

BALANÇO

SOCIAL

2008



*Direcção-Geral
de
Pessoal e Recrutamento Militar*

INDICE

<i>Nota de apresentação . . .</i>	<i>2</i>
<i>EFFECTIVOS E ESTRUTURA ORGÂNICA . . .</i>	<i>6</i>
<i>ESTRUTURA ETÁRIA E DE ANTIGUIDADE . . .</i>	<i>9</i>
<i>ESTRUTURA HABILITACIONAL . . .</i>	<i>10</i>
<i>MOBILIDADE DE PESSOAL E SITUAÇÃO NO QUADRO . . .</i>	<i>12</i>
<i>ASSIDUIDADE . . .</i>	<i>15</i>
<i>ENCARGOS COM PESSOAL E PRESTAÇÕES SOCIAIS . . .</i>	<i>16</i>
<i>FORMAÇÃO PROFISSIONAL . . .</i>	<i>17</i>
<i>PERFIL DE RH DA DGPRM . . .</i>	<i>19</i>

Anexos

*Anexo 1 – Mapas anexos ao DL nº 190/96, de 9 de Outubro
e Circular 2/DGAP/97*

Anexo 2 – Índices de Pessoal

NOTA DE APRESENTAÇÃO

O BALANÇO SOCIAL, tornado obrigatório pelo Decreto-Lei nº. 190/96, de 9 de Outubro, para todos os organismos da Administração Pública Central, Regional e Local que tenham um mínimo de 50 trabalhadores, é um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, visando uma maior eficiência, qualificação e transparência dos vários serviços e organismos públicos.

Ambiciona-se uma ferramenta de informação que possa revelar a situação socioprofissional dos organismos e serviços e que contribua, simultaneamente, para um maior empenho dos trabalhadores e uma melhoria qualitativa das funções desempenhadas e dos serviços prestados.

O presente Balanço, apresenta os dados do 2008, no que respeita aos recursos humanos da Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar do Ministério da Defesa Nacional (adiante designada por DGPRM); aspira a ser um contributo proveitoso para o planeamento e gestão desses recursos. Efectivamente, a quantificação, permite uma análise pormenorizada do capital humano da organização. Por outro lado, estes indicadores deverão ser o suporte de futuras tomadas de decisão nesta área, possibilitando, assim, um planeamento assente numa melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

Acresce que, o Balanço Social, ao evidenciar os pontos fortes e fracos em matéria de gestão, contribui, igualmente, para tornar mais eficiente a harmonização e apoio técnico à definição e execução da política de recursos humanos, à qual incumbe o planeamento, direcção e coordenação, permitindo assim uma maior identificação dos trabalhadores com a Administração Pública e com o organismo onde estão inseridos.

A informação aqui vertida reveste-se, ainda, da maior importância numa altura em que o Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE) se encontra em execução neste Ministério.

Relativamente à elaboração do Balanço Social da DGPRM, seguiu-se a estrutura apontada pelo formulário anexo ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, omitindo os quadros respeitantes a realidades sem expressão, em 2008 neste serviço central, adicionando-se, sempre que possível, informação que acrescente relevância ao documento.

Na realidade cumpre-se o previsto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, que determinam que a *informação a incluir pelos serviços e organismos no Balanço Social é a prevista no formulário anexo ao decreto-lei (...)*.

É neste contexto que se apresenta, de seguida, o Balanço Social da DGPRM, com referência a 31 de Dezembro de 2008, conforme disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro. Por conseguinte, todos os dados nele representados e analisados reportam-se ao último dia do ano de 2008, salvo os casos em que for expressamente indicado o contrário.

A DIRECÇÃO-GERAL DE PESSOAL E RECRUTAMENTO MILITAR é o serviço do MDN de concepção, harmonização e apoio técnico à definição e execução da política de recursos humanos necessários à Defesa Nacional, à qual incumbe o planeamento, direcção e coordenação do processo de recrutamento militar e dos incentivos à prestação de serviço militar em regime de voluntariado (RV) e em regime de contrato (RC).

São atribuições da DGPRM, em especial:

- Estudar, propor e assegurar a concretização das medidas de política de recursos humanos, civis e militares, respectivos regimes jurídicos e demais legislação aplicável;
- Estudar e propor medidas relativas às carreiras e sistema retributivo do pessoal militar, militarizado e civil;

- Dirigir e coordenar o processo de recrutamento militar, nos termos definidos na Lei do Serviço Militar (LSM) e no Regulamento da Lei do Serviço Militar (RLSM);
- Apreciar e emitir parecer sobre situações de incumprimento das disposições contidas na LSM;
- Promover as medidas adequadas e assegurar a execução dos incentivos de adesão ao voluntariado militar, nos termos previstos no respectivo diploma regulador e na LSM;
- Coordenar estudos relativos às certificações académica e profissional da formação ministrada pelas FA, em articulação com as entidades competentes;
- Promover relações de cooperação com as entidades intervenientes no processo de recrutamento e na aplicação dos incentivos de adesão ao voluntariado militar, nos termos previstos no respectivo diploma regulador e na LSM;
- Executar o orçamento anual relativo ao Dia da Defesa Nacional;
- Conceber e preparar, em colaboração com os ramos das FA, os suportes de informação escrita para publicitação do Dia da Defesa Nacional;
- Desenvolver estudos e elaborar pareceres sobre os regimes jurídicos aplicáveis ao pessoal das FA;
- Estudar e propor medidas de política nos domínios do ensino, formação e desenvolvimento profissional;
- Contribuir para a definição e desenvolvimento da política assistencial e de apoio sanitário no âmbito do sistema de saúde militar;
- Contribuir para a definição e desenvolvimento da política social no âmbito das FA;
- Estudar e propor medidas de política e de apoio à reabilitação dos deficientes das FA;

