, respeitantes aos itens desenvolvidos naquele capítulo.

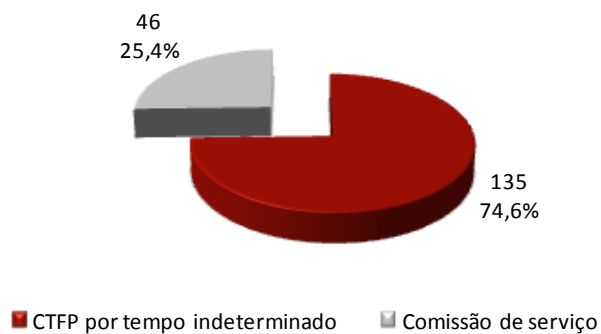
Para concluir o presente documento, apresenta-se a caracterização tipo dos efetivos do SICAD no ano de 2013.



#### 4. RECURSOS HUMANOS DO SICAD

À data de 31 de dezembro de 2013, exerciam funções no SICAD/CDT's 181 profissionais, distribuídos pelas modalidades de vinculação conforme consta do gráfico seguinte.

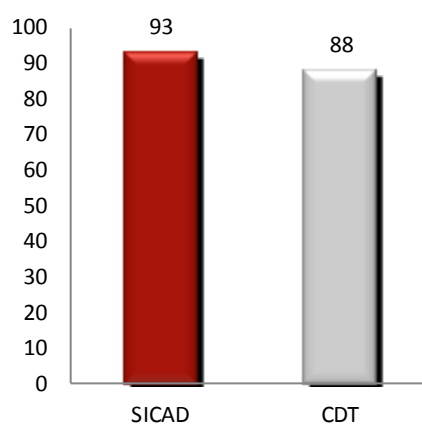
**Gráfico n.º 1**  
**Distribuição dos recursos humanos do SICAD**



De entre estes efetivos, 135 trabalhadores detêm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 46 profissionais são trabalhadores em regime de comissão de serviço.

Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 181 efetivos em exercício de funções, distribuídos pelo SICAD e Comissões para a Dissuasão da Toxicodependência, conforme consta do gráfico n.º 2.

**Gráfico n.º 2**  
**Distribuição dos recursos humanos do SICAD/CDT's**  
**N = 181**



## 5. CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS CONTABILIZADOS EM SEDE DE BALANÇO SOCIAL

### 5.1. NÚMERO DE EFETIVOS E SUA EVOLUÇÃO

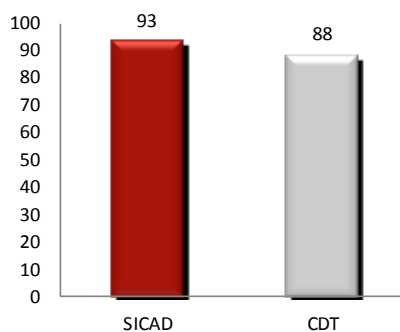
Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 181 efetivos em exercício de funções à data de 31 de dezembro de 2013, distribuídos pelo SICAD e CDT, conforme consta do gráfico seguinte.

O SICAD regista 51,4% de trabalhadores e as CDT's, distribuídas pelos 18 distritos, que atuam na área da Dissuasão, representam 48,6% dos efetivos totais.

Em termos de evolução de efetivos, e partindo das mesmas premissas para os dois anos, 193 trabalhadores em 2012 e 181 em 2013, verifica-se a existência de menos 12 trabalhadores face ao ano de 2012, número absoluto resultante de maior percentagem de saídas relativamente às entradas.

Gráfico n.º 3

Distribuição dos efetivos por serviço  
N=181



Quadro n.º 1

Evolução dos efetivos do Balanço Social 2012-2013

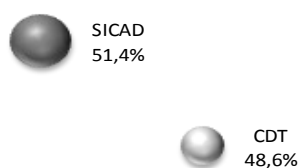
	2012	2013	△ 2012-2013 (%)
<b>SICAD</b>	102	93	-8,82
<b>CDT</b>	91 *	88	-3,30
<b>Total</b>	193	181	-6,22

\* Estão contabilizados 35 membros das CDT's (19 sem vínculo à Administração Pública; 11 com vínculo a outros organismos e 5 com vínculo ao mapa das CDT's)

A diminuição do número de efetivos verificou-se tanto no SICAD, com uma diminuição de 9 trabalhadores, como nas CDT's com menos 3 trabalhadores, sendo especificado os motivos no capítulo Movimentação de Efetivos.

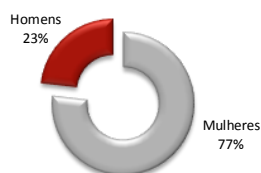
Relativamente ao total, o SICAD absorve 51,4% dos trabalhadores. As CDT, distribuídas pelos 18 distritos, atuam na área da Dissuasão, representando 48,6% dos efetivos totais.

**Gráfico n.º 4**  
**Distribuição dos efetivos entre SICAD e CDT**  
**N=181**



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

**Gráfico n.º 5**  
**Distribuição dos efetivos por género**

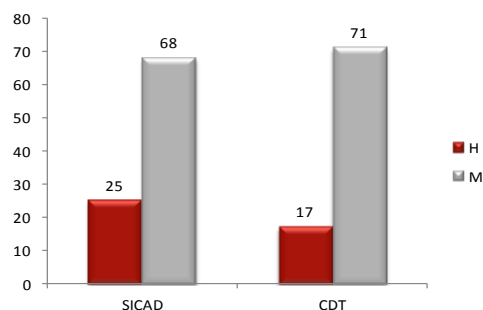


No ano de 2013, no que diz respeito à taxa de feminização por serviço verifica-se uma taxa superior nas CDT's, conforme consta do quadro n.º. 2

**Quadro n.º. 2**  
**Taxa de feminização por serviço**

	2013
SICAD	73,12%
CDT	80,68%

**Gráfico n.º 6**  
**Distribuição dos efetivos por serviço e género**  
**N=181**



## 5.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Dos 181 efetivos, em análise, a grande maioria encontra-se em Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado.

Importa referir que este universo inclui apenas 2 trabalhadores, que não pertencendo aos mapas de pessoal do SICAD/CDT's, se encontravam a exercer funções em regime de mobilidade interna.

Gráfico n.º 7

Distribuição dos efetivos por relação jurídica de emprego  
N=181



Os efetivos em Comissão de Serviço no âmbito da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR) compõem o outro grupo de relação jurídica de emprego.

As comissões de serviço existente são:

- Dirigentes do SICAD;
- Presidentes e Vogais das CDT's.

