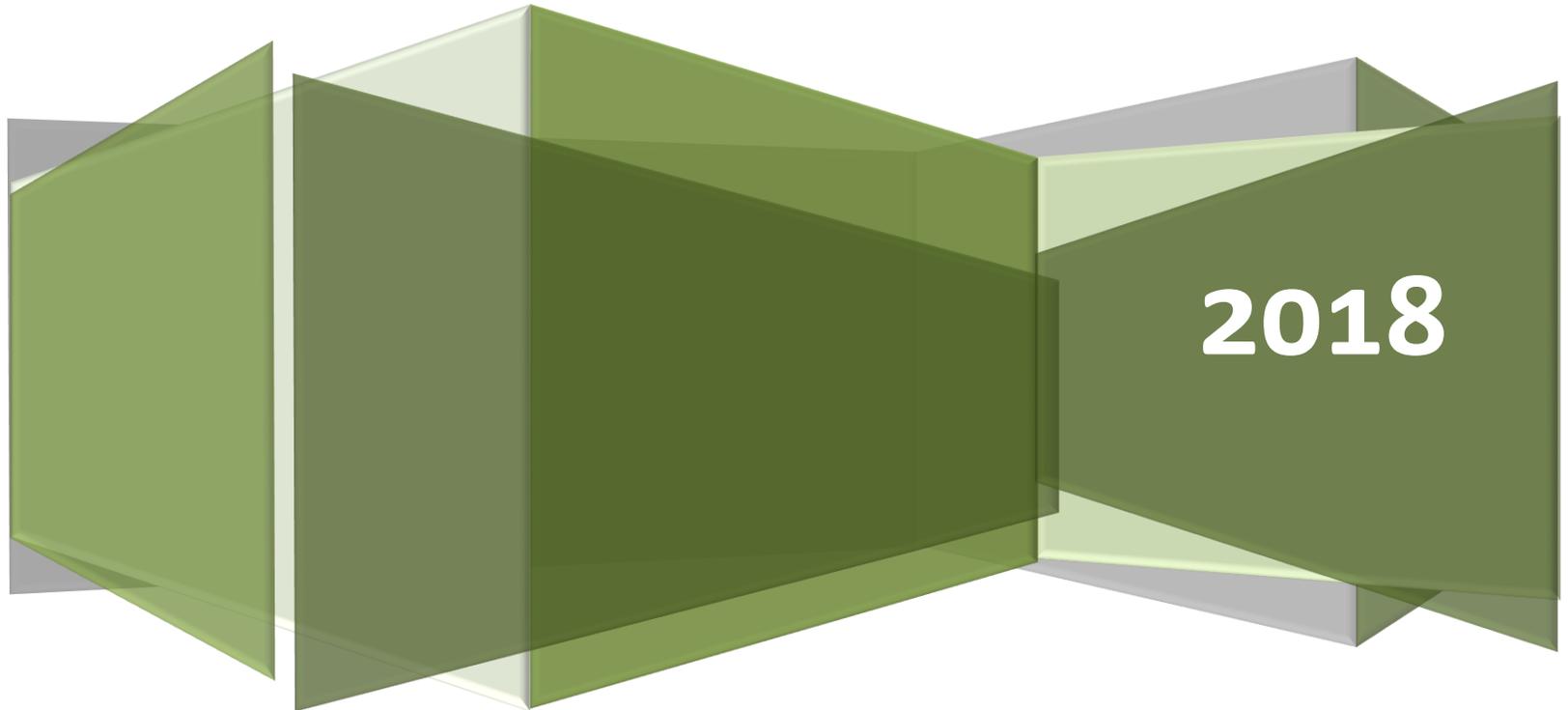


# BALANÇO SOCIAL

Secretaria-Geral



2018

## **FICHA TÉCNICA:**

**Balanço Social 2018**

**Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente e da Transição Energética**

Serviços de Recursos Humanos (SRH)

Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH)

**maio 2019**

# Índice

NOTA PRÉVIA.....	5
CARACTERIZAÇÃO DA SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DO AMBIENTE.....	6
Estrutura Organizacional.....	6
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS da SGMATE.....	7
Vínculo de emprego.....	8
Grupo pessoal/cargo/carreira.....	8
Estrutura etária.....	10
Antiguidade.....	11
Nível de escolaridade.....	11
Trabalhadores estrangeiros.....	13
Trabalhadores portadores de deficiência.....	13
Movimentação.....	13
Saídas.....	13
Admissões.....	14
Prestação de trabalho.....	15
Modalidades de horário de trabalho.....	15
Período normal de trabalho.....	15
Trabalho suplementar.....	16
Absentismo laboral.....	17
Remunerações e encargos.....	18
Estrutura remuneratória.....	18
Encargos remuneratórios.....	20
Encargos com suplementos remuneratórios.....	21
Encargos com prestações sociais.....	21
Segurança e saúde no trabalho.....	22
Acidentes de trabalho.....	22
Formação profissional.....	23
Relações profissionais e de disciplina.....	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS.....	28



## NOTA PRÉVIA

O balanço social, instituído pelo Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro para todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local 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, de forma quantitativa e qualitativa, os dados referentes à realidade dos recursos humanos da organização.

Como ferramenta de gestão permite ainda uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos, de forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da tecnicidade e o desenvolvimento das competências dos seus efetivos.

Este instrumento, inserido no ciclo anual de gestão, é elaborado no 1.º trimestre do ano com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Neste sentido, apresenta-se de seguida o relatório do balanço social da Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente e da Transição Energética, de acordo com os pressupostos definidos pelo Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de outubro, e bem assim, pelas orientações emitidas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