Lisboa, 30 de Março de 2009

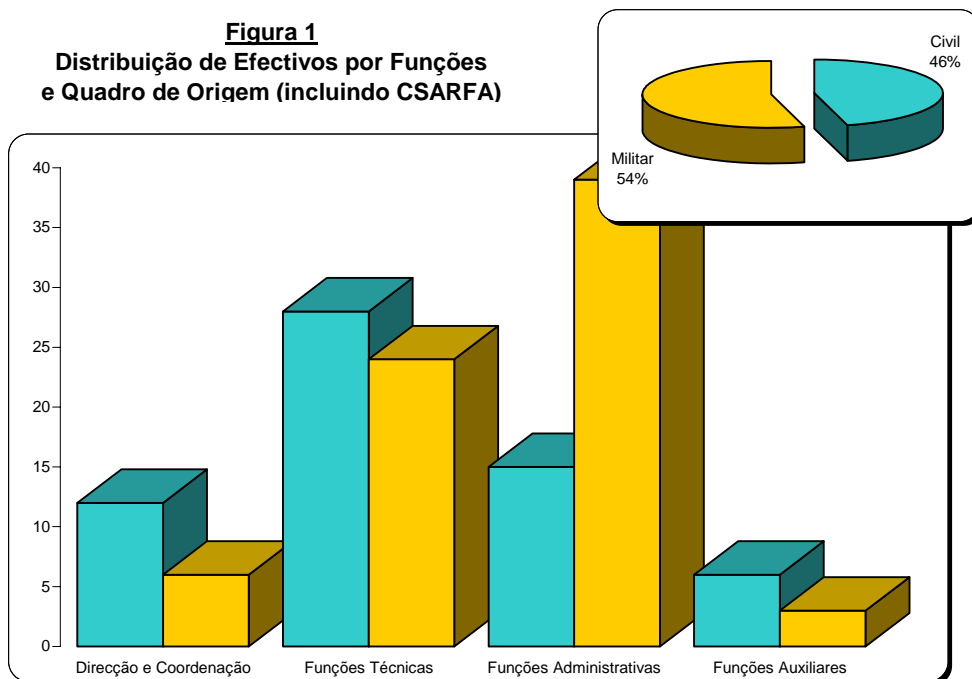
O Director-Geral



Alberto Rodrigues Coelho
(assinatura digitalizada)

1. EFECTIVOS E ESTRUTURA ORGÂNICA

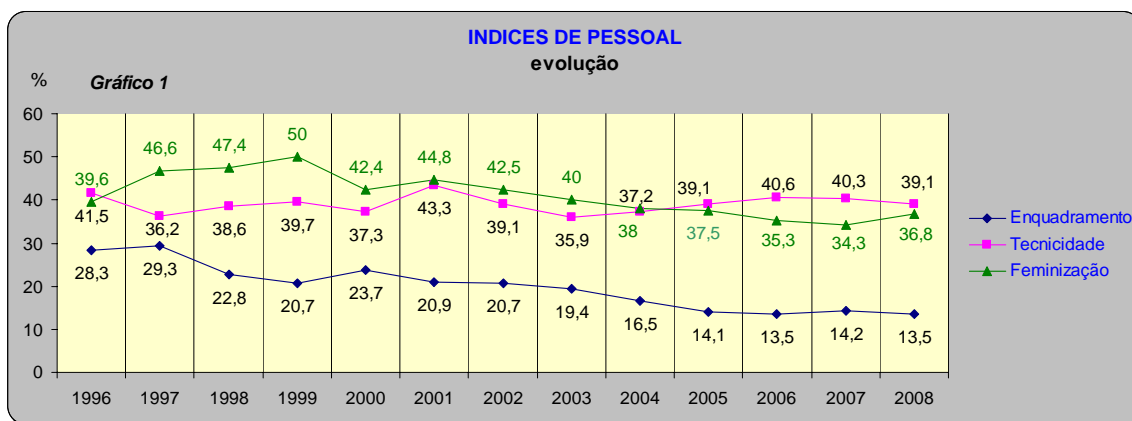
Em 31 de Dezembro de 2008 o número de **colaboradores da DGPRM** era de **133**. Distribuíam-se em dois grupos de pessoal: **civil (46%)** e **militar (54%)** (fig.1). O número global de trabalhadores diminuiu de uma pessoa relativamente a 2007 (ver gráfico da fig. 2).



Funções	Pessoal Civil			Pessoal Militar/Militarizado					TOTAL	
	DGPRM	Outros	SubTOT	MAR	EXE	FAP	GNR	SubTOT		
Direcção	2	0	2					0	2	1,5%
Coordenação Técnica	9	1	10	1	4	1		6	16	12,0%
Direcção e Coordenação	11	1	12	1	4	1	0	6	18	13,5%
Área Técnica	17	0	17	4	11	7		22	39	29,3%
Área Jurídica	7	2	9		2			2	11	8,3%
Área Informática	2		2					0	2	1,5%
Funções Técnicas	26	2	28	4	13	7	0	24	52	39,1%
Coordenação Administrativa	2		2					0	2	1,5%
Área Administrativa	11		11	3	28	8		39	50	37,6%
Secretariado	2		2					0	2	1,5%
Funções Administrativas	15	0	15	3	28	8	0	39	54	40,6%
Motorista	2		2		1		2	3	5	3,8%
Trabalho Auxiliar	1		1					0	1	0,8%
Trabalho Limpeza	3		3					0	3	2,3%
Funções Auxiliares	6	0	6	0	1	0	2	3	9	6,8%
Total	58	3	61	8	46	16	2	72	133	100,0%
%	43,6%	2,3%	45,9%	6,0%	34,6%	12,0%	1,5%	54,1%	100,0%	

Exerciam funções de direcção e/ou coordenação 18 dirigentes, correspondente ao **índice de enquadramento** de **13,5%** (Gráfico 1). Em **funções técnicas**, 52 funcionários, 54 na área **administrativa** (maioritariamente militares) e 9 em **funções auxiliares** (informação complementar no anexo 1, quadro 1).

