

ÍNDICE

I.	Introdução	3
ii.	Caracterização dos recursos humanos	5
1.	Mapa de pessoal.....	5
2.	Evolução de efetivos	6
3.	Distribuição por género	8
4.	Estrutura etária.....	10
5.	Nível de antiguidade.....	12
6.	Estrutura habilitacional	13
7.	Trabalhadores deficientes	14
8.	Trabalhadores estrangeiros	14
iii.	Movimento de pessoal	15
1.	Admissões e regressos.....	15
2.	Saídas.....	15
iv.	Alteração de situação profissional.....	16
1.	Concursos de pessoal	16
2.	Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de produtividade	16
v.	Prestação de trabalho e absentismo	17
1.	Modalidades de horário praticado	17
2.	Trabalho suplementar.....	18
3.	Absentismo	19
vi.	Relações profissionais e de disciplina	20
1.	Relações profissionais.....	20
2.	Disciplina.....	20
vii.	Higiene e segurança no trabalho	21
1.	Acidentes	21
2.	Ações de formação e sensibilização	21
viii.	Formação profissional	22
ix.	Encargos com pessoal e formação.....	24
1.	Encargos com pessoal.....	24
2.	Estrutura remuneratória.....	25
3.	Encargos com formação	26
4.	Encargos com ação social	26
x.	Considerações finais	27
	Organograma.....	28
	Anexos	29
	Variação dos indicadores de gestão.....	30

I. INTRODUÇÃO

O Balanço Social consagrado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro constitui um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos dos serviços e organismos, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, e visa traduzir, com indicadores claros e objetivos e através de dados qualitativos e quantitativos, a situação social da organização e dos recursos humanos do Organismo.

A importância deste instrumento veio a ser reforçada pelas normas vertidas na *alínea c)* do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011 de 22 de dezembro e 68/2013, de 29 de agosto (consagra o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado), e pela *alínea e)* do n.º 1 do artigo 8.º, em conjugação com o disposto na *alínea a)* do n.º 1 do artigo 31.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro (estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho da Administração Pública).

Para além dos indicadores de 2015, que apresentavam em 31 de dezembro desse ano, 49 colaboradores, disponibiliza-se, ainda, uma análise comparativa dos últimos dois anos desses mesmos indicadores, o que permite evidenciar, para além de outras questões importantes, a continuidade do esforço desenvolvido na evolução profissional dos seus efetivos aliado ao aumento da sua qualificação, contribuindo, assim, para o desenvolvimento das respetivas competências.

Esta informação permite caracterizar socialmente este serviço, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e os pontos mais frágeis da gestão de recursos humanos, uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos do Instituto da Defesa Nacional e corrigir as estratégias delineadas e perspetivar a sua evolução.

Instituto da Defesa Nacional, 20 de março de 2016

O Diretor do IDN

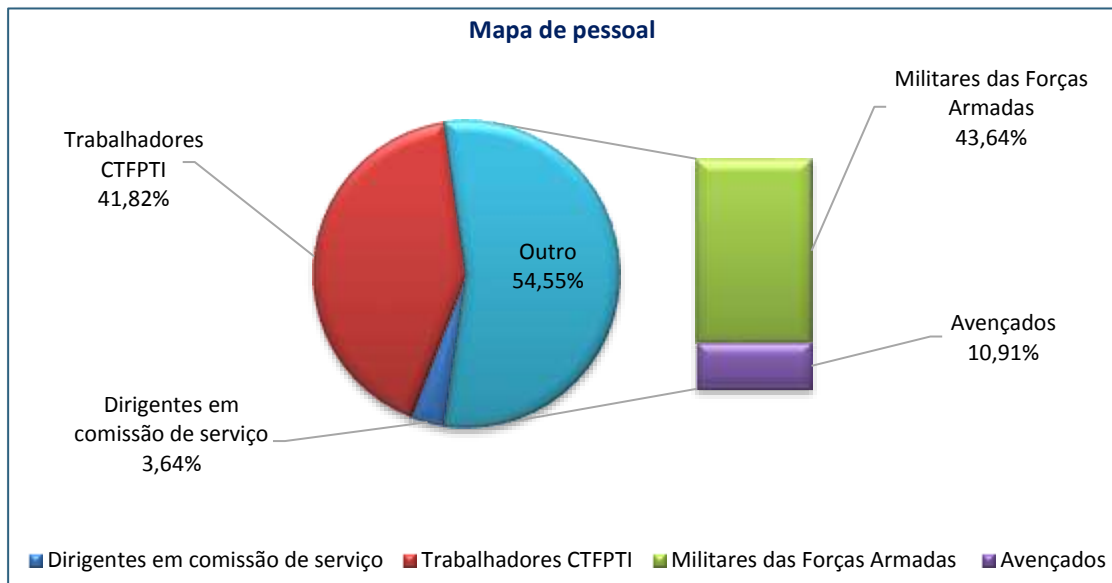
Vitor Daniel Rodrigues Viana
Major-General

II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1. MAPA DE PESSOAL

Em 31 de dezembro de 2015, registaram-se 49 postos de trabalho ocupados do mapa de pessoal do Instituto da Defesa Nacional, caracterizados, percentualmente, da forma seguinte:

Gráfico 1



Essas percentagens traduzem-se nos números seguintes:

- ✓ 2 dirigentes em comissão de serviço no âmbito da LTFP (englobam 1 militar em cargo dirigente superior de 1º grau e 1 civil em cargo dirigente intermédio de 1º grau);
- ✓ 23 trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado;
- ✓ 24 militares das Forças Armadas (de nomeação definitiva).

Acresce ainda, aos 49 trabalhadores do mapa de pessoal, a colaboração de 6 contratados em regime de prestação de serviços, por avença.

De referir que o IDN dispõe, ainda, de uma dotação máxima de um chefe de equipa multidisciplinar, podendo ser equiparado a diretor de serviços, estando o cargo ocupado por um técnico superior do seu mapa de pessoal, que não acresce ao número de efetivos.¹

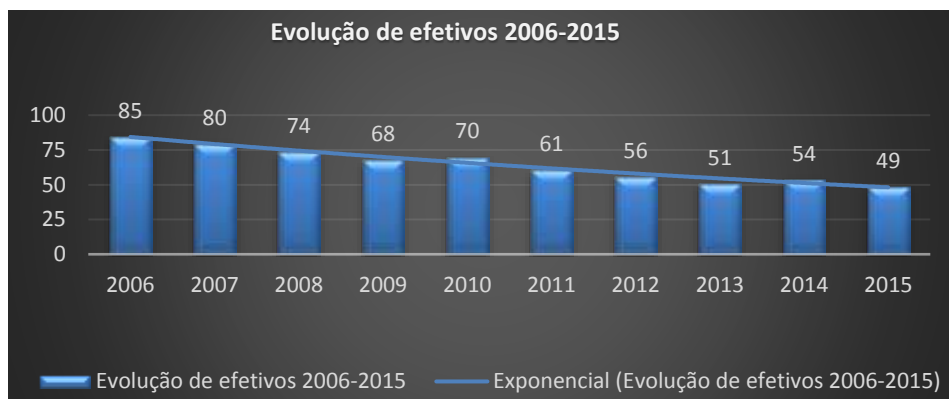
¹ Vide artigo 3.º da Portaria n.º 282/2015, de 15 de setembro e Despachos n.º 11370/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 199 de 12 de outubro de 2015 e n.º 12482/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2016.

2. EVOLUÇÃO DE EFETIVOS

O número de efetivos em funções no IDN tem vindo a diminuir nos últimos anos. Entre 1 de janeiro de 2008 e 31 de dezembro de 2015 o IDN passou de 80 colaboradores para 49 em efetividade de funções.

O gráfico seguinte é elucidativo da variação verificada no último decénio, em matéria de recursos humanos, assinalando uma diminuição gradual do número total de efetivos em funções no IDN.