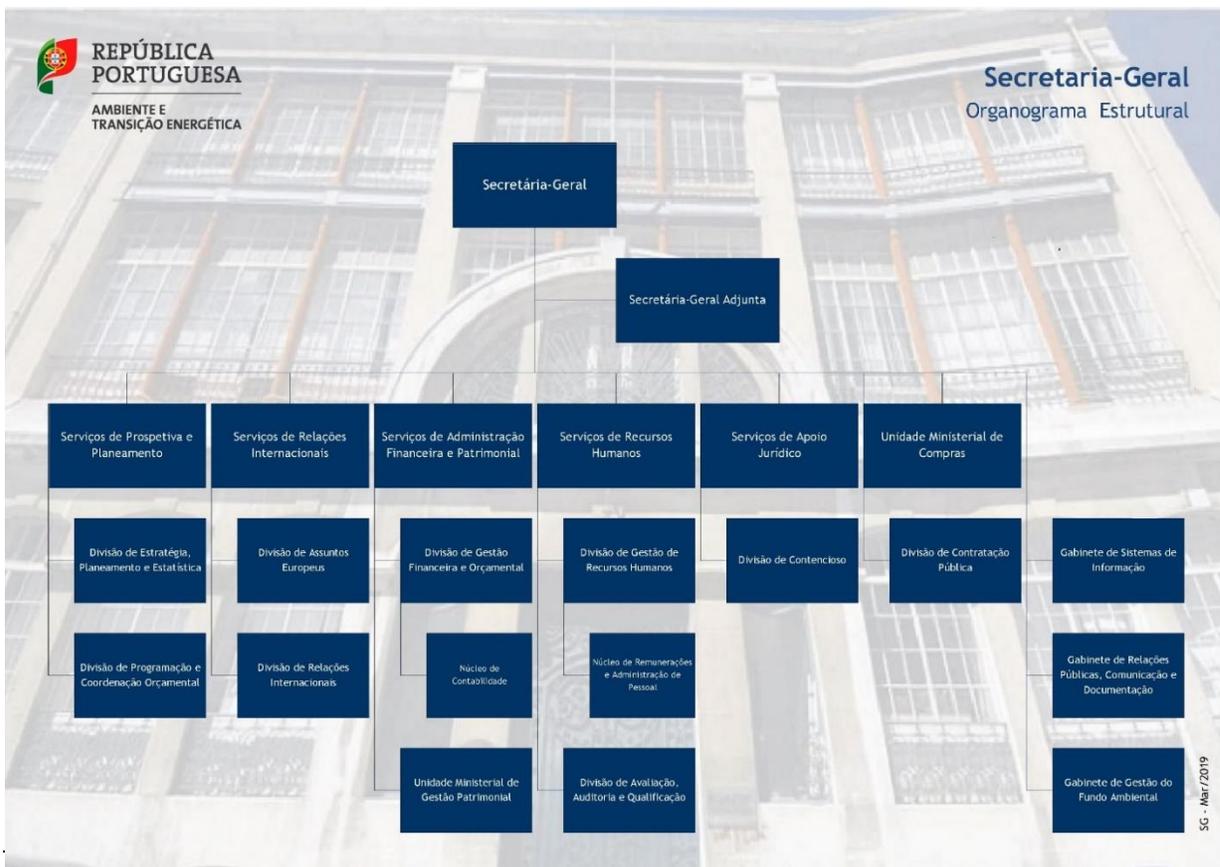
## CARACTERIZAÇÃO DA SECRETARIA-GERAL DO MINISTÉRIO DO AMBIENTE

### Estrutura Organizacional

A Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente e da Transição Energética (SGMATE)<sup>1</sup> é um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa tendo como atribuições o apoio técnico e administrativo aos gabinetes do Ministro do Ambiente e da Transição Energética e seus Secretários de Estado, e ainda atribuições nos domínios do Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais, habitualmente concentrados em Gabinetes autónomos. Para além do referido, a SGMATE assegura ainda a prestação centralizada de serviços comuns, no âmbito da gestão de recursos humanos, financeiros e patrimoniais e de apoio jurídico e contencioso a outros serviços da administração direta integrados no Ministério do Ambiente e da Transição Energética.

No que concerne à estrutura orgânica<sup>2</sup> da SGMATE, a mesma, integra seis unidades orgânicas nucleares<sup>3</sup> e treze unidades flexíveis<sup>4</sup>.

Figura 1 – Organograma da SGMATE



<sup>1</sup> A Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia (SGMAOTE), atual Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente e da Transição Energética (SGMATE), foi criada pelo Decreto-Lei n.º 54/2014, de 25 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 153/2015, de 7 de agosto.

<sup>2</sup> A Portaria n.º 125/2014, de 25 de junho, alterada pela Portaria n.º 264/2015, de 31 de agosto e Portaria n.º 33/2017, de 18 de janeiro, determina a estrutura nuclear e estabelece o número máximo de unidades flexíveis do serviço e as competências das respetivas unidades orgânicas nucleares.

<sup>3</sup> Serviços de Prospectiva e Planeamento, Relações Internacionais, Administração Financeira e Patrimonial, Recursos Humanos, Apoio Jurídico e Unidade Ministerial de Compras.

<sup>4</sup> Divisão de Estratégia e Planeamento, Divisão de Programação e Coordenação Orçamental, Divisão de Assuntos Europeus, Divisão de Relações Internacionais, Divisão de Gestão Financeira e Orçamental, Unidade Ministerial de Gestão Patrimonial, Divisão de Gestão Recursos Humanos, Divisão de Avaliação, Auditoria e Qualificação, Divisão de Contencioso, Divisão de Contratação Pública, Gabinete de Sistemas de Informação, Gabinete de Relações Públicas, Comunicação e Documentação, Gabinete de Gestão do Fundo Ambiental.

### CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS da SGMATE

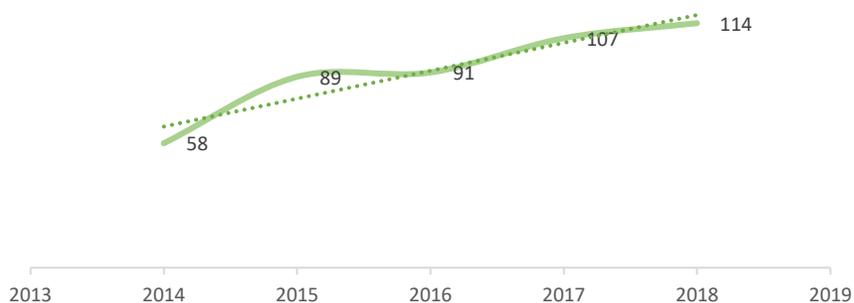
Em 31 de dezembro de 2018, o número de efetivos da SGMATE totalizava 114 trabalhadores, sendo 29% do género masculino e 71% do género feminino. Esta tendência confirma a assimetria existente no âmbito da Administração Pública, em que a taxa de trabalhadores do género feminino é manifestamente superior à taxa de trabalhadores do género masculino.

Quadro 1 – Total de efetivo da SGMATE em 2018 – Distribuição por categoria e género

Categoria		M	F	Total	
				N.º	%
Dirigente Superior 1.º grau		0	1	1	1%
Dirigente Superior 2.º grau		0	1	1	1%
Dirigente intermédio 1.º grau		4	2	6	5%
Dirigente intermédio 2.º grau		5	8	13	11%
Técnico Superior		15	43	58	51%
Informático		3	5	8	7%
Assistente Técnico		4	21	25	22%
Assistente Operacional		2	0	2	2%
<b>Total</b>	<b>N.º</b>	<b>33</b>	<b>81</b>	<b>114</b>	
	<b>%</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Analisando o n.º total de trabalhadores, desde 2014 até 2018, verifica-se uma tendência de evolução crescente do n.º de efetivos da SGMATE, em resultado do alargamento das atribuições cometidas a esta Secretaria-Geral e da consequente necessidade de reforçar os recursos humanos.

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos da SGMATE, de 2014 a 2018



O número médio de trabalhadores em funções foi de 110, tendo presente o total de trabalhadores no início e final do ano de 2018 (107 e 114, respetivamente) para o qual contribuíram as movimentações (entradas e saídas) verificadas ao longo do ano em análise.

#### Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2018

$N.º \text{ Médio Trabalhadores} = [(n.º \text{ trabalhadores início do ano} + n.º \text{ trabalhadores final do ano})/2]$

N.º Médio Trabalhadores 2018 = 110

### Vínculo de emprego

Em 31 de dezembro de 2018, 93 trabalhadores (82%) da SGMATE detinham uma relação jurídica de emprego público consubstanciada em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)<sup>5</sup> e 21 trabalhadores (18%) em regime de comissão de serviço, nos termos do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD)<sup>6</sup>.

Face ao ano de 2017, verificou-se um acréscimo de 7 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e mantiveram-se os 21 trabalhadores em regime de comissão de serviço.

Quadro 2 – Total de efetivos da SGMATE – Distribuição do efetivo por vínculo

Vínculo	2017		2018	
	N.º	%	N.º	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	86	80%	93	82%
Comissão de Serviço	21	20%	21	18%
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>

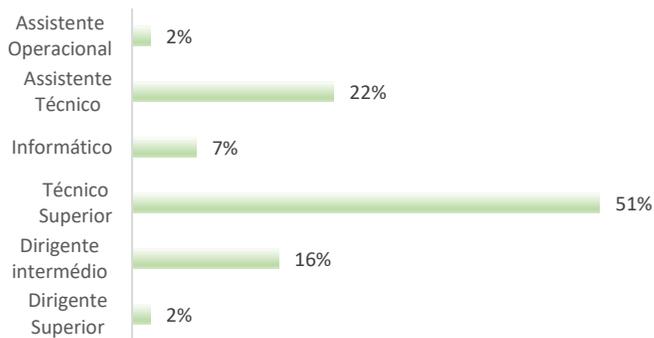
### Grupo pessoal/cargo/carreira

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de técnico superior (58 trabalhadores) com um acréscimo de 7 trabalhadores, face ao ano anterior e de 18 trabalhadores, face ao ano de 2016. Este grupo representa 51% do total de efetivos e é seguido pelo grupo dos assistentes técnicos, com 22% (25 trabalhadores). O grupo de pessoal com menor representatividade corresponde ao de assistente operacional com apenas 2 trabalhadores.

<sup>5</sup> Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

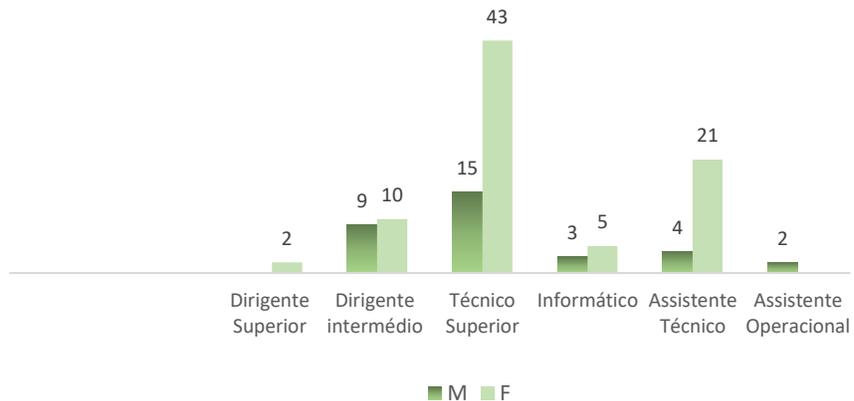
<sup>6</sup> Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

**Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal (carreira/categoria)**



Para além do referido, pode ainda verificar-se a predominância do género feminino (81 em 114), com uma taxa de 71%. Esta circunstância é mais notória nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico, conforme se pode verificar no gráfico seguinte.

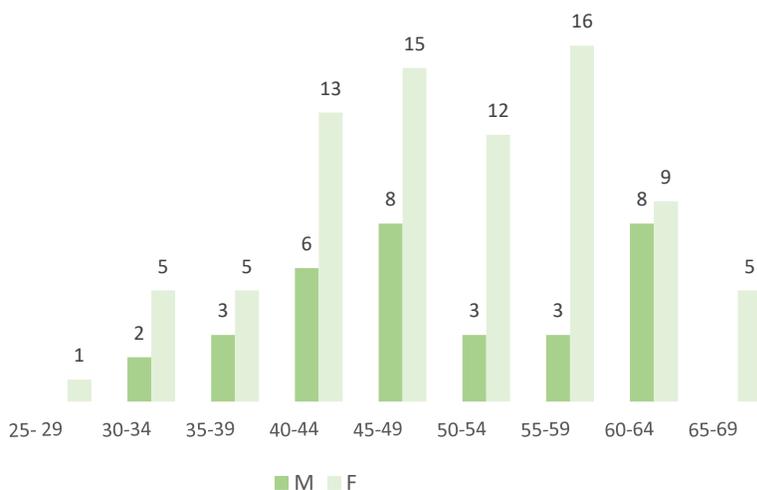
**Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal e género**



## Estrutura etária

Relativamente à estrutura etária, o efetivo da SGMATE situa-se no intervalo compreendido entre os 25 e os 69 anos de idade, com maior representatividade, no caso do género masculino, nos escalões dos 45-49 e dos 60-64 anos (8 trabalhadores em cada um destes escalões) e no género feminino, no escalão dos 55-59 anos (com 16 trabalhadoras).

**Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género**



O nível médio de idade dos trabalhadores da SGMATE é de 50 anos e o leque etário é de 2,31 (isto é, a idade do trabalhador mais idoso é 2,31 vezes superior à idade do trabalhador mais jovem).

O escalão etário que regista maior número de trabalhadores é o compreendido entre os 45-49 anos (23 trabalhadores), logo seguido, *ex aequo*, pelos escalões dos 40-44 e dos 55-59 anos, ambos com 19 trabalhadores.

Estes dados permitem concluir que mais de 69% dos trabalhadores da SGMATE têm mais de 45 anos de idade.

### Indicador 2 – Leque Etário

Leque Etário = (Idade trabalhador mais idoso/Idade trabalhador menos idoso)

Leque Etário 2018 = 2,31

O índice de envelhecimento global é de 36%.

### Indicador 3 - Índice de Envelhecimento

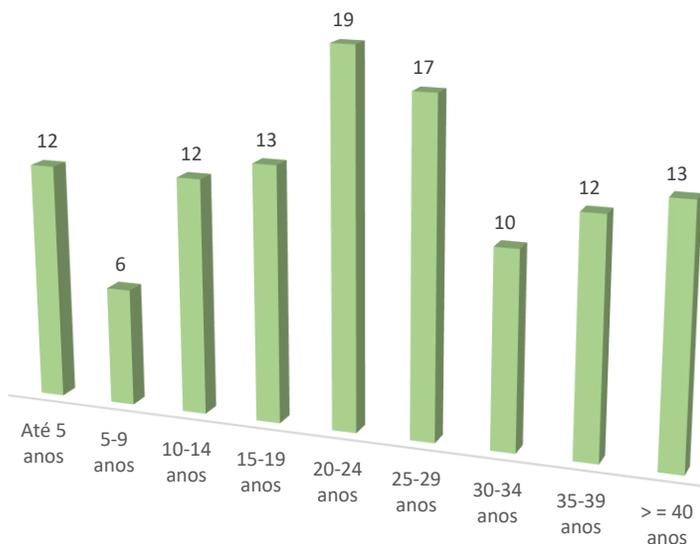
Índice de Envelhecimento = (N.º de trabalhadores com idade >= 55 anos/total efetivo) /x100

Índice de Envelhecimento 2018 = 36%

### Antiguidade

No que se reporta à antiguidade, o intervalo dos 20-24 anos é aquele que reúne maior número de trabalhadores seguido do dos 25-29 anos. O intervalo onde se regista um menor número de trabalhadores situa-se entre 5-9 anos.

