



# BALANÇO SOCIAL

2017

## Índice

I. INTRODUÇÃO.....	5
II. CARATERIZAÇÃO DO PROGRAMA .....	6
1. Enquadramento Legal.....	6
2. Estrutura Organizacional.....	8
3. Missão, Visão e Valores .....	11
III. INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL .....	12
IV. RECURSOS HUMANOS.....	13
1. Caracterização dos recursos humanos .....	14
1.1 Efetivos .....	14
1.2 Distribuição por género .....	16
1.3 Distribuição por modalidade do vínculo.....	17
1.4 Admissões e saídas.....	18
1.5 Habilitações literárias .....	18
1.6 Estrutura Etária.....	19
1.7 Absentismo .....	20
1.8 Modalidade de horário de trabalho .....	20
1.9 Período normal de trabalho .....	20
2. Encargos com pessoal .....	20
2.1 Remunerações mensais ilíquidas.....	20
2.2 Encargos anuais .....	20
2.3 Encargos com prestações sociais.....	21
3. Formação profissional.....	21
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 2017, materializado no presente documento e nos respetivos anexos.



## II. CARATERIZAÇÃO DO PROGRAMA

### 1. Enquadramento legal

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.

Com uma dotação global de 2,5 mil milhões de Euros, dos quais 2,1 mil milhões correspondem à comparticipação do Fundo Social Europeu, o PO ISE 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.

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.

## 2. Estrutura organizacional

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

- **Quatro Unidades de Gestão Operacional**, responsáveis pela seleção das operações apresentadas a financiamento nas 69 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.
- **Quatro 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.
  
    - **Unidade de Coordenação (UC)** – unidade à qual compete criar os instrumentos de gestão e de controlo do PO APMC e do PO ISE, designadamente nas áreas da gestão do risco e da estratégia antifraude, bem como desenvolver a sua monitorização, coordenação e avaliação, com vista a garantir uma resposta uniforme por parte da AG e



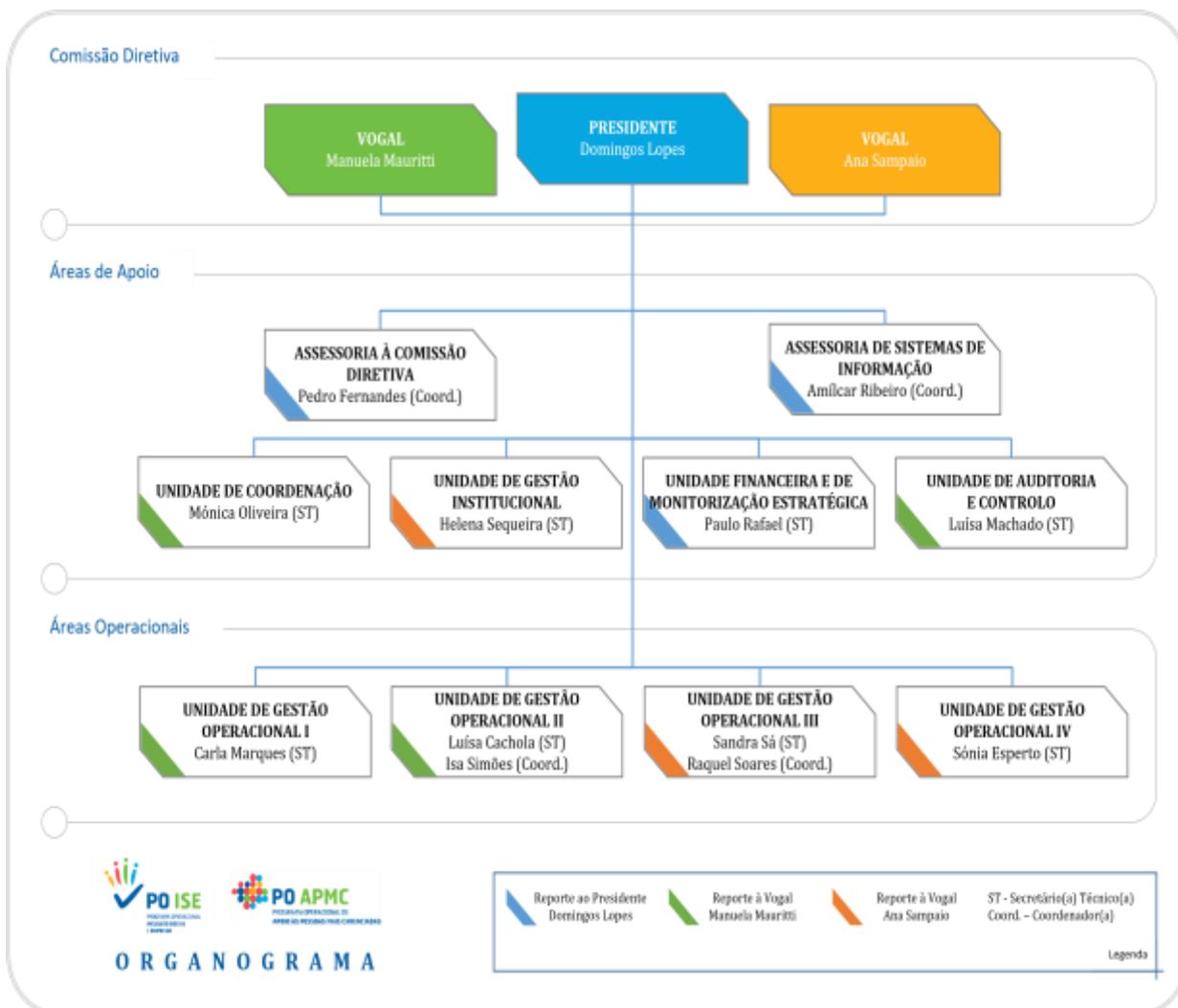
a qualidade das operações apoiadas. Esta unidade é ainda responsável pela programação e execução das auditorias internas, incluindo das auditorias de conformidade e dos exercícios de *reperformance* a realizar no âmbito da supervisão aos OI's.

