



BALANÇO SOCIAL

2018

Índice

I. INTRODUÇÃO.....	4
II. CARATERIZAÇÃO DO PROGRAMA	5
1. Enquadramento Legal.....	5
2. Estrutura Organizacional.....	7
3. Missão, Visão e Valores	10
III. INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL	11
IV. RECURSOS HUMANOS.....	12
1. Caracterização dos recursos humanos	12
1.1 Efetivos	12
1.2 Distribuição por género	14
1.3 Distribuição por modalidade do vínculo.....	15
1.4 Admissões e saídas.....	16
1.5 Habilitações literárias	17
1.6 Estrutura Etária.....	17
1.7 Absentismo	18
1.8 Modalidade de horário de trabalho	18
1.9 Período normal de trabalho	19
2. Encargos com pessoal	19
2.1 Remunerações mensais ilíquidas.....	19
2.2 Encargos anuais	20
2.3 Encargos com prestações sociais.....	20
3. Formação profissional.....	20
4. PERFIL DO TRABALHADOR DO PO ISE	23
ANEXOS.....	24

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

Quadro 18: Total dos encargos com pessoal durante o ano

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

Quadro 22: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Quadro 29: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Quadro 31: Relações profissionais

Quadro 32: Disciplina



I. INTRODUÇÃO

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, veio introduzir a obrigatoriedade de elaboração e apresentação do Balanço Social por parte de todos os serviços e organismos da Administração Pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos.

O Balanço Social constitui assim uma importante ferramenta de racionalização, planificação e gestão dos recursos humanos, permitindo igualmente a identificação e até mesmo a antevisão não só das vulnerabilidades, como também dos pontos fortes da estrutura laboral de qualquer organização.

Dada a abrangência e detalhe da informação que contém, o Balanço Social permite uma visão global e integrada do panorama laboral de um organismo, constituindo um instrumento de gestão considerando que fornece dados essenciais sobre a situação social do organismo.

É nesta aceção, e orientado pelos objetivos subjacentes ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que a Autoridade de Gestão do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE) e do Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas (PO APMC) apresenta o seu Balanço Social reportado a 31 de dezembro de 2018, materializado no presente documento e nos respetivos anexos.



II. CARATERIZAÇÃO DO PROGRAMA

1. Enquadramento legal

O POISE visa estimular o potencial de crescimento sustentado da economia portuguesa, no quadro das seguintes prioridades de investimento previstas no Regulamento (UE) n.º 1304/2013 DO Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013 relativo ao Fundo Social Europeu:

- Acesso ao emprego para os candidatos a emprego e os inativos, incluindo os desempregados de longa duração e as pessoas afastadas do mercado de trabalho e, através de iniciativas locais de emprego e apoio à mobilidade dos trabalhadores;
- Integração sustentável dos jovens no mercado de trabalho, em especial os que não trabalham, não estudam, nem se encontram em formação, incluindo os jovens em risco de exclusão social e os jovens de comunidades marginalizadas, inclusive através de execução da Garantia Jovem;
- Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, nomeadamente nos domínios do acesso ao emprego, da progressão na carreira, da conciliação da vida profissional e privada e da promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual;
- Adaptação dos trabalhadores, das empresas e dos empresários às mudanças;
- Modernização do mercado de trabalho, nomeadamente através da criação de serviços de emprego públicos e privados e da melhoria da adequação às necessidades do mercado de trabalho, incluindo medidas destinadas a aumentar a mobilidade transnacional dos trabalhadores, inclusive através de regimes de mobilidade e melhor cooperação entre as instituições e as partes relevantes;
- Inclusão ativa, com vista à promoção da igualdade de oportunidades e da participação ativa e melhoria da empregabilidade;
- Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades;
- Melhoria do acesso a serviços sustentáveis de grande qualidade e a preços comportáveis, incluindo cuidados de saúde e serviços sociais de interesse geral;
- Promoção do empreendedorismo social e da integração profissional nas empresas sociais e da economia social e solidária para facilitar o acesso ao emprego, desempenhando o PO um papel de suporte à capacitação institucional nesta área.



Com uma dotação global inicial de 2,5 mil milhões de Euros, dos quais 2,1 mil milhões correspondendo à comparticipação do Fundo Social Europeu, o PO ISE foi objeto de reprogramação em 2018 aumentando a dotação global para 2,56 mil milhões de Euros com 2,21 mil milhões de euros de comparticipação do FSE.

A Autoridade de Gestão do PO ISE, enquanto entidade responsável pela gestão, acompanhamento e execução do Programa tem a natureza de Estrutura de Missão, nos termos previstos no artigo 28.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, e foi criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro.