Gráfico 2



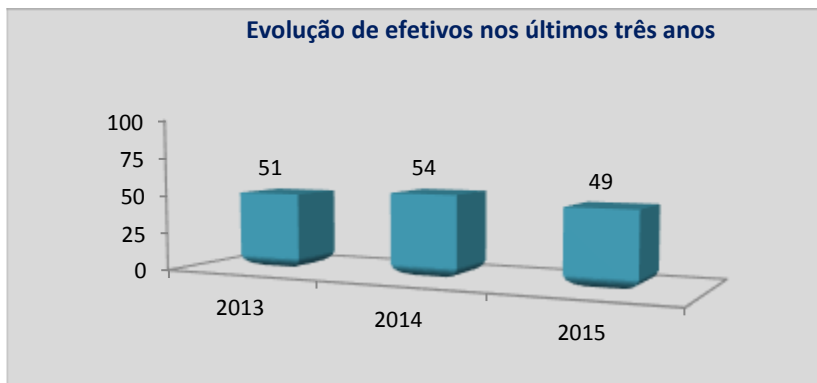
Esta diminuição de efetivos é explicada, ao nível de pessoal civil, pelas aposentações e por procedimentos de mobilidade para outros serviços e, ao nível de pessoal militar das Forças Armadas, por um constante movimento de entradas e saídas de pessoal a desempenhar funções no IDN, em comissão normal.

O decréscimo de 9,26% do número de colaboradores, face a igual período de 2014, resulta em termos de política de gestão de recursos humanos, numa movimentação de pessoal, maioritariamente militar, assinalando-se a conclusão de um procedimento concursal de ingresso bem como vários procedimentos de mobilidade, no sentido de colmatar os movimentos de saída de recursos verificados ao nível de pessoal civil.

Para o efeito, foram realizados 3 pedidos de mobilidade interna e 1 procedimento de mobilidade intercarreiras entre serviços.

Vejamos no gráfico subsequente, como é apresentada a variação do número de trabalhadores nos últimos 3 anos, à data de 31 de dezembro.

Gráfico 3



No universo de colaboradores do IDN, os trabalhadores de contrato de trabalho de funções públicas por tempo indeterminado são, predominantemente das carreiras de assistente técnico, com um total de 10 efetivos, correspondente a 18,18%, de técnico superior com 8 efetivos, correspondente a 14,55%, sendo a terceira carreira mais representada a de assistente operacional, com um total de 9,09% (5 efetivos).

A distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira é a constante do gráfico n.º 4, que segue.

Gráfico 4



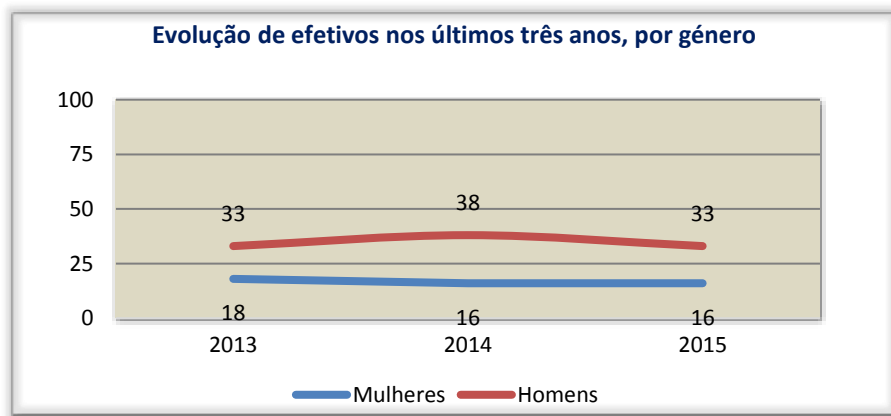
3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Comparativamente à distribuição por género, constata-se que do total de 49 colaboradores do IDN, 32,65% são do sexo feminino (16) e 67,35% do sexo masculino (38). Esta situação é em tudo semelhante à de anos anteriores.

Gráfico 5



Gráfico 6



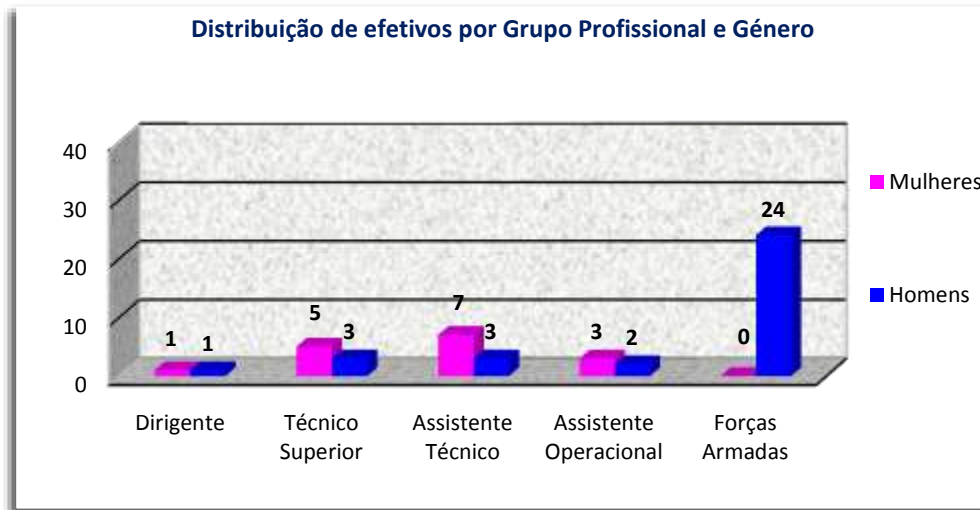
Evolução da relação homem/mulher

	2011	2012	2013	2014	2015
Homens	63,93%	67,86%	64,71%	70,37%	67,35%
Mulheres	36,07%	32,14%	35,29%	29,63%	32,65%

Esta acentuada diferença de efetivos quanto ao género verifica-se em todos os grupos de cargos/carreiras, com exceção das carreiras de técnico superior, de assistente técnico e de assistente

operacional, onde existem mais trabalhadores do sexo feminino, conforme pode ser verificado no gráfico n.º 7.

Gráfico 7



Os gráficos seguintes mostram a relação de efetivos ao nível de pessoal civil e, ao nível de pessoal militar das Forças Armadas.

Gráfico 8

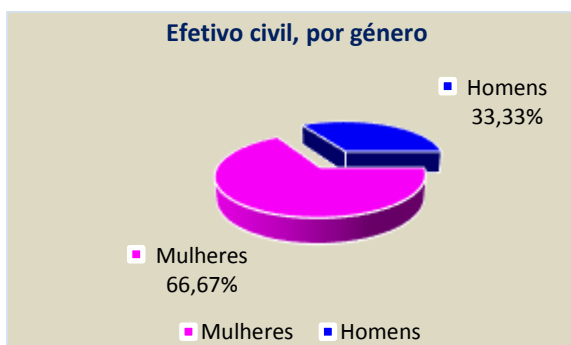
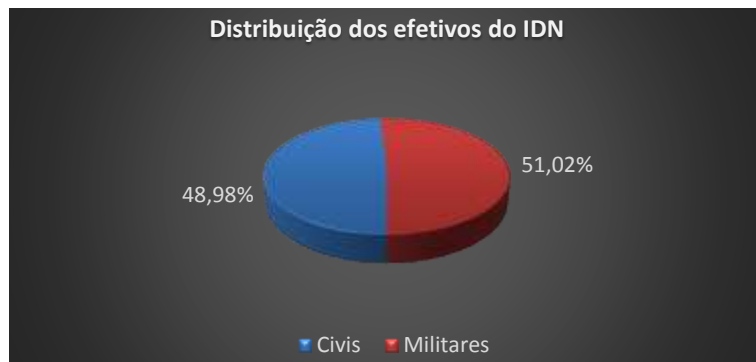


