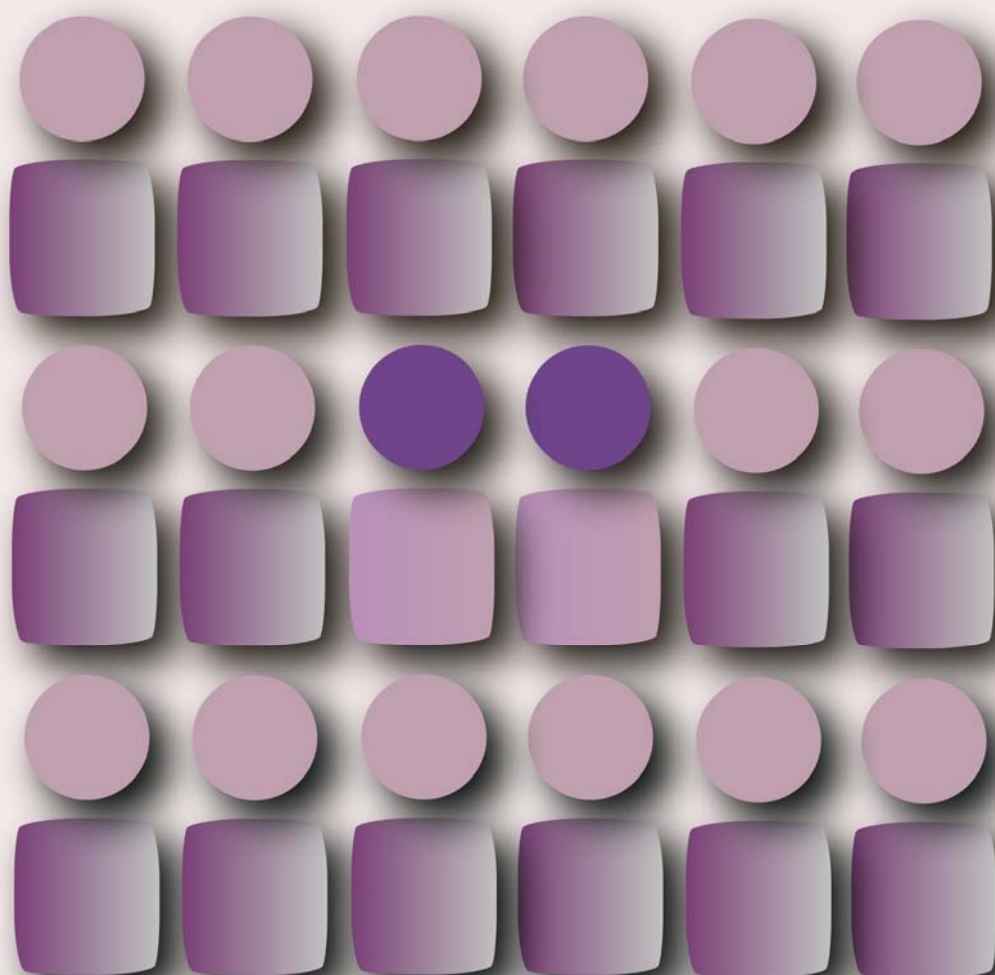


# BALANÇO SOCIAL



*Gabinete de Gestão Financeira*

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	3
I - IDENTIFICAÇÃO .....	3
II - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....	5
1. CONTAGEM DOS TRABALHADORES ANOS POR GRUPO PROFISSIONAL, MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÊNERO .....	5
1.1 - TOTAL DE TRABALHADORES POR GRUPO PROFISSIONAL .....	5
1.2 - TOTAL DE TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO.....	7
1.3 - TOTAL DE TRABALHADORES CONFORME O GÊNERO .....	8
2. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES .....	9
3. CONTAGEM DOS TRABALHADORES SEGUNDO O TEMPO DE ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA .....	10
4. ESTRUTURA HABILITACIONAL DOS RECURSOS HUMANOS.....	11
III - MOBILIDADE.....	12
1. MOBILIDADE DOS TRABALHADORES .....	12
IV - MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO E ASSIDUIDADE .....	14
1. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO .....	14
2. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO E FERIADOS .....	16
3. AUSÊNCIAS AO TRABALHO .....	16
V - FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	19
VI - TOTAL DE ENCARGOS COM O PESSOAL DURANTE O ANO .....	21
VII - PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO .....	22
VIII - APRECIÇÃO COMPARATIVA .....	23



## INTRODUÇÃO

O Balanço Social do Gabinete de Gestão Financeira relativo ano de 2010 foi elaborado ponderando o seu papel enquanto instrumento auxiliar de gestão, sobretudo no que respeita ao planeamento e gestão de recursos humanos e reflectindo a aplicação do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro.

O Balanço Social de 2010 procura fazer a síntese da evolução dos recursos humanos nesse ano e, numa perspectiva dinâmica, compará-la com os anos anteriores. Para tanto procedeu-se à recolha, tratamento e análise dos dados constantes das bases de pessoal do Gabinete de Gestão Financeira, tomando por base os formulários disponibilizados pela DGAEP.

Para a elaboração do presente documento, a Unidade de Modernização e Apoio Logístico (UMAL), enquanto responsável pelos procedimentos e gestão das bases de dados relacionadas com os recursos humanos, contou com a colaboração técnica da Dra. Maria de Lourdes Gomes Curto, Chefe de Divisão das Dotações Comuns de Pessoal, no que respeita a cálculos e construção de gráficos.

Sublinhando o carácter instrumental de auxiliar de gestão que se confere ao Balanço Social procura-se atribuir-lhe, sempre que possível, um cunho mais dinâmico, ultrapassando a marca de simples e estático repositório de dados estatísticos.

Este documento é parte integrante do RELATÓRIO DE ACTIVIDADES anual, como dispõe a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro (SIADAP).

## I - IDENTIFICAÇÃO

### Enquadramento Legal

O Gabinete de Gestão Financeira (GGF) é um serviço executivo e central do Ministério da Educação, cuja orgânica foi estabelecida pelo Decreto Regulamentar n.º 27/2007, de 29 de Março.

## Missão do Gabinete de Gestão Financeira

O Gabinete de Gestão Financeira é o organismo responsável por assegurar a programação e gestão financeira do Ministério da Educação, garantindo a racional aplicação dos recursos financeiros e apoiar, nos aspectos económicos e financeiros, a tomada de decisões no âmbito das políticas educativas.

## Número de Colaboradores em 2010

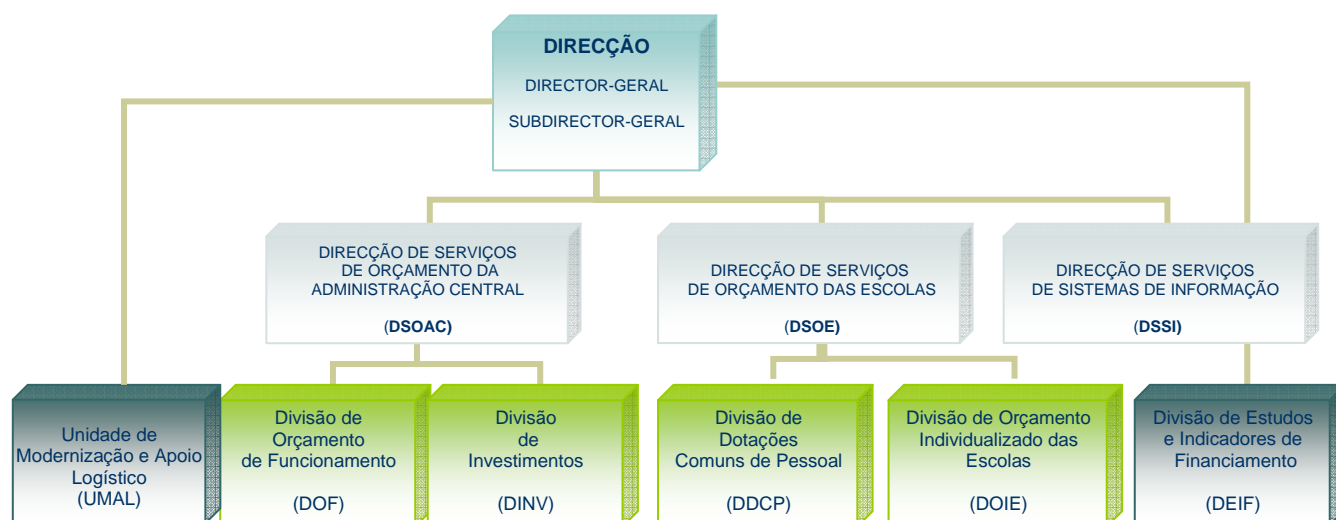
56, dos quais 9 são dirigentes

## Estrutura organizacional

As competências do Gabinete de Gestão Financeira são exercidas através de um modelo estrutural hierarquizado, quanto às unidades orgânicas nucleares e flexíveis, e matricial, quanto à equipa multidisciplinar.

A estrutura organizacional do GGF, conforme estabelece o Decreto Regulamentar nº27/2007, de 29 de Março, a Portaria n.º 358/2007, de 30 de Março, a Portaria n.º 380/2007, de 30 de Março e o Despacho do Director-Geral n.º 17 036/2007, de 15 de Junho, compreende uma Direcção composta por um Director-Geral coadjuvado por uma Subdirectora-Geral, três Direcções de Serviços, cinco Divisões e uma Equipa Multidisciplinar, as quais correspondem às grandes áreas funcionais da responsabilidade do GGF.

## Organograma



## II – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

### 1. Contagem dos trabalhadores por grupo profissional, modalidade de vinculação e género

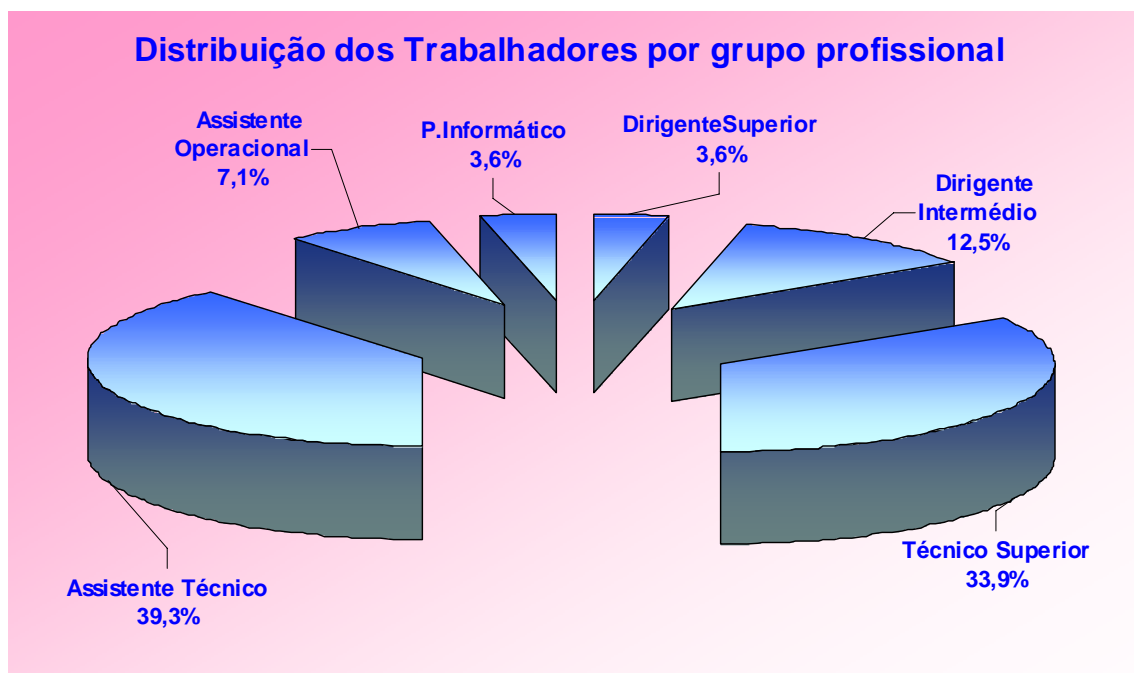
Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género								
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior/ Docentes Req.	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Total de Trabalhadores	H	1	3	4	3	2	1	14
	M	1	4	15	19	2	1	42
	T	2	7	19	22	4	2	56
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	H	0	0	3	3	2	1	9
	M	0	0	14	19	2	1	36
	T	0	0	17	22	4	2	45
CT em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
CT em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de Serviço no âmbito da LVCR	H	1	3	0	0	0	0	4
	M	1	4	0	0	0	0	5
	T	2	7	0	0	0	0	9
Outras Situações	H	0	0	1	0	0	0	1
	M	0	0	1	0	0	0	1
	T	0	0	2	0	0	0	2