As competências da Autoridade de Gestão encontram-se previstas no Regulamento (UE) n.º 1303/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro que enquadra, entre outras, a concretização da agenda temática para a inclusão social e emprego inscrita no Acordo de Parceria Portugal 2020 o qual consagra a política de desenvolvimento económico e social em Portugal para o período 2014-2020.

A Autoridade de Gestão exerce ainda as competências previstas no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, designadamente o previsto na alínea a) do n.º 4 do artigo 83.º no que respeita ao encerramento do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), bem como a gestão, o acompanhamento e a execução do PO APMC.

O funcionamento da Autoridade de Gestão assenta, assim, numa estrutura de missão que integra dois órgãos: a Comissão Diretiva e o Secretariado Técnico. A Comissão Diretiva é constituída por um presidente e por dois vogais executivos, sendo apoiada por um secretariado técnico que integra um máximo de 88 elementos e que, funcionando sob a sua responsabilidade, exerce as competências que lhe sejam atribuídas, nomeadamente as previstas no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro.

Os membros da Comissão Diretiva foram designados sob proposta dos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e segurança social, igualdade de género, desenvolvimento regional, saúde e educação.

Esta estrutura encontra-se suportada pelo seguinte enquadramento normativo:

- Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro que define o modelo de governação dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI) e respetivos programas operacionais;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro, que cria as estruturas de missão responsáveis pelo exercício das funções de autoridade de gestão dos programas operacionais temáticos e nomeia os respetivos responsáveis.

Enquanto estrutura de missão, a Autoridade de Gestão do PO ISE/PO APMC tem a duração prevista para a execução dos respetivos programas operacionais, devendo manter a sua atividade até ao envio, à Comissão Europeia, da respetiva declaração de encerramento.

2. Estrutura organizacional

Em termos funcionais, a 31 de dezembro de 2018, a autoridade de gestão do PO ISE/PO APMC é composta por:

- **Cinco Unidades de Gestão Operacional**, responsáveis pela seleção das operações apresentadas a financiamento nas 55 tipologias de operações previstas nos quatro Eixos do PO ISE e nas medidas do PO APMC e pelo acompanhamento da respetiva execução, garantindo a realização das respetivas verificações de gestão:
 - **Unidade de Gestão Operacional I - Formação (UGO I)** – unidade à qual compete assegurar a seleção das operações, o acompanhamento da execução e a realização das respetivas verificações de gestão, no âmbito de tipologias de operações do PO ISE que enquadram atividades de natureza formativa.
 - **Unidade de Gestão Operacional II – Emprego (UGO II)** – unidade à qual compete assegurar a seleção das operações, o acompanhamento da execução e a realização das respetivas verificações de gestão, no âmbito de tipologias de operações do PO ISE maioritariamente focalizadas na área do emprego.
 - **Unidade de Gestão Operacional III – Igualdade e Inclusão Social (UGO III)** – unidade à qual compete assegurar a seleção das operações, o acompanhamento da execução e a

realização das respetivas verificações de gestão, no âmbito de tipologias de operações do PO ISE centradas na área da inclusão social, do empreendedorismo e da igualdade.

- **Unidade de Gestão Operacional IV – FEAC e Apoios à Deficiência (UGO IV)** – unidade à qual compete assegurar a seleção das operações, o acompanhamento da execução e a realização das respetivas verificações de gestão, no âmbito das tipologias de operações do PO APMC e das tipologias de operações do PO ISE associadas à área dos apoios à deficiência.
 - **Unidade de Gestão Operacional V – Formação II** - unidade à qual compete assegurar a seleção das operações, o acompanhamento da execução e a realização das respetivas verificações de gestão, no âmbito das tipologias de operações do PO ISE que enquadram atividades de natureza formativa.
- **Três unidades de Apoio:**
 - **Unidade de Gestão Institucional (UGI)** – unidade de apoio à qual compete assegurar a gestão administrativa, patrimonial e de recursos humanos, bem como a política de comunicação, de avaliação e o apoio jurídico do PO APMC e do PO ISE.
 - **Unidade Financeira e de Monitorização Estratégica (UFME)** – unidade de apoio à qual compete garantir a gestão financeira das dotações do PO APMC e do PO ISE e a monitorização estratégica dos seus objetivos e resultados.
 - **Unidade de Avaliação e Controlo Interno (UAC)** – unidade à qual compete acompanhar as ações de auditoria desenvolvidas pelos organismos externos e realizar o respetivo *follow-up*, bem como a gestão e acompanhamento do tratamento das denúncias, a programação das verificações no local, a monitorização das verificações de gestão e a monitorização da taxa de erro, no âmbito do PO APMC e do PO ISE.
 - **Uma assessoria:**
 - **Assessoria de Sistemas de Informação (ASI)** – tem por objetivo apoiar o desenvolvimento do sistema de informação de suporte ao Programa, assegurando a qualidade de funcionamento dos sistemas aplicacionais.