Gráfico 9



Gráfico 10

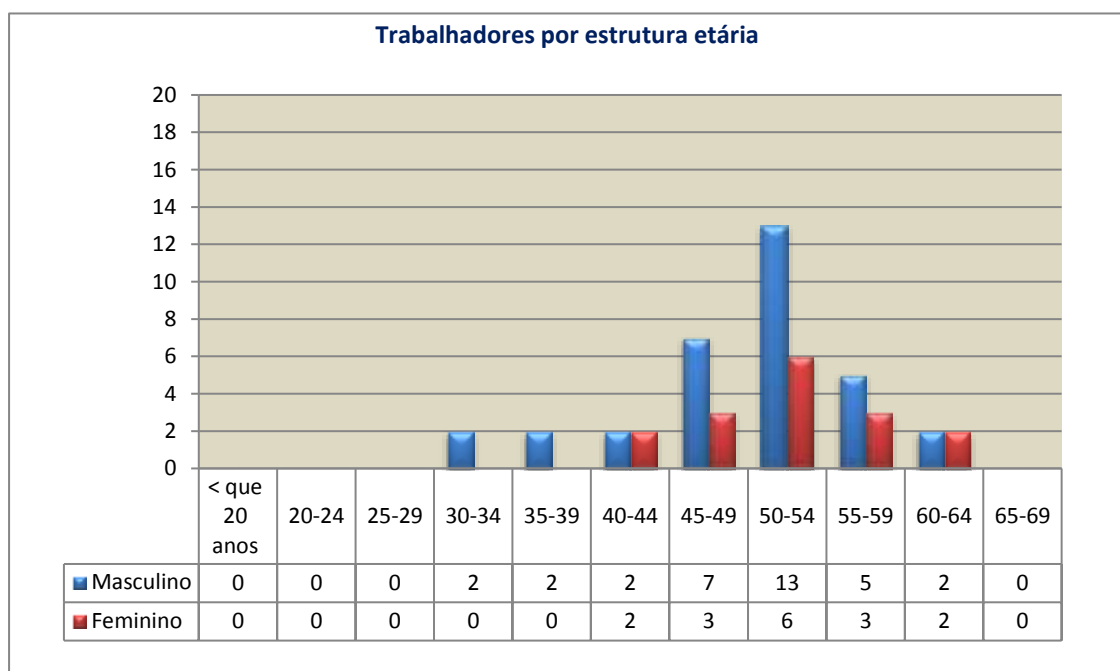


Os gráficos 8 e 9 mostram essa maioria de efetivos do sexo masculino como sendo a mais relevante, se considerarmos que ao nível do pessoal militar é de 100%.

4. ESTRUTURA ETÁRIA

A idade média dos trabalhadores do Instituto, no final de 2015 era de 50,4 anos, ligeiramente inferior à verificada em igual data de 2014.

Gráfico 11



Analisando a distribuição de trabalhadores(as) por escalão etário e género – gráfico n.º 11, verifica-se que a faixa etária entre os *50-54 anos*, é aquela que apresenta um maior número de efetivos, quer na globalidade, quer por género, englobando 38,78% dos trabalhadores, seguida pela faixa etária entre *45-49 anos*, representando 20,41% do total.

A taxa de emprego jovem tendo por base os trabalhadores *até 29 anos* é de 0,00% (sendo que em 2014 era 1,85%), voltou ao nível apresentado em anos anteriores, constituindo um dado relevante em termos de gestão, ao comparar-se com o índice de envelhecimento, sobre a necessidade de reposição de efetivos do mapa de pessoal.

O leque etário, representando a diferença entre o trabalhador mais velho (*64 anos*) e o mais novo (*30 anos*), é de 2,13 anos e tem uma amplitude de 34 anos. Comparando com o ano anterior, o leque etário diminuiu 0,13 anos.

O índice de envelhecimento, representando os trabalhadores efetivos que têm idades superiores a 55 anos é de 24,49%.

Fazendo uma análise global à estrutura etária, verifica-se que 63,27% dos trabalhadores em exercício de funções no Instituto, a 31 de dezembro de 2015, tinham mais de 50 anos.

5. NÍVEL DE ANTIGUIDADE

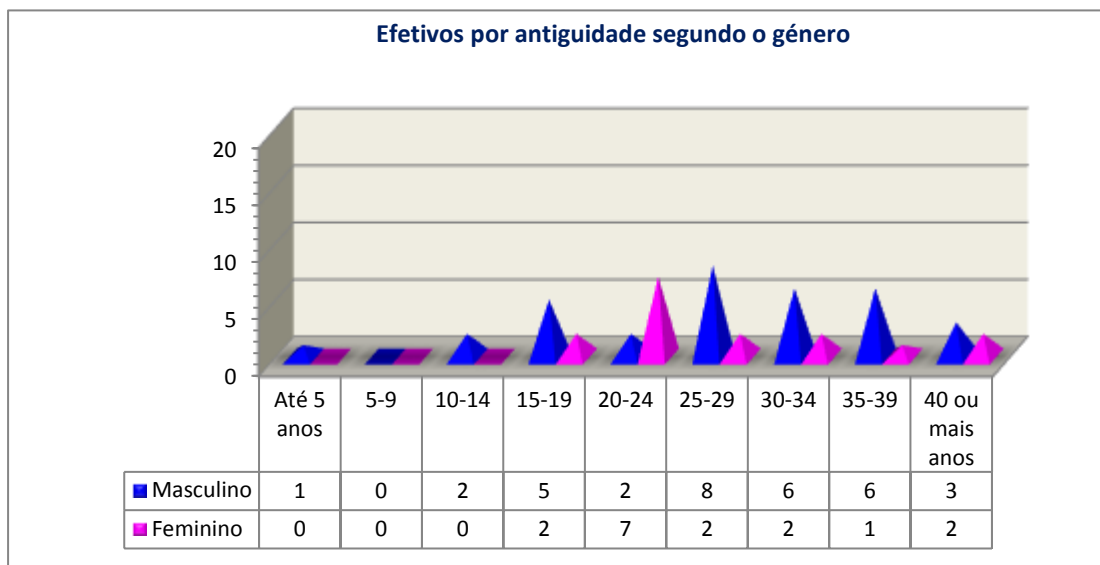
A média de antiguidade dos trabalhadores em serviço no IDN, no final de 2015, soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 27,5 anos, ligeiramente inferior à verificada no ano de 2014.

O tempo de antiguidade que reúne um maior número de trabalhadores, compreendendo 20,41% do total de trabalhadores, situa-se no intervalo entre *25-29 anos*.

Fazendo uma análise por género, verifica-se igualmente que o maior do número de homens, abrangendo 24,24% do total, situa-se no escalão entre os *25-29 anos*, sendo o escalão entre os *20-24 anos* aquele onde se situa a antiguidade do maior número de mulheres, abrangendo 43,75% do total.

Nos restantes escalões registam-se ligeiros ajustamentos verificados pela movimentação de pessoal registada e pelo acréscimo de mais um ano.