Os dados extraídos deste balanço revelam, relativamente a 2009, uma diminuição do número de trabalhadores que efectivamente exercem funções no GGF. Aquele número passou de 60 em 2009, para 56 em 2010, confirmando a diminuição continuada de efectivos nos últimos anos, desde os 77 em 2004, passando para 66 em 2006, até ao número actual. Espera-se que o lançamento do procedimento concursal para recrutamento de seis novos técnicos superiores reforce o mapa de pessoal e compense, em parte, a escassez de recursos que a organização enfrenta

#### 1.1 – Total de trabalhadores por grupo profissional

Grupos Profissionais	Nº
Dirigente Superior	2
Dirigente Intermédio	7
Técnico Superior/Docentes Req.	19
Assistente Técnico	22
Assistente Operacional	4
Pessoal Informático	2
Total	56

A distribuição dos trabalhadores por grupo profissional não se alterou relativamente aos últimos anos, sobressaindo o grupo da carreira de Assistente Técnico com 39%, logo seguido da carreira de Técnico Superior com 34%. Entre 2010 e 2009 não há oscilações significativas no peso relativo destes dois grupos profissionais.



Para além dos 56 trabalhadores a exercerem efectivamente funções no GGF, pertencem ao respectivo mapa de pessoal, outros 13 que se encontram em regime de mobilidade interna ou em comissão de serviço noutros serviços, como se discrimina a seguir:

PESSOAL GGF em efectivo exercício	Nº
Dirigente Superior	2
Dirigente Intermédio	7
Técnico Superior	19
Assistente Técnico	22
Assistente Operacional	4
P. Informático	2
Total	56

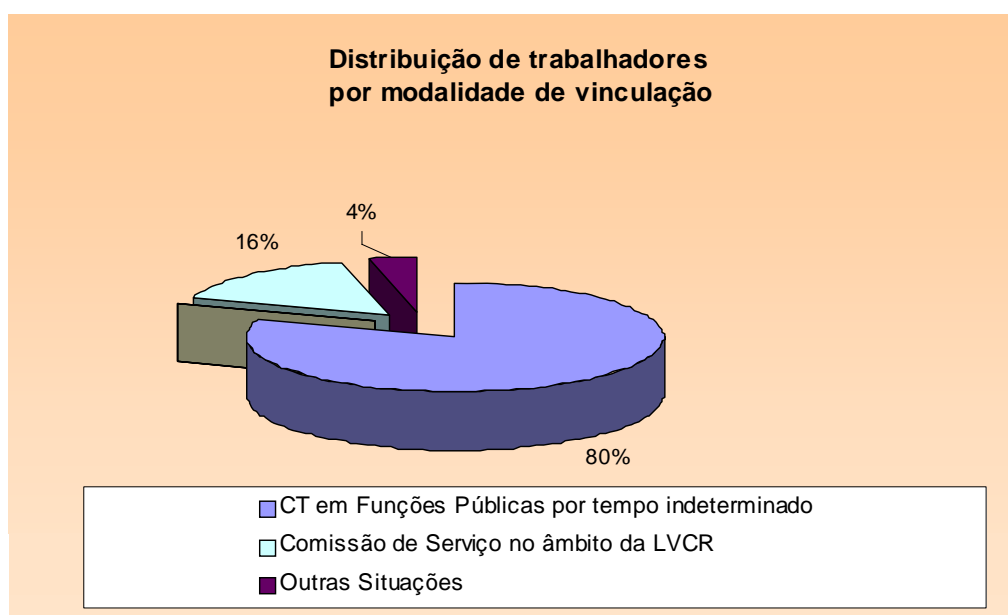
PESSOAL GGF com hipótese de regresso	Nº
POPH	2
PROALV	2
OUTROS SERVIÇOS DO ME	0
OUTRO MINISTÉRIO	6
Licença sem remuneração	1
Total	11
<b>Total</b>	<b>67</b>

## 1.2 – Total de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação

**Trabalhadores em serviço no GGF por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego**

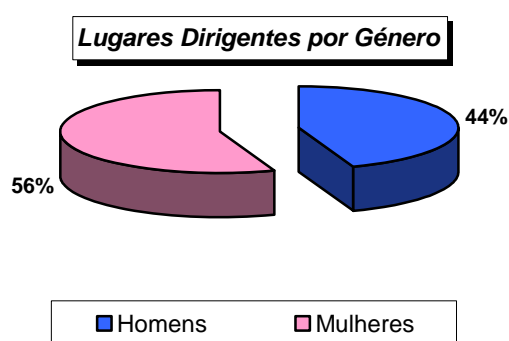
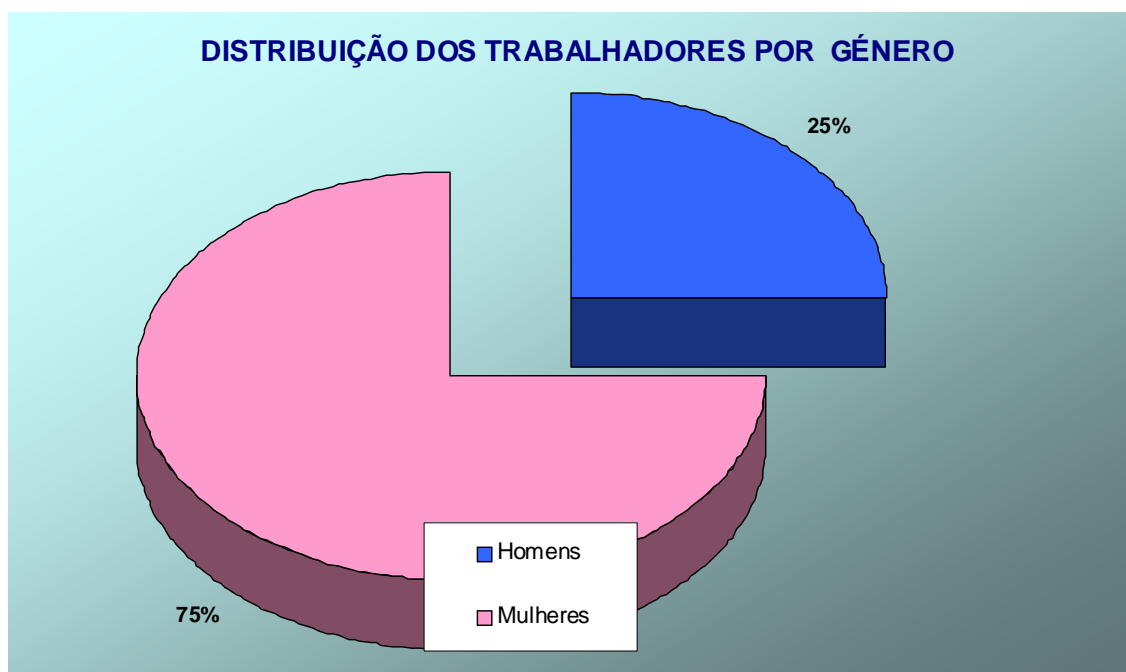
	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	0	0	17	22	4	2	45
CT em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo	0	0	0	0	0	0	0
Contrato de Trabalho a Termo Certo	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de Serviço no âmbito da LVCR	2	7	0	0	0	0	9
Outras Situações	0	0	2	0	0	0	2
Total de Efectivos	2	7	19	22	4	2	56

Da análise dos dados relativos à relação jurídica de emprego, conclui-se ser o "contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado" a modalidade de emprego que, no GGF, contempla a totalidade dos trabalhadores. Em regime de requisição encontram-se dois docentes; a totalidade das comissões de serviço dos dirigentes respeita a colaboradores com contrato de trabalho por tempo indeterminado.





### 1.3 - Total de trabalhadores por género



Na distribuição dos trabalhadores por género, mantém-se a predominância do género feminino (75%).

Nos lugares dirigentes, a distribuição, por género, revela uma situação de quase paridade, com os lugares preenchidos a 44% por colaboradores do género masculino e 56% do género feminino.

## 2. Estrutura etária dos trabalhadores

O nível médio de idades dos trabalhadores do GGF é de cerca de 51 anos, sendo de aproximadamente 50 anos no género feminino e 54 no género masculino.

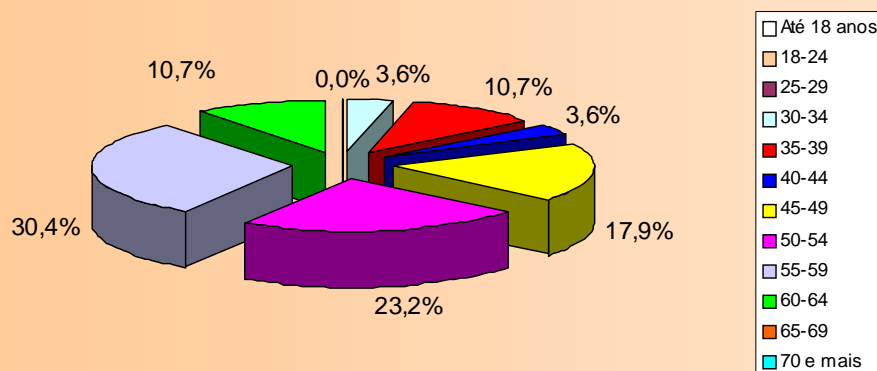
Dos 56 trabalhadores, 36 (64%) têm idades superiores a 50 anos, 12 têm idades compreendidas entre 40 e 50 anos (22%) e os restantes 8 (14%) têm idades abaixo dos 40 anos.