Quadro n.º 3

Evolução dos efetivos por relação jurídica de emprego 2012-2013

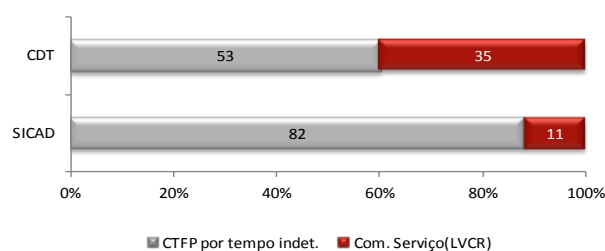
	2012	2013	△ 2012-2013
CTFP por Tempo Indeterminado	178	135	-43
CTFP a termo resolutivo certo	2	-	-
Comissão de Serviço	13	46 *	33
<b>Total</b>	193	181	-12

\* Este número inclui 11 dirigentes SICAD e 35 Comissões de Serviço das CDT's (Presidentes e Vogais)

Em termos da evolução das relações jurídicas de emprego relativamente a 2012, verifica-se que houve em 2013, um decréscimo de 12 efetivos em CTFP por Tempo Indeterminado. Quanto às Comissões de Serviço no ano de 2012, não foram contemplados os Presidentes e Vogais das CDT's, pelo que a variação apresentada (+33) não reflete a realidade.

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

**Gráfico n.º 8**  
**Distribuição de efetivos por serviço e relação jurídica de emprego**  
**N=181**

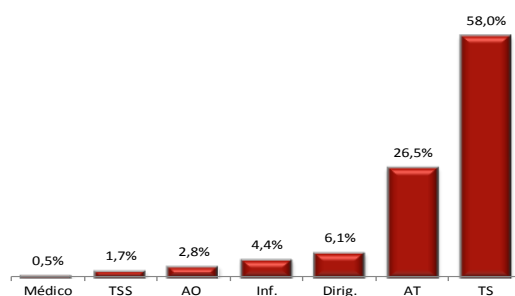


No ano de 2013, as Comissões de Serviço representam cerca de 12% no SICAD e nas CDT's 40% dos efetivos.

### 5.3. GRUPOS DE PESSOAL

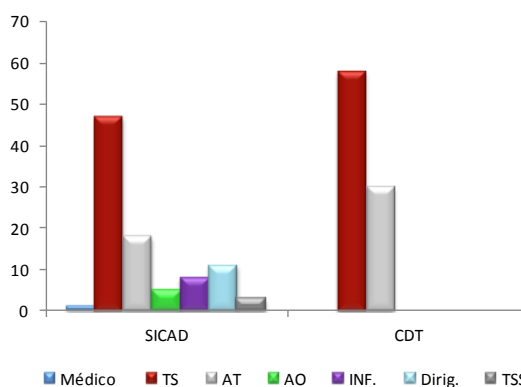
O grupo de pessoal com maior representatividade é o técnico superior, este grupo inclui 35 membros das CDT's com 58% dos efetivos, seguindo-se os assistentes técnicos, que representam 26,5% dos profissionais.

**Gráfico n.º 9**  
**Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal**  
**N=181**



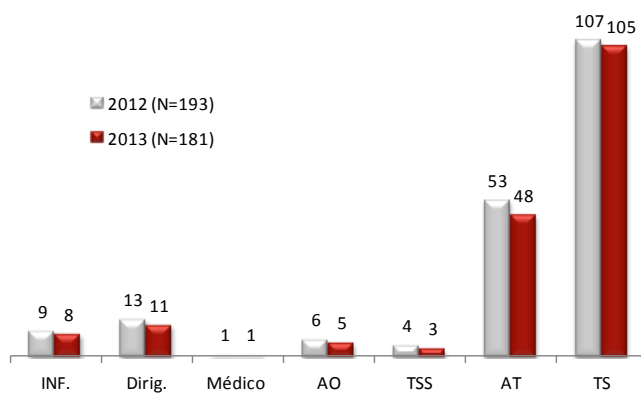
Quanto à distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal, no SICAD e CDT constata-se uma predominância dos técnicos superiores e dos assistentes técnicos.

**Gráfico n.º 10**  
**Distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal**  
**N=181**



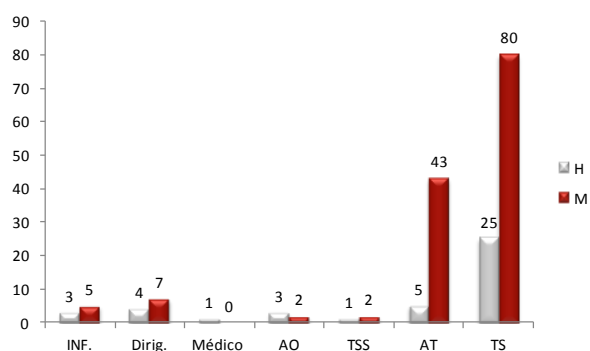
Nesta distribuição os membros das CDT's, encontram-se incluídos na carreira técnica superior, uma vez que não podem integrar pessoal dirigente.

**Gráfico n.º 11**  
**Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2012-2013**



Em termos de distribuição por género, destacam-se o grupo de assistente operacional como tendo mais efetivos masculinos, todos os outros grupos profissionais predomina o género feminino.

**Gráfico n.º 12**  
**Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e género**  
**N=181**



**Gráfico n.º 13**  
**Distribuição dos efetivos por tipo de carreiras**  
**N=181**



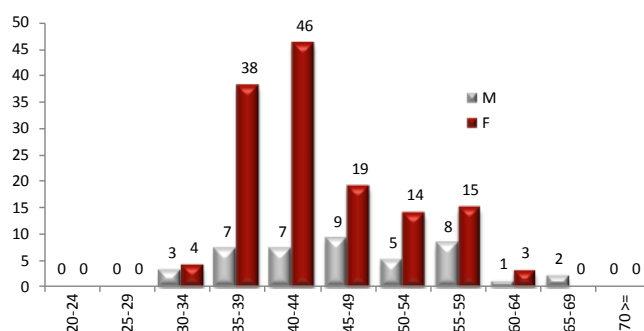
No ano de 2013, após a análise efetuada, verifica-se que existe apenas 2% de efetivos nas carreiras no âmbito da prestação de cuidados de saúde, as outras carreiras representam 98% dos efetivos, conforme demonstrado no gráfico n.º13.

## 5.4. ESTRUTURA ETÁRIA

No que diz respeito à estrutura etária, os efetivos do SICAD e CDT, situam-se no intervalo entre os 30 e os 69 anos de idade, tendo uma idade média de cerca de 44 anos.