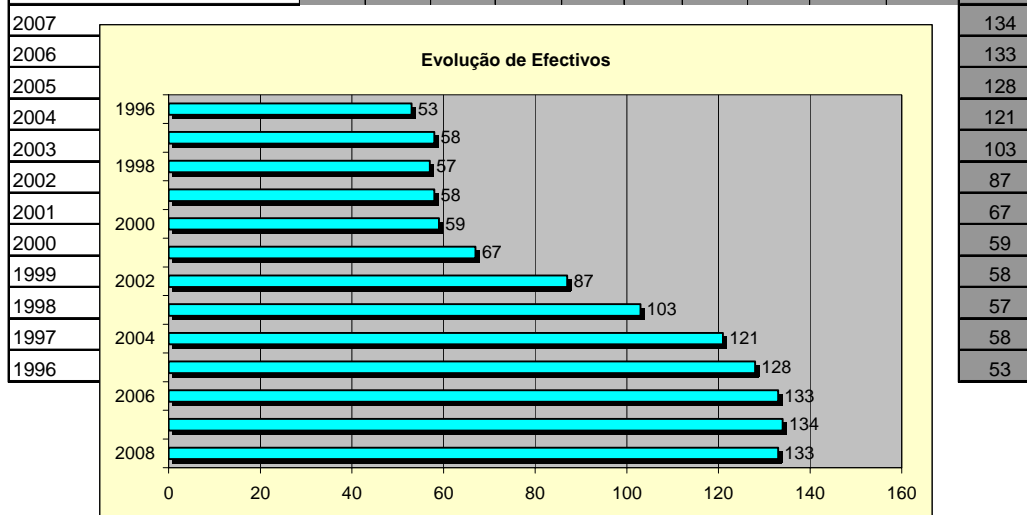
O **índice de tecnicidade** verificado em 2008 (sentido lato), idêntico ao de 2005, foi de **39,1%** (Gráfico 1).



A **taxa de feminização (36,8%)** registou uma subida de 2,5% comparativamente a 2007 (Gráfico 1).

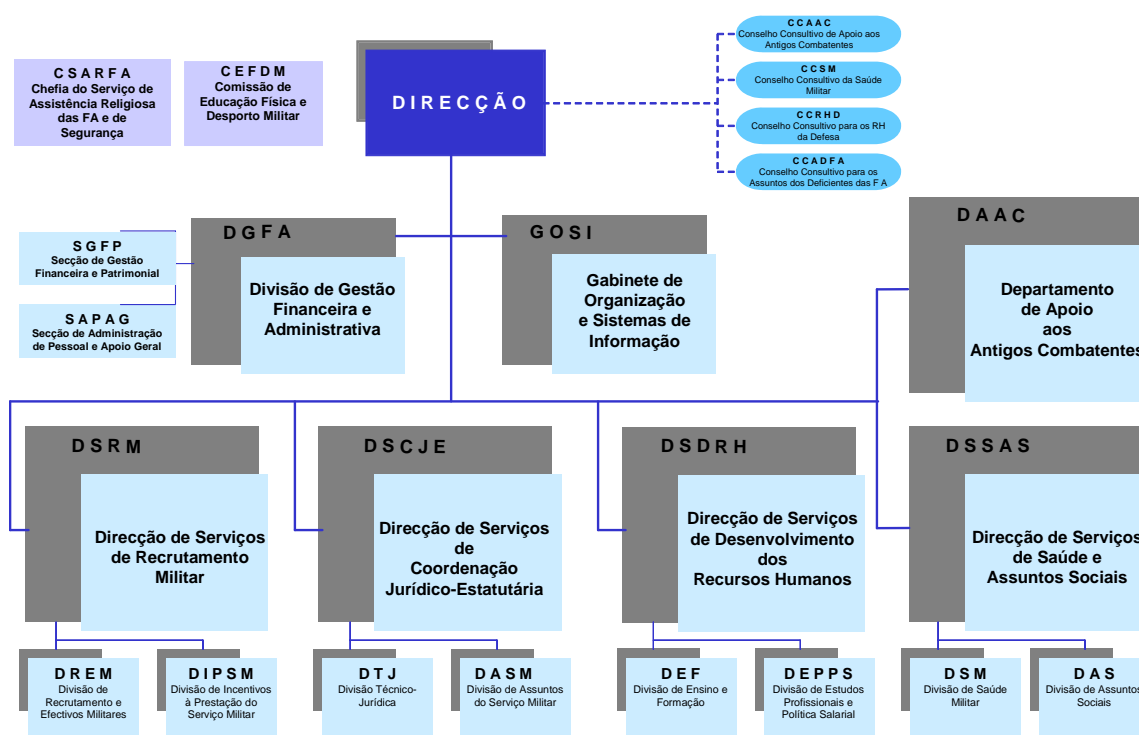
Figura 2
Distribuição de Efectivos por Funções e pela Estrutura Orgânica

	DIR	DAAC	DSRM	DSCJE	DSDRH	DSSAS	DGFA	GOSI	CEFD	CSARFA	Total
Direcção	2										2
Coordenação Técnica		1	3	3	3	3	1	1		1	16
Direcção e Coordenação	2	1	3	3	3	3	1	1	0	1	18
Área Técnica	7	6	12	1	2	4	4	1	2		39
Área Jurídica	1	1	1	3	4	1					11
Área Informática								2			2
Funções Técnicas	8	7	13	4	6	5	4	3	2	0	52
Coordenação Administrativa							2				2
Área Administrativa	3	29	5	1	1		8	1		2	50
Secretariado	2										2
Funções Administrativas	5	29	5	1	1	0	10	1	0	2	54
Motorista	3									2	5
Trabalho Auxiliar	1										1
Trabalho Limpeza							3				3
Funções Auxiliares	4	0	0	0	0	0	3	0	0	2	9
2008 Total	19	37	21	8	10	8	18	5	2	5	133



Excluindo a Direcção a distribuição de efectivos pela estrutura orgânica é a seguinte: o DAAC mantém o maior número absoluto de trabalhadores, seguido pela DSRM e DGFA (fig. 2).

As funções técnicas são predominantes na DSRM (13), DAAC (7) e DSDRH (6), assim como no apoio à Direcção (8). O pessoal da área administrativa, enquadra-se sobretudo no DAAC e na DGFA respectivamente 29 e 10 colaboradores (fig. 2).



2. ESTRUTURA ETÁRIA E DE ANTIGUIDADE

A **taxa de emprego jovem (2,3%)** foi inferior em 2,9 % à de 2007 (grupo etário abaixo dos 25 anos). Registou-se, inversamente o aumento da **taxa de envelhecimento (17,3%)** em 5,4% (idade superior a 55 anos). O progressivo envelhecimento dos RH afectos à DGPRM verifica-se desde 2005.

A **idade média** do pessoal afecto ao serviço sofreu também um incremento: **44 anos e meio** (anexo 1, quadro 1.2).

A média de idade dos homens é ligeiramente superior a 44 anos e meio e, das mulheres 44 anos.