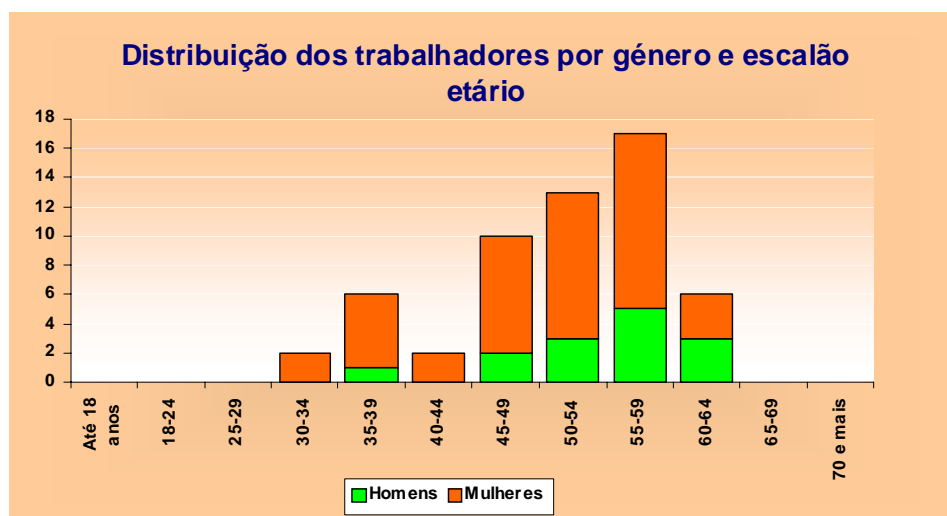
**Trabalhadores por escalão etário e género**

Escalões	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos	0	0	0
18-24	0	0	0
25-29	0	0	0
30-34	0	2	2
35-39	1	5	6
40-44	0	2	2
45-49	2	8	10
50-54	3	10	13
55-59	5	12	17
60-64	3	3	6
65-69	0	0	0
70 e mais	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>56</b>

O escalão 55-59 anos de idade é aquele que concentra maior número de trabalhadores - 17 - ou seja, cerca de 30%. É também este escalão que concentra o maior número de elementos do género feminino.

**Distribuição dos trabalhadores por escalão etário**



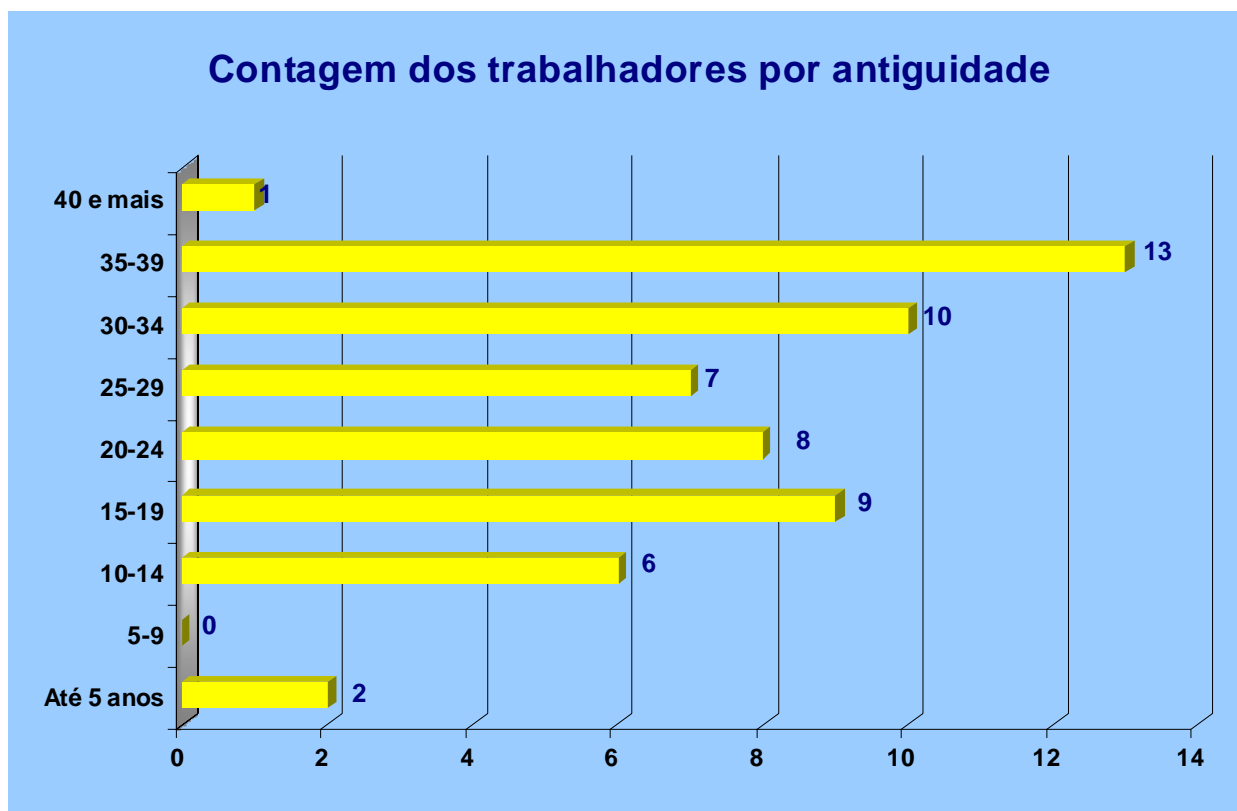


### 3. Contagem dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade

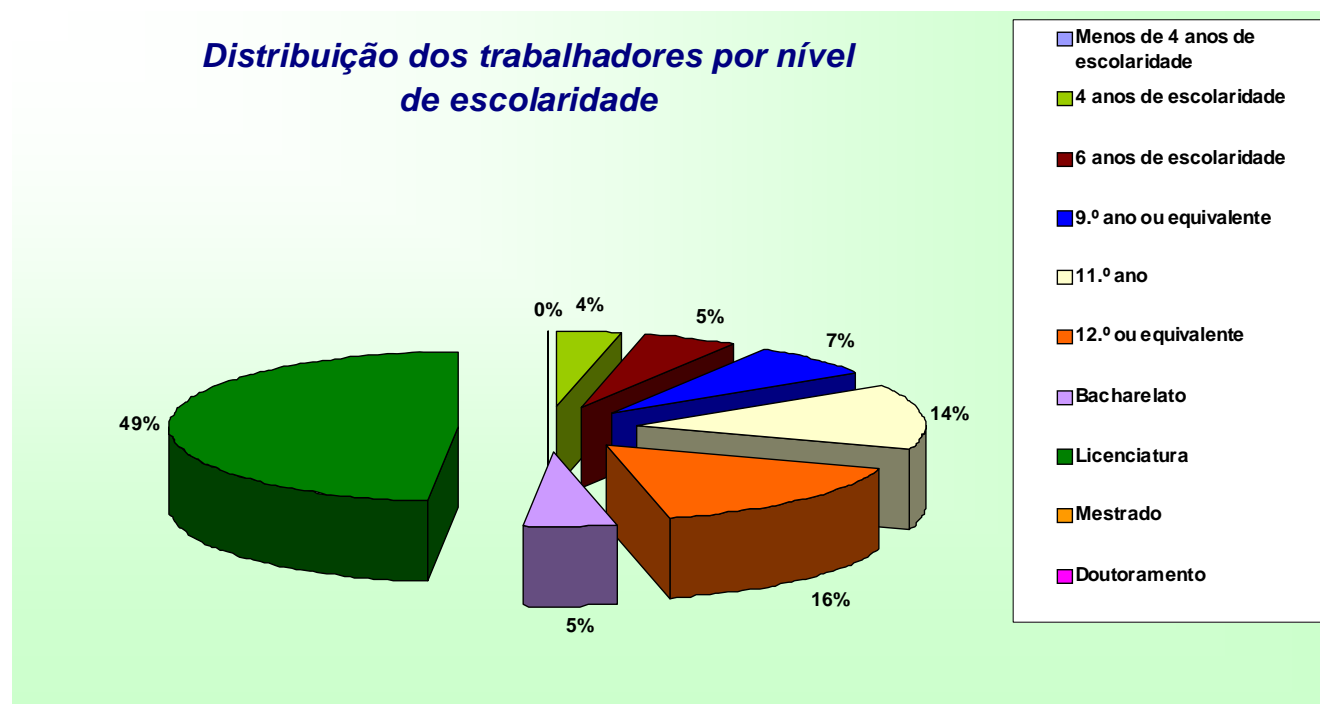
#### *Contagem dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade*

	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	0	2	2
5-9	0	0	0
10-14	1	5	6
15-19	1	8	9
20-24	2	6	8
25-29	3	4	7
30-34	2	8	10
35-39	4	9	13
40 e mais	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>56</b>

O nível médio de antiguidade é de 26 anos. Os escalões de 30 a 39 anos englobam 23 dos 56 trabalhadores (41%). Analisando por género, 21 mulheres e 10 homens têm mais de 25 anos de serviço.



#### 4. Estrutura habilitacional dos recursos humanos



Contagem dos trabalhadores por nível de escolaridade  
e género

Nível de escolaridade	Homens	Mulheres	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0
4 anos de escolaridade	1	1	2
6 anos de escolaridade	2	1	3
9.º ano ou equivalente	0	4	4
11.º ano	0	8	8
12.º ou equivalente	2	7	9
Bacharelato	1	2	3
Licenciatura	8	19	27
Mestrado	0	0	0
Doutoramento	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>56</b>

Não existe nenhum trabalhador com menos de quatro anos de escolaridade nem com o grau de mestrado ou doutoramento. É de salientar a reduzida percentagem de colaboradores com menos de seis anos de escolaridade.

A taxa de formação superior (bacharelato e licenciatura) é de quase de 54%.

Em ambos os géneros, a licenciatura é a habilitação que aparece em número mais elevado: 8 nos homens e 19 nas mulheres, representando 48% dos trabalhadores.

### III - MOBILIDADE

#### 1. Mobilidade dos trabalhadores

*Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género e a modalidade de vinculação*

		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	1	0	0	2
	T	0	1	1	0	0	2
Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Prestação de Serviços	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Comissão de Serviço no âmbito da LVCR	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Outras Situações	H	0	1	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	0	0	1
Total de Efectivos	H	0	1	0	0	0	1
	M	0	1	1	0	0	2
	T	0	2	1	0	0	3

Em 2010 registou-se a entrada em regime de mobilidade interna de um técnico superior e de um assistente administrativo e ainda a admissão de um docente em regime de requisição.

**Trabalhadores saídos durante o ano, por grupo, modalidade de vinculação e género**

SAÍDAS DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	P. Informático	Total
Do mapa de pessoal	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	3	3	0	0	6
	T	0	3	3	0	0	6
De fora do mapa de pessoal	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	1
Total de Trabalhadores	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	4	3	0	0	7
	T	0	4	3	0	0	7

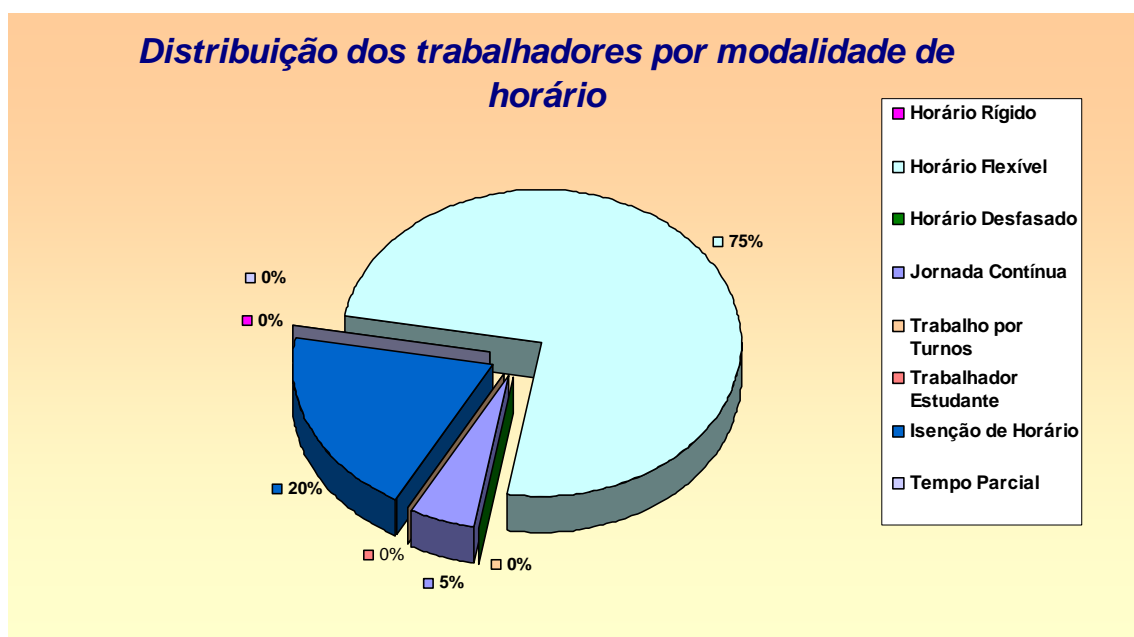
Dos sete trabalhadores saídos, dois assistentes técnicos e dois técnicos superiores fizeram-no por aposentação. Dos restantes, um docente terminou o regime de requisição e regressou à escola e um técnico superior e um assistente técnico foram cedidos a outros serviços em regime de mobilidade interna.