Gráfico 5 - Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade



### Nível de escolaridade

Conforme se pode verificar no quadro 3, a formação superior corresponde ao nível habilitacional com maior representatividade, 72% dos trabalhadores, seguido do 11.º e 12.º ano de escolaridade, com 23% dos trabalhadores da SGMATE.

Quadro 3 – Efetivos da SGMATE – Distribuição por nível de escolaridade

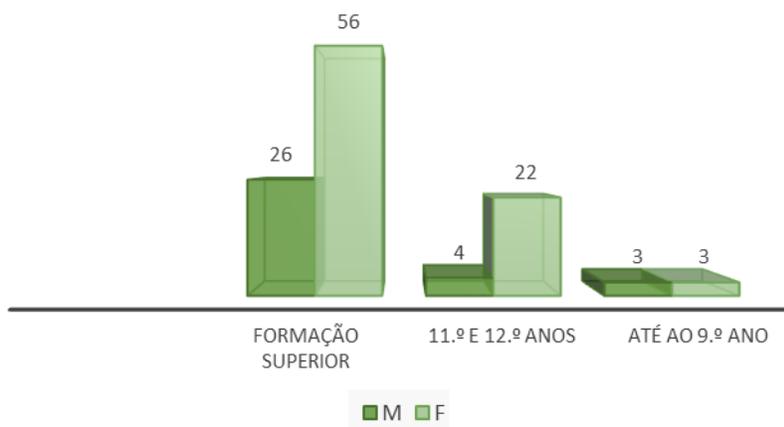
Nível Habilitacional		M	F	Total	
				N.º	%
Formação Superior		26	56	82	72%
11.º e 12.º anos		4	22	26	23%
Até ao 9.º ano		3	3	6	5%
<b>Total</b>	N.º	33	81	114	100%
	%	29%	71%		

Considerando o universo de trabalhadores com formação superior (82), 56 são do género feminino e 26 do género masculino. No apuramento dos dados referentes aos trabalhadores com formação superior foram consideradas as habilitações ao nível de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento, sendo de destacar que o nível habilitacional correspondente à licenciatura reúne o maior número de trabalhadores (66) representando 58% do efetivo da SGMATE.

Quadro 4 – Trabalhadores com formação superior por nível habilitacional e género

Nível Habilitacional		M	F	Total	
				N.º	%
Bacharelato			1	1	1%
Licenciatura		20	46	66	58%
Mestrado		5	9	14	12%
Doutoramento		1		1	1%
<b>Total</b>	N.º	26	56	82	72%

Gráfico 6 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género



O índice de tecnicidade é de 51% e a taxa de habilitação superior é de 71%, o que evidencia o elevado nível técnico existente na SGMATE.

#### Indicador 4 - Índice de Tecnicidade

Índice de Tecnicidade =  $(N.º \text{ técnicos superiores} / \text{total efetivo}) \times 100$

Índice de Tecnicidade 2018 = 51%

#### Trabalhadores estrangeiros

No efetivo dos trabalhadores da Secretaria-Geral, não existem trabalhadores estrangeiros.

#### Trabalhadores portadores de deficiência

Os trabalhadores portadores de deficiência são 7, todos do sexo feminino e distribuídos pelas carreiras de técnico superior (4), assistente técnico (2) e informática (1).

#### Movimentação

Os dados apresentados neste ponto referem-se às saídas e admissões de trabalhadores da SGMATE, durante o ano 2018.

##### Saídas

No período em análise, registou-se a saída de 13 trabalhadores, por cessação da comissão de serviço e mobilidade, entre outros motivos, sendo o índice de saída de 11%. O grupo de pessoal que registou maior número de saídas foi o de técnico superior (6), seguido do assistente técnico (2) e do Informático (1). A estas saídas acrescem a cessação de funções de 4 dirigentes.

#### Indicador 5 - Índice de Saídas

Índice de Saídas =  $(N.º \text{ saídas} / \text{total efetivo}) \times 100$

Índice de Saídas 2018 = 11%

### Admissões

No que concerne a este ponto, em 2018, registou-se a admissão de 21 trabalhadores. À semelhança das saídas, o grupo de pessoal com maior representatividade nas admissões foi o de técnico superior, com a entrada de 17 trabalhadores, seguido em *ex aequo* do assistente técnico (2) e do informático (2).

Registando assim um índice de admissões na ordem dos 18%, foi possível compensar as saídas ocorridas nos grupos de pessoal de técnico superior, assistente técnico e informático, bem como reforçar os recursos humanos da SGMATE.

#### Indicador 6 - Índice de Admissões

Índice de Admissões =  $(N.º \text{ Admissões} / \text{total efetivo}) \times 100$

Índice de Admissões 2018 = 18%

A taxa de reposição que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas foi de 162%. Este resultado vai de encontro a política de reforço do número de efetivos da SGMATE durante o ano de 2018.

#### Indicador 7 - Taxa de Reposição

Taxa de Reposição =  $(N.º \text{ admissões} / N.º \text{ saídas}) \times 100$

Taxa de Reposição 2018 = 162%

Apesar da taxa de reposição de efetivos ser elevada, não foi possível recrutar o total de efetivos previstos no mapa de pessoal de 2018, sendo que, a 31 de dezembro, 15 postos de trabalho (6 técnicos superiores, 4 assistentes técnicos, 3 assistentes operacionais e 2 especialistas de informática) não estavam ocupados.

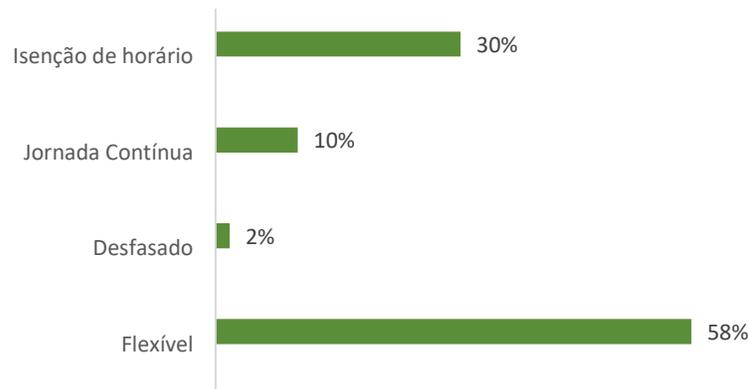
## Prestação de trabalho

### Modalidades de horário de trabalho

As modalidades de horário de trabalho praticadas na SGMATE, no período em análise, foram o horário flexível, o horário desfasado, a jornada contínua e a isenção de horário.