O grupo etário mais relevante continua a ser dos 45 aos 49 anos de idade (20,3%), seguido dos 50 aos 54 anos (19,5%). Ambos totalizam 39,8% dos trabalhadores.

Aumentou em 1 ano e meio a estrutura de **antiguidade** na Função Pública: o **nível médio é de 20 anos e meio** (anexo 1, quadro 1.4).



O grupo de pessoal dos 25 aos 29 anos de serviço continua a ser o mais representativo (23,3 %), seguido do grupo de antiguidade entre os 10 e 14 anos (18%).

3. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O **índice de formação superior (49%)** desceu 4% mantendo a tendência acentuada decrescente dos últimos anos (Gráfico 2 e anexo 1, quadro 1.8).

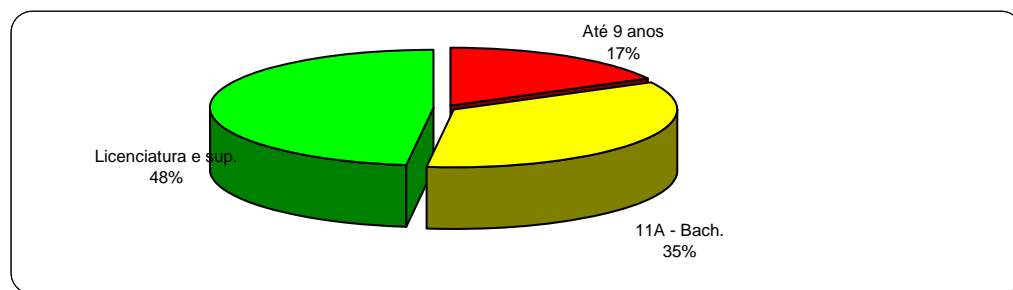
O grupo de colaboradores com ensino secundário/bacharelato (34,6%) aumentou em 3,3% (fig. 3).

A nível do grau de licenciatura ou acima, 60 licenciados, 3 mestres e 1 doutorado exercem funções de direcção/coordenação e/ou técnicas, representando 48% dos trabalhadores.

O número de funcionários com habilitações até ao 6º ano (7,5%) manteve-se idêntico a 2007.

Figura 3
Habilitações Literárias por Agrupamento de Funções

Funções	Até 9 anos		11A - Bach.		Licenciatura e sup.		Total	
Funções de Direcção e Coordenação	0	0,0%	0	0,0%	18	100,0%	18	13,5%
Funções Técnicas	1	2,2%	1	2,2%	44	95,7%	46	34,6%
Funções Administrativas	14	23,3%	44	73,3%	2	3,3%	60	45,1%
Funções Auxiliares	8	88,9%	1	11,1%	0	0,0%	9	6,8%
Total	23	17,3%	46	34,6%	64	48,1%	133	100,0%



Na distribuição da estrutura habilitacional por sexo, 27,8% dos homens possui formação superior e 72,2% o ensino básico/secundário.



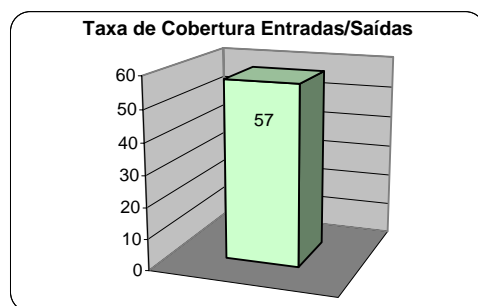
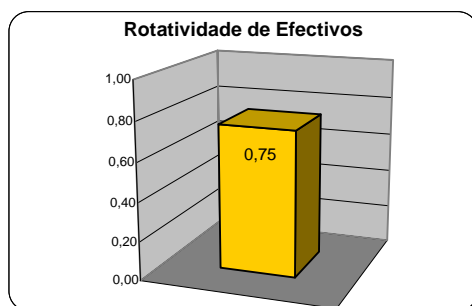
O pessoal com formação superior do sexo feminino constitui 21% dos funcionários e frequentou o ensino básico/secundário 79%.

4. MOBILIDADE DE PESSOAL E SITUAÇÃO NO QUADRO

Em 2008 a **rotatividade de efectivos** foi de **0,75** e a **taxa de cobertura** **57%** (fig. 4).

Figura 4
Movimentos por Categorias, Postos e Cargos

	Entradas/Saídas			Promoções	Progressões
	Entradas	Saídas	Evol.		
Director-Geral			0		
Subdirector-Geral			0		
Director de Serviços	2	2	0		
Major-General			0		
Coronel/Comte. Mar-Guerra	1	2	-1		
Tenente-Coronel/Comte. Fragata	1	2	-1		
Major/Cap. Tenente	1		1		
Chefe de Divisão	3	3	0		
Assessor Principal			0		1
Assessor	1	2	-1		
Capitão			0		
Tenente	1	2	-1	3	
Alferes			0		
Técnico Superior Principal	1	1	0	5	
Técnico Superior de 1ª Classe		1	-1		
Técnico Superior de 2ª Classe			0		
Técnico Superior 2ª Classe Estagiário			0		
Técnico de Informática			0		
Técnico-Profissional de 1ª Classe			0	1	
Chefe de Secção			0		
Assistente Administrativo Especialista			0		
Assistente Administrativo Principal		2	-2	1	
Assistente Administrativo			0	1	
Auxiliar Administrativo			0		
Sargento-Mor	1	2	-1	2	
Sargento-Chefe		1	-1		
Sargento-Ajudante		1	-1		
Primeiro Sargento		2	-2	3	
Segundo Sargento			0		
Furriel			0		
Cabo Adjunto		2	-2	2	
Primeiro Cabo			0	1	
Segundo Cabo			0	1	
1º Marinheiro			0		
Motorista	1	2	-1		
Soldado e Cabo da GNR	2	1	1		
Soldado			0		
Outros	1		1		
<i>Total</i>	16	28	-12	20	1



Verificou-se menor mobilidade de entradas/saídas durante o ano.

Dados retrospectivos (Quadro Cap. 4)

Rotatividade de efectivos		Taxa de cobertura	
2006	2007	2006	2007
0,75	0,68	123%	103%

O **índice de entradas** foi de **12%** e o **índice de saídas** de **21%** (Gráfico 3 e anexo 1, quadros 1.9 e 1.10).