Motivo da Saída		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	P. Informático	Total
Falecimento	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Exoneração	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Aposentação	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	2	2	0	0	4
	T	0	2	2	0	0	4
Limite de idade	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Aposentação Compulsiva	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Fim da Mobilidade Interna	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Mútuo acordo	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Outros Motivos	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	2	1	0	0	3
	T	0	2	1	0	0	3
Total de trabalhadores	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	4	3	0	0	7
	T	0	4	3	0	0	7



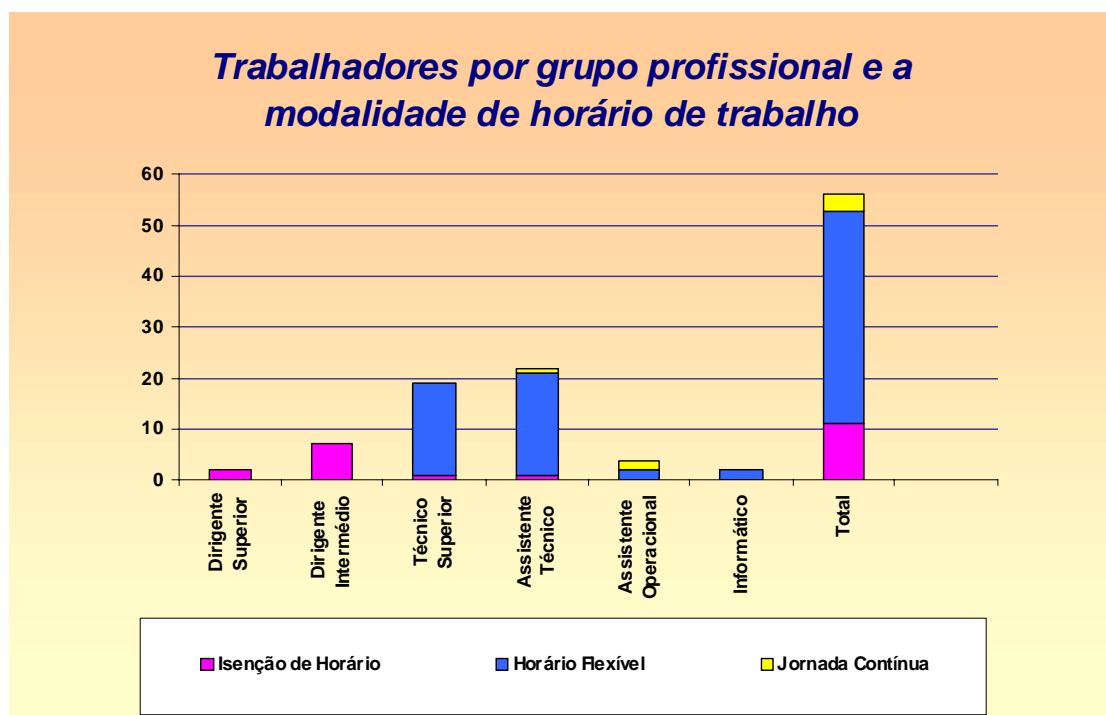
## IV – MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO E ASSIDUIDADE

### 1. Modalidades de horário de trabalho



Na distribuição dos trabalhadores por modalidade de horário, 75% estão com regime de horário flexível, 20% com isenção de horário e 5% com jornada contínua, respectivamente 42, 11, 3.

Trabalhadores por grupo profissional e modalidade de horário							
	Dirigente	Dirigente	Técnico	Assistente	Assistente	Informático	
	Superior	Intermédio	Superior	Técnico	Operacional		Total
Horário Rígido	0	0	0	0	0	0	0
Horário Flexível	0	0	18	20	2	2	42
Horário Desfasado	0	0	0	0	0	0	0
Jornada Contínua	0	0	0	1	2	0	3
Trabalho por Turnos	0	0	0	0	0	0	0
Trabalhador Estudante	0	0	0	0	0	0	0
Isenção de Horário	2	7	1	1	0	0	11
Tempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>56</b>



## 2.Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso e feriados efectuados pelos trabalhadores do serviço



## Número de horas de trabalho efectuadas durante o ano segundo o género

Tipo de Trabalho	Número de horas		
	Homens	Mulheres	Total
Trabalho extraordinário diurno	1.930		1.930
Trabalho extraordinário nocturno			0
Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias			0
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatorio			0
Trabalho em dias de descanso semanal complementar			0
Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho			0
Trabalho em dias feriados			0

Em 2010 o volume de trabalho extraordinário (1930 horas) aumentou relativamente ao ano anterior (1436 horas).

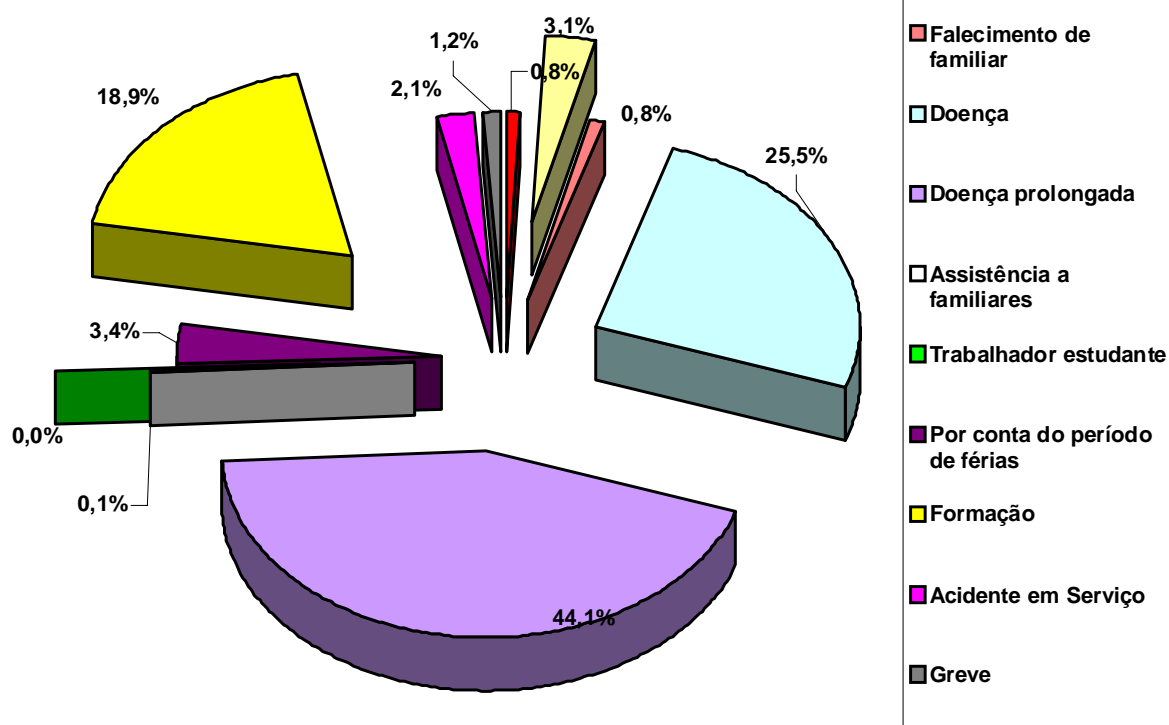
O trabalho extraordinário é exercido exclusivamente por trabalhadores do género masculino, que são os motoristas do serviço.

### 3. Ausências ao trabalho

#### Dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo/cargo/carreira, motivo e género

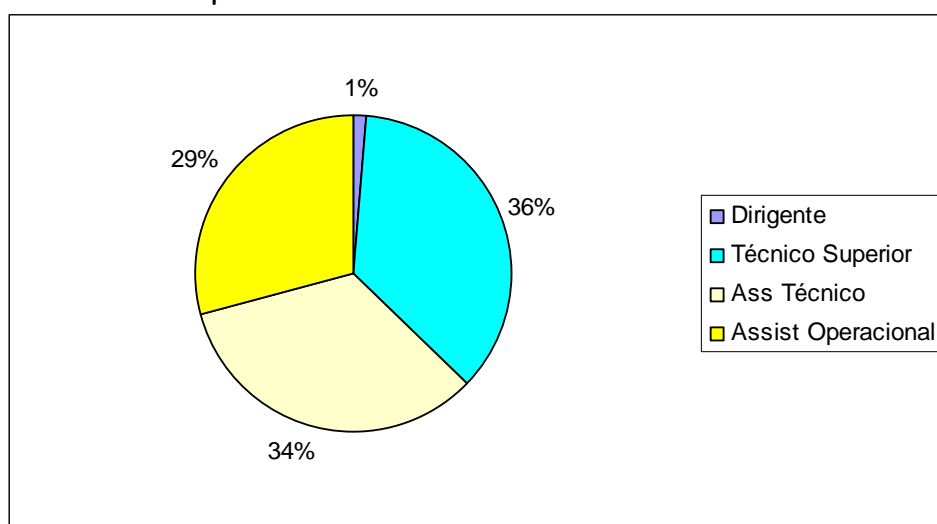
		Dirigente	Técnico Superior	Ass Técnico	Assist Operacional	Pessoal Informático	Total
Casamento	H						0
	M		11				11
	T	0	11	0	0	0	11
Protecção na parentalidade	H						0
	M		42				42
	T	0	42	0	0	0	42
	H						0
	M		0				0
	T	0	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	H		5				5
	M			5		1	6
	T	0	5	5	0	1	11
Doença	H		4	0			4
	M	11	39	243	54		347
	T	11	43	243	54	0	351
Doença prolongada	H						0
	M		181	92	334		607
	T	0	181	92	334	0	607
Assistência a familiares	H						0
	M		2				2
	T	0	2	0	0	0	2
Trabalhador estudante	H						0
	M		0	0			0
	T	0	0	0	0	0	0
Por conta do período de férias	H	3			4	2	9
	M	2	5	29	2		38
	T	5	5	29	6	2	47
Greve	H				1		1
	M	2	6	6	1		15
	T	2	6	6	2	0	16
	H						0
	M		0				0
	T	0	0	0	0	0	0
	H						0
	M		0				0
	T	0	0	0	0	0	0
Formação	H		55				55
	M		138	58		9	205
	T	0	193	58	0	9	260
Injustificadas	H						0
	M						0
	T	0	0	0	0	0	0
Acidente em Serviço	H						0
	M			29			29
	T	0	0	29	0	0	29
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>488</b>	<b>462</b>	<b>396</b>	<b>12</b>	<b>1.376</b>

