

Balanço Social

2014



SICAD

Serviço de Intervenção nos
Comportamentos Aditivos
e nas Dependências

FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2014

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

1. NOTA INTRODUTÓRIA.....	7
2. CARACTERIZAÇÃO DO SICAD.....	8
2.1. IDENTIFICAÇÃO.....	8
2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	10
2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA.....	11
3. METODOLOGIA	11
4. RECURSOS HUMANOS DO SICAD E CDT.....	12
5. CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS CONTABILIZADOS EM SEDE DE BALANÇO SOCIAL.....	14
5.1. NÚMERO DE EFETIVOS E SUA EVOLUÇÃO.....	14
5.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO.....	16
5.3. GRUPOS DE PESSOAL.....	17
5.4. ESTRUTURA ETÁRIA.....	20
5.5. ANTIGUIDADE.....	22
5.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	23
5.7. MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS.....	24
5.7.1. Entradas e Saídas	24
5.8. PRESTAÇÃO DE TRABALHO.....	26
5.8.1. Modalidade de Horário	26
5.8.2. Período Normal de Trabalho	27
5.8.3. Trabalho Extraordinário	27
5.9. ABSENTISMO.....	28
5.10. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	30
5.10.1 Remunerações	30

ÍNDICE GERAL (cont.)

5.10.2.	Tipo de Encargos	32
	Suplementos Remuneratórios	33
	Prestações e Benefícios Sociais	34
5.10.3.	Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal	35
5.10.4.	Distribuição dos Encargos por Serviço	37
5.11.	HIGIENE E SEGURANÇA.....	37
5.11.1.	Acidentes em Serviço	37
5.12.	FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	38
5.12.1.	Participantes, participações e horas investidas em formação	38
5.12.2.	Investimento financeiro em formação	38
5.13.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA.....	40
6.	SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS.....	42
6.1.	FÓRMULAS DOS INDICADORES.....	43
7.	CONCLUSÕES.....	47
8.	ANEXOS.....	48
8.1.	SIGLAS E ABREVIATURAS.....	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Numeração	Descrição	Página
Gráfico n.º 1	Distribuição dos recursos humanos do SICAD.....	12
Gráfico n.º 2	Distribuição dos recursos humanos do SICAD/CDT.....	13
Gráfico n.º 3	Distribuição dos efetivos por serviço.....	14
Gráfico n.º 4	Distribuição dos efetivos entre SICAD e CDT.....	15
Gráfico n.º 5	Distribuição dos efetivos por género.....	15
Gráfico n.º 6	Distribuição dos efetivos por serviço e género.....	15
Gráfico n.º 7	Distribuição dos efetivos por relação jurídica de emprego.....	16
Gráfico n.º 8	Distribuição dos efetivos por serviço e relação jurídica de emprego	17
Gráfico n.º 9	Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal.....	17
Gráfico n.º 10	Distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal.....	18
Gráfico n.º 11	Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2013-2014.....	18
Gráfico n.º 12	Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e género.....	19
Gráfico n.º 13	Distribuição dos efetivos por tipo de carreiras.....	19
Gráfico n.º 14	Distribuição dos efetivos por estrutura etária.....	20
Gráfico n.º 15	Distribuição dos efetivos por antiguidade.....	21
Gráfico n.º 16	Distribuição dos efetivos por antiguidade e género.....	22
Gráfico n.º 17	Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade.....	23
Gráfico n.º 18	Distribuição dos efetivos por habilitações e género.....	23
Gráfico n.º 19	Distribuição das entradas e saídas por serviço.....	24
Gráfico n.º 20	Fluxo de entradas e saídas por grupo de pessoal.....	24
Gráfico n.º 21	Distribuição das saídas por motivo.....	25
Gráfico n.º 22	Distribuição das entradas por motivo.....	25
Gráfico n.º 23	Distribuição dos efetivos por modalidade de horário e género.....	26
Gráfico n.º 24	Distribuição dos efetivos por modalidade de horário.....	26
Gráfico n.º 25	Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT).....	27
Gráfico n.º 26	Distribuição das horas extra por modalidade de prestação e género.....	27
Gráfico n.º 27	Distribuição das horas noturnas extraordinárias por grupo de pessoal	28
Gráfico n.º 28	Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo.....	29
Gráfico n.º 29	Taxa de absentismo geral por serviço.....	29
Gráfico n.º 30	Taxa de absentismo geral por grupo de pessoal.....	30
Gráfico n.º 31	Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base.....	30
Gráfico n.º 32	Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género.....	31
Gráfico n.º 33	Evolução dos encargos totais 2013-2014.....	32
Gráfico n.º 34	Distribuição dos encargos por tipo.....	32
Gráfico n.º 35	Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo.....	33
Gráfico n.º 36	Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2013-2014.....	33
Gráfico n.º 37	Evolução dos suplementos remuneratórios por tipo 2013-2014.....	34
Gráfico n.º 38	Distribuição dos encargos com prestações sociais por tipo.....	35
Gráfico n.º 39	Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal.....	35
Gráfico n.º 40	Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2013-2014.....	36
Gráfico n.º 41	Distribuição dos encargos totais por serviço.....	37
Gráfico n.º 42	Distribuição das participações em ações de formação por tipo.....	38
Gráfico n.º 43	Evolução das participações em formação por grupo de pessoal 2013-2014.....	39
Gráfico n.º 44	Evolução do total de horas despendidas em ações de formação 2013-2014.....	39
Gráfico n.º 45	Distribuição das participações em ação de formação por tipo e duração.....	40
Gráfico n.º 46	Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género.....	41
Gráfico n.º 47	Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo profissional.....	41

ÍNDICE DE QUADROS

Numeração	Descrição	Página
Quadro n.º 1	Evolução dos efetivos do Balanço Social 2013-2014.....	14
Quadro n.º 2	Taxa de feminização por serviço.....	15
Quadro n.º 3	Evolução dos efetivos por relação jurídica de emprego 2013-2014.....	16
Quadro n.º 4	Idade média dos efetivos por serviço.....	20
Quadro n.º 5	Prevalência de idades e média etária por grupo de pessoal.....	21
Quadro n.º 6	Antiguidade média por serviço.....	22
Quadro n.º 7	Prevalência da antiguidade e média da antiguidade por grupo de pessoal.....	22
Quadro n.º 8	Taxas de habilitações por género.....	23
Quadro n.º 9	Taxas de habilitações por serviço.....	23
Quadro n.º 10	Taxa de absentismo por género.....	29
Quadro n.º 11	Remuneração base média dos efetivos.....	31
Quadro n.º 12	Remunerações base mínima e máxima dos efetivos.....	31
Quadro n.º 13	Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2013-2014.....	34
Quadro n.º 14	Evolução do n.º de participantes em ações de formação 2013-2014.....	38
Quadro n.º 15	Evolução da formação por n.º de participações e horas 2013-2014.....	38
Quadro n.º 16	Evolução das despesas anuais com formação 2013-2014.....	40

1. NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

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

Este documento deve ser incluído no ciclo anual de gestão e elaborado no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior, 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 Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD) e Comissões para a Dissuasão da Toxicodependência (CDT).