**Gráfico n.º 14**

**Distribuição dos efetivos por estrutura etária**  
**N=181**



O escalão etário que regista maior número de trabalhadores é o que está compreendido entre os 35 e os 44 anos de idade, no qual estão inseridos 98 trabalhadores, pertencentes a todos os grupos profissionais, representando cerca de 54,1% dos efetivos do SICAD.

Este escalão é também onde se situa o maior número de mulheres (84), sendo que o maior número dos homens (9) se situa no escalão 45-49 anos.

É de realçar que os trabalhadores mais jovens (entre os 30 e os 39 anos) pertencem, na sua maioria à carreira técnica superior, sendo que a taxa de emprego jovem (até aos 34 anos) foi de 3,9%.

**Quadro n.º 4**

**Idade média dos efetivos por serviço**

	2013
SICAD	47
CDT	43

A idade média dos efetivos do SICAD é de cerca de 47 anos, relativamente à idade média dos efetivos das CDT é de 43 anos.

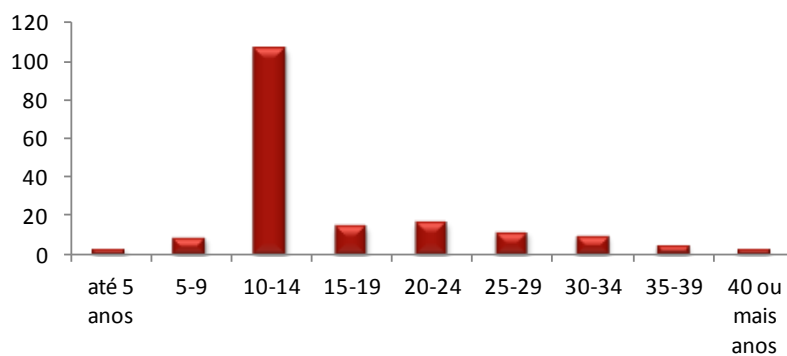
**Quadro n.º 5**  
**Prevalência de idades e média etária por grupo de pessoal**  
**N=181**

	Nº. de Efetivos	Prevalência		Média Etária
		Intervalo de Idades	%	
Médico	1	55-59	100	57
TS	105	40-44	33,3	46
AO	5	55-59	40	48
INF.	8	40-44	37,5	45
Dirig.	11	50-59	54,55	52
AT	48	35-39	33,3	43
TSS	3	50-54	33,3	50

Após análise do quadro n.º 5, verifica-se que a média etária mais elevada situa-se nos grupos profissionais dos médicos e dos dirigentes, 57 e 52, respetivamente.

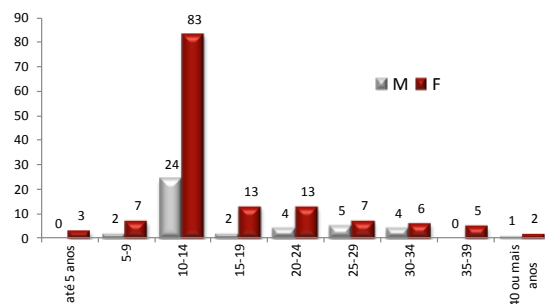
## 5.5. ANTIGUIDADE

**Gráfico n.º 15**  
**Distribuição dos efetivos por antiguidade**  
**N=181**



No ano de 2013, a média de antiguidade dos efetivos que prestam serviço (soma das antiguidades / número de efetivos) é de cerca de 14 anos.

**Gráfico n.º 16**  
**Distribuição dos efetivos por antiguidade e género**  
**N=181**



Ao analisarmos o gráfico n.º 16, podemos verificar a antiguidade de 59,1% dos trabalhadores (107) se situa entre os 10 e os 14 anos, destacando-se, no mesmo intervalo, as mulheres relativamente aos homens.

Se a este escalão juntarmos os efetivos com uma antiguidade inferior a 9 anos, verifica-se que 65,7% dos efetivos têm uma antiguidade inferior a 14 anos.

**Quadro n.º 6**  
**Antiguidade média por serviço (Média total: 16,31)**

	2013
SICAD	19,12
CDT	14,51

Ao analisarmos a prevalência da antiguidade por grupo profissional, podemos verificar que é no grupo dos técnicos superiores de saúde que possuem uma antiguidade mais elevada (35-39). No grupo médico verifica-se uma média de antiguidade (32) e a média de antiguidade mais baixa verifica-se nos técnicos superiores (14).

**Quadro n.º 7**  
**Prevalência da antiguidade e média da antiguidade por grupo de pessoal**  
**N=181**

	Nº. de Efetivos	Prevalência		Média de Antiguidade
		Intervalo de Antiguidade	%	
Médico	1	30-34	100,0	32
TS	105	10-14	67,6	14
AO	5	10-14	80,0	19
		20-24		
INF.	8	10-14	37,5	16
Dirig.	11	20-24	72,7	27
		30-34		
AT	48	10-14	64,5	17
TSS	3	5-9	100,0	24
		25-29		
		35-39		

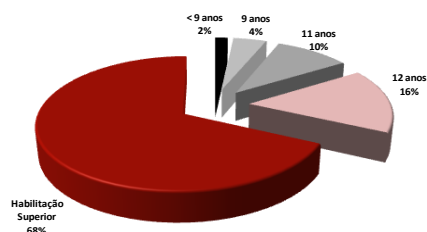
## 5.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Analisando a estrutura habilitacional, constata-se que cerca de 68% dos efetivos do SICAD e das CDT possuem habilitação superior, correspondendo a 123 indivíduos, sendo a licenciatura o grau académico com mais representatividade (110 indivíduos).

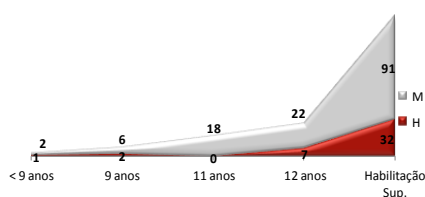
Importa saber que as habilitações superiores comportam o bacharelato, a licenciatura e o mestrado.

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

**Gráfico n.º 17**  
**Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade N=181**



**Gráfico n.º 18**  
**Distribuição dos efetivos por habilitações e género N=181**



Em relação à distribuição dos efetivos por habilitações e género, dos 123 indivíduos com habilitação superior, 91 são mulheres.

**Quadro n.º 8**  
**Taxas de habilitações por género**

	H	M
Taxa de habilitação superior	76,19%	65,47%
Taxa de habilitação secundária	21,43%	33,09%
Taxa de habilitação básica	2,38%	1,44%

Contudo, ao analisarmos as taxas de habilitação relativamente ao género, verificamos que a taxa de habilitação superior é mais elevada nos homens, com 76,19%, no entanto, a taxa habilitacional secundária é mais elevada nas mulheres 33,09%.