## Motivos de ausência

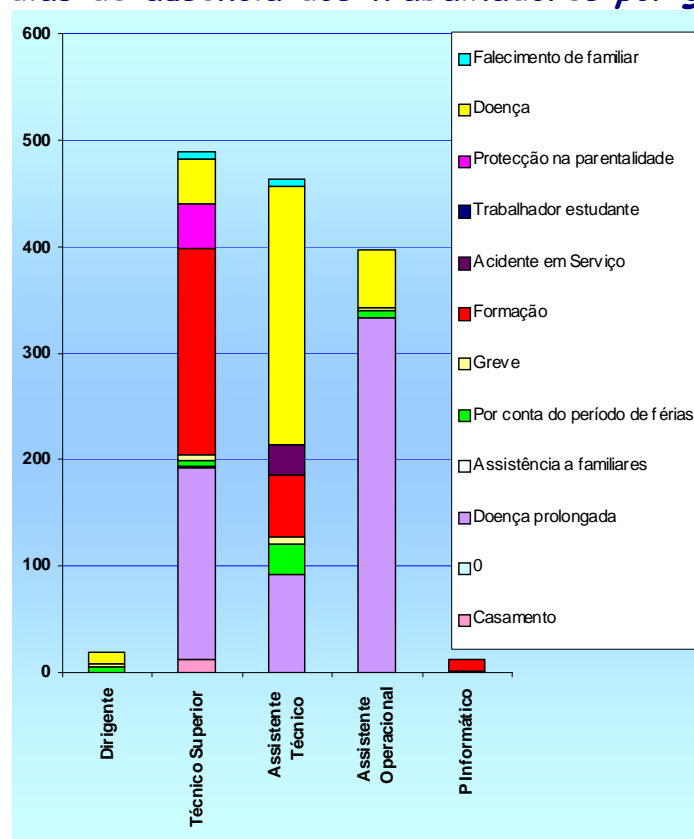


Em 2010 as ausências ao trabalho somaram 1.376 dias, menos 373 dias que em 2009, o que corresponde a um decréscimo de 27%. As mais importantes causas de ausências ao trabalho são a situação de doença prolongada (607 dias), com 44% e a doença (351 dias) com 26% o que totaliza 958 dias.

Do total de 1376 dias de ausência, 488 (36%), dizem respeito à categoria de técnico superior, 462 (34%) são da categoria de Assistente Técnico e 396 (29%) são da categoria de Assistente Operacional.



## *Distribuição de dias de ausência dos trabalhadores por grupo profissional*

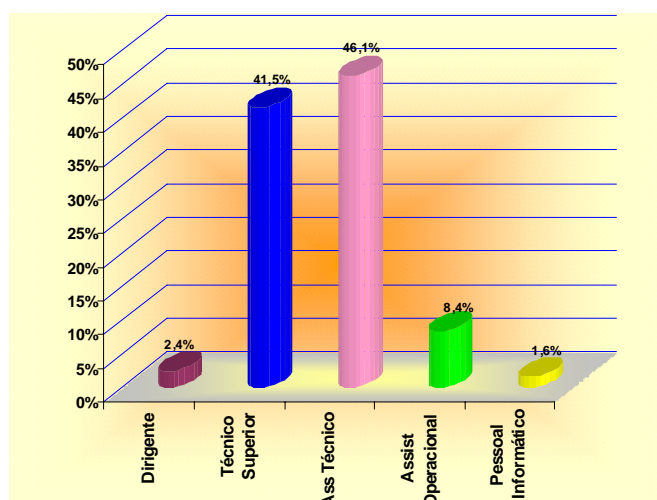


O número médio de dias de ausência por trabalhador é de cerca de 25 dias, sendo de 5 dias para o género masculino e de 31 dias para o género feminino.

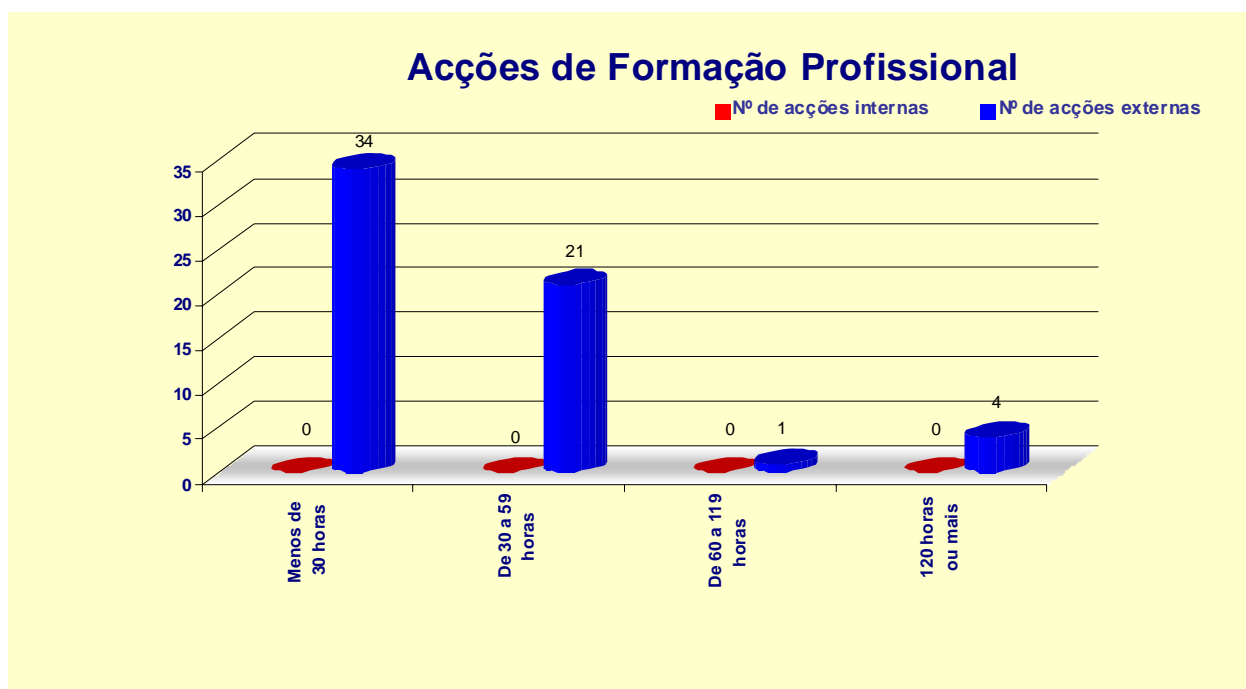
Não considerando as ausências devidas a doença prolongada (607), o total fica reduzido a 769 dias, o que dá uma média por trabalhador de 14 dias de ausência por ano, reduzindo a média do género feminino para cerca de 17 dias.

## *Distribuição percentual dos dias de ausência não considerando a doença prolongada por grupo profissional*

Dias de ausência ao trabalho não considerando a Doença Prolongada



## V – FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Nº de acções internas	0	0	0	0	0
Nº de acções externas	34	21	1	4	60
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>60</b>

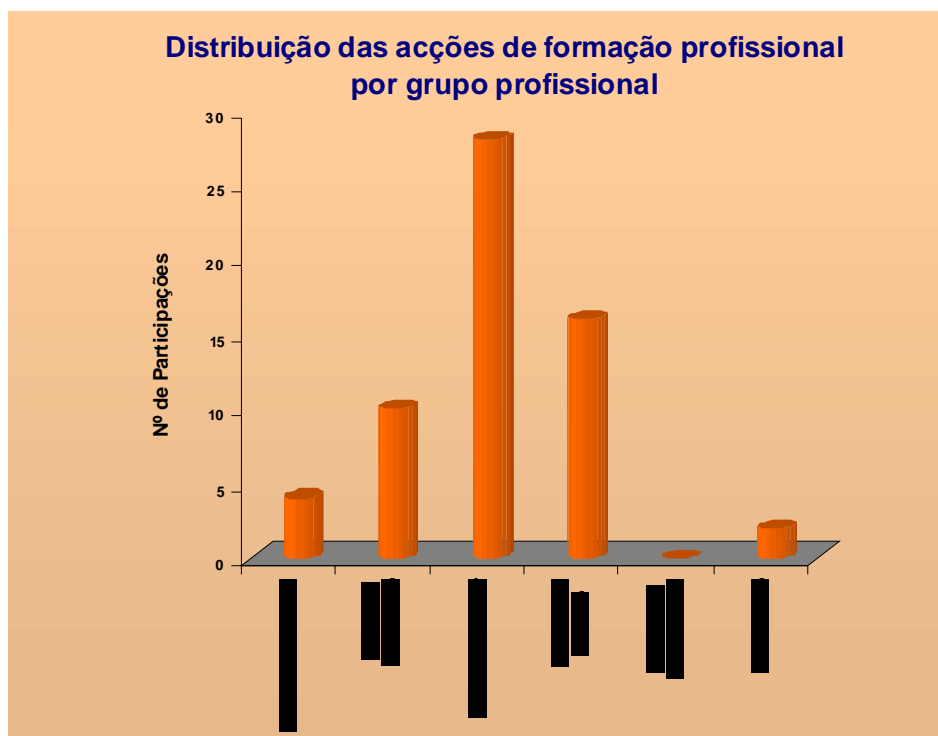
O GGF é um serviço que não dispõe de competências de formação profissional, pelo que no ano de 2010 todas as acções frequentadas dizem respeito a formação externa.

Das 60 acções de formação frequentadas 34 foram acções com uma duração inferior a 30 horas, 21 tiveram uma duração entre 30 e 59 horas, 1 teve uma duração entre 60 e 119 horas e 4 foram de duração superior a 120 horas.

Por grupo profissional, as acções de formação profissional foram frequentadas por 15 Técnicos Superiores, 15 Assistentes Técnicos, 6 Dirigentes e 1 Informático.

**Participações em acções de formação profissional durante o ano, por grupo profissional**

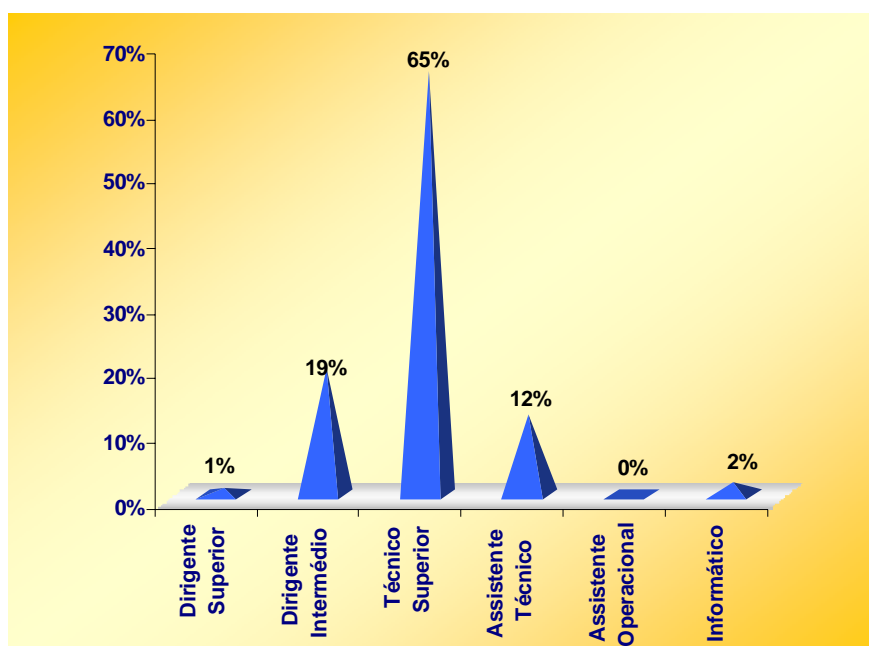
	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
<b>Total das Participações</b>	4	10	28	16	0	2	60
Acções Internas	0	0	0	0	0	0	0
Acções Externas	4	10	28	16	0	2	60



No que respeita ao número de horas de formação, a sua distribuição por grupo profissional foi de cerca de 67% para as carreiras de Técnico Superior e Informático (2248 horas), 20% para Dirigentes (690 horas) e 12% para a carreira de Assistente Técnico (411 horas).