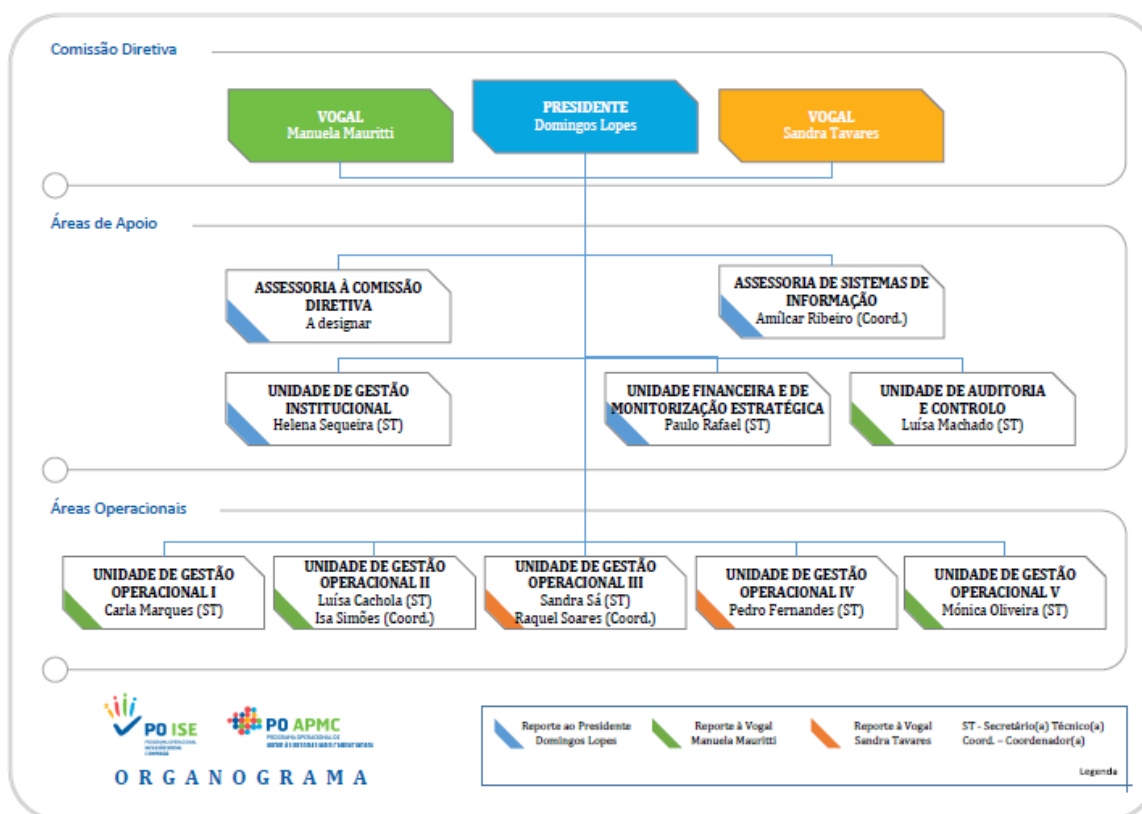


A estrutura organizacional do PO ISE/ PO APMC é composta ainda por duas coordenações de equipa integradas na **Unidade de Gestão Operacional II – Emprego (UGO II)** e na **Unidade de Gestão Operacional III – Igualdade e Inclusão Social (UGO III)**.

Com exceção da Assessoria e das Coordenações que são dirigidas por Coordenadores de Equipa de Projeto, todas as outras unidades são dirigidas por um Secretário Técnico, num total de 8.

À data de 31 de dezembro de 2018 encontrava-se por nomear o Coordenador da Assessoria à Comissão Diretiva, lugar que ficou vago em resultado da designação do anterior titular do cargo como secretário técnico da Unidade de Gestão Operacional IV.