▪ **Duas assessorias:**

- **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.
  
- **Assessoria à Comissão Diretiva** – tem por objetivo apoiar o sistema de informação do PO APMC e apoio nas áreas consideradas prioritárias pela Comissão Diretiva.

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

A 31 de dezembro de 2017 o organograma da autoridade de gestão do PO ISE/PO APMC era o seguinte:



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 declaração de encerramento dos mesmos.

### 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 destacamos a **missão, a visão e os valores:**

<b>Missão</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoiar ações que promovam maior inclusão social e melhor emprego em Portugal</li></ul>
<b>Visão</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser um parceiro decisivo e de confiança para um Portugal mais inclusivo, com mais e melhores empregos</li></ul>
<b>Valores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rigor; Inovação; Confiança; Ética; Integridade</li></ul>

### 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	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	44
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	75,58%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total de Bach. + Lic. + Mest. + Dout.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	87,21%
Taxa de enquadramento	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	17,44%
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total de dirigentes + TS + Esp. Informática}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	86,05%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de ausências (s/ferias)}}{(\text{Total de dias potenciais de trabalho} \times 7/h) \times \text{total de efetivos}} \times 100$	4,80%
Leque salarial líquido (não inclui remuneração de dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração ilíquida}}{\text{Menor remuneração ilíquida}}$	3,56
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos com remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	24.500,33 €
Taxa de participação em formação	$\frac{\text{Total de participantes em formação}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	100%



#### 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.

O Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, para além de estabelecer o modelo de governação dos FEEI para o período de programação de 2014 a 2020, define também o regime de transição das autoridades de gestão dos programas operacionais do Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN) para as autoridades de gestão dos programas operacionais do Portugal 2020.

Assim, o n.º 3 do artigo 83.º do mesmo diploma legal, prevê a extinção das autoridades de gestão dos programas operacionais do período de programação 2007 -2013 prevendo ainda que as competências, os direitos e as obrigações da autoridade de gestão do POPH são assumidas pela autoridade de gestão do PO ISE.

O n.º 11 do mesmo artigo prevê também a possibilidade de os trabalhadores titulares de uma relação contratual no âmbito das estruturas de gestão, acompanhamento e apoio técnico dos programas operacionais do QREN, poderem transitar para qualquer dos órgãos de governação do Portugal 2020.

O Despacho n.º 2702-C/2015, de 13 de março, concretiza assim essa norma, extinguindo o POPH e estabelecendo a transição dos trabalhadores deste Programa para o PO ISE.

O n.º 10 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, prevê, ainda, que o recrutamento dos elementos que integram as autoridades de gestão é efetuado com recurso aos instrumentos de mobilidade geral previstos na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e à celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo.