	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
<b>Total de Horas</b>	39	651	2.186	411	0	62	3.349
Acções Internas	0	0	0	0	0	0	0
Acções Externas	39	651	2.186	411	0	62	3.349

*Contagem das horas dispendidas em formação, por grupo/cargo/carreira*



O montante dispendido com a formação, não ignorando que as acções realizadas na Secretaria-Geral são sem custos para o serviço, foi de 8.428 euros no total.

### Despesa anual com a Formação Profissional

Tipo de Acção	Valor (Euros)
Acções Internas	0
Acções Externas	8.428
<b>Total</b>	<b>8.428</b>

## VI - TOTAL DE ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO

O montante dos encargos com pessoal é assim discriminado, contemplando remunerações, prestações sociais e suplementos remuneratórios.

Encargos com pessoal	Valor (em euros)
Remuneração base	1.504.623
Trabalho extraordinário	10.361
Trabalho normal nocturno	0
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	0
Prémios de desempenho	10.961
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0
Risco, penosidade e insalubridade	0
Prestações sociais	60.637
Trabalho por turnos	0
Abono para falhas	975
Participação em reuniões	1.808
Ajudas de custo	930
Transferências de localidade	0
Representação	39.305
Secretariado	2.799
Outros encargos com pessoal	199.329
Outros suplementos remuneratórios	951
<b>TOTAL</b>	<b>1.832.677</b>

## VII - PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO - 2010

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	VALORES APURADOS
Nível etário	Soma das idades / Total de recursos humanos	51 anos
Leque etário	Trabalhador mais idoso/ trabalhador menos idoso	64/33
Índice de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade > 55 aos x 100 / Total de recursos humanos	23x100/56=41
Taxa de feminização	Total das mulheres x 100 / Total de recursos humanos	75%
Antiguidade média na função pública	Soma das antiguidades na função pública / Total de efectivos	26 anos
Taxa de absentismo	N.º de dias de ausência x 100 / N.º anual de dias trabalháveis x n.º total de recursos humanos	12%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	6,50
Índice de tecnicidade	N.º de técnicos superiores x 100 / Total de recursos humanos	38%
Taxa de formação superior	Total de trabalhadores com bach/licenciatura ou mais x 100 / Total de recursos humanos	54%
Índice de Enquadramento	Número de dirigentes x 100 / Total de recursos humanos	16%
Taxa de progressões	Número de efectivos com progressões x 100 / Total de efectivos	12,5%
Média anual de horas de formação por trabalhador	N.º total de horas de formação / Total de recursos humanos	60 horas

## VIII - APRECIÇÃO COMPARATIVA

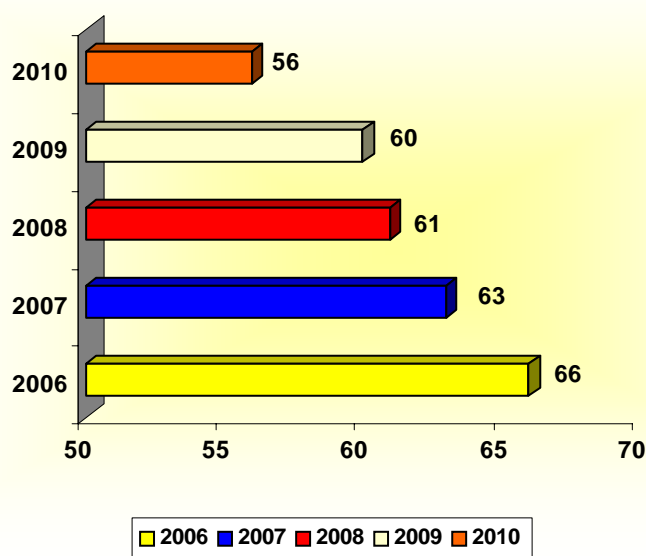
A apresentação de alguns indicadores de recursos humanos relativos aos anos compreendidos entre 2006 e 2010 sob a forma de gráficos, para além de evidenciar, de forma simples e clara, as variações ocorridas no período em análise, constitui num instrumento auxiliar para a gestão.

A análise efectuada à evolução dos indicadores construídos permite destacar alguns aspectos que caracterizam o Gabinete de Gestão Financeira em matéria de recursos humanos.

### Recursos humanos

O número de trabalhadores tem vindo a diminuir continuamente, desde 2006.

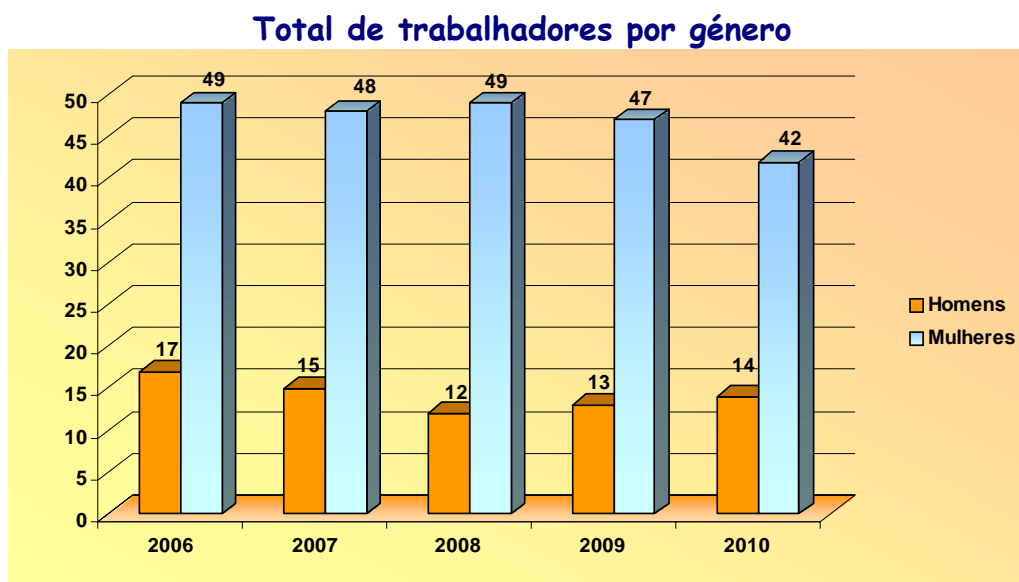
**Total de efectivos**





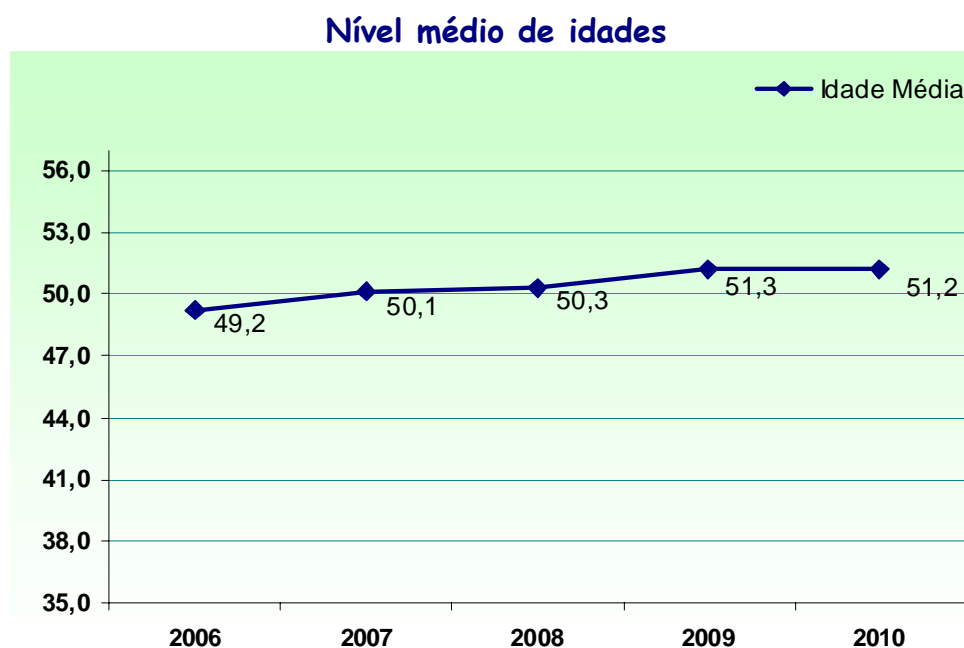
## Trabalhadores por género

Relativamente à evolução por género, as diferenças entre 2006 e 2010, são pouco relevantes, demonstrando um elevado nível de feminização, conforme quadro abaixo:

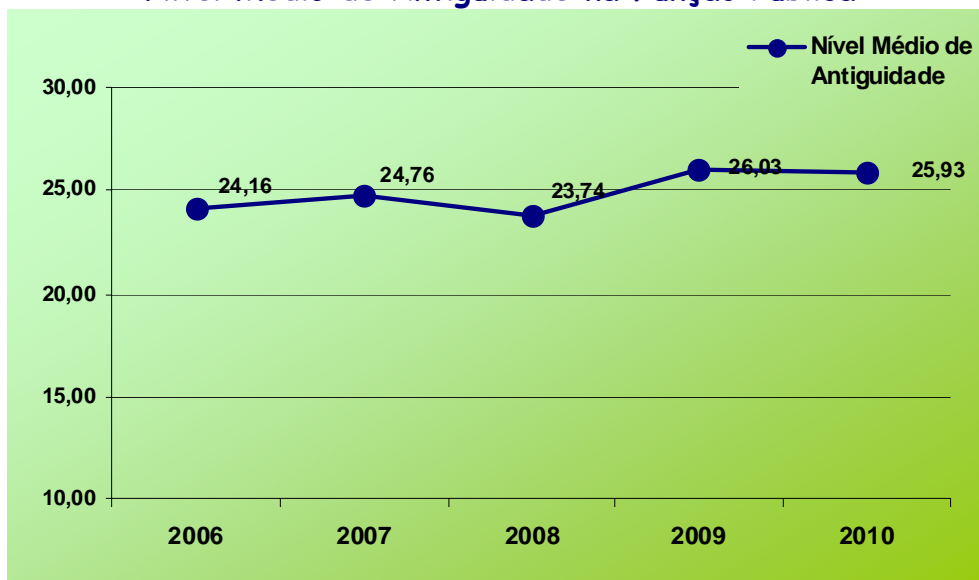


## Nível etário e antiguidade na função pública

O nível etário médio, 51 anos e de antiguidade na função pública, cerca de 26 anos, revelam o acentuado envelhecimento dos recursos humanos.