A 31 de dezembro de 2018 o organograma da autoridade de gestão do PO ISE/PO APMC era o seguinte:



3. Missão, Visão e Valores

Seguindo os princípios da boa gestão e de uma política estratégica interna e externa para diversas áreas, a Autoridade de Gestão definiu um conjunto de ferramentas importantes, entre as quais se destaca a **missão, a visão, os valores e o lema**, que se apresentam na imagem infra:

Missão	• Apoiar ações que promovam maior inclusão social e melhor emprego em Portugal
Visão	• Ser um parceiro decisivo e de confiança para um Portugal mais inclusivo, com mais e melhores empregos
Valores	• Integridade; Confiança; Inovação
Lema	• Acreditamos no valor das pessoas

III. INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL

Face à estrutura existente e já apresentada, o quadro seguinte resume os indicadores ao nível do balanço social, retratando de uma forma muito clara a situação social do PO ISE/PO APMC.

INDICADOR	CÁLCULO	VALOR
Nível etário	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	46
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	73,80%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total de Bach. + Lic. + Mest. + Dout.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	86%
Taxa de enquadramento	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	87%
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total de dirigentes + TS + Esp. Informática}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	85,70%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de ausências (s/ferias)}}{(\text{Total de dias potenciais de trabalho} \times 7/h) \times \text{total de efetivos}} \times 100$	4,20%
Leque salarial líquido (não inclui remuneração de dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração ilíquida}}{\text{Menor remuneração ilíquida}}$	2,44
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos com remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	25.001,47
Taxa de participação em formação	$\frac{\text{Total de participantes em formação}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	96,40%

IV. RECURSOS HUMANOS

A estrutura orgânica do Secretariado Técnico do PO ISE/PO APMC encontra-se definida na Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro, prevendo um máximo de 88 elementos, entre secretários técnicos, técnicos superiores, assistentes técnicos, assistentes operacionais e coordenadores de projeto podendo integrar em simultâneo, um máximo de quatro equipas de projeto de cariz temporário, lideradas por coordenadores de projeto.

Para além da dotação do secretariado técnico, a Autoridade de Gestão do PO ISE/PO APMC é ainda composta por 3 elementos da Comissão Diretiva: um presidente e duas vogais.

Através da Resolução do Conselho de Ministros nº 121/2018, de 19 de setembro, procedeu-se à substituição de um membro da Comissão Diretiva e, através do Despacho nº 1339/2019, de 7 de fevereiro, foi designado o Secretário Técnico da Unidade de Gestão Operacional IV – FEAC e Apoios à Deficiência com efeitos a partir de 1 de novembro de 2018, na sequência da cessação de funções da anterior titular do cargo.

Através deste mesmo Despacho procedeu-se ainda à alteração da estrutura do secretariado técnico da Autoridade de Gestão do POISE/PO APMC, transformando-se a Unidade de Coordenação numa Unidade de Gestão Operacional, que passou a designar-se Unidade de Gestão Operacional V – Formação II.

1. Caracterização dos recursos humanos

1.1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2018 a Autoridade de Gestão do PO ISE/PO APMC contava com um número total de 84 efetivos, incluindo os membros da Comissão Diretiva, assim distribuídos:

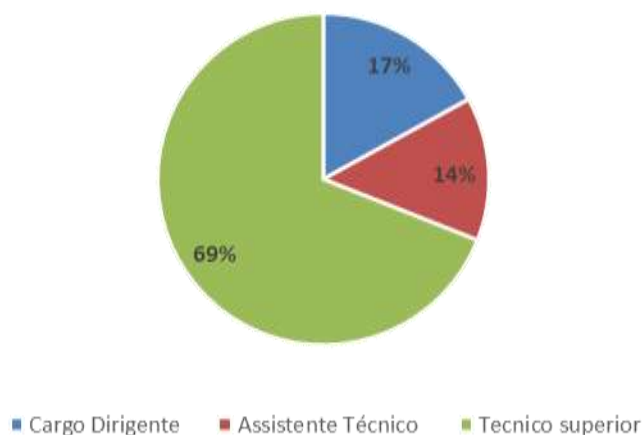
- 69%, num total de 58, pertenciam às categorias de Técnico Superior;
- 14%, num total de 12, pertenciam à categoria de Assistente Técnico;
- 17%, num total de 14, dizia respeito a Cargos Dirigentes.

Na contabilização dos efetivos não foi considerada uma técnica superior por se encontrar ausente por período prolongado em 31 de dezembro.

Uma vez que, nos termos dos respetivos despachos de designação, os coordenadores de equipa auferem a remuneração correspondente aos cargos de direção intermédia de 1.º grau, ao abrigo do disposto no n.º 15 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro, entendeu-se proceder ao seu enquadramento nas respetivas categorias de origem, designadamente técnico superior (3) e informático (1).