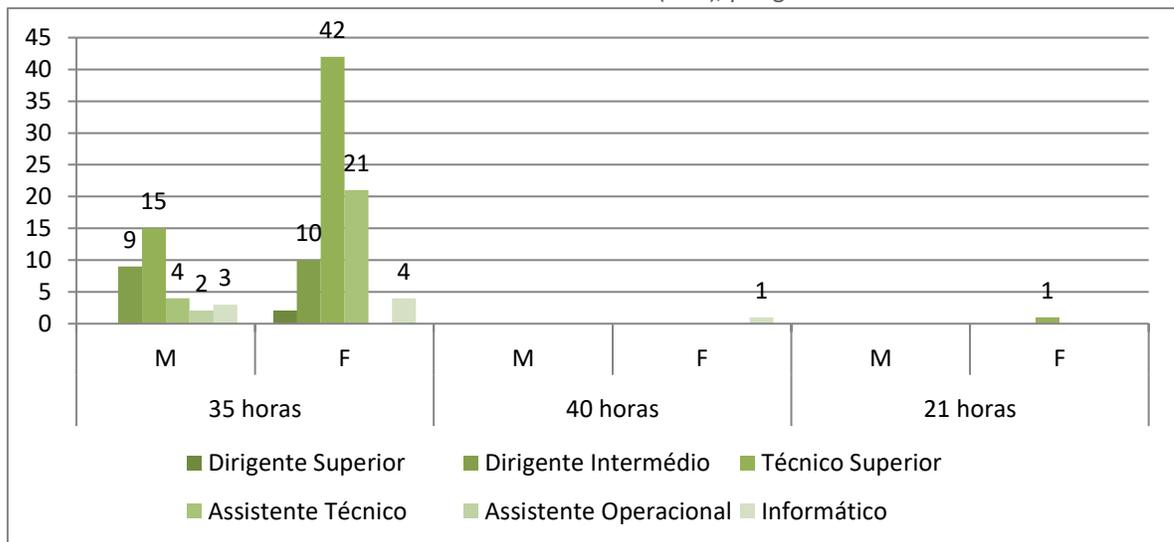
Na SGMATE a modalidade de horário de trabalho tipo é o horário flexível com uma representatividade de 58% dos trabalhadores (66), 30% dos trabalhadores (34) têm isenção de horário, 10% (12) praticam horário de jornada contínua e 2% (2) o horário desfasado.

**Gráfico 7 - Modalidade de horário de trabalho (%)**



### Período normal de trabalho

**Quadro 5 – Período normal de trabalho (PNT), por género e carreira**



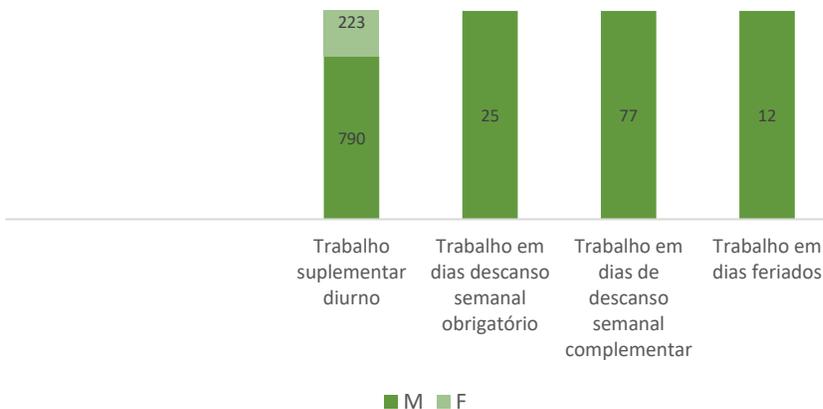
Dos 114 trabalhadores a exercer funções a 31 de dezembro, apenas dois não tinham como período normal de trabalho as 35 horas semanais, 1 técnica superior que trabalha a tempo parcial (21 horas semanais) e 1 técnica de informática, cujo horário de trabalho é de 40 horas semanais.

### Trabalho suplementar

No decurso do ano 2018 foram realizadas 1127 horas de trabalho suplementar, maioritariamente em dias úteis diurnos (1013 horas) e realizadas por trabalhadores do sexo masculino (904 horas).

Em dias de descanso semanal obrigatório foram prestadas 25 horas de trabalho suplementar e em dias de descanso semanal complementar 77. Foram ainda realizadas 12 horas de trabalho suplementar em dias feriados.

**Gráfico 8 - Número de horas de trabalho suplementar por género**



**Quadro 6 – Distribuição de horas de trabalho suplementar por categoria, em 2017 e 2018**

Categoria	2017		2018	
	N.º	%	N.º	%
Técnico Superior	142	12%	345	30,7%
Informático	105	8%	23	2,0%
Assistente Operacional	982	80%	759	67,3%
<b>Total</b>	1229	100%	1127	100%

De destacar que, face ao ano anterior, em 2018, registou-se um aumento significativo no trabalho suplementar realizado pelos técnicos superiores (de 142 horas para 345) e diminuição no trabalho suplementar realizado pelos informáticos e assistentes operacionais. Em termos globais, verifica-se ainda uma diminuição de 102 horas no cômputo geral de horas de trabalho suplementar.

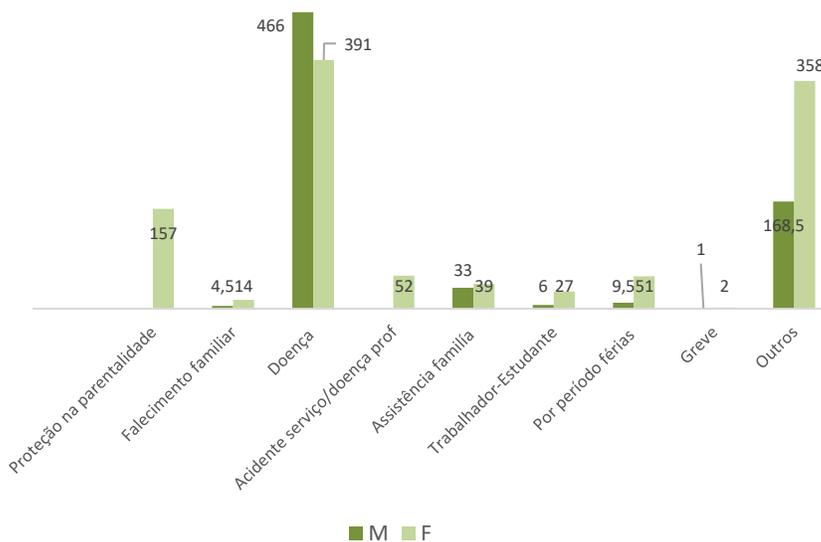
### Absentismo laboral

Em 2018, atingiu-se uma taxa de absentismo<sup>7</sup> de 6%.

No que diz respeito à análise do absentismo por género, verifica-se que os homens faltaram 688,5 dias no ano, enquanto as mulheres registaram 1091 dias de ausência ao trabalho.