Gráfico 12

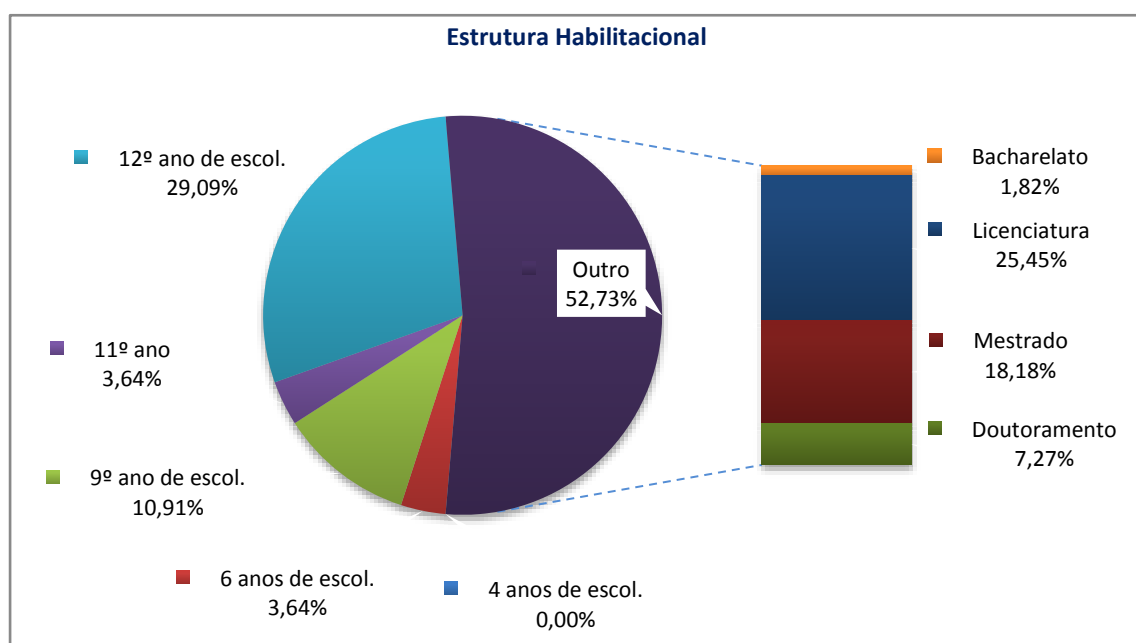


6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Os níveis habilitacionais mais elevados são ligeiramente acentuados no sexo masculino que no feminino, sendo que 38,18% dos homens contra 14,55% das mulheres detêm nível habilitacional acima de bacharelato.

O gráfico seguinte apresenta a distribuição do total de efetivo global, em 31 de dezembro, por nível de escolaridade, sendo que o mais representativo é o nível habilitacional 12.º ano de escolaridade, com 29,09%. Segue-se o pessoal que detém o grau de licenciatura, com 25,45%.

Gráfico 13



Taxa de formação superior	Total Dout + Mest + Licen + Bachar/Efetivo global *100	52,73
Taxa de formação secundária	Total efetivos do 9º ao 12º ano/Efetivo global *100	43,64
Taxa de formação básica	Total efetivos do 4º ao 6º ano/Efetivo global *100	3,64

7. TRABALHADORES DEFICIENTES

O IDN não tem colaboradores com deficiência, ou seja, que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência - grau deficiência igual ou superior a 60%.

8. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

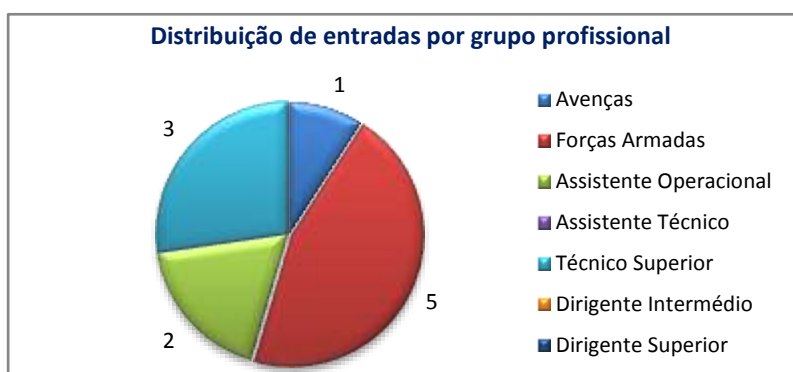
Há semelhança dos anos anteriores, não existem trabalhadores, não naturalizados, em efetividade de funções no IDN.

III. MOVIMENTO DE PESSOAL

1. ADMISSÕES E REGRESSOS

Durante o ano de 2015 registou-se o início/reinício de funções de 11 colaboradores, correspondente a uma taxa de 20,37% (No ano de 2014 foi de 23,53% - 12 entradas), os quais correspondem a 1 admissão por procedimento concursal, 1 consolidação da mobilidade na categoria, 2 a mobilidade entre serviços, 1 a mobilidade intercarreiras, 1 por reinício de funções por regresso de licença sem remuneração, 5 a comissão normal (militares das Forças Armadas). Ocorreu ainda a celebração de 1 contrato de prestação de serviços por avença.

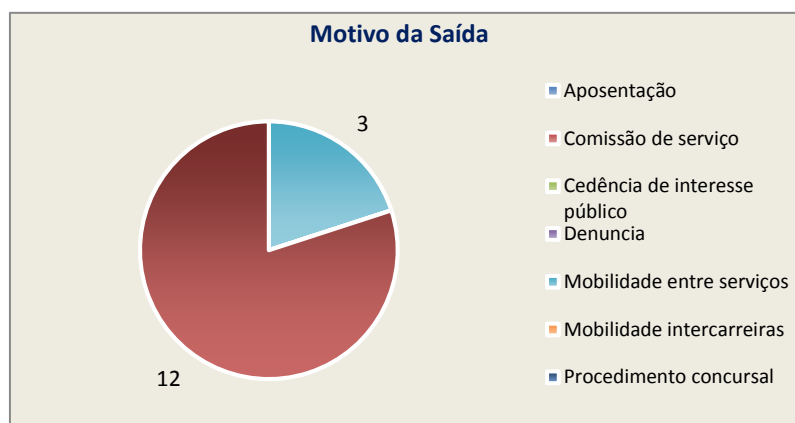
Gráfico 14



2. SAÍDAS

Durante o ano de 2015 registou-se a cessação de funções de 15 colaboradores, correspondendo a uma taxa de 27,78% (No ano de 2014 foi de 17,65% - 9 saídas).

Gráfico 15



IV. ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL**1. CONCURSOS DE PESSOAL**

No decurso de 2015, e tendo em vista o preenchimento do mapa de pessoal foi lançado o procedimento a seguir identificado:

- ✓ Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira de técnico superior - Aviso n.º 1960/2015, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 36, de 20 de fevereiro, o qual se encontra concluído.

Procedeu-se ainda a anulação do procedimento a seguir identificado:

- ✓ Cargo direção intermédio de 1º grau aberto através do Aviso n.º 4573/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 65, de 3 de abril - Aviso n.º 14926/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 248, de 21 de dezembro.

2. ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE PRODUTIVIDADE

No decurso do ano de 2015 não houve lugar a qualquer mudança de posição remuneratória nem ao pagamento de prémios de desempenho.

Relativamente a elementos militares, verificaram-se 4 promoções.

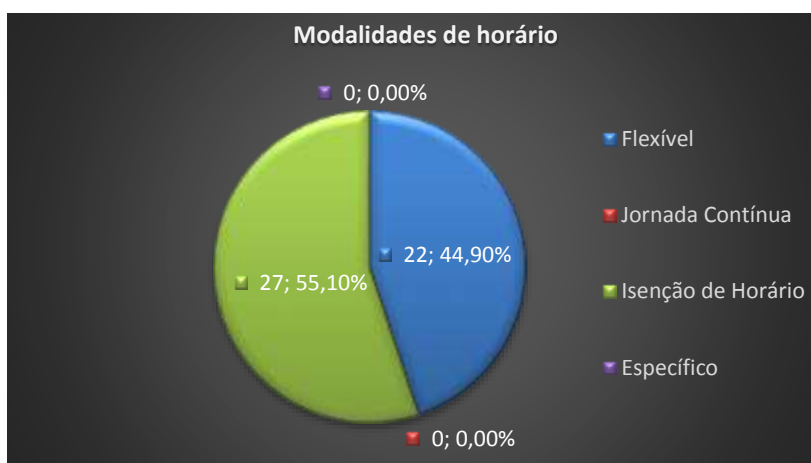
V. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

1. MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADO

O horário de trabalho tipo praticado no IDN é o horário flexível, com plataformas fixas das 10:00h às 12:00h e das 14:00h às 16:00h. Praticam este tipo de horário, 22 trabalhadores.

Pratica-se ainda a modalidade de isenção de horário, pelos 2 dirigentes, por 1 chefe de equipa multidisciplinar e por 24 militares das forças armadas.