As admissões na DGPRM desceram 11,9% e as saídas 2,1%.

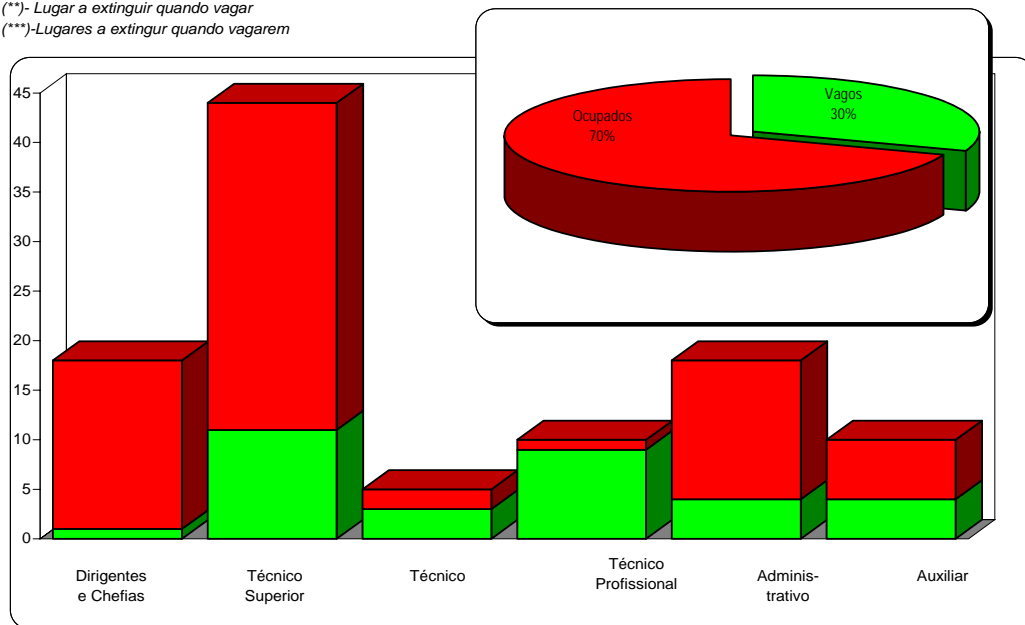
Carreiras	Lugares		Vagos		Ocupados	
Direcção	3	2,9%	1	33,3%	2	66,7%
Dirigentes intermédios	15	14,3%	0	0,0%	15	100,0%
Dirigentes (geral)	18	17,1%	1	5,6%	17	94,4%
Técnicos Superiores	42	40,0%	10	23,8%	32	76,2% (*)
Especialistas de Informática	2	1,9%	1	50,0%	1	50,0%
Técnicos Superiores	44	41,9%	11	25,0%	33	75,0%
Técnicos	3	2,9%	3	100,0%	0	0,0%
Técnicos de Informática	2	1,9%	0	0,0%	2	100,0%
Técnicos	5	4,8%	3	60,0%	2	40,0%
Técnico-profissional	10	9,5%	9	90,0%	1	10,0%
Técnico Profissional	10	9,5%	9	90,0%	1	10,0%
Coordenação Administrativa	2	1,9%	0	0,0%	2	100,0%
Administrativo	16	15,2%	4	25,0%	12	75,0%
Administrativo	18	17,1%	4	22,2%	14	77,8%
Operário	1	1,0%	0	0,0%	1	100,0% (**)
Motorista de Ligeiros	3	2,9%	1	33,3%	2	66,7%
Auxiliar administrativo	3	2,9%	3	100,0%	0	0,0%
Auxiliar de limpeza	3	2,9%	0	0,0%	3	100,0% (***)
Auxiliar	10	9,5%	4	40,0%	6	60,0%
TOTAL	105	100,0%	32	30,5%	73	69,5%

Figura 5
Situação de ocupação do Quadro de Pessoal da DGPRM

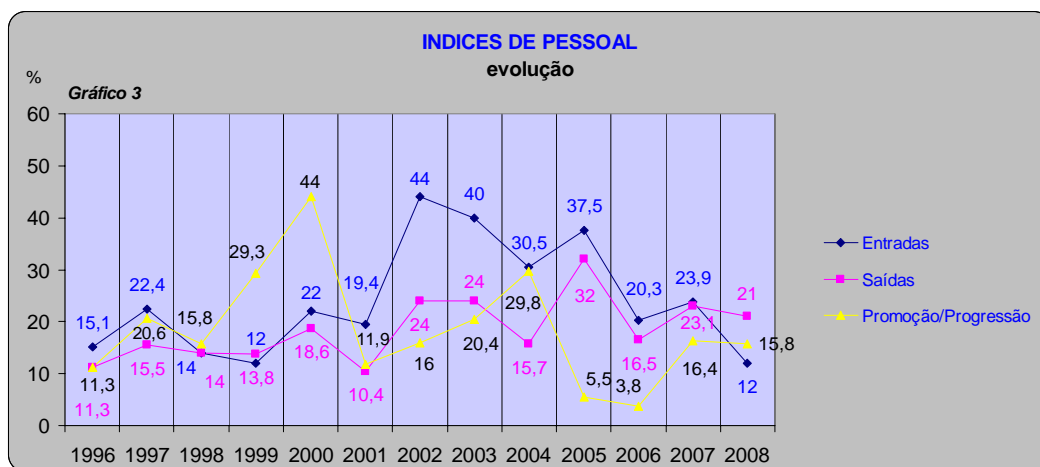
(*)- 3 lugares a extinguir quando vagarem

(**)- Lugar a extinguir quando vagar

(***)- Lugares a extinguir quando vagarem



Diminuiu em 0,6% o **índice de promoção/progressão (15,8%)** (Gráfico 3). A Direcção-Geral prossegue contudo uma política de recursos humanos que considera importante: a evolução do seu pessoal nas carreiras apesar dos constrangimentos orçamentais existentes.



No Quadro de Pessoal da DGPRM encontram-se previstos 105 lugares dos quais 73 preenchidos (69,5%) e 32 vagos (30,5%), (fig. 5).