Por outro lado, não obstante os secretários técnicos serem equiparados a dirigentes superiores de 2.º grau apenas para efeitos remuneratórios, tal como se encontra previsto no n.º 14 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro, foram considerados na categoria de dirigentes atendendo às competências que lhe são atribuídas pelo diploma que estabelece o modelo de governação.

Colaboradores por Categoria 2018



De referir ainda que, nos termos do n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 20 de setembro, os membros da Comissão Diretiva têm o estatuto de gestor público aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março.

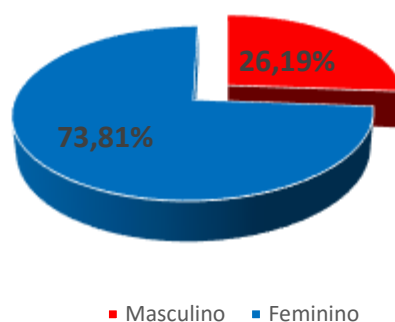
A taxa de tecnicidade atinge os 85,7%, encontrando-se a estrutura de pessoal do PO ISE em consonância com o elevado grau de tecnicidade de funções que a atividade deste tipo de serviço exige.

Comparativamente com a dotação máxima de recursos humanos definida para o Secretariado Técnico do Programa (88), excluindo os membros da Comissão Diretiva, constata-se um défice de 6 colaboradores.

1.2. Distribuição por género

No que respeita ao género e considerando os colaboradores em funções à data a que reporta o Balanço Social, verifica-se a predominância do género feminino, com 62 colaboradoras face aos 22 colaboradores do género masculino, representando 73,81% e 26,19%, respetivamente.

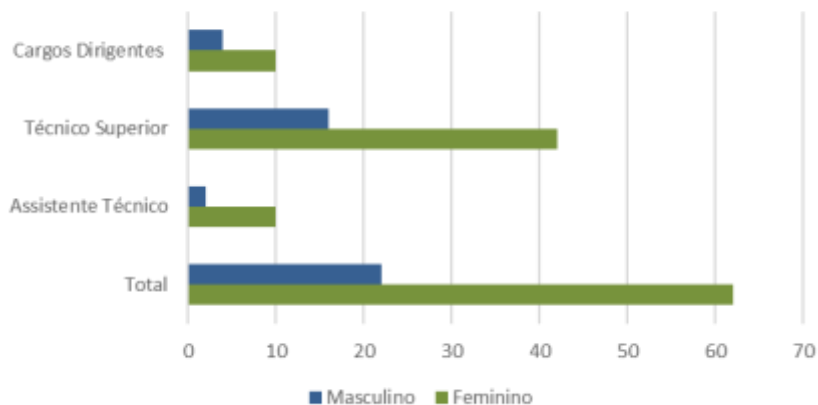
Trabalhadores por Género - 2018



A taxa de feminização situa-se nos 73,81%.

De assinalar, tal como resulta do quadro seguinte, que o género feminino é o mais representativo em todas as categorias existentes.

Colaboradores por Género e Categoria - 2018



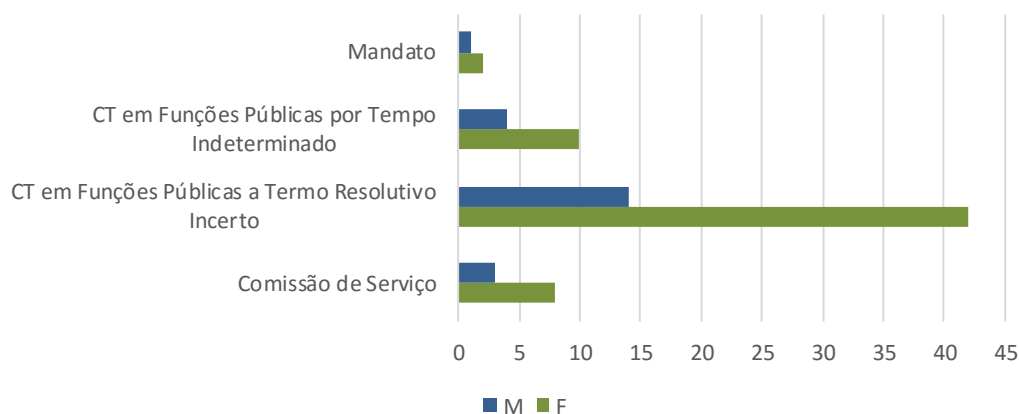
1.3. Distribuição por modalidade de vínculo

Em termos de modalidade do vínculo, constata-se a prevalência do conjunto de trabalhadores a exercer funções na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.