Em janeiro de 2017, foi contratado o último colaborador recrutado na sequência do procedimento concursal que visou o preenchimento de dez postos de trabalho, para a carreira e categoria de Técnico Superior, mediante a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

Pelo Despacho nº 4698/2017, e nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 73 -B/2014, de 16 de dezembro, sob proposta da comissão diretiva da Autoridade de Gestão do PO ISE no uso das competências conferidas pela alínea z) do n.º 1 do artigo 27.º e pela alínea e) do n.º 1 do artigo 28.º, ambos do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, foi designado o Secretário Técnico da Unidade Financeira e Monitorização Estratégica. Através do mesmo Despacho foi determinada a cessação de funções da Secretária Técnica da Unidade de Gestão Operacional IV — Empreendedorismo e Igualdade, com produção de efeitos a 31 de janeiro de 2017.

Através deste Despacho procedeu-se ainda à alteração da estrutura do secretariado técnico da Autoridade de Gestão do POISE/PO APMC, tendo a Unidade de Gestão Operacional III passado a designar-se Unidade de Igualdade e Inclusão Social tendo sido extinta a Unidade de Gestão Operacional IV — Empreendedorismo e Igualdade decorrente da cessação de funções da titular do cargo.

Pelo Despacho nº 6426/2017 e ao abrigo do disposto no n.º 15 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 73 -B/2014, de 16 de dezembro, e na alínea e) do artigo 28.º do Decreto -Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, foram designados, com produção de efeitos a partir de 1 de junho de 2017, o coordenador da equipa de projeto de Assessoria à Comissão Diretiva, com funções de apoio ao sistema de informação do PO APMC e apoio nas áreas consideradas prioritárias pela Comissão Diretiva, e a coordenadora da equipa de projeto da Unidade de Gestão Operacional III — Igualdade e Inclusão Social, com funções de apoio ao exercício das competências da Unidade de Gestão Operacional III.

## 1. Caracterização dos recursos humanos

### 1.1. Efetivos

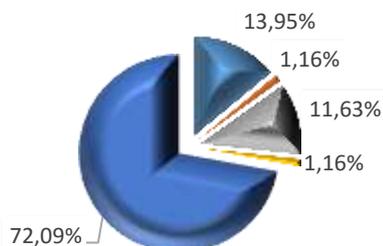
Em 31 de dezembro de 2017 a Autoridade de Gestão do PO ISE/PO APMC contava com um número total de 86 colaboradores, assim distribuídos:

- 72,09%, num total de 62, pertenciam às categorias de Técnico Superior;
- 13,95%, num total de 12, pertenciam à categoria de Assistente Técnico;
- 12,79%, num total de 11, dizia respeito a Dirigentes;
- 1,16%, num total de 1, pertencia à categoria de Informático.

Uma vez que, nos termos dos respetivos despachos de designação, os coordenadores de equipa auferem a remuneração correspondente aos cargos de direção intermédia de 2.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 2017



- Assistente Técnico
- Dirigente Superior de 1.º Grau
- Dirigente Superior de 2.º Grau
- Especialista de Informática
- Técnico Superior

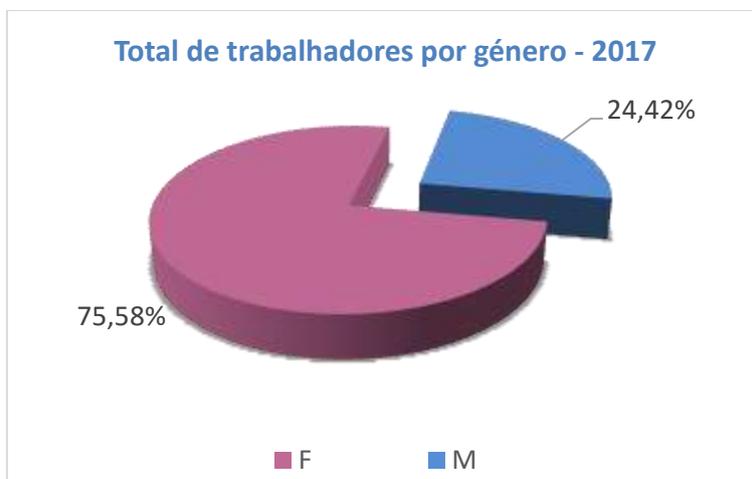
De referir ainda que, nos termos do n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 20 de setembro, os membros da comissão diretiva têm o estatuto de gestor público aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março.