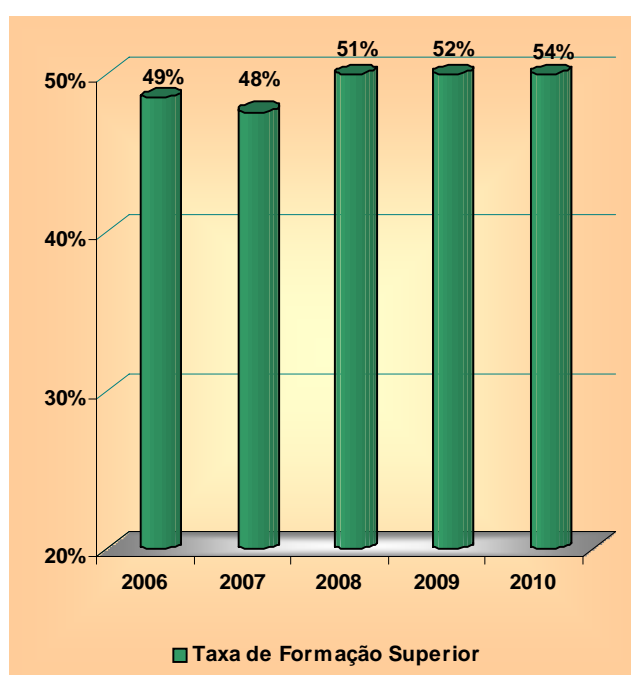
### Nível Médio de Antiguidade na Função Pública



### Nível habilitacional

A taxa de formação de nível superior, aumentou cerca de 2% em relação a ao ano anterior.

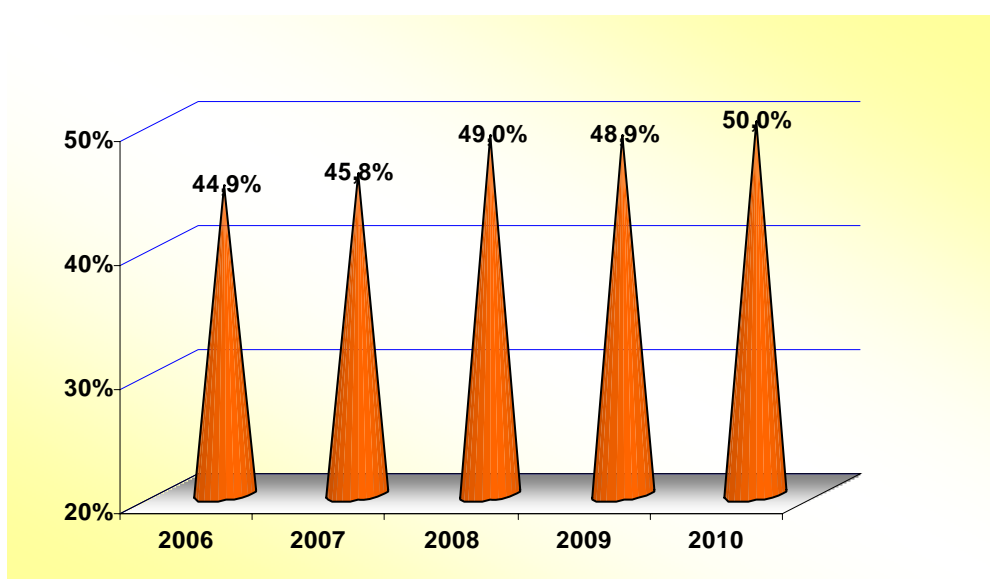
### Taxa de Formação Superior



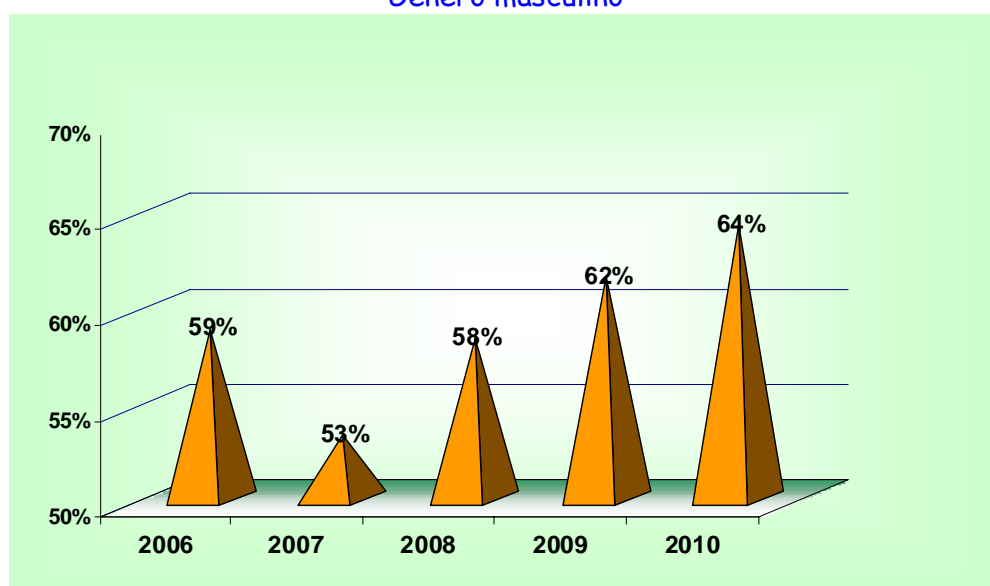
Considerando o mesmo indicador por género, regista-se que em 2010 um aumento percentual nos dois géneros.

### Percentagem de trabalhadores com formação superior por género

#### Género feminino



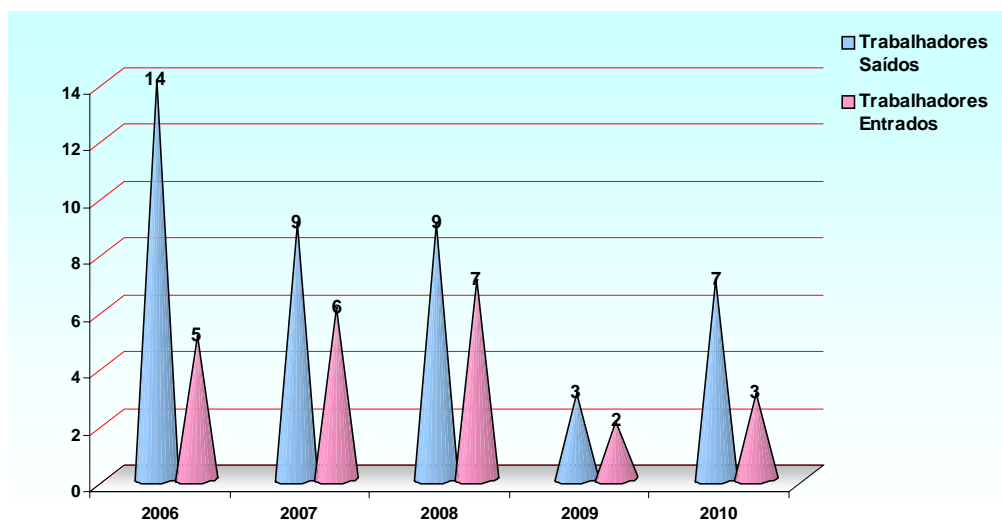
#### Género masculino



## Mobilidade de recursos humanos

Relativamente à mobilidade de recursos humanos no ano 2010, registaram-se 3 entradas e 7 saídas de funcionários, aumentando a mobilidade em relação ao ano anterior.

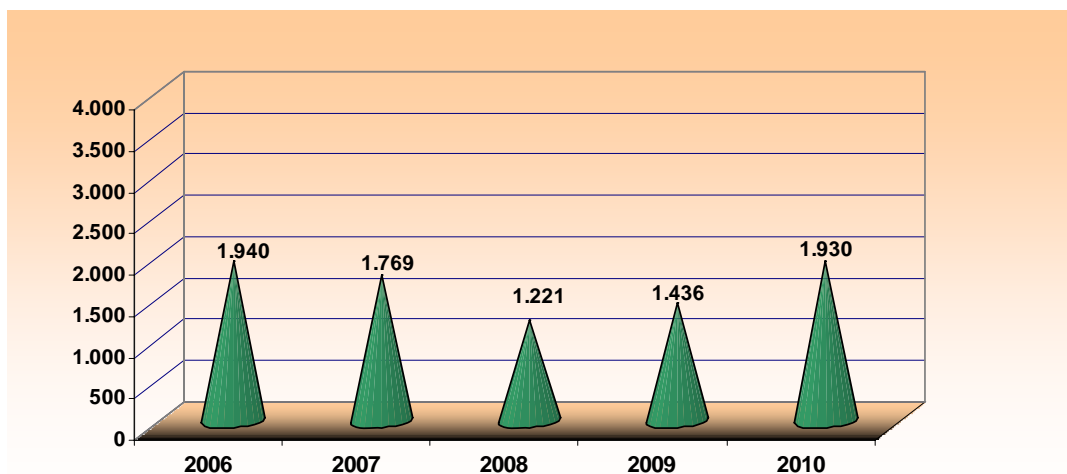
### Rotação de Trabalhadores



## Trabalho extraordinário

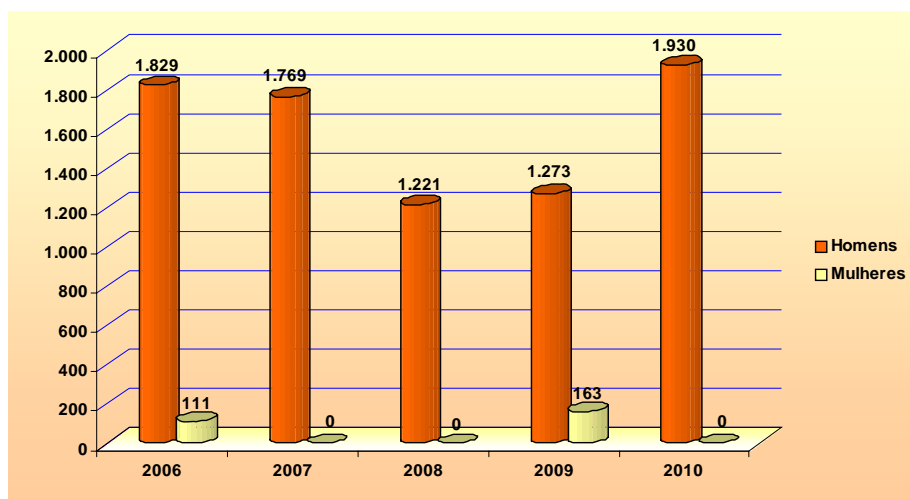
No que respeita a horas extraordinárias prestadas, regista-se um aumento 494 horas, relativamente a 2009.

### Número de horas extraordinárias



As horas extraordinárias foram realizadas exclusivamente por trabalhadores do sexo masculino, os motoristas.