O número total de dias de ausência foi de 1779,5 dias (mais 78,5 dias do que no ano de 2017), sendo as faltas por doença (857 dias), a principal causa de ausência ao trabalho.

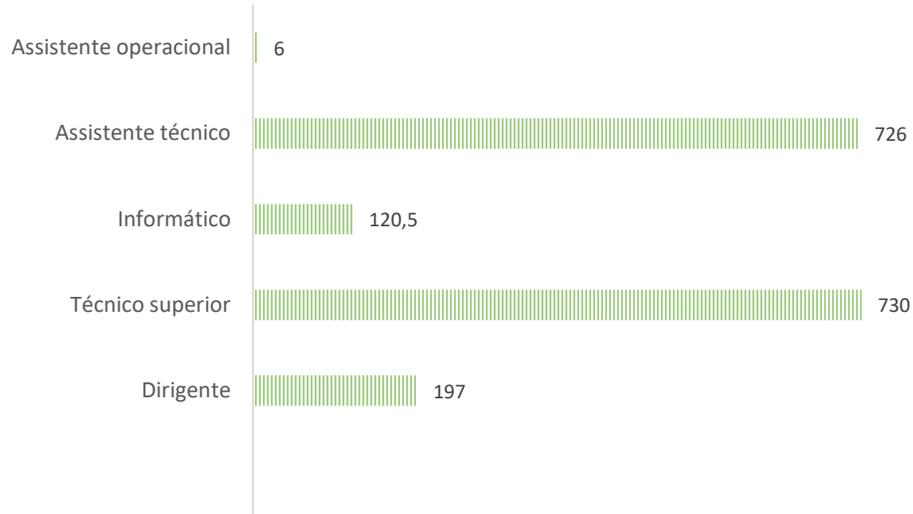
Gráfico 9 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género



Em termos globais, os técnicos superiores são os que contabilizam mais dias de ausência (730 dias), seguidos dos assistentes técnicos (726 dias).

<sup>7</sup> Total de dias de ausência de todos os trabalhadores da SGMATE/Total de dias potenciais de trabalho X 100.

**Gráfico 10 - Distribuição do n.º de dias de ausências, por grupo de pessoal**



## Remunerações e encargos

### Estrutura remuneratória

No que concerne à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores da SGMATE, foi tida em consideração a remuneração, salário base líquido e suplementos regulares de natureza permanente (excluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais).

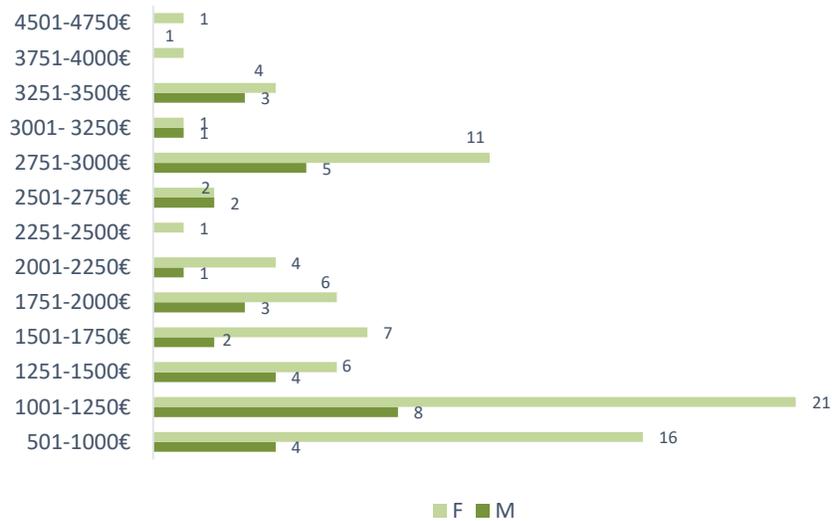
A estrutura remuneratória na SGMATE varia entre os escalões 501-1000 euros e 4501-4750 euros. Em termos percentuais, constata-se que a parte mais significativa dos trabalhadores (25%) situa-se no escalão remuneratório 1001-1250 euros.

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores da SGMATE, identificou-se como vencimento mínimo, o valor de 678,28 euros referente ao género masculino e 683,13 euros no que diz respeito ao género feminino. No que concerne aos valores máximos, apuraram-se os valores de 4512,09 euros para o género feminino e 3.298,46 euros para o género masculino.

Quadro 7 – Remuneração mínima e máxima, por género

Remuneração	Masculino (€)	Feminino (€)
Mínima	678,28	683,13
Máxima	3298,46	4512,09

**Gráfico 11 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género**



A amplitude do leque salarial líquido, ou seja, a diferença entre o vencimento líquido mais alto e o mais baixo, é de 3.833,81 euros, incluindo dirigentes, isto é, a remuneração líquida mais elevada é 6,6 vezes superior à remuneração líquida mais baixa.

**Indicador 8 - Leque Salarial Líquido**

Leque Salarial Líquido = (Maior remuneração líquida/Menor remuneração líquida)

Leque Salarial Líquido = 6,6

De referir ainda que o leque salarial por género, corresponde, no género masculino, a 4,8 e no género feminino a 6,6.

**Indicador 9 - Leque Salarial Líquido, por género**

Leque Salarial Líquido	
Masculino	4,8
Feminino	6,6

Encargos remuneratórios

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram em 2018, 3.522.728,56 euros, traduzindo um aumento de 278.504,29 euros face ao ano de 2017. O maior aumento verificou-se na classificação “remuneração base”, influenciado quer pelo aumento de efetivos, quer pelas alterações de posicionamento remuneratório permitidas a partir de 1 de janeiro de 2018, no âmbito da Lei que aprovou o Orçamento do Estado para 2018.

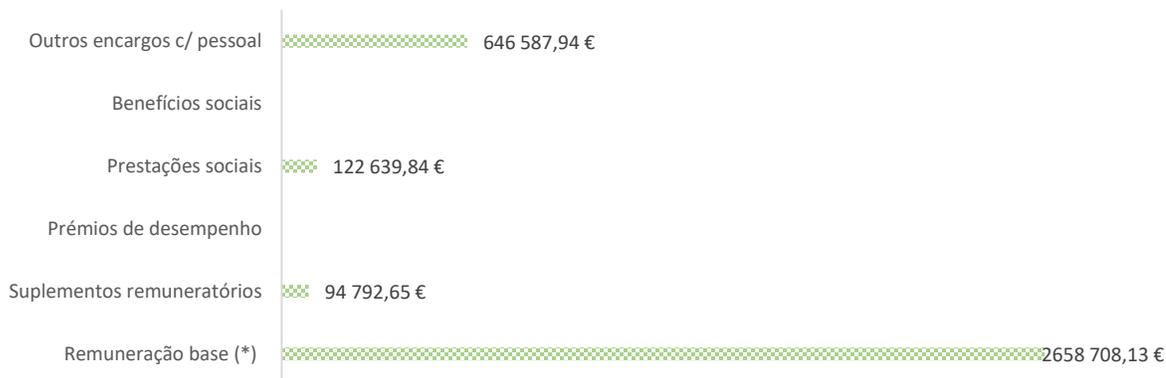
Quadro 8 – Comparação anual encargos remuneratórios com os trabalhadores