Gráfico 16



2. TRABALHO SUPLEMENTAR

No ano em referência, foram prestadas 866,45 horas de trabalho suplementar, verificando-se um decréscimo de 146,85 horas face a 2014, e que se distribuem da seguinte forma:

Gráfico 17

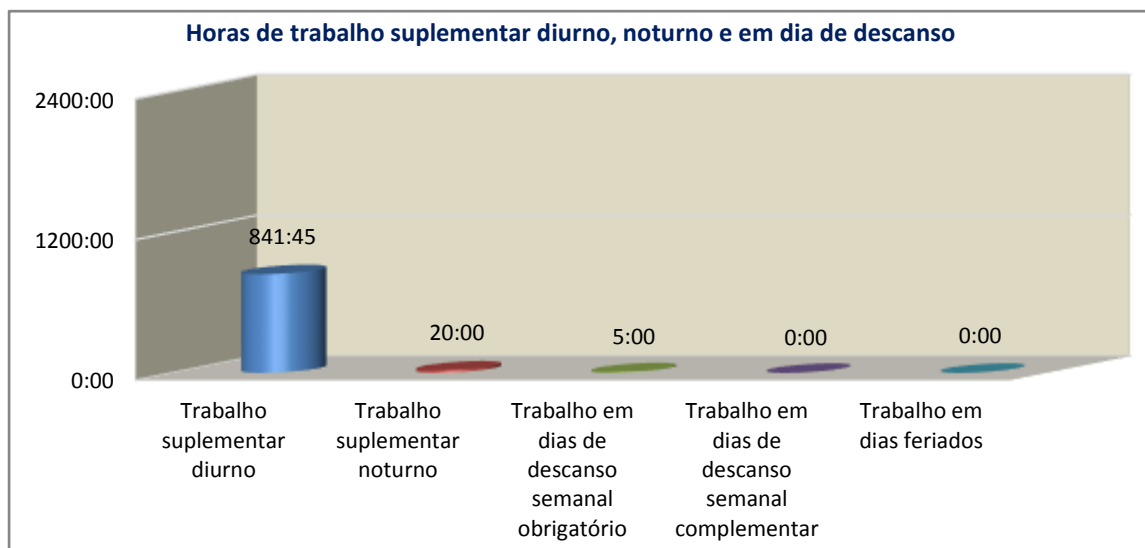
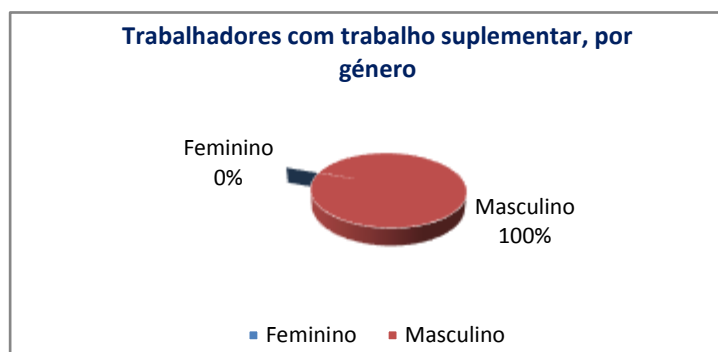


Gráfico 18

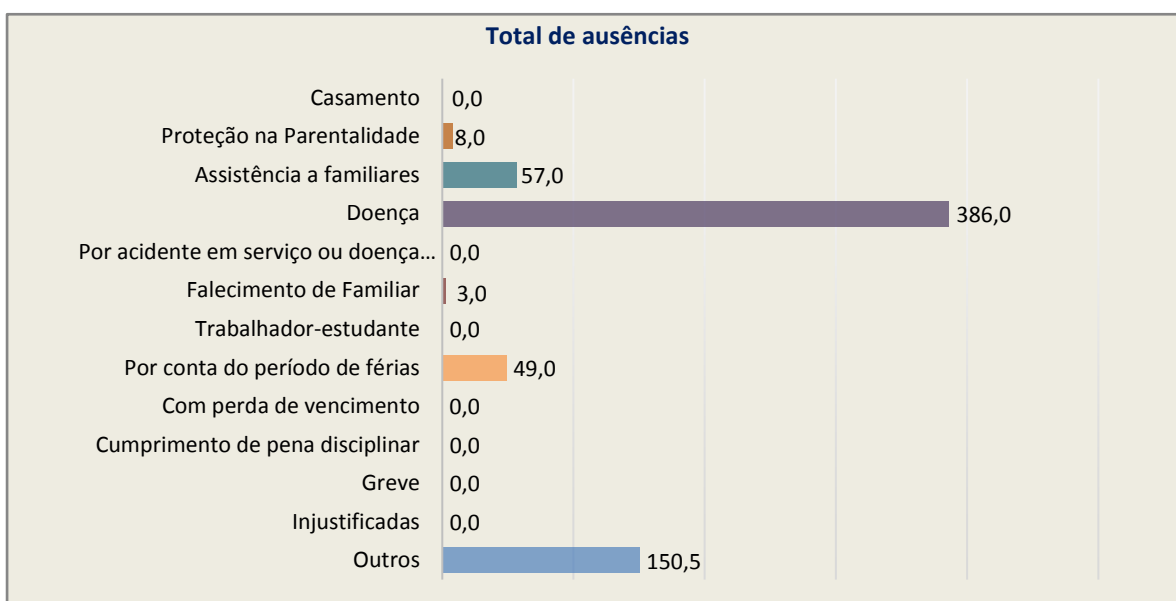


3. ABSENTISMO

O número total de faltas dadas pelos colaboradores do IDN, no ano de 2015, foi de 653,5 dias, apresentando um aumento de 29,66% face ao ano anterior, que se cifrou em 504 dias, situando-se o índice de absentismo² de 2015 em 5,23%.

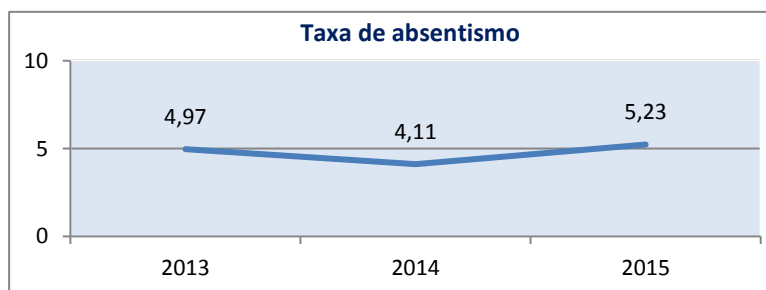
Do total dos dias de falta, correspondem 443 dias a doença do próprio e de familiares, representando 67,79 % das faltas ocorridas, e 150,5 dias a outros motivos com 23,03%, das faltas ocorridas.

Gráfico 19



Outros: Cumprimento de obrigações legais, cumprimento de pena disciplinar, motivo não imputável, formação profissional, prestação de provas, doação de sangue, campanha eleitoral, deslocação escola, reabilitação profissional.

Gráfico 20



² Índice de absentismo = N.º dias de ausência / (n.º dias trabalháveis x N.º de efetivos). O N.º de dias trabalháveis corresponde a 365 dias, deduzidos do n.º de dias de fins-de-semana e feriados.

VI. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Relativamente a atividade sindical são 5 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento, o que representa uma taxa de sindicalização de 6,12 %, num universo de 49 elementos.

Não existem elementos pertencentes a comissão de trabalhadores.

2. DISCIPLINA

No ano de 2015 não foi instaurado, nem está a decorrer qualquer processo disciplinar.

VII. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

1. ACIDENTES

No ano em referência foi registada uma ocorrência qualificada como acidente de trabalho, tendo ocorrido no local de trabalho - não tendo a mesma dado lugar a baixa.

Não transitaram, para o ano em análise, situações de acidentes ocorridos em anos anteriores.

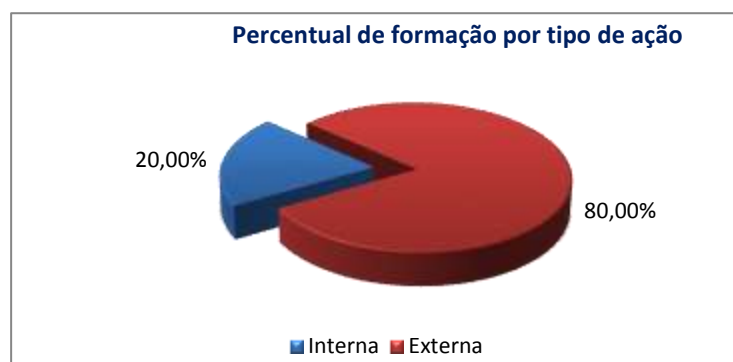
2. AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

No âmbito da temática de "segurança, higiene e saúde no trabalho", não foi registada qualquer ação de formação ou sensibilização.