**Quadro n.º 9**  
**Taxas de habilitações por serviço**

	SICAD	CDT
Taxa de habilitação superior	64,52%	71,59%
Taxa de habilitação secundária	32,26%	28,41%
Taxa de habilitação básica	3,23%	-

Ao nível dos serviços, podemos observar que é nas CDT que se verifica a taxa de habilitação superior mais elevada (71,59%), dado que as CDT's apenas têm ao seu serviço trabalhadores integrados nas

carreiras Técnica Superior e Assistente Técnico e estes últimos em menor número. Relativamente à taxa de habilitação secundária, verifica-se uma taxa superior no SICAD relativamente às CDT, respetivamente de 32,26% e de 28,41%.

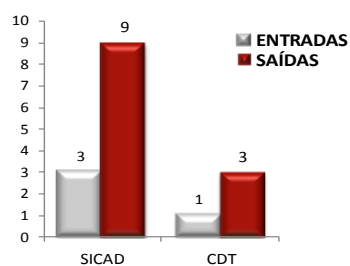
## 5.7. MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS

### 5.7.1. Entradas e Saídas

Relativamente às saídas e entradas aqui em análise, importa referir que as primeiras podem ser a título definitivo ou com possibilidade de regresso dos profissionais, e as segundas podem ser em resultado de admissão do profissional por concurso interno ou do seu regresso ao SICAD/CDTs, entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2013. Daqui resultou um decréscimo de 8 trabalhadores, em termos globais.

Gráfico n.º 19

Distribuição das entradas e saídas por serviço

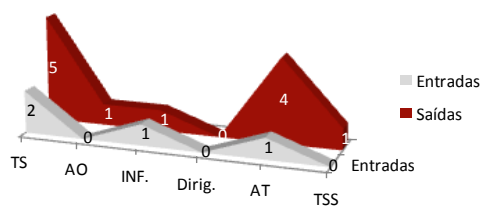


No ano de 2013, no que diz respeito à movimentação de efetivos, registaram-se 4 entradas e 12 saídas.

Após análise dos dados, verifica-se uma taxa de admissão de 2,2%, uma taxa de saída 6,6%.

Gráfico n.º 20

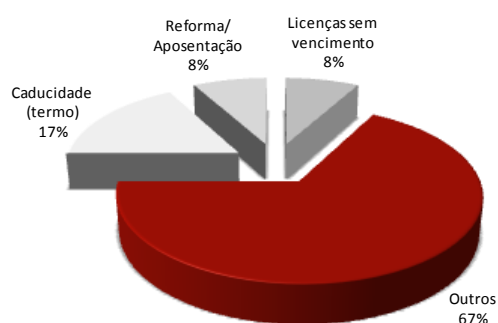
Fluxo de entradas e saídas por grupo de pessoal



No gráfico n.º 20, verifica-se que no grupo profissional dos técnicos superiores registaram-se 2 entradas e 5 saídas. Quanto às restantes entradas e saídas foram nos restantes grupos profissionais.

**Gráfico n.º 21**

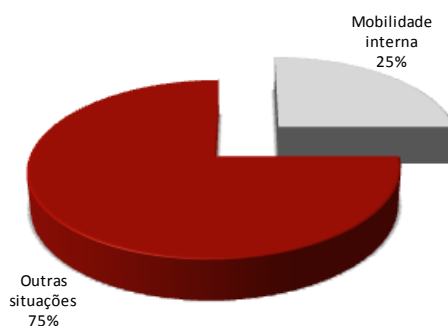
**Distribuição das saídas por motivo**



Pelo gráfico da distribuição percentual das saídas por motivo, infere-se que o principal motivo de saída se prendeu com “Outros” (67%), refere-se a motivos de mobilidade interna, destacamento, saídas por concurso. Seguiu-se “Caducidade do termo” (17%), no grupo profissional dos assistentes técnicos.

**Gráfico n.º 22**

**Distribuição das entradas por motivo**



Na análise do gráfico n.º 22, referente à distribuição das entradas por motivo, é de referir “Outras situações”, com 75% das entradas, a seguir, encontram-se os trabalhadores que ingressaram por motivos de mobilidade interna (25%).

## 5.8. PRESTAÇÃO DE TRABALHO

### 5.8.1. Modalidade de Horário

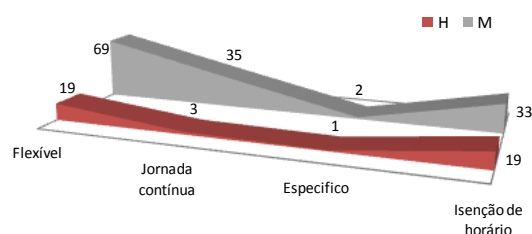
O horário de trabalho mais praticado é o horário flexível (49%), que corresponde a 88 efetivos,

embora sejam praticados outros tipos de horário, conforme se pode verificar no gráfico n.º 23.

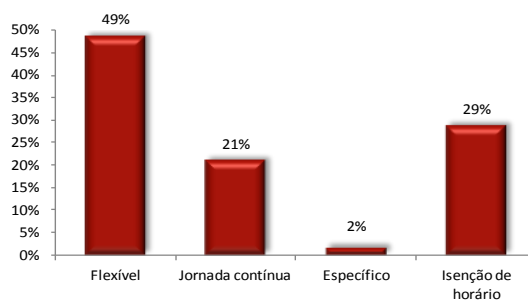
Este tipo de horário é o mais praticado pela maioria dos homens, seguido da isenção de horário.

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

**Gráfico n.º 23**  
**Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género**



**Gráfico n.º 24**  
**Distribuição dos efetivos por modalidade de horário**  
**N=181**



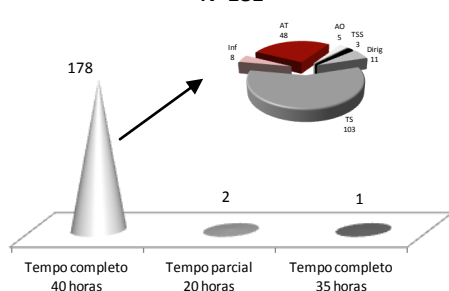
A modalidade de jornada contínua para assistência a menores é praticada por 21% dos efetivos, dos quais 35 são mulheres, justificando-se este número pela existência de 174 trabalhadores do sexo feminino com idades compreendidas entre os 35-39 anos de idade.

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

### 5.8.2. Período Normal de Trabalho

Relativamente ao período normal de trabalho (PNT), a maioria dos efetivos detém um horário completo de 40 horas semanais.