2. CARACTERIZAÇÃO DO SICAD

2.1. IDENTIFICAÇÃO





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

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

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

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

Legislação e Regulamentação Interna:

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

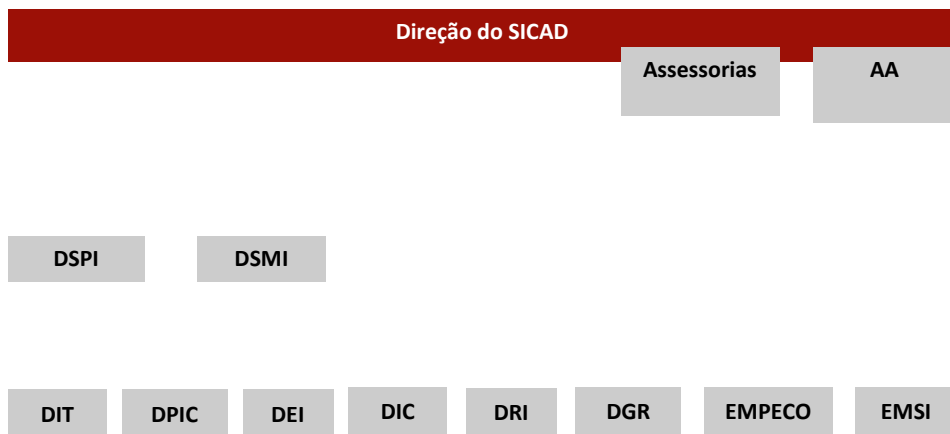
N.º Pessoa Coletiva:

600 084 884

2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES

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

2.3. ESTRUTURA ORGÂNICA



LEGENDA

AA - Apoio Administrativo

DIT - Divisão de Intervenção Terapêutica

DSPI - Direção de Serviços de Planeamento e Intervenção

DSMI - Direção de Serviços de Monitorização e Informação

DPIC - Divisão de Prevenção Comunitária

DEI - Divisão de Estatística e Investigação

DIC - Divisão de Informação e Comunicação

DRI - Divisão de Relações Internacionais

DGR - Divisão de Gestão de Recursos

EMPECO - Equipa Multidisciplinar de Planeamento Estratégico e Coordenação Operacional

EMSI— Equipa Multidisciplinar para os Sistemas de Informação

3. METODOLOGIA

Este documento relativo ao Balanço Social do SICAD - 2014 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 2014, detentores dos seguintes tipos de vínculo: contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e comissões de serviço.

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

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

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

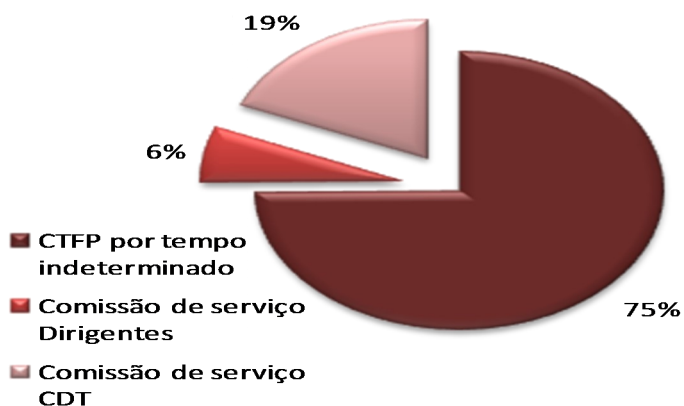
Para concluir o presente documento, apresenta-se a caracterização tipo dos efetivos do SICAD e CDT no ano de 2014.

4. RECURSOS HUMANOS DO SICAD/CDT

O SICAD/CDT apresentava à data de 31 de dezembro de 2014 um total de 171 trabalhadores , com diferentes relações jurídicas de emprego.

Gráfico n.º 1

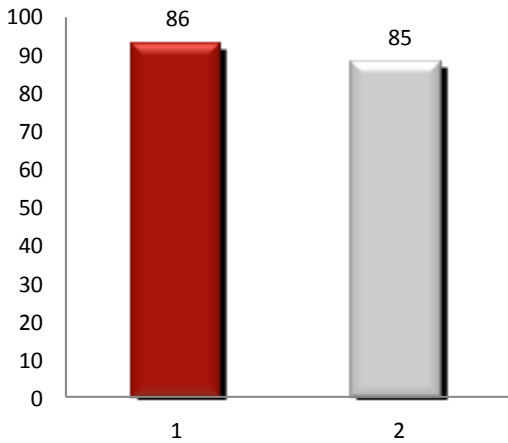
Distribuição dos recursos humanos do SICAD



Pela análise do gráfico 1, observa-se que 75% dos trabalhadores do SICAD/CDT detêm contrato em funções públicas por tempo indeterminado e 25% encontram-se em Comissão de Serviço (Dirigentes do SICAD e Presidentes /Vogais CDT).

Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 171 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 = 171



5. CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS CONTABILIZADOS EM SEDE DE BALANÇO SOCIAL

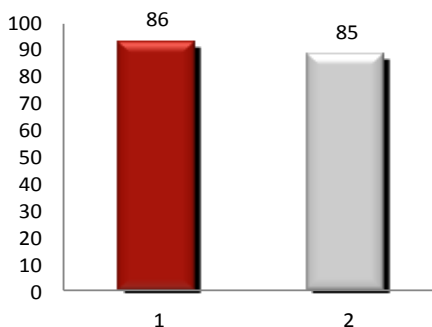
5.1. NÚMERO DE EFETIVOS E SUA EVOLUÇÃO

Em termos de Balanço Social, contabilizavam-se 171 efetivos em exercício de funções à data de 31 de dezembro de 2014, distribuídos pelo SICAD e CDT, conforme consta do gráfico seguinte.

O SICAD regista 50,29% de trabalhadores e as CDT, distribuídas pelos 18 distritos, que atuam na área da Dissuasão, representam 49,71% dos efetivos totais.

Em termos de evolução de efetivos, e partindo das mesmas premissas para os dois anos, 181 trabalhadores em 2013 e 171 em 2014, verifica-se a existência de menos 10 trabalhadores face ao ano de 2013, número absoluto resultante de uma maior percentagem de saídas relativamente às entradas.

Gráfico n.º 3
Distribuição dos efetivos por serviço
N=171



Quadro n.º 1
Evolução dos efetivos do Balanço Social 2013-2014

	2013	2014	Δ 2013-2014(%)
SICAD	93	86	-7,53
CDT	88	85*	-3,41
Total	181	171	-5,52

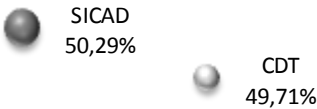
* Estão contabilizados 32 membros das CDT(17 sem vínculo à Administração Pública; 11 com vínculo a outros organismos. e 4 com vínculo ao mapa das CDT).

Pela análise da evolução do número de efetivos do SICAD/CDT, verifica-se que a variação entre os anos 2013/2014 foi de (-)5,52%.

Constata-se que houve uma diminuição de 10 efetivos , com a saída de 16 trabalhadores e entrada de 6 trabalhadores, sendo especificado os motivos no ponto da movimentação de efetivos.

Relativamente ao total, o SICAD absorve 50,29% dos trabalhadores. As CDT, distribuídas pelos 18 distritos, atuam na área da Dissuasão, representando 49,71% dos efetivos totais.

Gráfico n.º 4
Distribuição dos efetivos entre SICAD e CDT
N =171



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
N=171

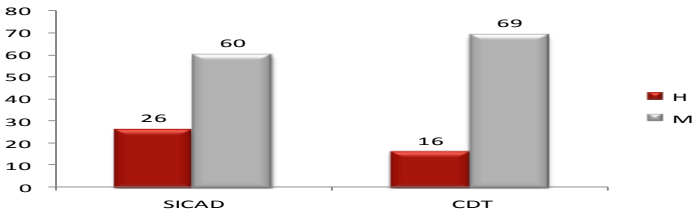


No ano de 2014, no que diz respeito à taxa de feminização por serviço verifica-se uma taxa superior nas CDT, conforme consta do quadro nº. 2. No entanto atendendo à diminuição de efetivos a taxa de feminização SICAD/CDT é de 75,44%, com uma diminuição relativa a 2013 de 1,36%.

Quadro nº. 2
Taxa de feminização por serviço

	2014
SICAD	69,77%
CDT	81,18%

Gráfico n.º 6
Distribuição dos efetivos por serviço e género
N=171



5.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Dos 171 efetivos em análise, 75% encontravam-se em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

Importa referir que este universo inclui apenas um trabalhador que , não pertencendo aos mapas de pessoal do SICAD/CDT, se encontrava a exercer funções em regime de mobilidade interna.

Gráfico n.º 7
Distribuição dos efetivos por relação jurídica de emprego
N=171



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 6% dos efetivos.