Encargos Anuais com Pessoal	2017		2018		↕
	€	%	€	%	
Remuneração base (*)	2 445 480,06 €	75%	2 658 708,13 €	75%	213 228,07 €
Suplementos remuneratórios	90 548,05 €	3%	94 792,65 €	3%	4 244,60 €
Prémios de desempenho		0%		0%	
Prestações sociais	105 620,32 €	3%	122 639,84 €	4%	17 019,52 €
Benefícios sociais		0%			
Outros encargos c/ pessoal	602 575,84 €	19%	646 587,94 €	18%	44 012,10 €
<b>Total</b>	<b>3 244 224,27 €</b>	<b>100%</b>	<b>3 522 728,56 €</b>	<b>100%</b>	<b>278 504,29 €</b>

(\*) Inclui o subsídio de férias e o subsídio de Natal

De salientar que a rubrica “Outros encargos com pessoal”, abrange as indemnizações por férias vencidas e não gozadas, os encargos da entidade patronal com a CGA e com a Segurança Social e o suplemento de lavagem de viaturas.

Gráfico 12 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2018, por rubrica



Encargos com suplementos remuneratórios

Em 2018, o encargo com os suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores foi de 94.792,65 euros, registando um aumento de 4.244,60 euros comparativamente ao ano anterior.

O suplemento remuneratório que traduz o encargo mais elevado é o das despesas de representação com 67.234,96 (71%), seguido do encargo com as ajudas de custo com 13.392,97 euros (14%).

Quadro 9 – Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios

Encargos Suplementos Remuneratórios	2017	%	2018	%	↕
	€	%	€	%	
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	5 658,95 €	6%	7 568,03 €	8%	1 909,08 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	1 984,46 €	2%	1 627,65 €	2%	- 356,81 €
Abono para falhas	1 397,90 €	2%	2 577,20 €	3%	1 179,30 €
Ajudas de custo	12 905,03 €	14%	13 392,97 €	14%	487,94 €
Representação	66 548,40 €	74%	67 234,96 €	71%	686,56 €
Secretariado	1 349,02 €	1%	1 399,56 €	1%	50,54 €
Outros suplementos	704,29 €	1%	992,28 €	1%	287,99 €
<b>Total</b>	<b>90 548,05 €</b>	<b>100%</b>	<b>94 792,65 €</b>	<b>100%</b>	<b>4 244,60 €</b>

Encargos com prestações sociais

O total anual de encargos com prestações sociais foi de 122.639,84 euros, refletindo um aumento de 17.019,52 euros, face ao ano anterior, sendo o subsídio de refeição e os no âmbito da parentalidade os que mais contribuíram para esse aumento.

O maior encargo no âmbito das prestações sociais, representa 93% do total destes encargos e foi destinado ao pagamento de subsídios de refeição, num total de 113.800,33 euros.

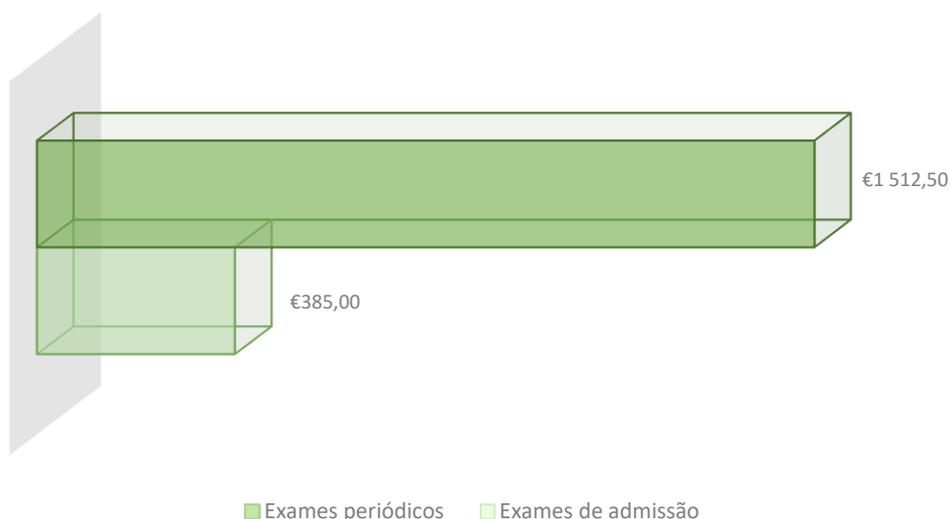
Quadro 10 – Comparação anual de encargos com prestações sociais

Encargos Anuais com Prestações Sociais	2017	%	2018	%	↕
	€	%	€	%	
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	457,42 €	1%	2 784,75 €	2%	2 327,33 €
Abono de família	5 678,09 €	5%	6 054,76 €	5%	376,67 €
Subsídio de refeição	99 484,81 €	94%	113 800,33 €	93%	14 315,52 €
<b>Total</b>	<b>105 620,32 €</b>	<b>100%</b>	<b>122 639,84 €</b>	<b>100%</b>	<b>17 019,52 €</b>

## Segurança e saúde no trabalho

O serviço de medicina no trabalho registou um encargo de 1.897,50 euros, sendo que desse total, 1.512,50 euros se referem ao encargo com a realização de exames periódicos dos trabalhadores da SGMATE e 385,00 euros a exames de admissão de novos trabalhadores.

Gráfico 13 - Encargos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho



## Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2018, registaram-se 2 acidentes de trabalho com 2 trabalhadoras e ocorreram *in itinere*. Os acidentes registados originaram 52 dias de ausência ao trabalho, com incapacidade temporária absoluta.

Quadro 11 – Acidentes de Trabalho

Descrição	N.º	Dias de Ausência	Incapacidade Temporária Absoluta	Transitados do ano anterior
Acidentes de Trabalho	2	52	2	0

Em face dos dados apurados, registou-se uma taxa de incidência de acidentes de trabalho de 1,75%.

Indicador 10 - Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho

Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho = (N.º de Acidentes de Trabalho/Total Efetivo) X100

Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho = 2%

## Formação profissional

Considerando a importância da formação profissional como um meio e ferramenta indispensáveis ao desenvolvimento dos recursos humanos, a SGMATE consciente de que as pessoas são de facto o elemento capital das organizações, promoveu a realização e participação dos seus trabalhadores em diversas ações de formação.