**Gráfico n.º 25**  
**Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT)**  
**N=181**

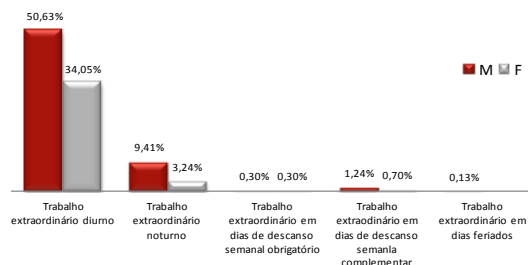


São os técnicos superiores, assistentes técnicos e operacionais que detêm as maiores proporções relativamente ao PNT de tempo completo de 40 horas, justificando-se pelo grupo de pessoal com maior representatividade no SICAD/CDT. Segue-se o pessoal dirigente, que embora com isenção de horário, praticam 40 horas semanais. O tempo completo de 35 horas, apenas é praticado pelo único médico em exercício de funções no SICAD.

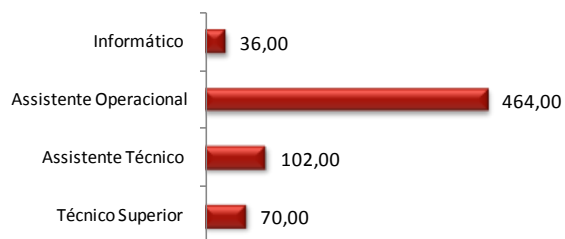
### 5.8.3. Trabalho extraordinário

Durante o ano de 2013, foram realizadas 5 315,50 horas extraordinárias pelos efetivos. Estas horas extra foram predominantes no trabalho extra diurno e no trabalho extra noturno. Foram os homens a prestar mais trabalho extra tanto na primeira modalidade, como na segunda, conforme exposto no gráfico n.º 26.

**Gráfico n.º 26**  
**Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género**  
**N=5.315:50 (hh:mm)**



**Gráfico n.º 27**  
**Distribuição das horas noturnas extraordinárias por grupo de pessoal**  
**N=672:00 (hh:mm)**



Observando o gráfico 27, relativo à distribuição das horas noturnas extraordinárias, por grupo de pessoal, constata-se que o grupo profissional dos assistentes operacionais, onde se inclui a categoria de motorista, absorvem 69,05% do total deste tipo de horas, à semelhança de 2012.

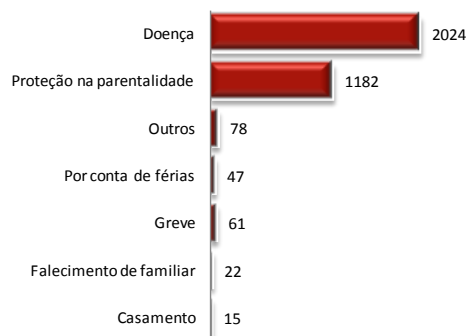
No ano de 2013, verifica-se que foi no grupo de pessoal dos informáticos, aquele que absorveu menos horas extraordinárias noturnas (5,36%).

## **5.9. ABSENTISMO**

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

Em 2013, registaram-se 3.429 dias de ausências, a que corresponde uma taxa de absentismo na ordem dos 8,6%, distribuídos pelos vários tipos de ausência, implicando um aumento de cerca de 1,6% face a 2012 (TA 7%), registado nas ausências por parentalidade, doenças, greve e outros.

**Gráfico n.º 28**  
**Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo**  
**N=3.429 dias**



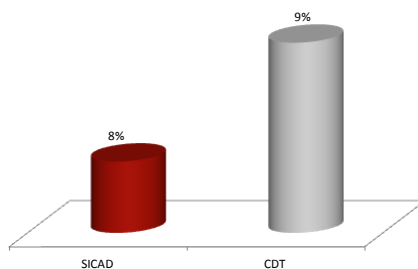
À semelhança do ano anterior o principal motivo de ausência ao trabalho foi a doença. O segundo maior motivo foi o da proteção na parentalidade, podendo estar relacionado com o facto da taxa de feminização deste Serviço ser na ordem dos 76,8%.

Por inerência, verificou-se também, pela análise do quadro n.º 10, que a taxa de absentismo foi mais elevada nas mulheres (10,4%).

**Quadro n.º 10**  
**Taxa de absentismo por género**

	H	M
Taxa de absentismo	2,8%	10,4%

**Gráfico n.º 29**  
**Taxa de absentismo geral por serviço**

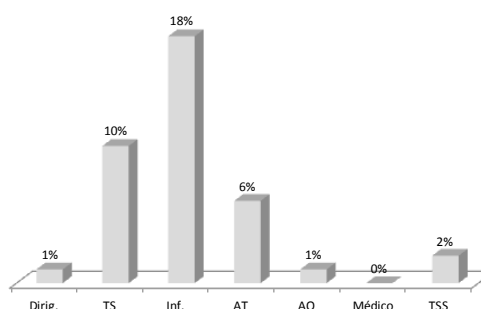


Em 2013, a taxa de absentismo geral do Serviço foi de 8,6%. Analisando o gráfico n.º 29, observar-se uma taxa de absentismo mais elevada nas CDT's (9%), no SICAD a taxa de absentismo é inferior (8%) .

Os trabalhadores da carreira de Informática foram os que contabilizaram um maior número de ausências, cujo principal motivo foi o da doença, seguidos da carreira Técnica Superior.

Aliás, este motivo tem prevalência acentuada em todos os grupos de pessoal.

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



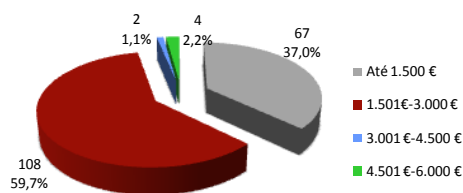
Com 6% ficaram os grupos de pessoal Assistentes Técnicos, seguindo-se com 2% o grupo dos Técnicos Superiores de Saúde.

## 5.10. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

### 5.10.1. Remunerações

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

**Gráfico n.º 31**  
**Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base**  
**N=181**

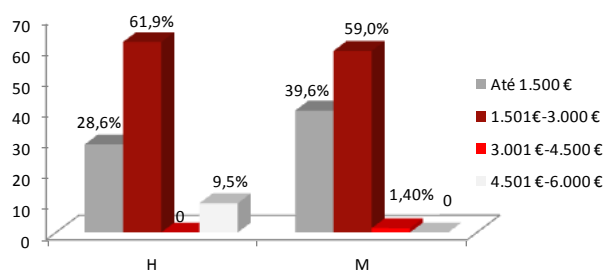


Analisando a distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base, constata-se que cerca de 37% auferem remuneração base pelo escalão mais baixo (até 1.500 €).