Em 31 de Dezembro de 2008 estavam ocupados 94,4% dos cargos de direcção e chefia e 75% do preenchimento de lugares da carreira técnica superior. Na carreira administrativa verificam-se aproximadamente 78% dos lugares ocupados.

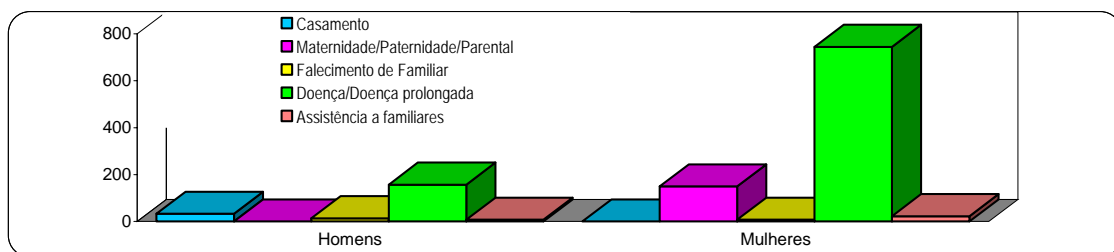
Diminuiu em 2,9% o preenchimento de funcionários no Quadro, em relação a 2007.

5. ASSIDUIDADE

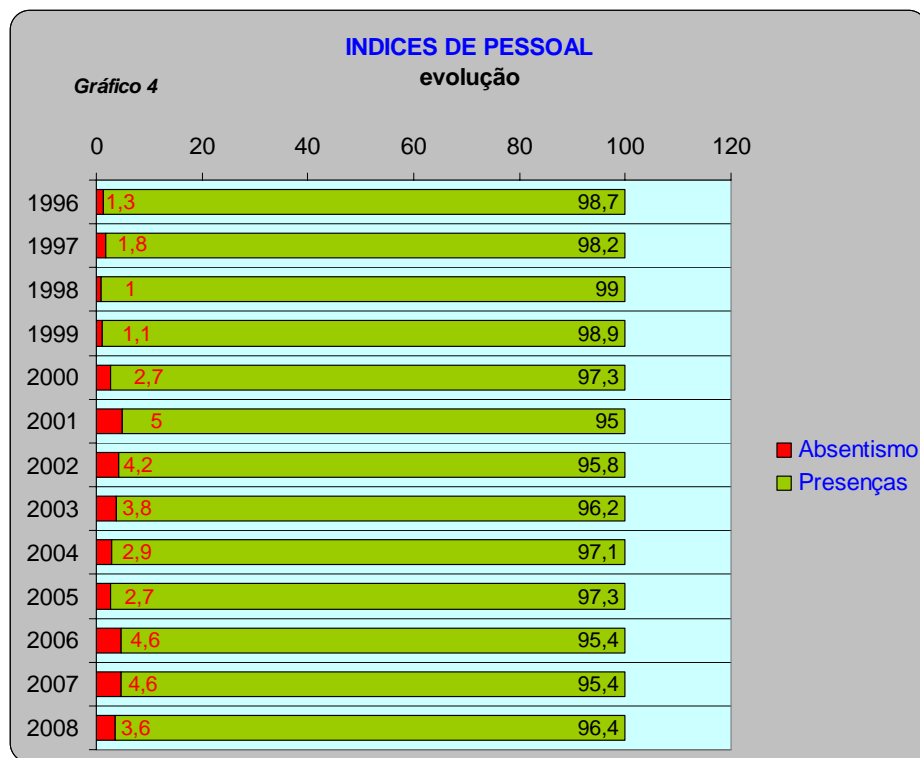
Em 2008 a **taxa de absentismo** apurada foi de **3,6%**, menos um ponto percentual do que a observada em 2007 (Gráfico 4). Contribuem especialmente para este valor as faltas por “doença ou doença prolongada” (76%). As ausências recaem especialmente nas mulheres (7,7%) (fig. 6).

Figura 6
Assiduidade

Tipo de Ausências	Homens		Mulheres		Total	
Casamento	33	100,0%	0	0,0%	33	2,8%
Maternidade/Paternidade/Parental	0	0,0%	150	100,0%	150	12,6%
Falecimento de Familiar	14	63,6%	8	36,4%	22	1,9%
Doença/Doença prolongada	157	17,4%	744	82,6%	901	76,0%
Assistência a familiares	8	25,8%	23	74,2%	31	2,6%
Outras	34	69,4%	15	30,6%	49	4,1%
Total de dias de Faltas [DF]	246	20,7%	940	79,3%	1186	100,0%
Nº Trabalhadores com faltas	18	51,4%	17	48,6%	35	100,0%
Total de Trabalhadores [NT]	84	63,2%	49	36,8%	133	100,0%
Dias de Trabalho [DT] (NT*250)	21.000	63,2%	12.250	36,8%	33.250	100,0%
Taxa de Absentismo (DF/DT*100)	1,2%		7,7%		3,6%	

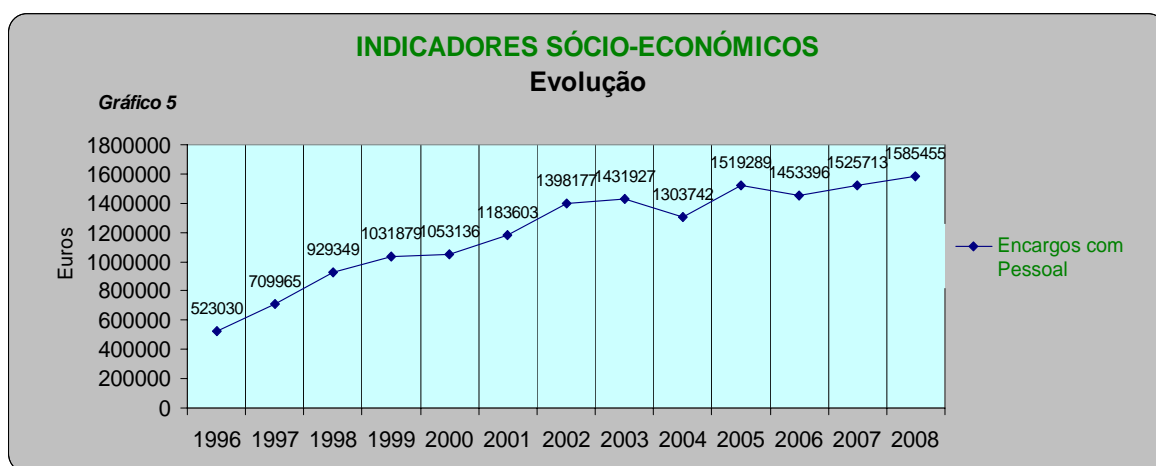


O **índice de presença** foi de **96,4%**. Não se constatarem faltas injustificadas nem o cumprimento de penas disciplinares (anexo 1, quadro 1.19).