A taxa de tecnicidade atinge os 86,05%, 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.

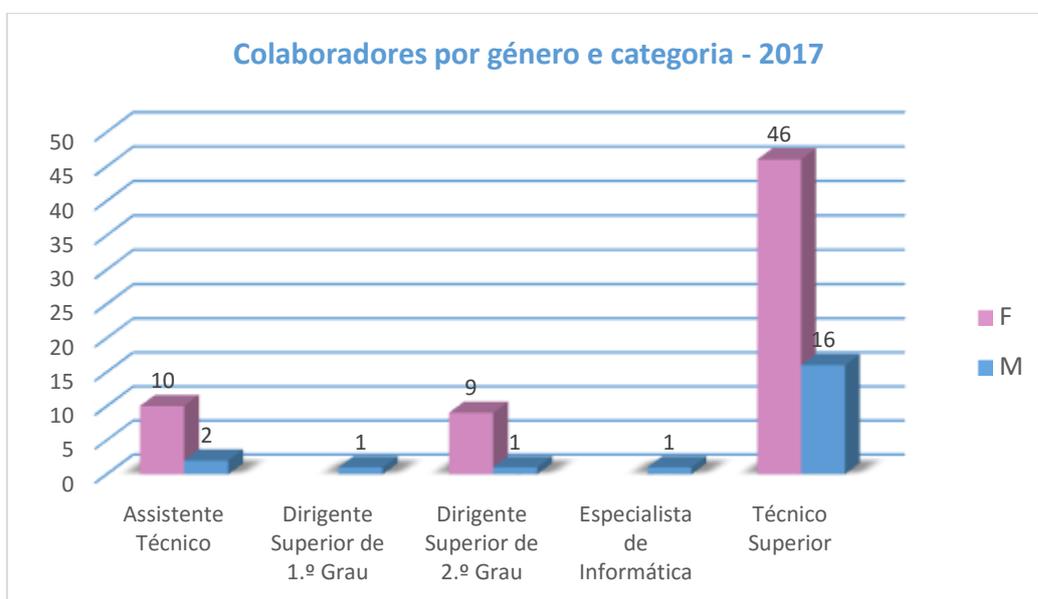
Comparativamente com a dotação máxima de recursos humanos definida para o Secretariado Técnico do Programa (88), não incluindo os membros da Comissão Diretiva, constata-se um défice de 5 colaboradores.

### 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 65 colaboradoras face aos 21 colaboradores do género masculino, representando 75,58% e 24,42%, respetivamente.



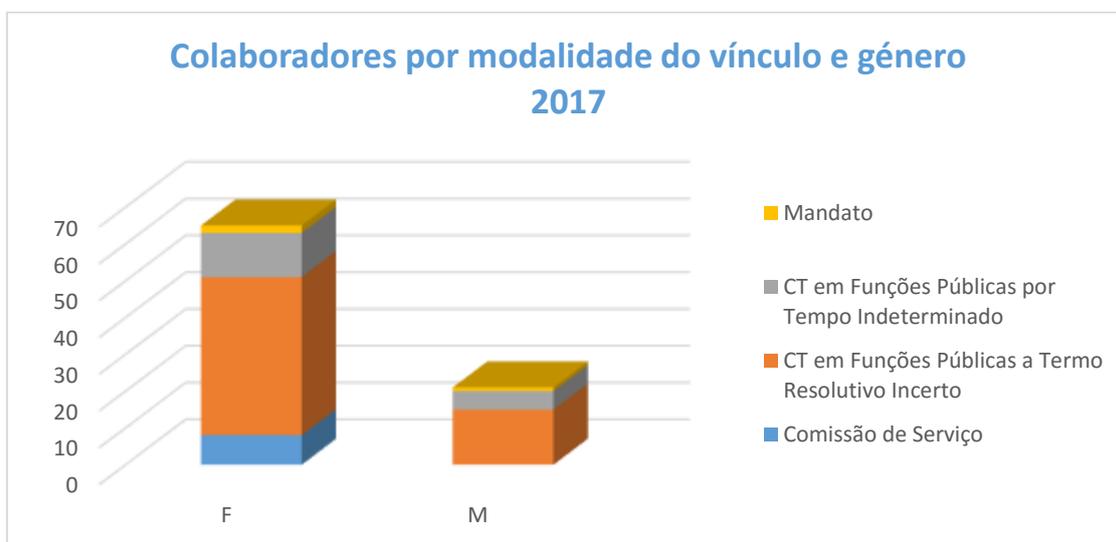
De assinalar, tal como resulta do quadro seguinte que o género feminino é o mais representativo em todas as categorias existentes.