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

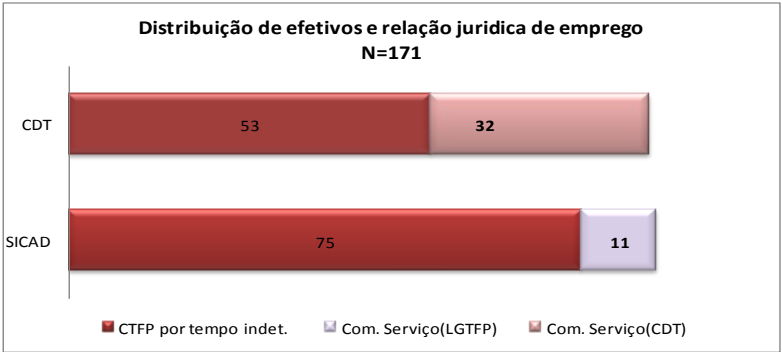
Quadro n.º 3
Evolução dos efetivos por relação jurídica de emprego 2013-2014

	2013	2014	△ 2013-2014
CTFP por Tempo Indeterminado	135	128	-7
Comissão de Serviço SICAD	11	11	0
Comissão de Serviço CDT	35	32	-3
Total	181	171	-10

Em termos da evolução das relações jurídicas de emprego relativamente a 2013, verifica-se que houve em 2014, um decréscimo de 7 efetivos em CTFP por Tempo Indeterminado e 3 Comissões de Serviço CDT.

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

Gráfico n.º 8

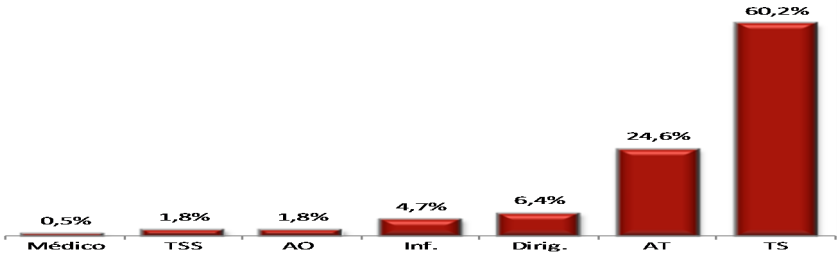


No ano de 2014, as Comissões de Serviço representavam 6% no SICAD e 19% nas CDT.

5.3. GRUPOS DE PESSOAL

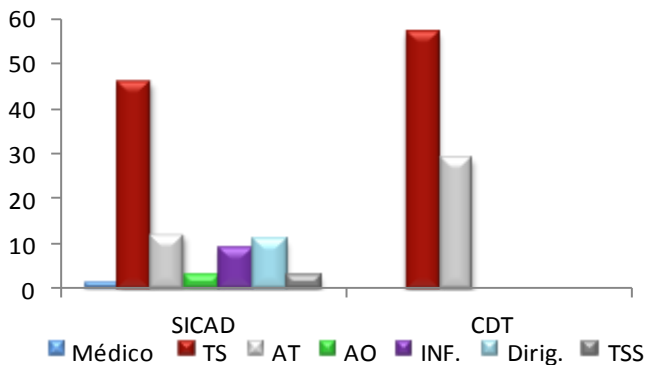
O grupo de pessoal com maior representatividade é o técnico superior com 60,2% dos efetivos neste grupo estão incluídos 32 membros das CDT(Vogais e Presidentes), seguindo-se os assistentes técnicos, que representam 24,6% dos profissionais.

Gráfico n.º 9
Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal
N=171



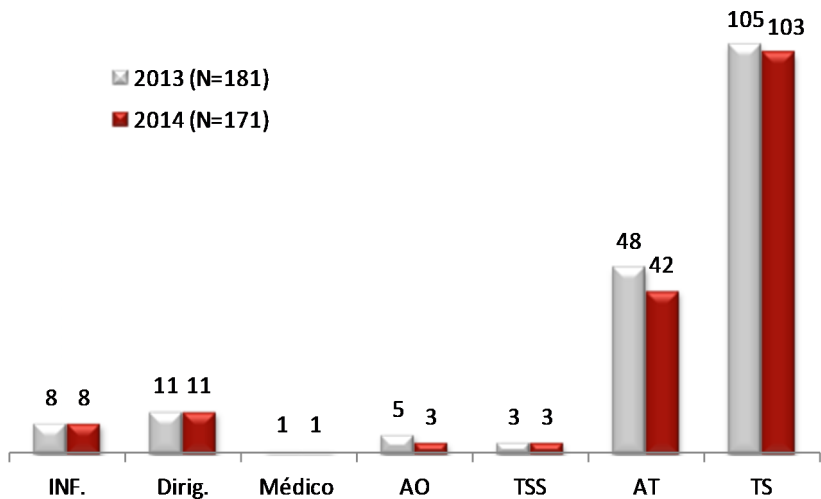
Quanto à distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal, no SICAD e CDT constata-se uma predominância dos técnicos superiores e dos assistentes técnicos.

Gráfico n.º 10
Distribuição dos efetivos por serviço e grupo de pessoal
N=171



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

Gráfico n.º 11
Evolução dos efetivos por grupo de pessoal 2013-2014



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

Gráfico n.º 12
Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e género
N=171

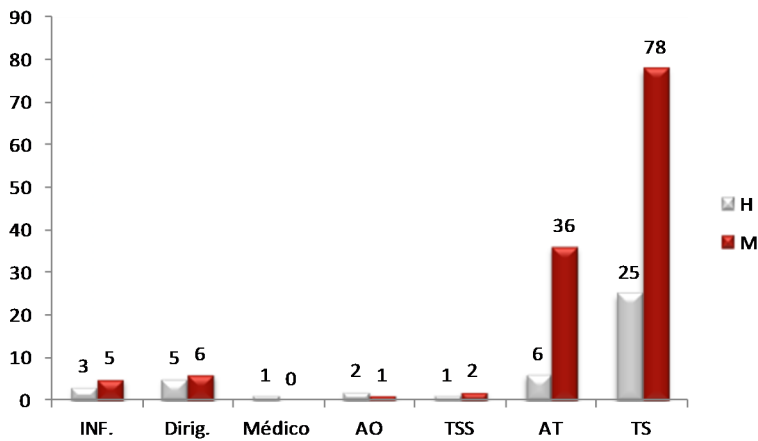
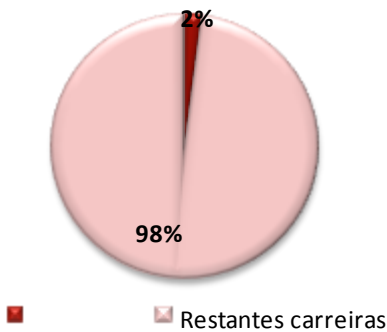


Gráfico n.º 13
Distribuição dos efetivos por tipo de carreiras
N=171



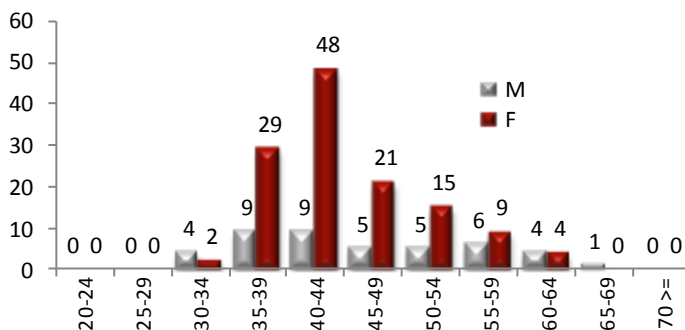
No ano de 2014, após a análise efetuada, verifica-se que existe apenas 2% de efetivos nas carreiras no âmbito da prestação de cuidados de saúde, as outras carreiras representam 98% dos efetivos, conforme demonstrado no gráfico n.º13.

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 45 anos.

Gráfico n.º 14

Distribuição dos efetivos por estrutura etária N=171
N=171



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 95 trabalhadores, pertencentes a todos os grupos profissionais, representando cerca de 55,6% dos efetivos do SICAD.

Este escalão é onde se situa o maior número de mulheres (77), sendo que o maior número dos homens se situa nos escalões 35-39 anos(9) e 40-44(9), em igual número.