6. ENCARGOS COM PESSOAL E PRESTAÇÕES SOCIAIS

Igualando com 2007, os **encargos com pessoal** cresceram globalmente **3,9%** (anexo 1, quadro 2), no valor de 59.742 € (Gráfico 5).



Verificou-se o aumento das rubricas «Remuneração base», «Representação», «Secretariado» e «Outros encargos». Diminuíram as despesas com «Trabalho extraordinário», «Trabalho em dia de descanso semanal (...)» e «Ajudas de custo» (anexo 1, quadro 2).



A **taxa de encargos sociais (5,3%)** decresceu 0,2%, apesar do seu valor bruto ser superior a 2007 (Gráfico 6). A este aumento correspondeu o acréscimo dos custos com **prestações sociais (4,8%)** na rubrica subsídio de «Refeição» (anexo 1, quadro 5).

Dados retrospectivos (Quadro Cap. 6)

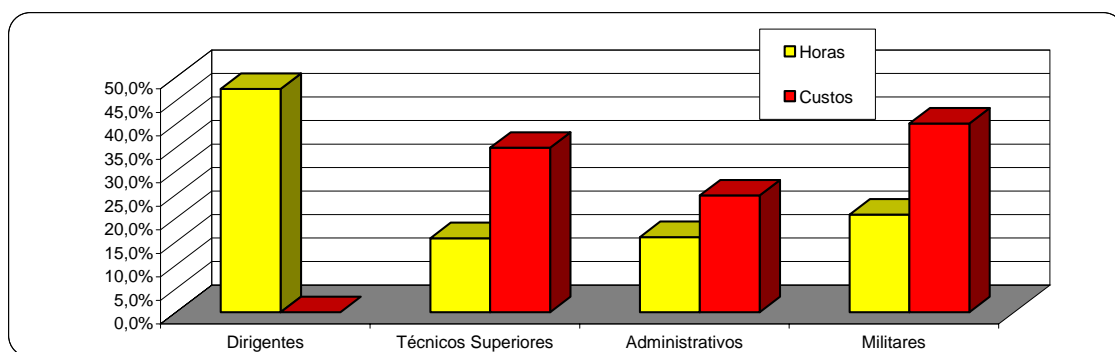
Taxa encargos sociais		Variação prestações sociais	
2006	2007	2006	2007
5,9	5,5	13%	7,2%

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A política de formação desenvolvida na DGPRM tem continuado a ter por objectivo ser uma mais valia para o serviço e colaboradores, permitindo atingir duas metas: prover as necessidades deste organismo e garantir o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários.

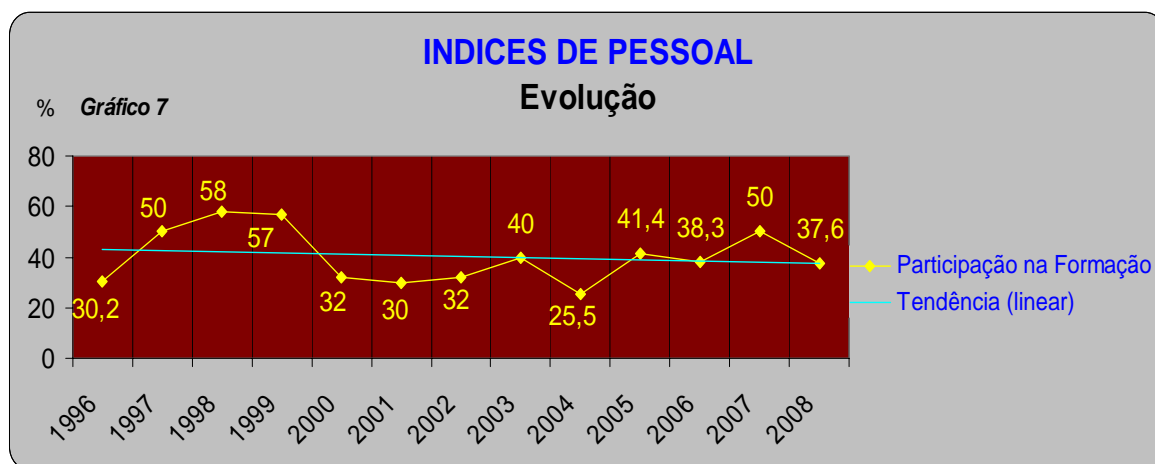
Figura 7
Formação
Profissional

	Participantes		Cursos frequentados	Horas		Custos	
Dirigentes	11	22,0%		1320	47,5%	0	0,0%
Técnicos Superior	17	34,0%		438	15,8%	4750	35,0%
Técnicos/TecProf.	0	0,0%		0	0,0%	0	0,0%
Administrativos	9	18,0%		444	16,0%	3370	24,8%
Militares	13	26,0%		577	20,8%	5450	40,2%
Total	50	100,0%	49	2.779	100,0%	13.570	100,0%