Ao abrigo do Decreto-Lei nº 34/2018, de 15 de maio, e por despacho da Autoridade de Gestão do PO ISE de 7 de setembro de 2018, foram abertos dois procedimentos concursais comuns para o preenchimento de 60 postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior e 4 postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico, previstos para o PO ISE/PO APMC no mapa de pessoal específico da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização dos trabalhadores dos Fundos Comunitários.

À data de 31 de dezembro de 2018, ambos os procedimentos aguardavam despacho de homologação das listas de ordenação final.

Colaboradores por modalidade de Vínculo e Género 2018



Esta circunstância resulta do disposto no n.º 10 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro que prevê como modalidades de recrutamento dos elementos que constituem o secretariado técnico o recurso à mobilidade e à celebração de contratos de trabalho a termo, bem como da transição de trabalhadores do POPH, na sequência da extinção deste Programa.

1.4. Admissões e saídas

Durante o ano de 2018, procedeu-se à substituição de uma vogal da Comissão Diretiva da autoridade de gestão do PO ISE/PO APMC bem como à substituição do Secretário Técnico da Unidade de Gestão Operacional IV – FEAC, o que se traduziu em duas saídas e duas entradas. Uma vez que o secretário técnico designado para substituir o anterior titular do cargo exercia as funções de coordenador da Assessoria à Comissão Diretiva, este lugar ficou por preencher.

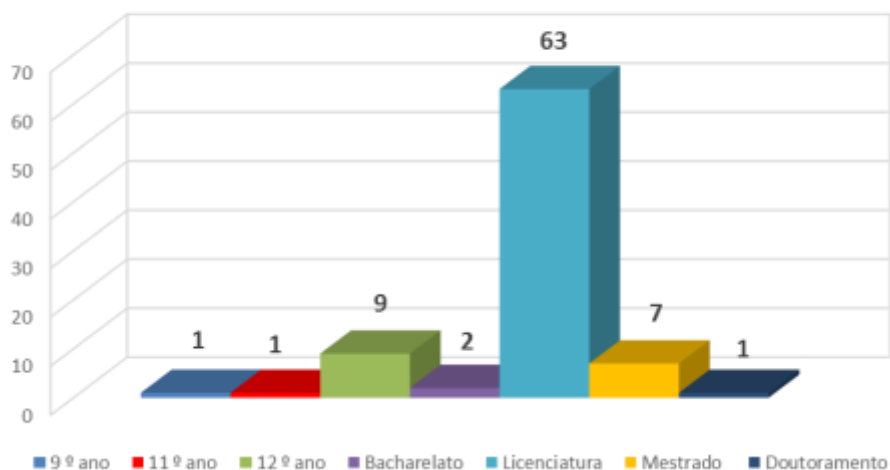
Registou-se ainda a saída de uma colaboradora na carreira e categoria de Técnico Superior por motivos da cessação de mobilidade interna.

Ainda no decurso do ano de 2018 registou-se a entrada de um novo colaborador na carreira e categoria de Técnico Superior por recurso ao instrumento de mobilidade interna.

1.5. Habilitações literárias

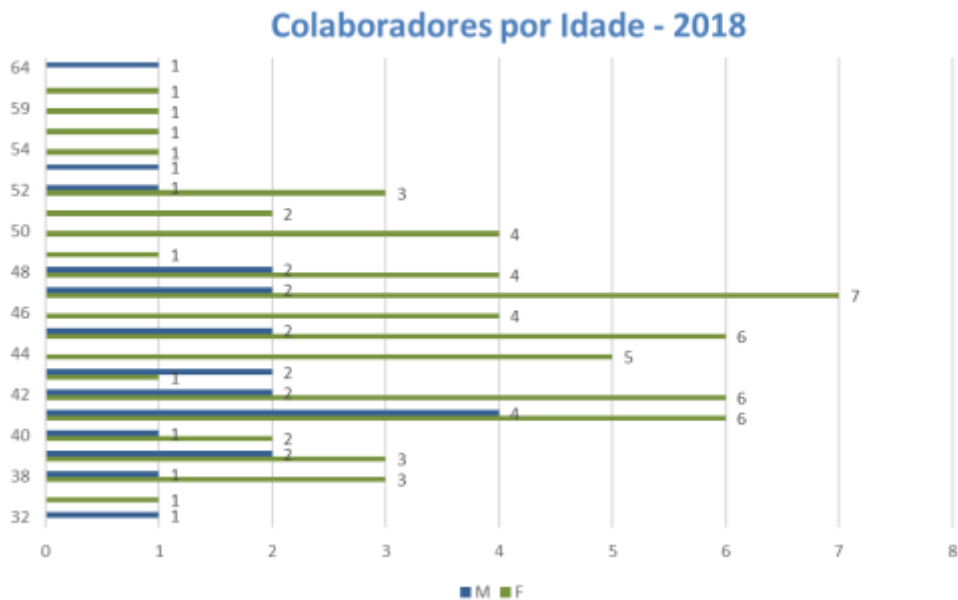
Em termos de habilitações literárias, verifica-se a prevalência de colaboradores com licenciatura, aspeto que se encontra em perfeita consonância com a distribuição por categoria.