VIII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

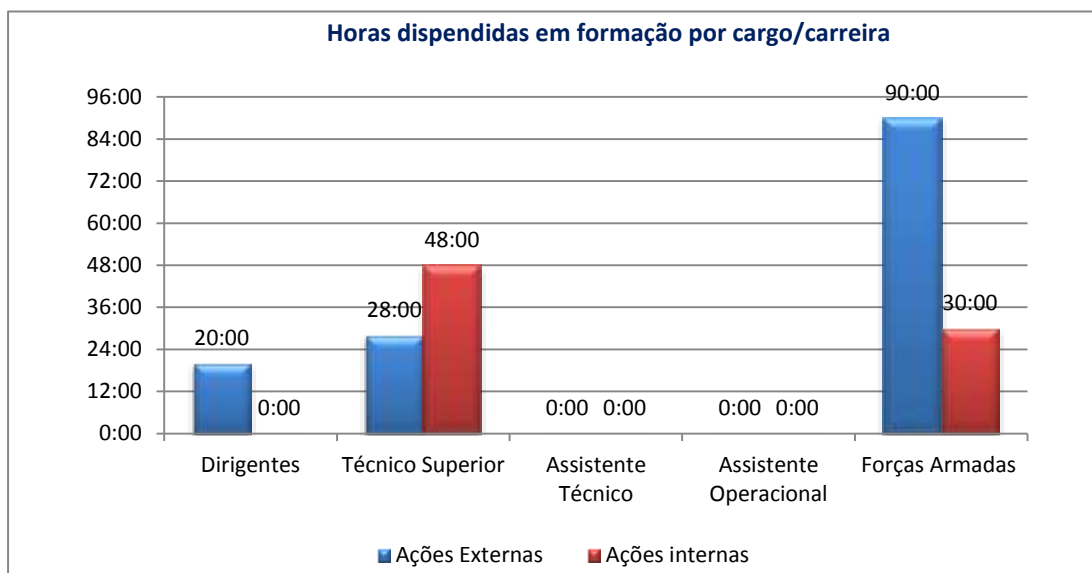
O ano 2015 registou um total de 10 participações em ações de formação, sendo que 80,00% foram ações externas.

Gráfico 21



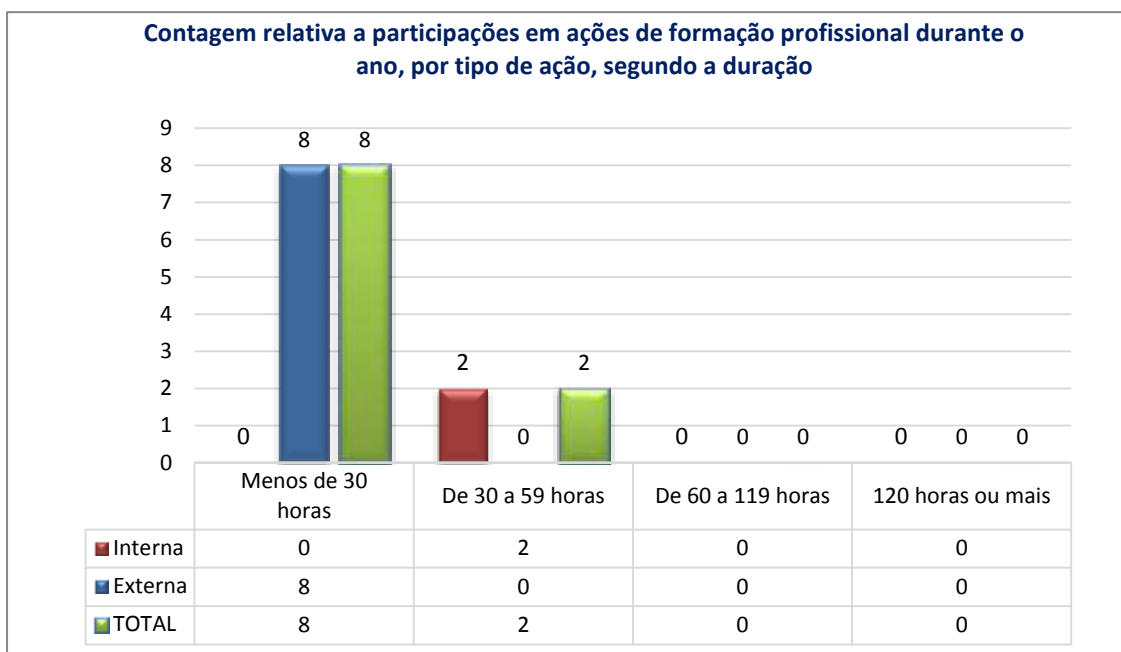
A abrangência das ações de formação foi menor, tendo sido ministradas menos 58 horas de formação (216 horas de formação em 2015, quando em 2014 o número de horas totalizou 274).

Gráfico 22



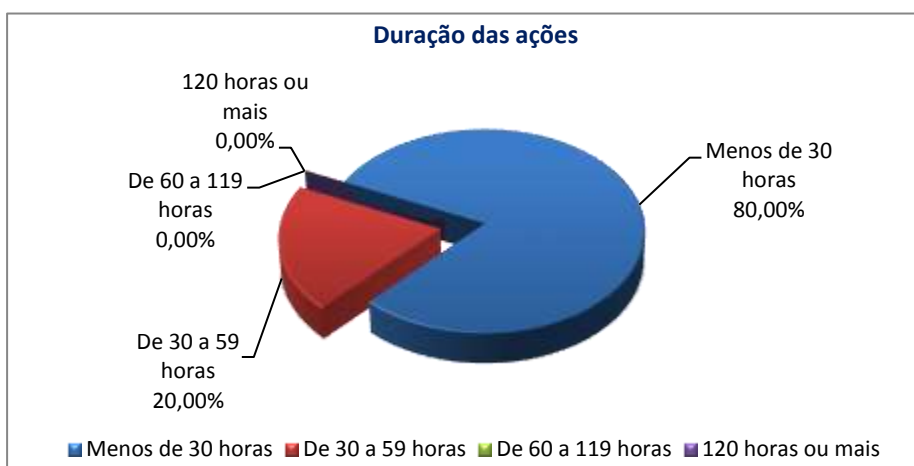
Comparativamente com o ano anterior, há a registar um decréscimo no número de formandos (6 em 2015, quando em 2014 tinham sido abrangidos 11 formandos) e ter abrangido uma menor participação em ações de formação, menos 44,44% face a 2014.

Gráfico 23



A maioria das ações de formação efetuadas - mais concretamente 80,00% do total - quer internas quer externas, integra-se no escalão de menos de 30 horas.

Gráfico 24



As ações de formação da vertente externa realizaram-se, maioritariamente, no Instituto Nacional de Administração (INA), com uma representação de cerca de 50,00% do total de ações.

Índice de participação em ações de formação	Nº de trabalhadores participantes/nº total de trabalhadores	0,14
---	---	------

IX. ENCARGOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO

1. ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2015, os encargos com pessoal totalizaram 695.307,12€, o que representa uma redução comparativamente a 2014 (-15,10%). Os valores totais de encargos com pessoal correspondem a 25 colaboradores que auferem remuneração pelo IDN, não incluindo as prestações de serviço.

Gráfico 26



Tal facto resultou da aplicação da redução remuneratória em vigor e de movimentos de pessoal.

Do total dos encargos com pessoal, 70,19% correspondem à remuneração base, proporção ligeiramente superior à verificada no ano anterior que se situava nos 64,03%.