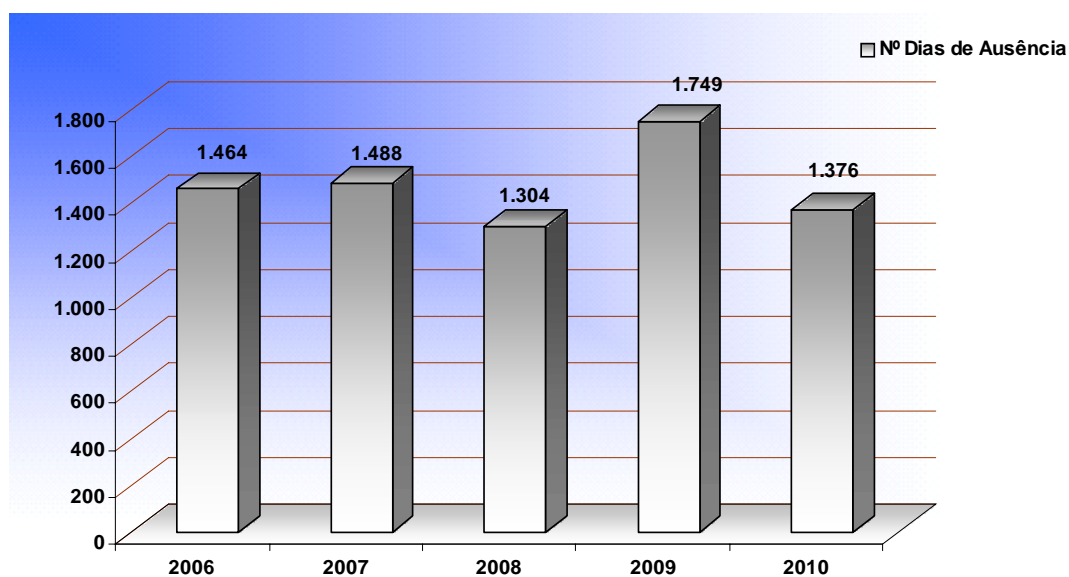
### Horas extraordinárias por género



### Ausências ao trabalho

Em 2010, as ausências ao trabalho no Gabinete de Gestão Financeira registou uma diminuição de 373 dias em relação a 2009.

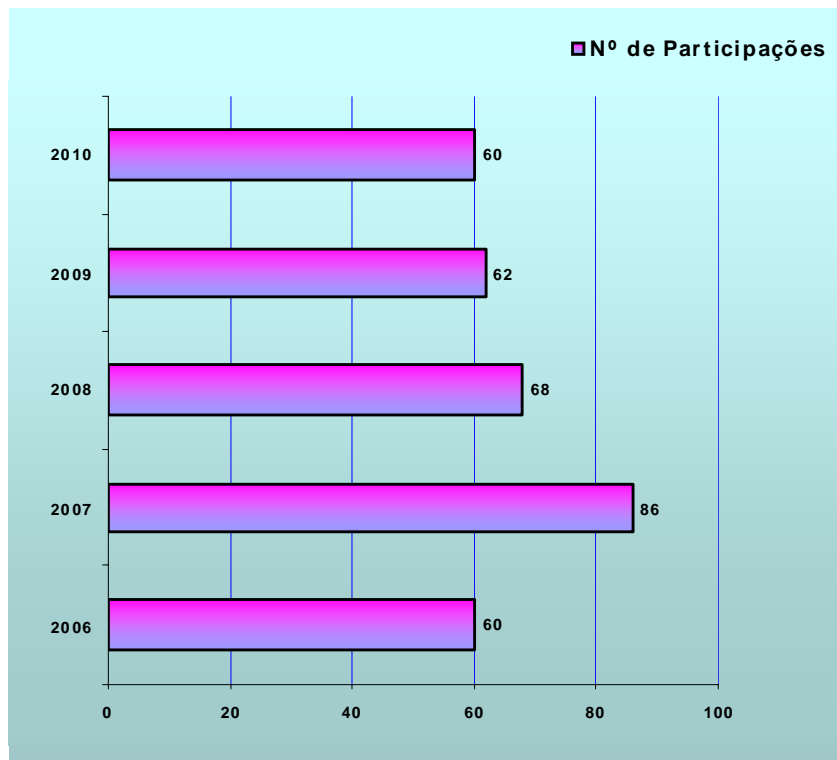
### Dias de ausência



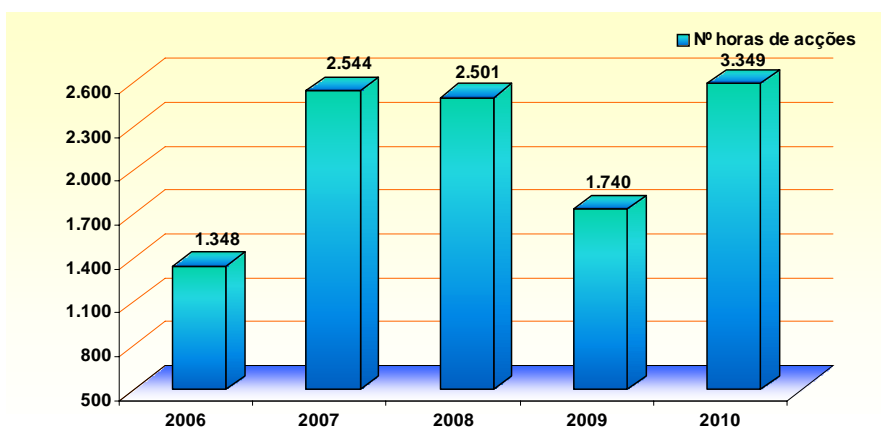
## Formação profissional

O número de participações em actividades de formação em 2010 não sofreu grandes diferenças em relação ao ano anterior, verificando-se porém, um acentuado aumento no número de horas realizadas ( mais 1609).

### Número de participações em acções de formação

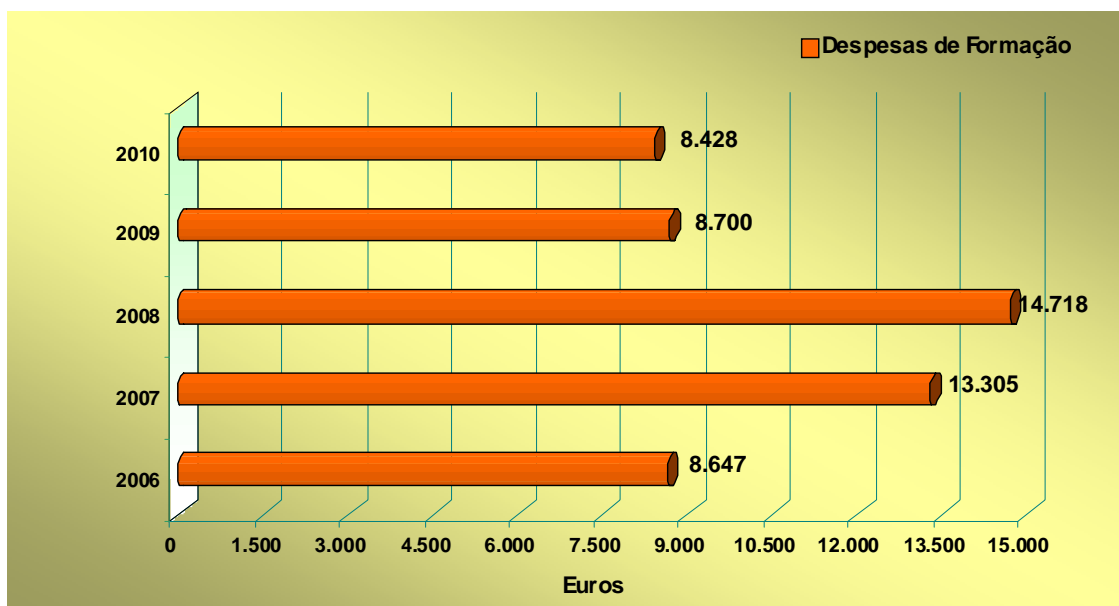


### Número de horas de formação

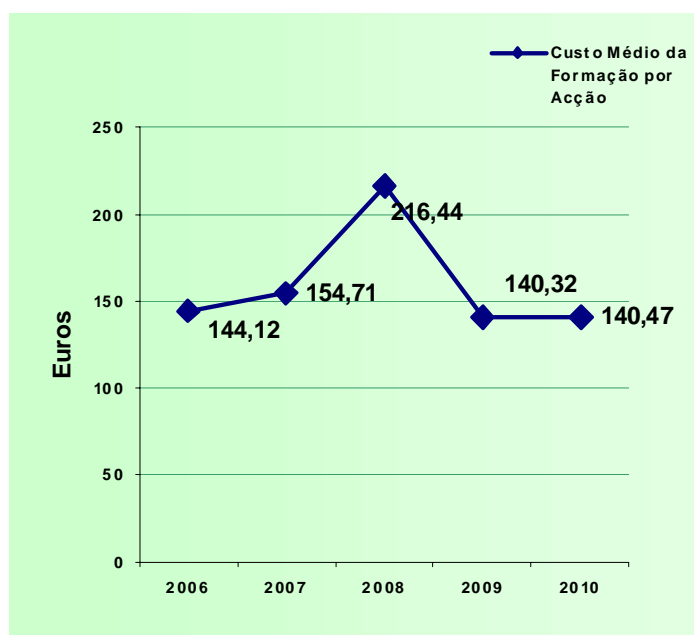


A despesa total com a formação profissional foi inferior a 2009. O custo médio da formação por participante situou-se em 140,47€.

### Despesas totais com a formação profissional

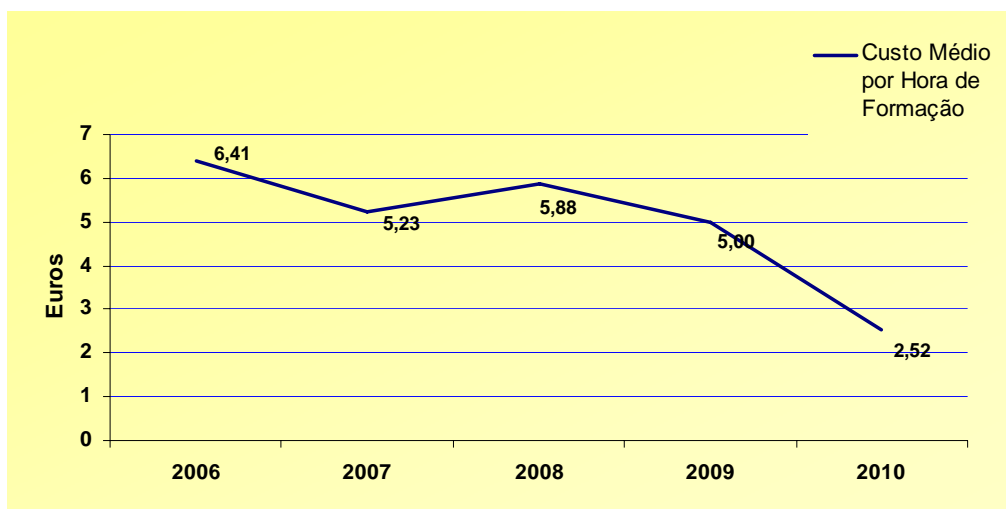


### Custo Médio da formação por participante (em Euros)



Também diminuiu, de forma significativa, o custo médio por hora de formação, tendo passado de 5,80 €, em 2009, para 2,52 €, em 2010.

### Custo médio de formação por hora (em Euros)



Para satisfação das necessidades de formação, recorreu-se, no que respeita às entidades formadoras, não só à Secretaria-geral do ME, mas também a outras entidades a fim de responder da forma mais eficiente às necessidades do serviço no que respeita à qualificação dos seus recursos humanos.

Lisboa, 31 de Março de 2011