Verificando-se que a média etária dos trabalhadores tem vindo a aumentar, sendo de 44,7, correspondendo a uma variação de 1,5% relativamente ao ano de 2013.

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 3,5%.

Quadro n.º 4
Idade média dos efetivos por serviço

	2014
SICAD/CDT	44,7

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

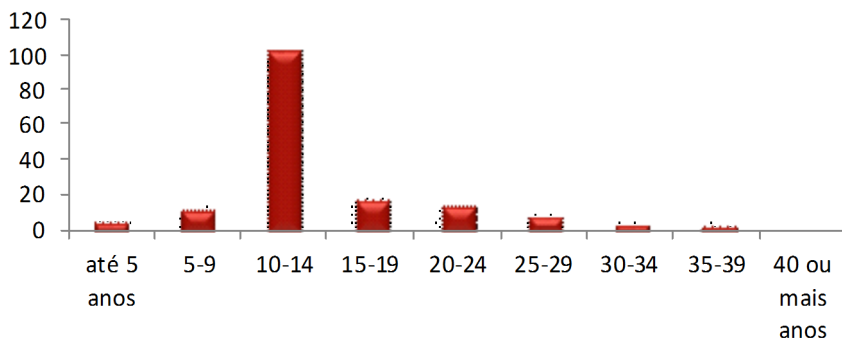
Quadro n.º 5
Prevalência de idades e média etária por grupo de pessoal
N=171

	Nº. de Efetivos	Prevalência		Média Etária
		Intervalo de Idades	%	
Médico	1	55-59	100	57
TS	103	40-44	35,92	44
AO	3	55-59	33,33	45
INF.	8	40-44	55,56	44
Dirig.	11	50-59	36,36	48
AT	42	35-39	29,27	44
TSS	3	50-54	33,33	52

Ao analisarmos a estrutura etária por grupo profissional, verifica-se que a média etária mais elevada situa-se no grupo pessoal médico (57 anos), correspondente a um único efetivo, seguido do grupo dos técnicos superiores de saúde e dirigentes, com média etária de 52 e 48 anos respetivamente. O grupo dos técnicos superiores, informáticos, assistentes técnicos e assistentes operacionais é o que tem uma média etária mais baixa.

5.5. ANTIGUIDADE

Gráfico n.º 15
Distribuição dos efetivos por antiguidade
N=171

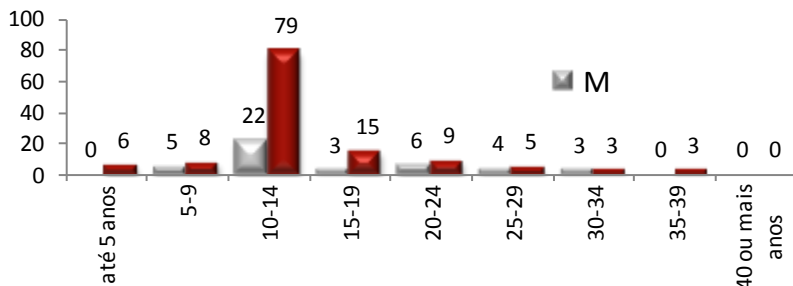


No ano de 2014, a média de antiguidade dos efetivos que prestam serviço no SICAD/CDT (soma das antiguidades / número de efetivos) é de cerca de 15 anos.

Verifica-se que a classe de antiguidade 10-14 anos é a que tem maior número de trabalhadores, seguida da classe dos 15-19.

Comparativamente a 2013, deixou de haver trabalhadores no intervalo compreendido entre os 40 e mais anos, verificando-se a existência de apenas 3 efetivos no intervalo 35-39 anos.

Gráfico n.º 16
Distribuição dos efetivos por antiguidade e género
N=171



Ao analisarmos o gráfico n.º 16, podemos verificar a antiguidade de 59,06% dos trabalhadores (101) se situa entre os 10 e os 14 anos, destacando-se, no mesmo intervalo, a predominância das mulheres relativamente aos homens.

Se a este escalão juntarmos os efetivos com uma antiguidade inferior ou igual a 9 anos, verifica-se que 70,17% dos efetivos têm uma antiguidade inferior a 14 anos.

Quadro n.º 6
Antiguidade média por serviço (Média total: 14,64)

	2014
SICAD/CDT	14,64

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=171

	Nº. de Efetivos	Prevalência		Média de Antiguidade
		Intervalo de Antiguidade	%	
Médico	1	30-34	100,0	32
TS	103	10-14	65,05	14
AO	3	10-14	66,7	15
		20-24		
INF.	8	10-14	33,33	15
Dirig.	11	20-24	72,7	22
		30-34		
AT	42	10-14	64,5	14
TSS	3	5-9	100,0	22
		25-29		
		35-39		

5.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Analisando a estrutura habilitacional, constata-se que cerca de 72% dos efetivos do SICAD e das CDT possuem habilitação superior, correspondendo a 124 indivíduos, sendo a licenciatura o grau académico com mais representatividade (118 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=171

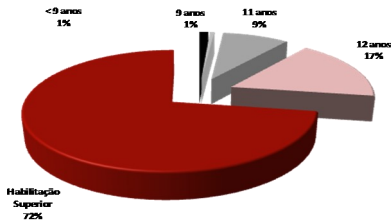
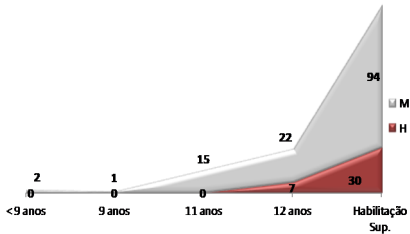


Gráfico n.º 18
Distribuição dos efetivos por habilitações e género



Em relação à distribuição dos efetivos por habilitações e género, dos 124 indivíduos com habilitação superior, 94 são mulheres.

Quadro n.º 8
Taxas de habilitações por género

	H	M
Taxa de habilitação superior	81,08%	70,15%
Taxa de habilitação secundária	18,92%	28,36%
Taxa de habilitação básica	0,00%	1,49%

Contudo, ao analisarmos as taxas de habilitação relativamente ao género, verificamos que a taxa de habilitação superior é mais elevada nos homens, com 81,08%, no entanto, a taxa habilitacional secundária é mais elevada nas mulheres

Quadro n.º 9
Taxas de habilitações por serviço

	SICAD	CDT
Taxa de habilitação superior	79,27%	74,16%
Taxa de habilitação secundária	19,51%	25,84%
Taxa de habilitação básica	1,22%	-

Ao nível dos serviços, podemos observar que é no SICAD que se verifica a taxa de habilitação superior mais elevada (79,27%). Relativamente à taxa de habilitação secundária, verifica-se uma taxa superior nas

CDT relativamente ao SICAD, respetivamente 19,51% e de 25,84%, dado que a CDT têm ao serviço um maior número de trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico.

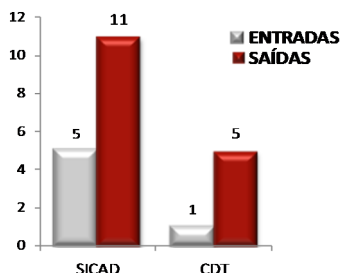
5.7. MOVIMENTAÇÃO DE EFETIVOS

5.7.1. Entradas e Saídas

Relativamente às saídas e entradas 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 procedimento concursal ou do seu regresso ao SICAD/CDT, entre 01 de janeiro e 31 de dezembro de 2014. Daqui resultou um decréscimo de 10 trabalhadores, em termos globais.

Gráfico n.º 19

Distribuição das entradas e saídas por serviço

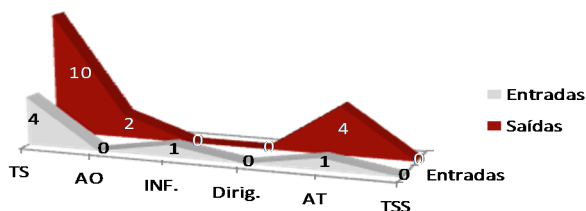


No ano de 2014, no que diz respeito à movimentação de efetivos, registaram-se 6 entradas e 16 saídas.