No intervalo seguinte (1.501€ - 3.000€) estão representados 59,7% do total dos efetivos, os quais perfazem, se adicionados aos primeiros, uma larga maioria (96,7%). As remunerações mais elevadas concentram-se numa minoria, cerca de 3,3% do total dos profissionais.

**Gráfico n.º 32**

**Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género**  
**N=181**



Após análise do gráfico n.º 32 e no que diz respeito à distribuição por género, verifica-se que o universo feminino prevalece nas remunerações mais baixas (até 1.500 €), enquanto que o masculino tem maior representação nos escalões das remunerações mais elevadas.

**Quadro n.º 11**

**Remuneração base média dos efetivos**

M (42)	F (139)	Remuneração média
2.176,11 €	1.602,12 €	1.735,31 €

Tal conclusão é corroborada pela análise das remunerações médias pois, tendo em consideração que a remuneração média dos efetivos globais é de 1.735,31 €, constata-se que a remuneração média masculina está acima dessa média, enquanto que a feminina está abaixo.

**Quadro n.º 12**

**Remunerações base mínima e máxima dos efetivos**

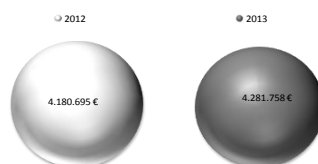
	M	F
Remuneração mínima	532 €	532 €
Remuneração máxima	5.773 €	3.298 €

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

### 5.10.2. Tipo de Encargos

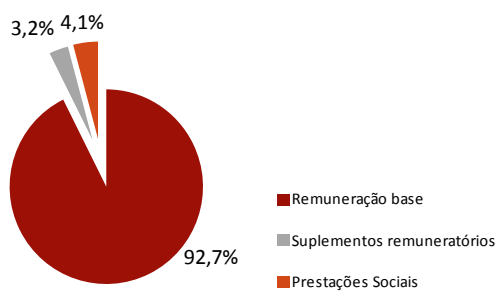
No gráfico n.º 33, verifica-se que os encargos totais com pessoal ascenderam a 4.218.758 €, valor superior ao registado no ano de 2012, em virtude do pagamento do subsídio de Natal e de férias, após decisão do Tribunal Constitucional.

**Gráfico n.º 33**  
**Evolução dos encargos totais 2012-2013**



Analisando esse valor global distribuído por tipo de encargo, é a remuneração base que absorve a maioria destes encargos, ascendendo aos 92,7%.

**Gráfico n.º 34**  
**Distribuição dos encargos por tipo**  
**N=4.218.758 €**



Seguem-se os suplementos remuneratórios, com 3,2% do valor global, as prestações sociais, onde se encontram incluídos os valores referentes ao subsídio de refeição, que representam 4,1% do total.

Em 2013, não se verificou encargos com benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

## Suplementos Remuneratórios

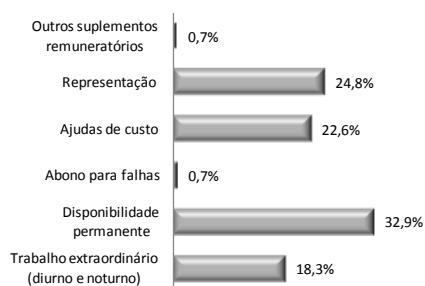
Em 2013, os encargos com suplementos remuneratórios foram de 138.071,30 €.

É na disponibilidade permanente que incidem 32,9% desses encargos.

A seguir, com 22,6% estão as despesas de representação. Com menor expressão a nível de suplementos remuneratórios encontram o abono para falhas e outros suplementos remuneratórios, ambos com 0,7%.

Gráfico n.º 35

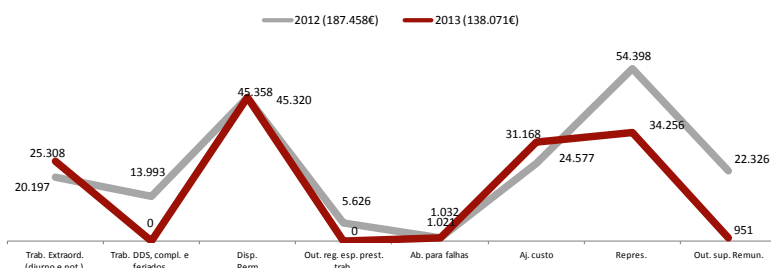
Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo  
N=138.071,30 €



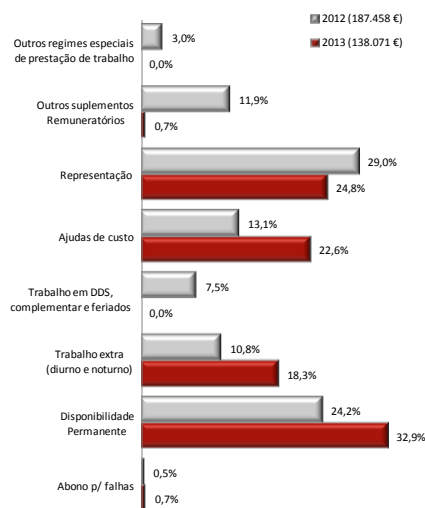
Em termos de evolução relativamente a 2012, verificou-se uma redução de cerca de 26,3% nestes suplementos remuneratórios, resultante da redução de quase todos os tipos de suplementos de trabalho, com exceção do trabalho extraordinário noturno, ajudas de custo e disponibilidade permanente.

Gráfico n.º 36

Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2012-2013



**Gráfico n.º 37**  
**Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2012-2013**



À semelhança de 2012 e seguindo uma política de contenção de despesas, verifica-se que no ano de 2013 manteve-se uma redução dos suplementos remuneratórios.

De salientar que em 2013, não houve encargos com outros regimes especiais de prestação de trabalho, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

***Prestações e Benefícios Sociais***

**Quadro n.º 13**  
**Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2012-2013**

	2012	2013	Dif.2012-2013
<b>Prestações Sociais</b>	193.555,52 €	174.537,82 €	- 19.017,70 €
<b>Benefícios Sociais</b>	-	-	-

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



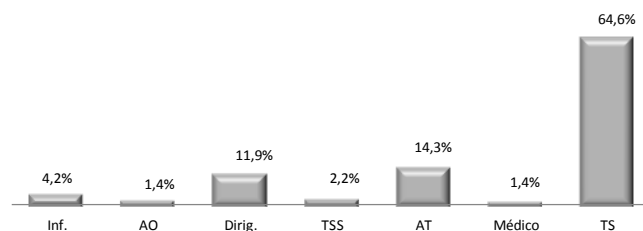
Analisando as prestações sociais por tipo, é o subsídio de refeição que assume maior relevância, com 92,2%.