A taxa de feminização situa-se, assim, nos 75,58%.

### 1.3. Distribuição por modalidade de vínculo

Em termos de 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, conforme ilustrado no gráfico seguinte.



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

No decurso do ano de 2017 registou-se a admissão de uma nova colaboradora mediante a celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto na sequência de procedimento concursal e ainda a entrada de uma colaboradora por recurso ao instrumento de mobilidade interna.

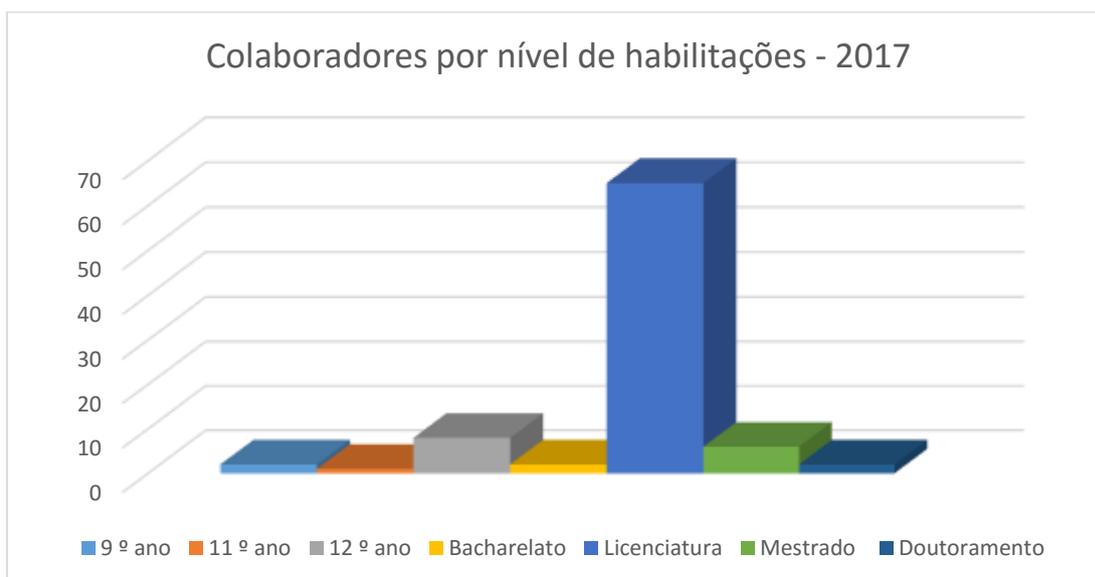
No mesmo período, destaca-se a saída de duas técnicas superiores, uma na sequência da designação para o exercício de funções dirigentes noutro organismo, e uma por cessação da mobilidade interna.

Em 2017 verificou-se ainda a cessação de funções da Secretária Técnica da Unidade de Gestão Operacional IV — Empreendedorismo e Igualdade.

Em termos comparativos com a dotação máxima de colaboradores atribuída ao Secretariado Técnico do PO ISE (88), não incluindo os membros da Comissão Diretiva, verifica-se um défice de cinco trabalhadores.