Após análise dos dados, verifica-se uma taxa de admissão de 3,50%, uma taxa de saída 9,35%.

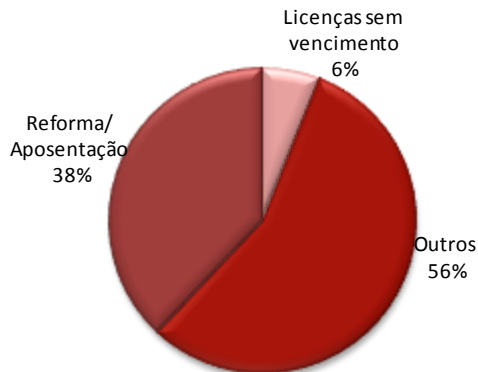
Gráfico n.º 20

Fluxo de entradas e saídas por grupo de pessoal



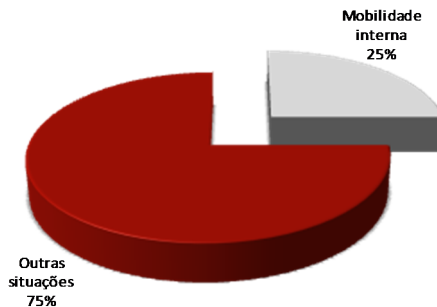
No gráfico n.º. 20, verifica-se que no grupo profissional dos técnicos superiores registaram-se 4 entradas e 10 saídas. Quanto às restantes entradas e saídas foram nos restantes grupos profissionais.

Gráfico n.º 21
Distribuição das saídas por motivo



Pelo gráfico da distribuição percentual das saídas por motivo, infere-se que o principal motivo de saída prendeu-se com “Outros” (56%) e refere-se a motivos de mobilidade interna, licença sem vencimento, rescisão por mutuo acordo.

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 prende-se com procedimentos concursais, 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 (47%), que corresponde a 79 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 o mais praticado no universo das mulheres, seguido do horário de jornada continua.

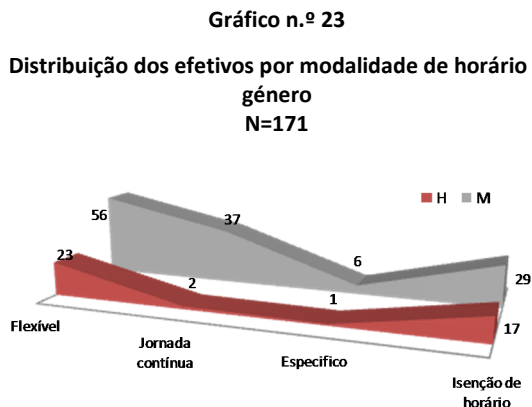
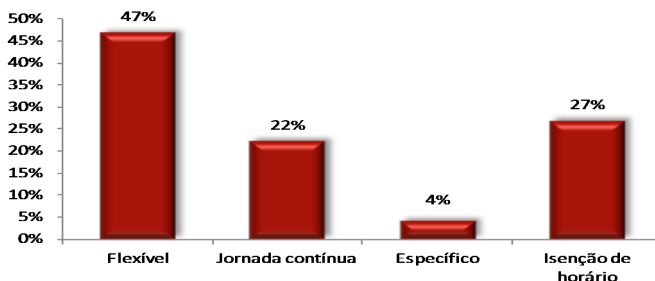


Gráfico n.º 24
Distribuição dos efetivos por modalidade de horário
N=171



A modalidade de jornada contínua para assistência a menores é praticada por 22% dos efetivos, dos quais 35 são mulheres, justificando-se este número pela existência de 129 trabalhadores do sexo feminino com idades compreendidas entre os 35-44 anos de idade.

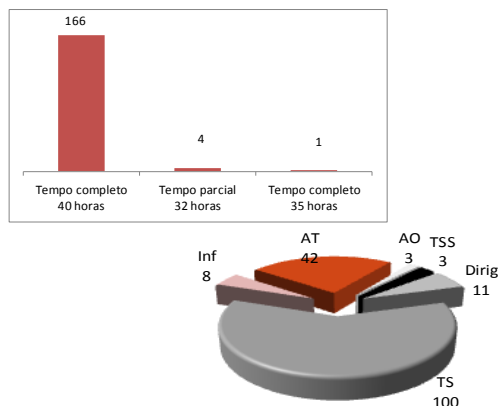
O horário menos praticado é o específico (4%). Na modalidade de isenção de horário (27%), incluem-se os dirigentes do SICAD e os membros das CDT (presidentes e vogais).

5.8.2. Período Normal de Trabalho

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

Gráfico n.º 25

Distribuição dos efetivos por período normal de trabalho (PNT) N=171



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. O horário em tempo parcial é praticado por 4 efetivos.

5.8.3. Trabalho extraordinário

Durante o ano de 2014, foram realizadas 2474 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=2474:00(hh:mm)

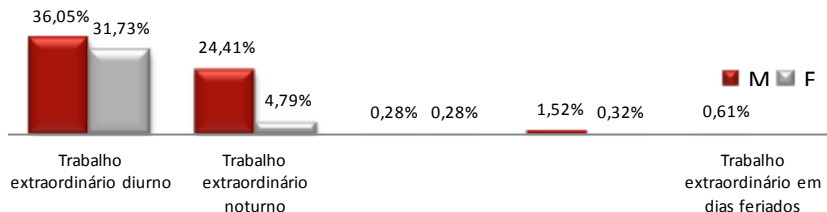
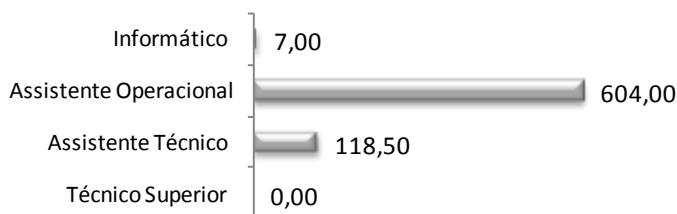


Gráfico n.º 27
Distribuição das horas noturnas extraordinárias por grupo de pessoal
N=729:50(hh:mm)



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 82,80% do total deste tipo de horas, à semelhança de 2013.

No ano de 2014, verifica-se que foi no grupo de pessoal informático, aquele que absorveu menos horas extraordinárias noturnas (0,96%).

5.9. ABSENTISMO

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

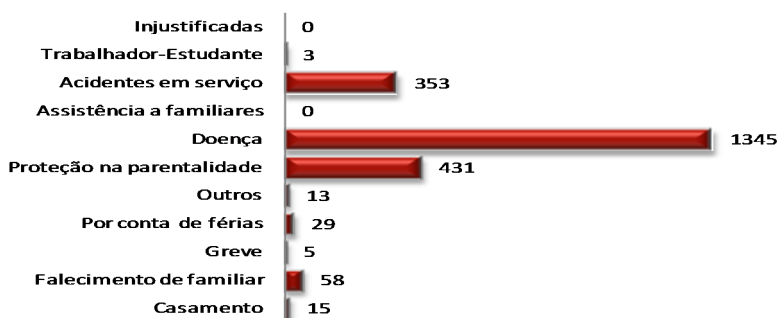
Em 2014, registaram-se 2.252 dias de ausências, a que corresponde uma taxa de absentismo na ordem dos 5.99%, distribuídos pelos vários tipos de ausência, implicando uma diminuição de cerca de 2,62% face a 2013, registado nas ausências por parentalidade, doenças, greve, acidentes de serviço e outros. (Ausências oficiais—reuniões eleitos locais, doação de sangue).

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

O segundo maior motivo foi o da proteção da parental idade, podendo estar relacionado com o facto da taxa de feminização deste serviço ser na ordem dos 75,44%.

Gráfico n.º 28

Distribuição dos dias de ausências ao trabalho por motivo
N=2.252 dias



Verificou-se também, pela análise do quadro n.º 10, que a taxa de absentismo foi mais elevada nas mulheres (7,5%).