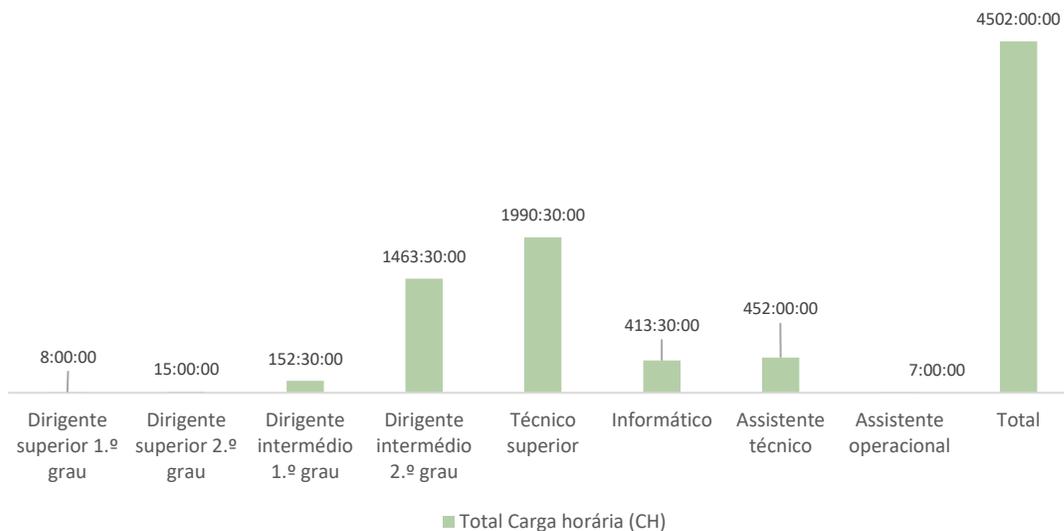
De acordo com os elementos constantes do quadro nº 12 e gráfico 14 constata-se que a formação profissional envolveu todos os grupos profissionais, com um total de 337 participações em ações de formação internas e 71 participações em ações de formação externas.

O grupo profissional com maior número de participações em ações de formação foi o técnico superior, 211 participações que correspondem a 1990:30 horas de formação, seguido dos dirigentes (superiores e intermédios) com um total de 102 participações, perfazendo 1639 horas.

Quadro 12 – Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo, cargo, carreira segundo o tipo de ação

N.º de participações e de participantes	Ações internas (AI)		Ações externas (AE)		Total AI+AE		
	N.º de participações	%	N.º de participações	%	N.º de participações	%	N.º de participantes
Dirigente superior 1.º grau	3	1%		0%	3	1%	1
Dirigente superior 2.º grau	3	1%	1	1%	4	1%	1
Dirigente intermédio 1.º grau	22	7%	3	4%	25	6%	6
Dirigente intermédio 2.º grau	65	19%	5	7%	70	17%	17
Técnico superior	166	49%	45	63%	211	52%	53
Informático	27	8%	9	13%	36	9%	9
Assistente técnico	50	15%	8	12%	58	14%	24
Assistente operacional	1	0%	0	0%	1	0%	1
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>	<b>408</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>
					<b>Total efetivo</b>		<b>114</b>

Gráfico 14- Horas despendidas em formação, durante o ano, por grupo de pessoal



No que respeita à participação nas ações de formação realizadas no ano 2018, realizaram-se um total de 408 participações, sendo 337 em ações internas e 71 em ações externas, participações estas que totalizaram 4502 horas.

Quadro 13 – Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Participações em Ações de Formação	< 30 horas	30-59 horas	60-119 horas	>=120 horas	Total
Internas	332	0	0	5	<b>337</b>
Externas	64	6	0	1	<b>71</b>
<b>Total</b>	<b>396</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>408</b>

A participação em ações de formação com duração inferior a 30 horas, representou 97% do total de participações em ações de formação.

Em 2018, em média, cada trabalhador teve 40 horas de formação.

Quadro 14 – Comparação anual das participações em ações de formação e as horas despendidas

Participações em Ações de Formação	2017	2018	↕
Internas	148	337	189
Externas	82	71	-11
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>408</b>	<b>178</b>
<b>Total horas despendidas</b>	<b>1945:30:00</b>	<b>4502:00:00</b>	<b>2556:30:00</b>

De 2017 para 2018 houve um acréscimo de 178 no número total de participações em ações de formação.

O investimento em ações de formação, no período em análise, foi de 9.575,58 euros, desses, 5.880,55 euros foram investidos em ações internas e 3.695,03 euros em ações externas.

Quadro 15 – Investimento em formação por tipo de ação

Tipo de ação	Valor (€)
Ações internas	5 880,55 €
Ações externas	3 695,03 €
<b>Total</b>	<b>9 575,58 €</b>

A taxa de investimento em formação em 2018, que se traduz no rácio do valor total anual de despesas de formação e total de encargos com pessoal, foi de 0,2%.

Indicador 11 - Taxa de Investimento em Formação

Taxa de Investimento em Formação (Total das Despesas Anuais com Formação/Total de Encargos com Pessoal) X100

Taxa de Investimento em Formação = 0,2 %

## Relações profissionais e de disciplina

No ano de 2018, registaram-se 6 trabalhadores sindicalizados, número igual ao ano anterior. Os trabalhadores sindicalizados representam 5% do total de efetivos da SGMATE.

No âmbito disciplinar, no ano 2018, não foram instaurados processos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em 2018, mantém-se a tendência crescente do efetivo da SGMATE, registando-se um efetivo de 114 trabalhadores a 31 de dezembro, isto é, um aumento de 7 trabalhadores, face ao ano anterior;

O efetivo da SGMATE é maioritariamente feminino (71%). A média de idade situa-se nos 50 anos;

O índice de envelhecimento é de 36%;

O intervalo de antiguidade dos 20-24 anos é o que reúne o maior número de trabalhadores;

Cerca de 72% dos trabalhadores da SGMATE possuem formação superior;

O índice de tecnicidade situa-se nos 51%;

Considerando o número de saídas (13) e o número de entradas (21), foi possível alcançar uma taxa de reposição de 162%;

Na SGMATE as carreiras com maior representatividade são a carreira de técnico superior (51%) e de assistente técnico (22%);

No que se refere ao absentismo, em 2018, registou-se uma taxa de 6%;

De assinalar que, em 2018, registou-se uma diminuição de 102 horas no cômputo geral de horas de trabalho suplementar comparativamente ao ano anterior;

Os encargos remuneratórios em 2018, traduziram-se em 3.522.728,56 euros, registando-se um aumento na ordem dos 278.504,29 euros, sendo o crescimento mais significativo na rubrica “remuneração base”;

No âmbito da formação profissional, verificou-se um aumento do número de ações de formação (mais 178), atingindo-se uma média de 40 horas de formação por trabalhador e uma taxa de participação em ações de formação de 98%.

Em termos disciplinares, não foram instaurados quaisquer processos neste âmbito.

## SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS

Indicadores	2018
Efetivo	114
N.º médio de trabalhadores em funções	110
Índice de tecnicidade	51%
Média de idades	50
Leque etário	2,31
Índice de envelhecimento	36%
Índice de admissões	18%
Índice de saídas	11%
Taxa de reposição	162%
Taxa de absentismo	6%
Dias de ausência	1780
Leque salarial ilíquido	6,6
Leque salarial ilíquido masculino	4,8
Leque salarial ilíquido feminino	6,6
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	2%
Taxa de participação em formação profissional	98%
N.º médio de horas de formação/trabalhador	40
Taxa de investimento em formação	0,2%