O leque salarial ilíquido³ é de 4,607%, enquanto em 2014 se situava em 4,55%.

A remuneração mínima auferida no IDN atribuída a trabalhadores do sexo feminino é de 505,00€, enquanto nos trabalhadores do sexo masculino é 626,79€, as quais são recebidas por trabalhadores da carreira de assistente operacional.

A remuneração máxima de trabalhadores do sexo feminino é de 3.076,26€. A remuneração máxima de trabalhadores do sexo masculino é de 4.856,29€, sendo também a remuneração mais alta auferida no serviço. Correspondem ambas às remunerações de 1 dirigente superior de 1º grau e 1 dirigente intermédio de 1º grau.

³ Leque salarial ilíquido - Consiste na relação entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo (não incluindo dirigentes).

O encargo anual respeitante a trabalho suplementar diurno e noturno, e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, foi de 5.328,29€, registando-se um decréscimo de 4,49% face a 2014.

A taxa dos encargos sociais, 6,15% – total dos encargos com prestações sociais sobre o total dos encargos com a remuneração base – aumentou em relação a 2014 que era de 5,45 %. Situando-se em 2013 nos 5,43%.

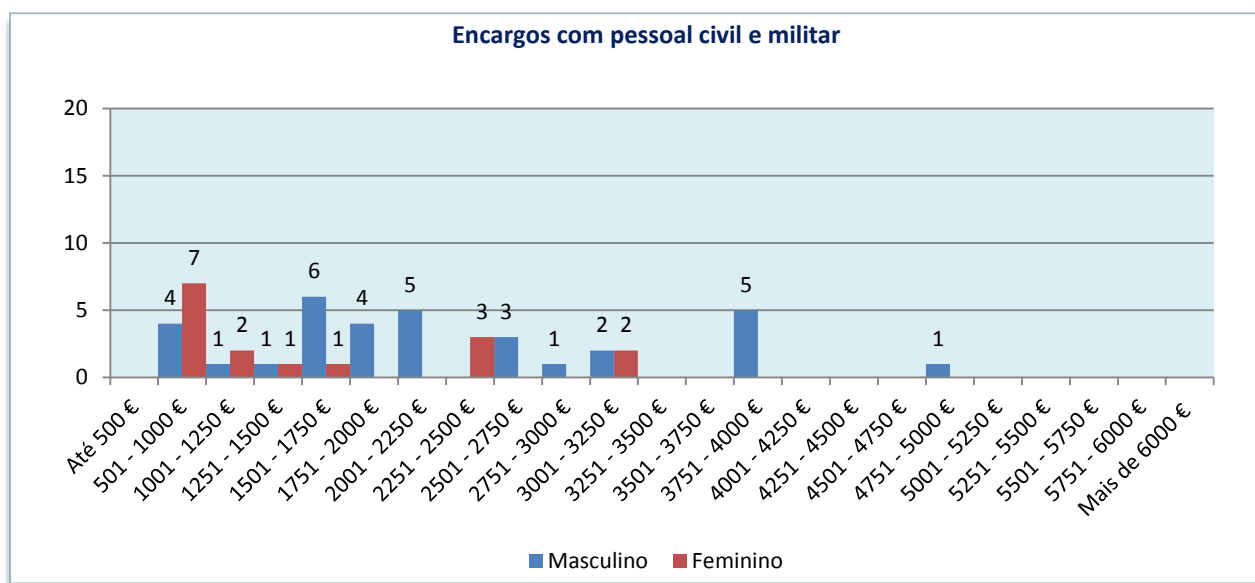
2. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

A estrutura remuneratória tem como período de referência o mês de dezembro e remunerações mensais base ilíquidas, mais os suplementos regulares.

Contempla os 24 colaboradores militares, cujas remunerações são processadas pelos respetivos Ramos das Forças Armadas.

Considerando as remunerações mensais ilíquidas (brutas) mais os suplementos, verifica-se que o escalão de remuneração entre 501-1000€ é aquele que apresenta um maior número de efetivos, quer na globalidade, quer por género, abrangendo 13 trabalhadores, 8 dos quais são do sexo feminino e 5 do masculino, com uma taxa de 24,07% dos trabalhadores.

Gráfico 25



Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida/ Menor remuneração base ilíquida	9,62
Salário base médio mensal ilíquido	(Encargos com Pessoal (remuneração base) /Efetivos) /14	711,44

3. ENCARGOS COM FORMAÇÃO

O total de despesa anual com a formação, em 2015 foi de 1.268,90€ (-11,88% face a 2014).

Gráfico 26

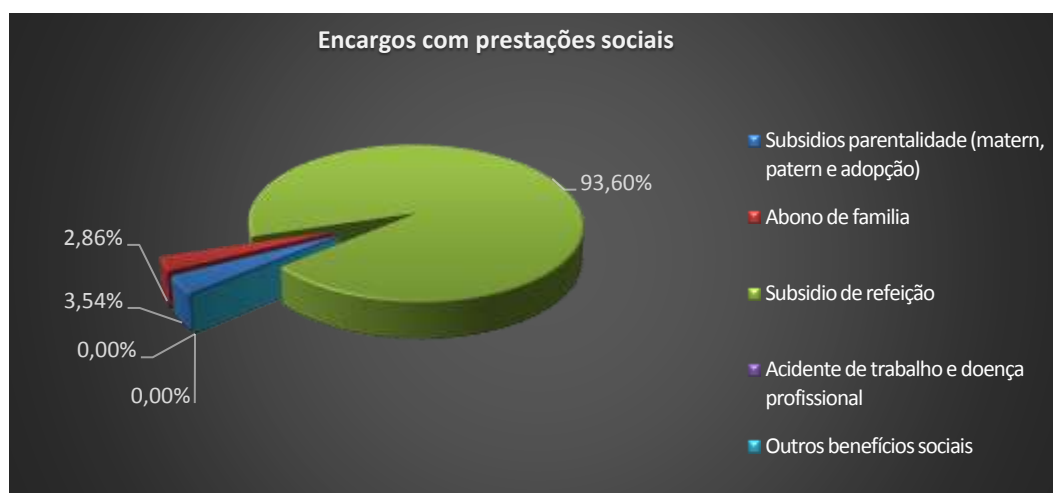


4. ENCARGOS COM AÇÃO SOCIAL

Em 2015 o IDN suportou com prestações sociais um encargo de 42.738,07€ (-1,99% face a 2014).

No que respeita a proteção social, o "Subsídio de refeição" detém maior percentagem do total destes encargos atividade, com 93,60 %, sendo que os "Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade" representam 3,54% e "Abono de Família Para Crianças e Jovens", representa 2,86%.

Gráfico 27



X. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social aqui retratado espelha, de forma transparente e rigorosa, a política de gestão de recursos humanos no Instituto da Defesa Nacional ao longo do ano de 2015. A essa gestão não é alheia a preocupação em matéria de contenção, por força das disposições legais em sede de Orçamento de Estado.

É de referir que o tratamento estatístico efetuado abrangeu apenas os trabalhadores em exercício de funções no Instituto da Defesa Nacional, a 31 de dezembro, não tendo sido contemplados os trabalhadores que se encontravam a exercer funções fora do Instituto, em mobilidade ou comissão de serviço.

O rigor colocado em todos os atos de gestão permitiu ao Instituto da Defesa Nacional fazer mais com menos, sendo que, para a prossecução destes objetivos, em muito contribuiu o capital humano existente, sendo que continua a verificar-se um decréscimo no número de trabalhadores.

A taxa de reposição no ano em análise situou-se nos 73,33%, um valor inferior em 60,0 % face ao registado no ano anterior, resultante de um saldo final negativo de 5 postos de trabalho por efeito do balanço negativo do fluxo ao nível de trabalhadores civis (menos 1), e ao nível de pessoal militar das Forças Armadas a desempenhar funções no IDN (menos 4). Este resultado vem confirmar a situação de diminuição de efetivos, tendência anualmente comprovada, com a perda de 21 trabalhadores nos últimos 5 anos.