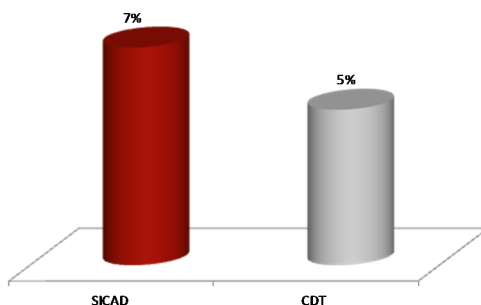
Quadro n.º 10

Taxa de absentismo por género

	H	M
Taxa de absentismo	1,0%	7,5%

Gráfico n.º 29

Taxa de absentismo geral por serviço

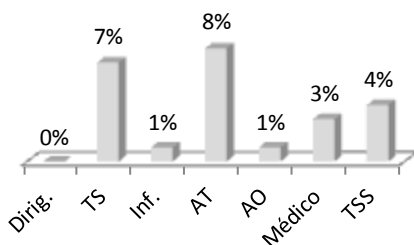


Em 2014, a taxa de absentismo geral do Serviço foi de 5,99 %. Analisando o gráfico n.º 29, observa-se taxa de absentismo foi mais elevada no SICAD 7% e nas CDT foi de 5% .

Os trabalhadores da carreira de Assistente Técnico 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 4% e 3% ficaram os grupos de pessoal Técnico Superior de Saúde e médico respetivamente, seguindo-se com 1% para o grupo de pessoal de informática e assistente operacional.

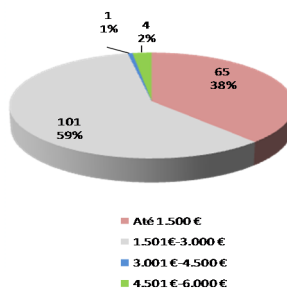
5.10. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

5.10.1. Remunerações

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

Analisando a distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base, constata-se que cerca de 38% auferem remuneração base pelo escalão mais baixo (até 1.500 €).

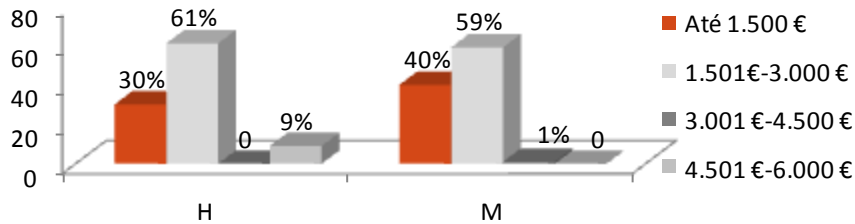
Gráfico n.º 31
Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base
N=171



No intervalo seguinte (1.501€ - 3.000€) estão representados 59,% do total dos efetivos, os quais perfazem, se adicionados aos primeiros, uma larga maioria (97%). As remunerações mais elevadas concentram-se numa minoria, cerca de 3% do total dos profissionais.

Gráfico n.º 32

Distribuição dos efetivos por intervalo de remuneração base e género
N=171



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

Quadro n.º 11

Remuneração base média dos efetivos

M (42)	F (129)	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

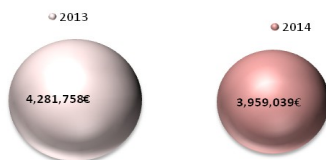
	M	F
Remuneração mínima	532 €	683€
Remuneração máxima	5.773 €	3.298 €

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

5.10.2. Tipo de Encargos

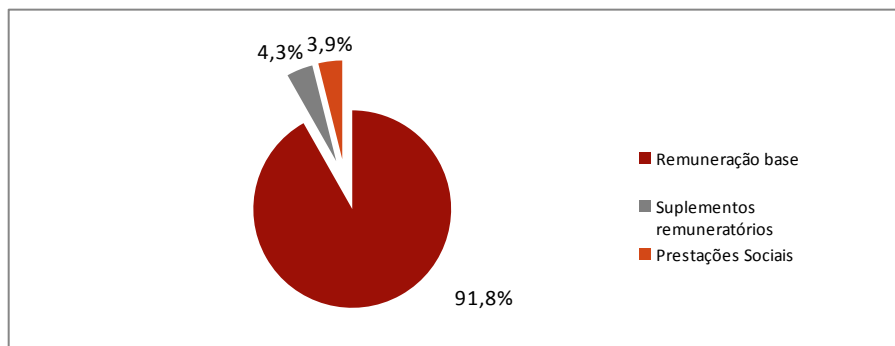
No gráfico n.º 33, verifica-se que os encargos totais com pessoal ascenderam a 3.959.039 €, valor inferior ao registado no ano de 2013, em virtude das taxas de redução /cortes nos vencimentos.

Gráfico n.º 33
Evolução dos encargos totais 2013-2014



Analisando esse valor global distribuído por tipo de encargo, é a remuneração base que absorve a maioria destes encargos, ascendendo aos 91,8%.

Gráfico n.º 34
Distribuição dos encargos por tipo
N=3.959.039 €



Seguem-se os suplementos remuneratórios, com 4,3% do valor global, as prestações sociais, onde se encontram incluídos os valores referentes ao subsídio de refeição, que representam 3,9% do total.

Em 2014, não se verificou encargos com benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

Suplementos Remuneratórios

Em 2014, os encargos com suplementos remuneratórios foram de 169,416,99 €.

Pela leitura do gráfico 35, observa-se que 42,6% do total dos suplementos se enquadram no item “ajudas de custo”, logo seguido de 27,3% “disponibilidade permanente” e 21,9% para o item “representação”. Por sua vez, os itens que apresentam menor expressão no total dos suplementos remuneratórios são o item “abono de falhas” com 0,6% e “outros suplementos remuneratórios” com 0,3%.

Em termos de evolução relativamente a 2013, verificou-se uma redução em termos globais dos suplementos remuneratórios, que equivale a uma variável de 22,7%.

Gráfico n.º 35

Distribuição dos suplementos remuneratórios por tipo

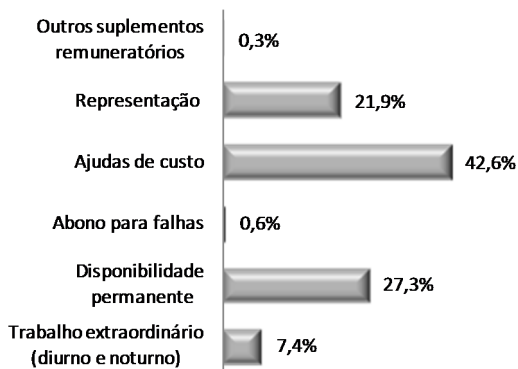


Gráfico n.º 36

Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2013-2014

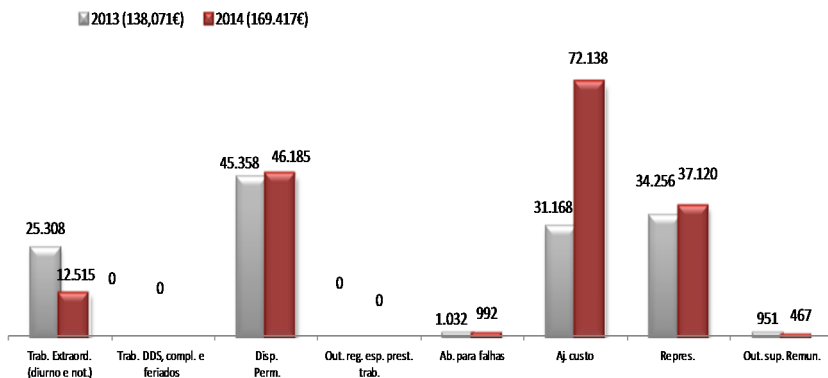
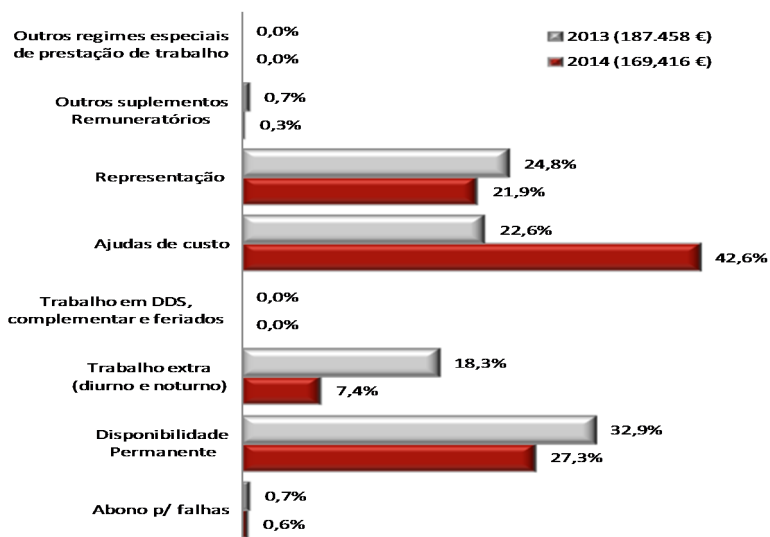