Os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade e o abono de família, com 2,3% e 2,4%, respetivamente, são os que têm maior expressão a seguir ao subsídio de refeição.

### 5.10.3. Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal

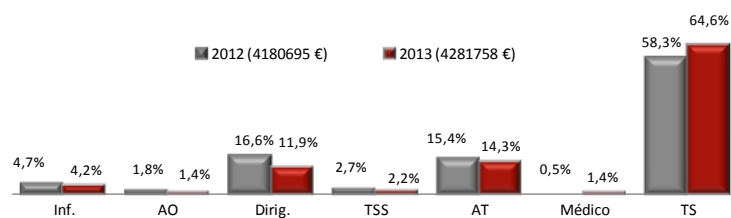
Em termos de grupos de pessoal, verifica-se pela análise do gráfico n.º. 39, que surge em primeiro lugar o grupo profissional dos técnicos superiores que absorve 64,6% dos encargos totais, dado que este grupo profissional representa 58% do total de efetivos do SICAD/CDT's.

**Gráfico n.º 39**  
**Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal**  
**N=4.281.757,57**



Seguem-se os assistentes técnicos, com 14,3%, seguidos dos dirigentes que representam 11,9% dos encargos totais. Com menor representatividade está o grupo profissional médico e os assistentes operacionais, ambos absorvem apenas 1,4% dos encargos, justificado por serem os grupo profissionais com menor número de efetivos.

**Gráfico n.º 40**  
**Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2012-2013**

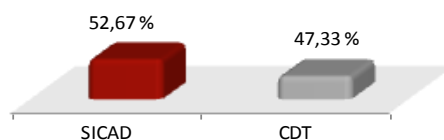


Comparando o ano de 2013, relativamente ao ano de 2012, houve um acréscimo global dos encargos gerais com pessoal, tal como se pode verificar no gráfico nº. 40. Este aumento deveu-se ao pagamento do subsídio de férias e de Natal.

#### 5.10.4. Distribuição dos Encargos por Serviço

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

**Gráfico n.º 41**  
**Distribuição dos encargos totais por serviço**  
**N=4.281,758 €**



### 5.11. HIGIENE E SEGURANÇA

#### 5.11.1. Acidentes em Serviço

Durante o ano de 2013, à semelhança de 2012, não ocorreram acidentes de trabalho, nem se registou nenhum dia de trabalho perdido com baixa.

## 5.12. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 5.12.1. Participantes, Participações e Horas Investidas em Formação

Em 2013, um total de 113 trabalhadores do SICAD e CDT, frequentou formação profissional. Verifica-se um acréscimo na ordem dos 82,3%, por comparação a 2012.

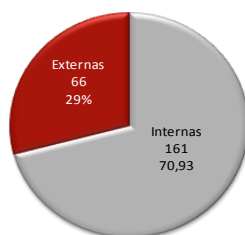
Quadro n.º 14

Evolução do n.º de participantes em ações de formação 2012-2013

	2012	2013	△ 2012-2013
N.º de participantes	62	113	82,3%

Gráfico n.º 42

Distribuição das participações em ações de formação por tipo  
N=227



Pode concluir-se, em termos de participações em formação, que no ano em análise houve um total de 227 participações, distribuídas segundo a tipologia de ação em 161 participações em ações internas e 66 participações em ações externas.

Quadro n.º 15

Evolução da formação por n.º de participações e horas 2012-2013

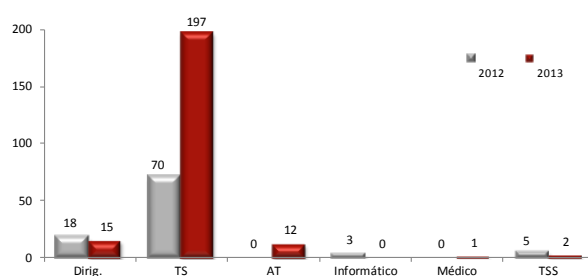
		2012	2013	△ 2012-2013
Formação Interna	Nº Participações	41	161	120
	N.º de horas	387:50	1133:00	745:10
Formação Externa	Nº Participações	55	66	11
	N.º de horas	2587:00	1138:00	1449:00
Total	Nº Participações	96	227	131
	N.º de horas	2974:50	2271:00	703:50

Em 2012, identificou-se um total de 96 participações. Em termos globais, verificou-se no ano de 2013, um acréscimo de participações relativamente ao ano anterior (82,3%), mas uma diminuição do número de horas em atividades formativas (-23,7%) .

Por outro lado, destaca-se um acréscimo de participações (120) e um acréscimo do número de horas em formação interna e uma diminuição de horas na tipologia de formação externa.

**Gráfico n.º 43**

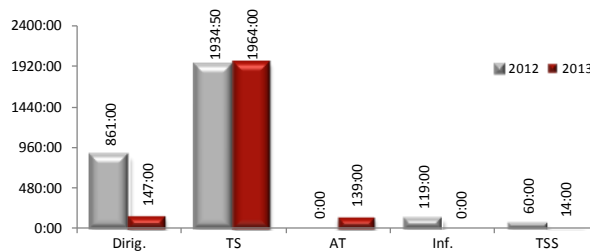
**Evolução das participações em formação por grupo de pessoal 2012-2013**



Realça-se que os grupos de pessoal que apresentam em 2013, em termos absolutos, a maior participações em formação profissional, são o dos técnicos superiores (197) e dos dirigentes (15).

**Gráfico n.º 44**

**Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2012-2013 (hh:mm)**

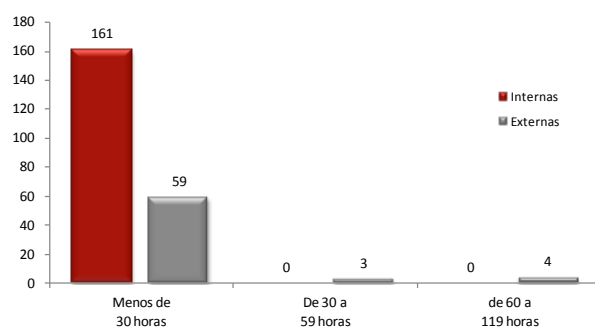


Já quanto às horas de formação executadas, podemos referir a realização em 2013 de um total de 2271:00 horas formativas, verificando-se a execução de 113:00 horas ao nível da formação interna e 1138:00 horas ao nível da formação externa, sendo que, globalmente, o grupo de pessoal que apresenta o maior número de horas despendidas em formação é o grupo dos técnicos superiores (1964:00).