A taxa de absentismo, o rácio entre o total dos dias de ausência, sem as férias, sobre o total dos dias potenciais de trabalho, atingiu 5,23%. Este valor revela-se como o mais alto do último triénio.

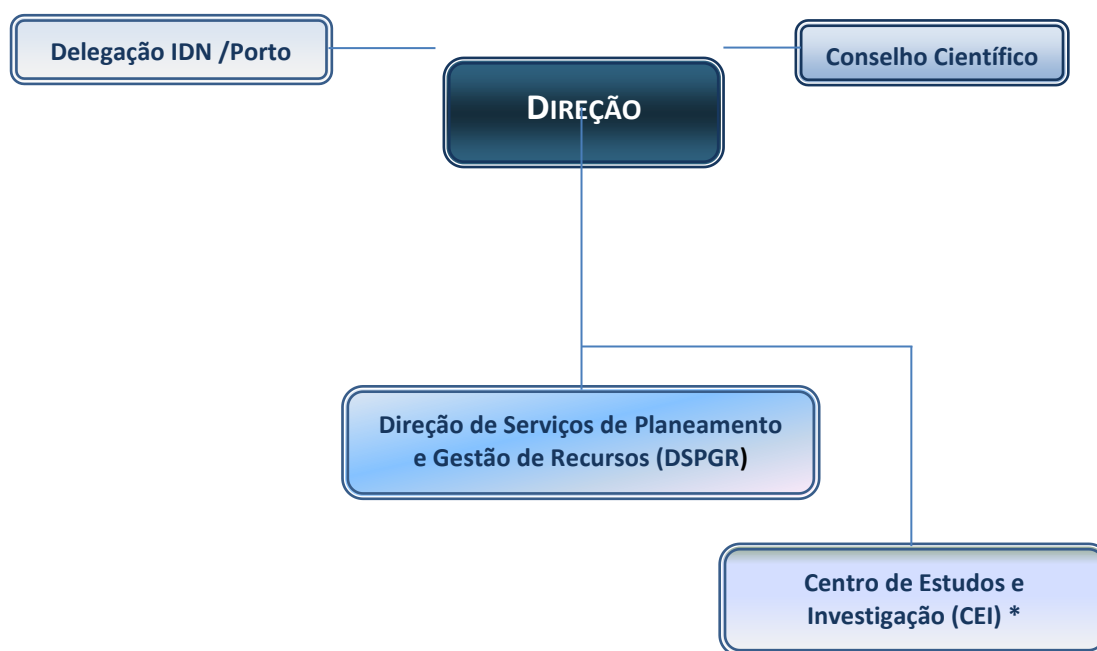
Em 31 de dezembro de 2015, a idade média para os trabalhadores do Instituto da Defesa Nacional situava-se nos 50,4 anos, ligeiramente inferior à do ano transato, apresentando também uma diferença com a idade média estimada para os trabalhadores das administrações públicas que é de 45,6 anos segundo os dados do Boletim de Estatística do Emprego Público (BOEP)⁴ de outubro de 2015.

De assinalar ainda, um decréscimo de 14,49%, do número de horas suplementares prestadas neste ano, não obstante as inúmeras atividades que necessitam de apoio para além dos seus horários normais, sendo estas efetuadas no decorrer do exercício das funções de motorista.

⁴ Fonte: DGAEP - Boletim de Estatística do Emprego Público.

ORGANOGRAMA

ORGANOGRAMA DO IDN



- ✓ Decreto Regulamentar n.º 7/2015, de 31 julho (Aprova a orgânica do IDN);
- ✓ Portaria n.º 282/2015, de 15 de setembro (Fixa a estrutura nuclear do IDN);
- ✓ Conselho Científico, Despacho n.º 11369/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 199 de 12 de outubro de 2015;
- ✓ * Equipa multidisciplinar, Despacho n.º 11370/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 199 de 12 de outubro de 2015;
- ✓ Despacho n.º 12482/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015 (Designa o Chefe da Equipa Multidisciplinar).

ANEXOS

VARIAÇÃO DOS INDICADORES DE GESTÃO

INDICADORES		ANOS		
		2013	2014	2015
Nível etário	<u>Soma das Idades</u> Total de recursos humanos	50,8 anos	50,8 anos	50,4 anos
Leque etário	<u>Trabalhador mais idoso</u> Trabalhador menos idoso	1,81	2,37	2,13
Nível Médio de Antiguidade	<u>Somatório das Antiguidades</u> Total de Efetivos	27,4 anos	27,8 anos	27,5 anos
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	<u>Total pessoal Técnico Superior</u> Total de Efetivos	15,69%	12,96%	16,33%
Taxa de Assistente Operacional	<u>Total carreira assistente operacional</u> Total de Efetivos	11,76%	11,11%	10,20%
Taxa de feminização	<u>Total efetivos femininos</u> Total de Efetivos	35,29%	29,63%	32,65%
Taxa de feminização dirigente	<u>Total efetivos femininos dirigentes</u> Total de Dirigentes	50,00%	50,00%	50,00%
Taxa de Enquadramento	<u>Total de Dirigentes</u> Total de Efetivos	3,92%	3,70%	4,08%
Taxa de Emprego Jovem	<u>Somatório dos efetivos idade <25</u> Total de Efetivos	0,00%	0,00%	0,00%
		Nota: Escalação Etário 25-29=0,0%	Nota: Escalação Etário 25-29=1,85%	Nota: Escalação Etário 25-29=0,0%
Taxa de Envelhecimento	<u>Somatório dos efetivos de Idades idade =>55</u> Total de Efetivos	17,65%	24,07%	24,49%
Taxa de Habilitação Superior	<u>Total Bach + Lic + Mest + Dout.</u> Total de Efetivos	41,18%	46,30%	46,94%
Taxa de Habilitação Secundária	<u>Total habilitações do 11.º ao 12.º + CMS</u> Total de Efetivos	39,22%	37,04%	36,73%
Taxa de Habilitação Básica	<u>Total habilitações ≤ 9.º ano</u> Total de Efetivos	19,61%	16,67%	16,33%

INDICADORES		ANOS		
		2013	2014	2015
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}}$	12,50%	23,53%	20,37%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}}$	21,43%	17,65%	27,78%
Taxa de Rotação (turnover)	$(\text{N}^\circ \text{ efetivos admitidos} + \text{n}^\circ \text{ efetivos saídos}) / 2) / \text{Efetivo global} \times 100$	18,63	19,44	26,53
Taxa de reposição	$\text{N}^\circ \text{ de Admissões} \times 100 / \text{Número de saídas}$	58,33	133,33	73,33
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{N}^\circ \text{ dias de faltas} \times 100}{\text{Número de dias trabalháveis}^* \times \text{Número total de recursos humanos}}$	4,97 <small>Nota: dias úteis ano*227</small>	4,11 <small>Nota: dias úteis ano*227</small>	5,23 <small>Nota: dias úteis ano*255</small>
Taxa de Incidência de acidentes de trabalho	$\frac{\text{Número de acidentes no local de trabalho} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$	0,00%	0,00%	2,04%
Taxa de Encargos Sociais	$\frac{\text{Total Encargos c/ Prestações Sociais}}{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}$	8,14%	8,51%	8,76%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}{\text{Total de Efetivos}}$	10.912,34 €	9.488,35 €	9.960,16 €
Leque Salarial Ilíquido ¹	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$	4,32	4,55	4,60
Taxa de Trabalho suplementar	$\frac{\text{Número anual de horas de trabalho suplementar} \times 100}{\text{Total de horas trabalháveis por semana}^{**} \times 47}$	59,84%	53,90%	46,09%
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{Total Participantes na Formação}}{\text{Total de Efetivos}}$	35,29%	33,33%	20,41%
Taxa de investimento	$\frac{\text{Total Despesa em Formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}}$	0,29%	0,18%	0,18%

¹ Não inclui as Remunerações de Dirigentes e Chefias.

* Deduzidos do nº de dias de fins-de-semana e feriados.

** Se no serviço não for relevante a existência de diferentes horários pode ser tomado como referência o horário de 35 horas por semana.