Gráfico n.º 37

Evolução do peso dos suplementos remuneratórios por tipo 2013-2014



Em 2014, não houve encargos com outros regimes especiais de prestação de trabalho, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

Prestações e Benefícios Sociais

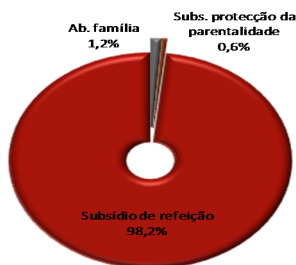
Quadro n.º 13

Evolução dos encargos com benefícios e prestações sociais 2013-2014

	2013	2014	Dif.2013-2014
Prestações Sociais	174.537,82 €	154,302,52€	20.235,30 €
Benefícios Sociais	-	-	-

Gráfico n.º 38

Distribuição dos encargos com prestações sociais por tipo



Analisando as prestações sociais por tipo, é o subsídio de refeição que assume maior relevância, com 98,2%.

Os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade e o abono de família, com 0,6% e 1,2%, respetivamente, são os que têm maior expressão a seguir ao subsídio de refeição.

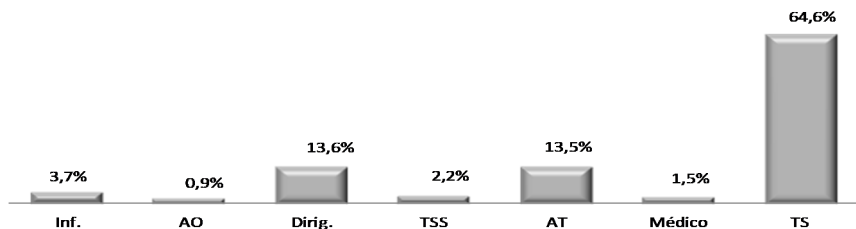
5.10.3. Distribuição dos Encargos por Grupo de Pessoal

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 60,2% do total de efetivos do SICAD/CDT.

Gráfico n.º 39

Distribuição dos encargos totais por grupo de pessoal

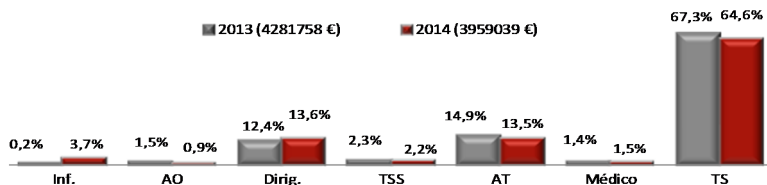
N=3.959.039€



Seguem-se os dirigentes, com 13,6%, seguidos dos assistentes técnicos que representam 13,5% dos encargos totais. Com menor representatividade, o pessoal informático 3,7%, os técnicos superiores de saúde 2,2%, o pessoal médico 1,5% e por último os assistentes operacionais com 0,9%, justificado por serem os grupos de profissionais com menor número de efetivos.

Gráfico n.º 40

Evolução do peso dos encargos totais por grupo de pessoal 2013-2014

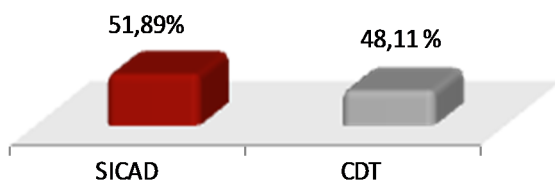


Comparando o ano de 2014, relativamente ao ano de 2013, houve um decréscimo global dos encargos gerais com pessoal, tal como se pode verificar no gráfico nº. 40. Esta diminuição deveu-se às reduções nos encargos com o pessoal.

5.10.4. Distribuição dos Encargos por Serviço

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

Gráfico n.º 41
Distribuição dos encargos totais por serviço
N=3.959.039€



5.11. HIGIENE E SEGURANÇA

5.11.1. Acidentes em Serviço

Durante o ano de 2014, ocorreram 4 acidentes de trabalho, correspondente a um total de 353 dias de ausência por incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

		2014	2013
N.º de acidentes com baixa	1 a 3 dias de baixa	1	-
	4 a 30 dias de baixa	0	-
	Superior a 30 dias de baixa	2	-
Total		3	
N.º de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho		353	-

5.12. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

5.12.1. Participantes, Participações e Horas Investidas em Formação

Em 2014, um total de 149 trabalhadores do SICAD e CDT, frequentou formação profissional. Verifica-se um acréscimo na ordem dos 31,85%, por comparação a 2013.

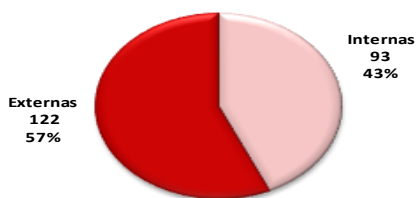
Quadro n.º 14

Evolução do n.º de participantes em ações de formação 2013-2014

	2013	2014	△ 2013-2014
N.º de participantes	113	149	31,85%

Gráfico n.º. 42

Distribuição das participações em ações de formação por tipo
N=215



Pode concluir-se, em termos de participações em formação, que no ano em análise houve um total de 215 participações, distribuídas segundo a tipologia de ação em 93 participações em ações internas e 122 participações em ações externas.

Quadro n.º 15

Evolução da formação por n.º de participações e horas 2013-2014

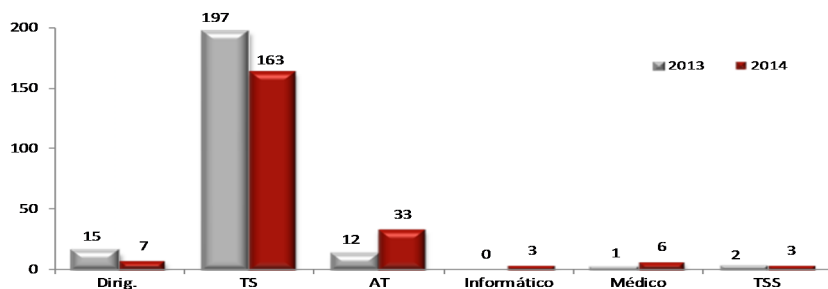
		2013	2014	△ 2013-2014
Formação Interna	N.º Participações	161	93	-68
	N.º de horas	1133:00	1116:00	-17:00
Formação Externa	N.º Participações	66	122	56
	N.º de horas	1138:00	1552:00	414:00
Total	N.º Participações	227	215	-12
	N.º de horas	2271:00	2668:00	-397:00

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

Comparativamente a 2013 houve um aumento do número de horas em formação de 1,46%, traduzindo-se numa taxa de 7,13% de tempo investido em formação.