Colaboradores por nível de habilitações - 2018



1.6. Estrutura etária

Em termos de estrutura etária, a incidência situa-se na faixa dos 35 aos 45 anos. A média etária situa-se nos 45 anos, circunstância esta que, em conjugação com o elevado nível de habilitações acima descrito, resulta numa equipa relativamente jovem e altamente qualificada.



1.7 Absentismo

O absentismo define-se pelo somatório dos dias de ausência de todos os efetivos (com exceção das prestações de serviços), excluindo-se as faltas por conta do período de férias.

Em 2018 registaram-se 822,5 dias de ausências, sendo que o principal motivo foi doença (353 dias) representando 43%, seguido da proteção na parentalidade (248 dias) representando 30% do total. Os restantes motivos dizem respeito a faltas por assistência a familiares e falecimento de familiar.

Estes valores resultam numa taxa de absentismo de 4,2%

1.8. Modalidade de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho mais praticada no PO ISE/PO APMC é o horário flexível, que abrange 65 trabalhadores representando 77% dos colaboradores. Os restantes trabalhadores (23%), possuem isenção de horário de trabalho.

1.9. Período normal de trabalho

O período normal de trabalho em funções públicas é de 35 horas de trabalho semanais, nos termos previstos na Lei n.º 18/2016, de 20 de junho.

2. Encargos com pessoal

2.1. Remunerações mensais ilíquidas

No que respeita à estrutura remuneratória do PO ISE, cerca de 65,5% dos trabalhadores auferem uma remuneração mensal ilíquida superior a 1.500€, sendo que destes, todos detêm licenciatura, mestrado ou doutoramento. 21% dos colaboradores auferem uma remuneração mensal ilíquida superior a 2.000€. Nenhum trabalhador auferem uma remuneração mensal ilíquida inferior a 750€.

Não obstante ter havido reposicionamento remuneratório em 2018, a Remuneração Média Mensal de 2018 baixou face a 2017, uma vez que o técnico superior que foi admitido em substituição de outro técnico superior auferem um vencimento inferior.

2.2. Encargos anuais

Em 2018, os encargos com pessoal ascenderam a 2.952.263,43€ sendo que 2.100.123,29€ (71%) corresponde a remuneração base, 618.765,87€ (21%) a outros encargos com o pessoal incluindo com a CGA e Segurança Social, 145.954,39€ (5%) a suplementos remuneratórios (ajudas de custo, despesas de representação, e trabalho extraordinário) e 87.419,88€ (3%) a prestações sociais.

O leque salarial ilíquido fixou-se nos 2,44 ou seja, a maior remuneração ilíquida é 2,44 vezes superior à menor remuneração ilíquida, excluindo as remunerações dos dirigentes.

2.3. Encargos com prestações sociais

Em 2018, os encargos com prestações sociais representaram 3% dos encargos anuais com pessoal, os quais corresponderam exclusivamente ao pagamento do subsídio de refeição.

3. Formação profissional

O plano de formação da Autoridade de gestão do PO ISE/PO APMC é estabelecido de acordo com as necessidades que são identificadas, em cada momento, através de do preenchimento de um questionário remetido aos colaboradores.

Anualmente é efetuado o acompanhamento do número de ações realizadas pelos colaboradores tendo em vista perceber as necessidades de formação adicional e, por outro, avaliar a sua eficácia.

A formação dos colaboradores do PO ISE/PO APMC assenta ainda no Plano Form@r elaborado pela Secretaria Geral do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social destinado a todos os serviços do respetivo Ministério.

Por orientação de gestão, tem sido feita uma grande aposta na formação em língua inglesa para todos os colaboradores atendendo à missão dos Programas e à estrita ligação com os órgãos de gestão da Comissão Europeia.