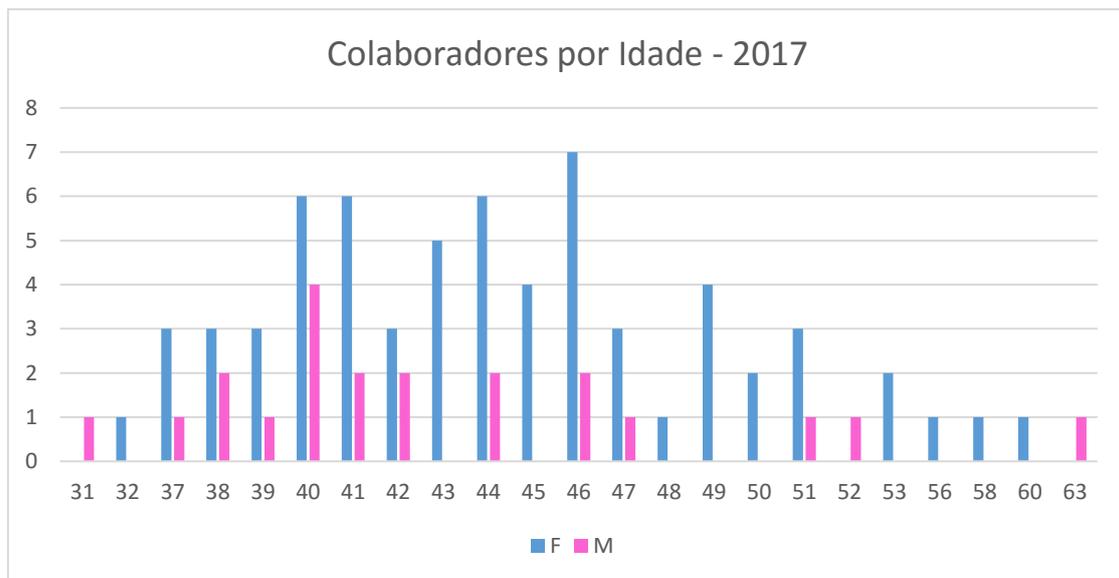
#### 1.5. Habilitações literárias

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.



### 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 44 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 2017, registaram-se 942 dias de ausências, sendo que o principal motivo foi a proteção na parentalidade (586 dias) representando 62% do total. Os restantes motivos dizem respeito a faltas por conta do período de férias, doença, assistência a familiares e falecimento de familiar.

Assim, resultou uma taxa de absentismo de 4,8%

### 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 66 trabalhadores representando 77% do total dos colaboradores. Os restantes trabalhadores (23%), beneficiam de 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 66% dos trabalhadores auferem uma remuneração mensal ilíquida superior a 1.500€, sendo que destes, todos detêm licenciatura, mestrado ou doutoramento. 23% dos colaboradores auferem uma remuneração mensal ilíquida superior a 2.000€ Nenhum trabalhador auferem uma remuneração mensal ilíquida inferior a 500€.

### 2.2. Encargos anuais

Em 2017, os encargos com pessoal ascenderam a 2.949.632,83€ sendo que 2.107.028,26€, (71%) corresponde a remuneração base, 610.746,89€ (21%) a encargos com a CGA e Segurança Social, 146.421,65€ (5%) a suplementos remuneratórios (ajudas de custo, despesas de representação, e trabalho extraordinário) e 85.436,03€ (3%) a prestações sociais.

O leque salarial ilíquido fixou-se nos 3,56, ou seja, a maior remuneração ilíquida é 3,56 vezes superior à menor remuneração ilíquida, excluindo as remunerações dos dirigentes.

### 2.3. Encargos com prestações sociais

Em 2017, os encargos com prestações sociais representaram 4% dos encargos anuais com pessoal, os quais corresponderam exclusivamente ao pagamento do subsídio de refeição.

### 3. Formação profissional

Durante o ano de 2017, os colaboradores beneficiaram de um total de 24 ações formativas, em várias áreas do conhecimento e atuação.

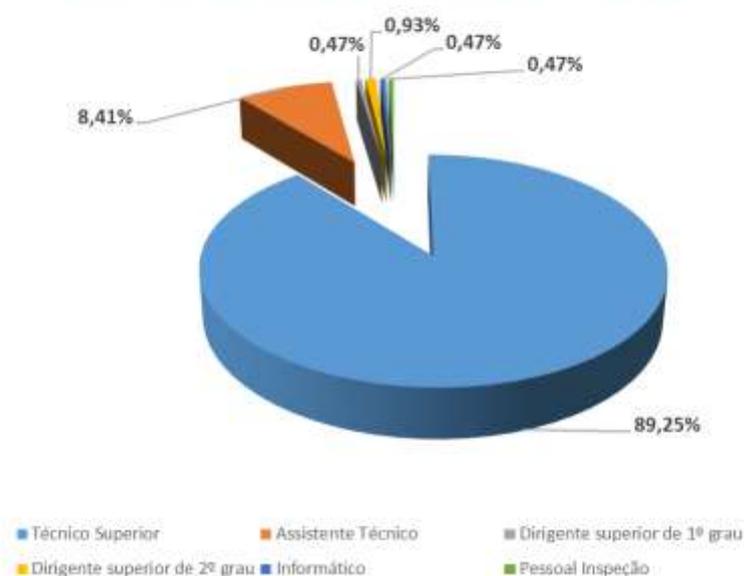
#### Formação Interna / Externa recebida pelos colaboradores POISE/POAPMC em 2017