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

**Gráfico n.º 45**

**Distribuição das participações em ações de formação por tipo e duração**



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

### 5.12.2. Investimento Financeiro em Formação

**Quadro n.º 16**

**Evolução das despesas anuais com formação 2012-2013**

	2012	2013	△ 2012-2013
Ações Internas	11.728,13 €	5.590,75 €	-109,8%
Ações Externas	1.835,46 €	3.384,08 €	45,8%
Total	13.563,59 €	8.974,83 €	-51,1%

Em comparação ao ano anterior, verifica-se que o SICAD, diminuiu o investimento financeiro aplicado em formação em 2013, na ordem dos 51,1%, dado ter passado de um investimento total na ordem dos 13.563,59€ para um investimento fixado nos 8.974,83€. Esta diferença do investimento sustenta-se no decréscimo da aplicação orçamental em atividades formativas externas (-109,8%).

### 5.13. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

Em 2013, no que diz respeito às relações profissionais, havia no SICAD e CDT, 24 profissionais sindicalizados que descontaram para associações sindicais através do seu vencimento, não se registando nenhuma alteração relativamente ao ano de 2012.

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

Relativamente às greves, apurou-se que, nas 2 ocorridas, a que correspondem 2 dias de greve, aderiram 64 trabalhadores no total, representando uma média de 32 trabalhadores por cada dia de greve.

Dos 63 dias de ausência por motivos de greve, 42 foram mulheres, correspondendo a 67% e os restantes 32% foram de homens.

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

Gráfico n.º 46

Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género  
N=63

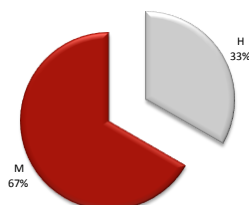
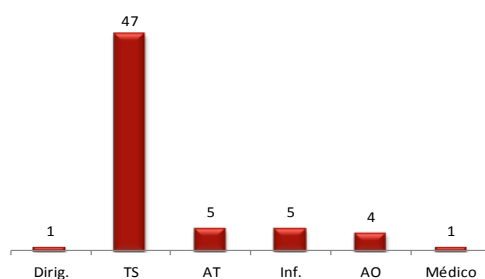


Gráfico n.º 47

Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo de pessoal  
N=63



Balanço Social 2013, SICAD

## 6. Síntese dos Indicadores Sociais

	2012	2013
Efectivo Global	193	181
<b>Estrutura profissional</b>		
Taxa de pessoal com CTFP por tempo indeterminado (%)	92,12	74,6
Taxa de pessoal com CTFP a termo resolutivo certo (%)	1,21	-
Taxa de feminização (%)	77,58	76,80
Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)	81,82	63,64
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)	7,88	6,08
Taxa de tecnicidade carreiras regime geral	53,33	62,43
Taxa de tecnicidade carreiras prestação cuidados área da saúde (%)	3,03	2,21
Taxa de emprego de deficientes (%)	1,82	3,31
Taxa de emprego de estrangeiros (%)	-	-
<b>Nível de escolaridade</b>		
Taxa de habilitação básica (%)	6,08	8,48
Taxa de habilitação secundária (%)	25,97	30,91
Taxa de habilitação superior (%)	67,96	60,61
<b>Nível Etário e Nível de Antiguidade</b>		
Nível etário médio (anos)	43,20	44,73
Nível de antiguidade média (anos)	14,00	16,31
Taxa de emprego de jovens (%)	-	-
<b>Movimentação dos trabalhadores</b>		
Taxa de admissão (%)	4,24	2,21
Taxa de saídas (%)	14,55	6,63
Taxa de cobertura (%)	29,17	33,33
Taxa de rotação (%)	84,18	83,40
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)	-	-
<b>Absentismo</b>		
Taxa geral de absentismo (%)	6,68	8,61
Taxa de absentismo por doença (%)	4,09	5,08
<b>Remunerações</b>		
Leque salarial ilíquido	1225,77	1085,15
<b>Higiene e Segurança no Trabalho</b>		
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (%)	-	-
<b>Formação Profissional</b>		
Taxa geral de participações em formação (%)	83,41	62,43
Taxa de tempo investido em formação (%)	8,19	5,69
<b>Relações Profissionais e Disciplina</b>		
Taxa de indisciplina (%)	-	-

## 6.1. FÓRMULAS DOS INDICADORES

### ESTRUTURA PROFISSIONAL

Taxa de pessoal com CTFP por tempo indeterminado (%)

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

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

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

Taxa de feminização (%)

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

Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)

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

Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)

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

Taxa de tecnicidade carreiras regime geral (%)

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

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

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

Taxa de emprego de deficientes (%)

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

Taxa de emprego de estrangeiros (%)

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

#### NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Taxa de habilitação básica (%)

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

Taxa de habilitação secundária (%)

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

Taxa de habilitação superior (%)

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

#### NÍVEL ETÁRIO E NÍVEL DE ANTIGUIDADE

Nível etário médio (anos)

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

Taxa de emprego de jovens (%)

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

Nível de antiguidade média (anos)

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

#### MOVIMENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

Taxa de admissão (%)

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

Taxa de saídas (%)

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

Taxa de cobertura (%)

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

Taxa de rotação (%)

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

Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)

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

#### ABSENTISMO

Taxa geral de absentismo (%)

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

TADT=[(52 semanas x 5 dias) - (13 dias feriados + 27 dias de férias)] x total de efetivos

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) - (13 dias feriados + 27 dias de férias)] x total de efetivos

#### 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 + 27 dias de férias)] x total de efetivos

#### RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

Taxa de indisciplina (%)

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



## 7. CONCLUSÕES

Da análise aos dados apurados, em sede de Balanço Social para o ano de 2013, pode-se resumir a caracterização-tipo do efetivo do SICAD 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 44 anos**

**Tem uma antiguidade de  
cerca de 16 anos**

**Pratica o horário rígido, a  
tempo completo de 40 horas**

**Tem uma taxa de absentismo de 8,6%,  
ausentando-se por motivo de doença**

**Aufere 1.735,31 € de remuneração base ilíquida**



## 8. ANEXOS

### 8.1. SIGLAS E ABREVIATURAS

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

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



Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências  
Avenida da República n.º 61 - do 1º ao 3º e do 7º ao 9º, 1050-189 Lisboa.  
T. 211 119 000 | M. [sicad@sicad.min-saude.pt](mailto:sicad@sicad.min-saude.pt) | [www.sicad.pt](http://www.sicad.pt)