Assim, durante o ano de 2018, os colaboradores beneficiaram de um total de 14 ações formativas, em várias áreas do conhecimento e atuação, assim distribuídas:

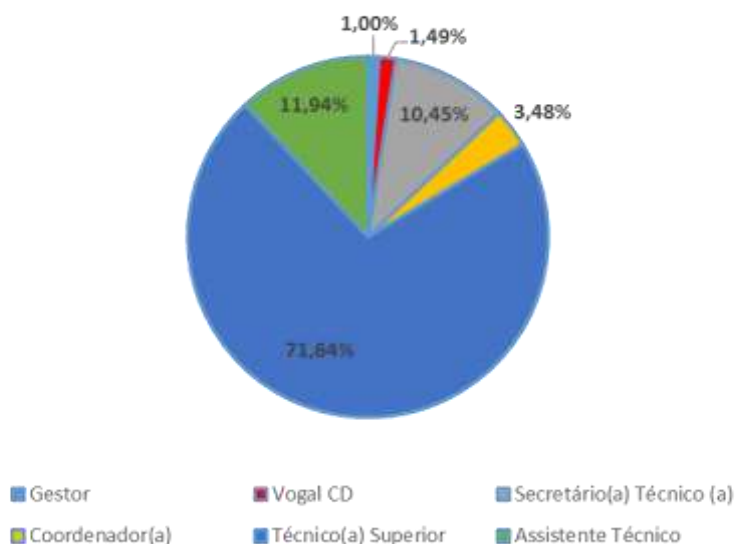
Formação Interna / Externa recebida pelos colaboradores POISE/POAPMC em 2018

Ano	Ação de formação	Entidade Formadora	Área de Formação	Duração/Hs	Participantes
2018	Lingua Inglesa	ILNOVA	Linguas	60	76
2018	Lingua Inglesa_II	ILNOVA	Linguas	20	71
2018	Contabilidade e Principios Contabilísticos	MTSSS	Contabilidade e Finanças	25	1
2018	Pós Graduação em Gestão e Organização da Formação	CRIAP	Formação	133	4
2018	FORGEP	INA	Gestão Administração	184	4
2018	Gestão de Projectos_II	INA	Gestão Administração	30	4
2018	Sensibilização e Proteção de Dados	MTSSS	Assuntos Juridicos	21	5
2018	Especialização em Avaliação de Políticas Públicas	ISCTE	Gestão Administração	40	1
2018	Processador de Texto - Funcionalidades Avançadas	MTSSS	TIC	25	4
2018	Folha de Cálculo - Funcionalidades Avançadas	MTSSS	TIC	25	17
2018	Utilitário de Apresentação Gráfica	MTSSS	TIC	25	10
2018	Pós-Graduação Marketing Digital	Universidade Lusófona	Comunicação	136	1
2018	Auditoria Financeira	INA	Contabilidade e Finanças	28	1
2018	Gestão e Análise Financeira	MTSSS	Contabilidade e Finanças	25	1

Estas ações envolveram um total de 82 colaboradores, consubstanciadas num volume de formação de 2.686 horas, a que corresponde uma média de 32,7 horas por colaborador.

Em termos de envolvimento, registou-se uma maior participação de técnicos superiores nestas ações formativas, por ser o grupo profissional com maior representatividade.

Participação em Ações de Formação por Categoria - 2018



As despesas com a formação no ano de 2018, ascenderam a 24.200,00€.

No total das ações realizadas, duas ações (formação em Língua Inglesa) foram ministradas nas instalações do PO ISE através da aquisição de serviços de formação externa. As restantes foram frequentadas nas instalações da entidade promotora da formação e nas instalações da Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Em 2018 foi ainda possível realizar ações de formação no âmbito das TIC na cidade do Porto, permitindo assim que os colaboradores afetos às Unidades de Gestão Operacional do PO com morada nesta cidade, pudessem beneficiar de formação sem terem que se deslocar para Lisboa.



Assim, no âmbito das ações de formação internas e externas frequentadas pelos trabalhadores do PO ISE, consideram-se 163 participações em 7 ações de formação promovidas por entidades externas (2 com organização interna) e 37 participações em 6 ações promovidas pela Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no âmbito do Plano de Formação para 2018, nas áreas de “Línguas”, “Informática na ótica do utilizador”, “Gestão e Administração”, “Formação”, “Assuntos Jurídicos”, Contabilidade e Finanças” e “Comunicação”.



PERFIL DO TRABALHADOR DO PO ISE

- Mulher;
- Com a idade média de 45 anos;
- Licenciado;
- Da carreira técnico superior;
- Remuneração Média Mensal Líquida de 1.890,38€.



ANEXOS

(Quadros do Balanço Social)