Ano	Ação de formação	Entidade	Duração/Horas	Participantes
2017	Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – conceitos básicos (UFCD 0349)	SG-MTSSS	25	2
2017	Código do Trabalho	SG-MTSSS	14	1
2017	Ficheiro e Base de Dados Access (UFCD6178)	SG-MTSSS	25	1
2017	Folha de Cálculo - Funcionalidades Avançadas (UFCD 0757)	SG-MTSSS	25	1
2017	Folha de Cálculo - Funcionalidades Avançadas (UFCD 0757) Edição 2	SG-MTSSS	25	1
2017	Folha de Cálculo - Funcionalidades Avançadas (UFCD 0757) Edição 3	SG-MTSSS	25	1
2017	Gestão de Projetos Modelo IPMA (Módulo 1)	SG-MTSSS	30	4
2017	Língua Espanhola - informação (UFCD 6942)	SG-MTSSS	50	3
2017	Outlook	SG-MTSSS	14	3
2017	Processador de Texto - Word Avançado (UFCD 0755) Edição 1	SG-MTSSS	25	2
2017	Processador de Texto - Word Avançado (UFCD 0755) Edição 2	SG-MTSSS	25	3
2017	Sessão de Esclarecimento "Proteção de Dados na Administração Pública"	SG-MTSSS	4	3
2017	Utilitário de Apresentação Gráfica (UFCD 0779)	SG-MTSSS	25	4
2017	Ética, gestão pública e prevenção da corrupção	Interna	3	86
2017	Social Media Marketing e Gestão de Páginas de Facebook	INA	14	1
2017	Otimização e Gestão de dados em Excel	INA	28	1
2017	Controlo Interno e Normas Profissionais para Auditoria	IPAI	16	13
2017	CCP	Interna	14	58
2017	Pós-Graduação em Direito Administrativo	Universidade Católica	48	1
2017	Software IDEA	JDF - análise e Controlo de dados, Lda	23,5	12
2017	Apresentação das funcionalidades dos sistemas Balcão 2020 e SIFSE - UGI	Interna - ASI	2	8
2017	Diploma de Especialização em Assunto jurídicos	INA	40	4
2017	Pós Graduação em Gestão e Organização da Formação	CRIAP	18	1
2017	Código do Procedimento Administrativo	INA	30	1

Estas ações envolveram um total de 86 colaboradores, consubstanciadas num volume de formação de 2.550 horas, a que corresponde uma média de 29,6 horas por colaborador.

Em termos de envolvimento, registou-se uma maior participação de técnicos superiores nestas ações formativas.

Participações em ações de formação por categoria - 2017



As despesas com a formação no ano de 2017, ascenderam a 18.620,00€. As formações abrangeram a totalidade dos colaboradores (86).

No total das ações realizadas, duas ações foram ministradas nas instalações do PO ISE através da aquisição de serviços de formação externa, uma ação foi realizada também nas instalações do PO ISE mas com recurso a formador interno e as restantes foram frequentadas nas instalações da entidade promotora da formação.

Assim, no âmbito das ações de formação externas frequentadas pelos trabalhadores do PO ISE, consideram-se 34 participações em 8 ações de formação promovidas por entidades externas e 30 participações em 13 ações promovidas pela Divisão de Formação da Secretaria Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no âmbito do Plano de Formação para 2017, nas áreas da “Segurança e Saúde no Trabalho”, “Direito”, “Informática na ótica do utilizador”, “Gestão e Administração”, “Literatura e Línguas Estrangeiras”, “Informática na ótica do utilizador”, “Gestão e Administração” .



No que diz respeito às ações de formação internas com recurso a formador externo, a formação sobre “Ética, gestão pública e prevenção da corrupção” abrangeu a totalidade dos colaboradores do PO ISE/PO APMC e a ação de formação sobre “Código dos Contratos Públicos” contou com a participação de 58 colaboradores. Com recurso a formador interno foi ainda realizada a sessão “Apresentação das funcionalidades dos sistemas Balcão 2020 e SIFSE – UGI” destinada aos 8 colaboradores da Unidade de Gestão Institucional.



## PERFIL DO TRABALHADOR DO PO ISE

- Mulher;
- Com a idade média de 44 anos;
- Licenciado;
- Da carreira técnico superior;
- Remuneração Mensal Líquida de 1.917,15€.



# ANEXOS

(Quadros do Balanço Social)