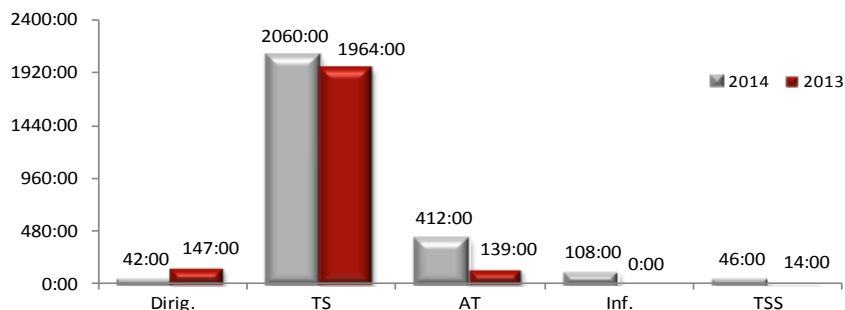
Gráfico n.º 43

Evolução das participações em formação por grupo de pessoal 2013-2014



Realça-se que os grupos de pessoal que apresentam em 2014, em termos absolutos, a maior participações em formação profissional, são o dos técnicos superiores (163) e dos assistentes técnicos (33).

Gráfico n.º 44

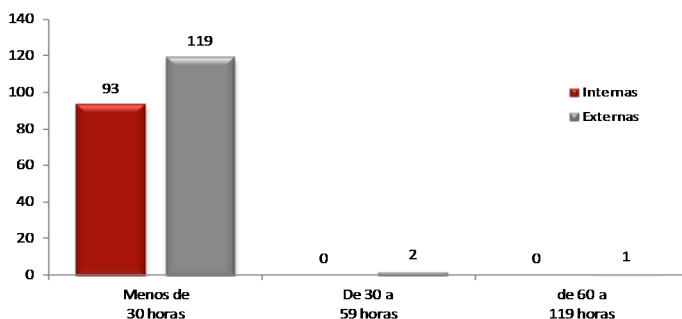


Já quanto às horas de formação executadas, podemos referir a realização em 2014 de um total de 2668:00 horas formativas, verificando-se a execução de 1116:00 horas ao nível da formação interna e 1552:00 horas ao nível da formação externa, sendo que, globalmente, o grupo de pessoal que apresenta o maior número de horas despendidas em formação é o grupo dos técnicos superiores (2060:00).

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 2013-2014

	2013	2014	△ 2013-2014
Ações Internas	5.590,75 €	2.153,20 €	-61,5%
Ações Externas	3.384,08 €	15.450,00 €	356,5%
Total	8.974,83 €	17.603,20 €	-96,1%

Em comparação ao ano anterior, verifica-se que o SICAD, aumentou o investimento financeiro aplicado em formação em 2014, na ordem dos 96,1%, dado ter passado de um investimento total na ordem dos 8,974,83€ para um investimento fixado nos 17,603,20€. Esta diferença do investimento sustenta-se no acréscimo da aplicação orçamental em atividades formativas externas (+356,5%).

5.13. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

Em 2014, no que diz respeito às relações profissionais, o SICAD e CDT têm 18 trabalhadores, que são sindicalizados, correspondendo a 10,52% dos efetivos, não se tendo registado quaisquer ausências no âmbito da atividade sindical, verificando-se um decréscimo de 6 profissionais relativamente ao ano de 2013.

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

Relativamente às greves, apurou-se que, nas 3 ocorridas, a que correspondem 3 dias de greve, aderiram 5 trabalhadores no total, representando uma média de 3 trabalhadores por cada dia de greve.

Dos 3 dias de ausência por motivos de greve, 3 foram mulheres, correspondendo a 67% e os restantes 33% 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

Gráfico n.º 46

Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por género

N= 5

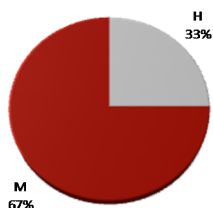
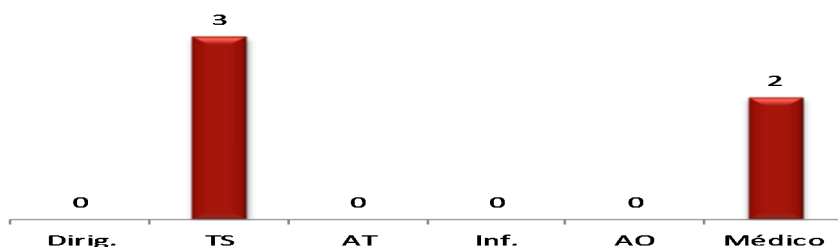


Gráfico n.º 47

Distribuição dos dias de ausência por motivo de greve por grupo de pessoal

N=5



6. Síntese dos Indicadores Sociais

	2014	2013
Efetivo Global	171	181
Estrutura profissional		
Taxa de pessoal com CTFP por tempo indeterminado (%)	74,85	74,6
Taxa de feminização (%)	75,44	76,80
Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)	54,54	63,64
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)	6,43	6,08
Taxa de tecnicidade carreiras regime geral	64,91	62,43
Taxa de tecnicidade carreiras prestação cuidados área da saúde (%)	2,92	2,21
Taxa de emprego de deficientes (%)	3,50	3,31
Taxa de emprego de estrangeiros (%)	-	-
Nível de escolaridade		
Taxa de habilitação básica (%)	1,75	8,48
Taxa de habilitação secundária (%)	25,73	30,91
Taxa de habilitação superior (%)	72,51	60,61
Nível Etário e Nível de Antiguidade		
Nível etário médio (anos)	44,70	44,73
Nível de antiguidade média (anos)	14,64	16,31
Taxa de emprego de jovens (%)	-	-
Movimentação dos trabalhadores		
Taxa de admissão (%)	3,50	2,21
Taxa de saídas (%)	9,35	6,63
Taxa de cobertura (%)	37,50	33,33
Taxa de rotação (%)	85,50	83,40
Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)	-	-
Absentismo		
Taxa geral de absentismo (%)	5,99	8,61
Taxa de absentismo por doença (%)	3,71	5,08
Remunerações		
Leque salarial líquido	1085,15	1085,15
Higiene e Segurança no Trabalho		
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho (%)	2,33	-
Formação Profissional		
Taxa geral de participações em formação (%)	87,13	62,43
Taxa de tempo investido em formação (%)	7,13	5,69
Relações Profissionais e Disciplina		
Taxa de indisciplina (%)	-	-

6.1. FÓRMULAS DOS INDICADORES

ESTRUTURA PROFISSIONAL

Taxa de pessoal com CTFP por tempo indeterminado (%)

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

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

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

Taxa de feminização (%)

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

Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)

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

Taxa de enquadramento (pessoal dirigente) (%)

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

Taxa de tecnicidade carreiras regime geral (%)

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

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

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

Taxa de emprego de deficientes (%)

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

Taxa de emprego de estrangeiros (%)

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

NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Taxa de habilitação básica (%)

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

Taxa de habilitação secundária (%)

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

Taxa de habilitação superior (%)

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

NÍVEL ETÁRIO E NÍVEL DE ANTIGUIDADE

Nível etário médio (anos)

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

Taxa de emprego de jovens (%)

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

Nível de antiguidade média (anos)

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

MOVIMENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

Taxa de admissão (%)

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

Taxa de saídas (%)

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

Taxa de cobertura (%)

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

Taxa de rotação (%)

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

Taxa de alteração de posicionamento remuneratório (%)

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

ABSENTISMO

Taxa geral de absentismo (%)

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

$$\text{TADT} = [(52 \text{ semanas} \times 5 \text{ dias}) - (9 \text{ dias feriados} + 27 \text{ dias de férias})] \times \text{total de efectivos}$$

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) - (9 dias feriados + 27 dias de férias)] x total de efectivos

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

Taxa de indisciplina (%)

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

7. CONCLUSÕES

Da análise aos dados apurados, em sede de Balanço Social para o ano de 2014, pode-se resumir a caracterização-tipo do efetivo do SICAD/CDT da seguinte forma:

É do género feminino

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

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

Tem perto de 45 anos

**Tem uma antiguidade de
cerca de 15 anos**

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

**Tem uma taxa de absentismo de 5,99%,
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



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTÉRIO DA SAÚDE



SICAD

Serviço de Intervenção nos
Comportamentos Aditivos
e nas Dependências

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 | www.sicad.pt