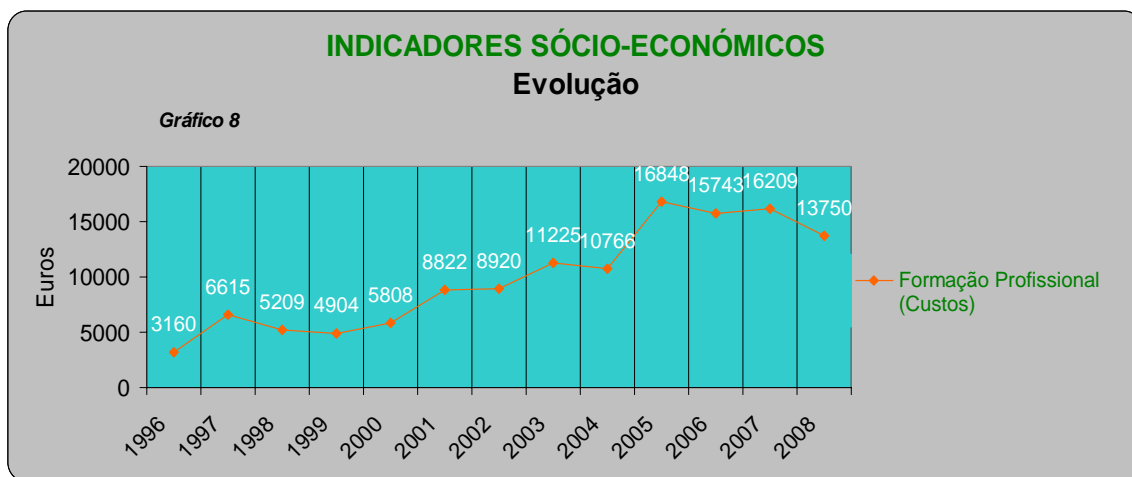
O **índice de participação** na formação (**37,6%**) foi inferior a 2007, mantendo-se a tendência decrescente que se observa se for considerado o período 1996 a 2008 (Gráfico 7).

Constata-se ainda que 50 funcionários frequentaram 49 cursos em formação externa (fig. 7) (ver tb. anexo 1, quadro 4).



Relativamente a 2007, o número absoluto de horas aumentou de forma significativa (+1513 h) dado o número de dirigentes participantes no FORGEP (formação sem encargos). O custo total com a formação decreceu (-15,2%) (Gráfico 8).

A **taxa de investimento em formação (0,87%)**, foi 0,19% inferior a 2007.



Caracterizou-se da forma seguinte o número de acções por grupos de pessoal: primeiro, técnicos superiores, seguido por militares e dirigentes, por último funcionários administrativos (fig. 7).

8. PERFIL DOS RECURSOS HUMANOS DA DGPRM

O perfil profissional do pessoal da DGPRM caracteriza-se pelos seguintes traços:



- Grupo de pessoal – militar (54%);
 - Grupos profissionais (dominância) – militar (50%) e técnico superior (19%);
 - Tipo de funções exercidas (dominância) – administrativas (40,6%);
- Sexo – masculino (63,2%);
 - Idade – média 44 anos e meio (grupo etário dominante 45 a 49 anos);
 - Antiguidade na FP – 20 anos e meio (média);
 - Habilitações – formação superior (49%);
 - Preenchimento dos quadros – 69,5% ocupados;
 - Assiduidade – 9 dias/faltas (média absentismo/trabalhador);
 - Formação profissional – 21 h (média horas de formação/trabalhador).



Defesa
Nacional

**DG de Pessoal e
Recrutamento Militar
BALANÇO SOCIAL*2008**

ANEXO 1

Mapas previstos
no **DL 190/96**
de 9 de Outubro

alterados pela
circular 02/DGAP/97
de 17 de Março



1	RHs		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profis.	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total
1.1	Total Efectivos	H	11	9	2	0	4	2	1	55	84
		M	7	16	0	1	11	3	0	11	49
		T	18	25	2	1	15	5	1	66	133
1.1.1	Nomeação	H	11	8	2	0	4	2	1	0	28
		M	7	14	0	1	11	2	0	0	35
		T	18	22	2	1	15	4	1	0	63
1.1.2	Contrato Administrativo de Provimto	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.3	Contrato de Trabalho a Termo Certo	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.4	Prestação de Serviços	H	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		M	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		T	0	2	0	0	0	0	0	0	2
1.1.5	Requisição ou Destacamento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	1	0	0	0	1	0	0	2
		T	0	1	0	0	0	1	0	0	2
1.1.6	Outras Situações	H	0	0	0	0	0	0	0	55	55
		M	0	0	0	0	0	0	0	11	11
		T	0	0	0	0	0	0	0	66	66

1.2	Estrutura Etária (31.12)	Homens	Mulheres	Total
	Até 18 anos	0	0	0
	18 - 24	2	1	3
	25 - 29	3	5	8
	30 - 34	10	6	16
	35 - 39	12	7	19
	40 - 44	5	6	11
	45 - 49	21	6	27
	50 - 54	20	6	26
	55 - 59	10	7	17
	60 - 64	1	4	5
	65 - 69	0	1	1
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio de Idade	44,71	44,22	44,47
	Totais	84	49	133

1.4	Estrutura de Antiguidade (31.12)	Homens	Mulheres	Total
	Até 5 anos	5	8	13
	05 - 09	6	4	10
	10 - 14	12	12	24
	15 - 19	8	7	15
	20 - 24	6	7	13
	25 - 29	27	4	31
	30 - 34	13	2	15
	35 e mais	7	5	12
1.5	Nível médio de Antiguidade	22,55	17,16	20,56
	Totais	84	49	133



1.6	Trabalhadores estrangeiros	Homens	Mulheres	Total
1.6.1	De países da UE	-	-	0
1.6.2	Dos PALOP	-	-	0
1.6.3	Do Brasil	-	-	0
1.6.4	De outros países	-	-	0
	Total	-	-	0
1.7	Trabalhadores Deficientes	0	0	0
1.8	Estrutura Habilitacional	Homens	Mulheres	Total
	Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0
	4 anos de escolaridade	1	4	5
	6 anos de escolaridade	5	0	5
	9 anos de escolaridade	7	6	13
	11 anos de escolaridade	7	1	8
	12 anos de escolaridade	27	10	37
	Curso Médio ou Superior	0	0	0
	Bacharelato	1	0	1
	Licenciatura	34	26	60
	Mestrado	1	2	3
	Doutoramento	1	0	1
	Total	84	49	133

1.9	Admissões (durante o ano)	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profis.	Adminis-trativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total	
1.9.1	Nomeação	H	1	-	-	-	-	-	-	1	
		M	0	-	-	-	-	-	-	0	
		T	1	0	0	0	0	0	0	0	1
1.9.2	Contrato Administrativo de Provitamento	H	-	-	-	-	-	-	-	0	
		M	-	-	-	-	-	-	-	0	
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.3	Contrato de Trabalho a Termo Certo	H	-	-	-	-	-	-	-	0	
		M	-	-	-	-	-	-	-	0	
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.4	Prestação de Serviços	H	-	-	-	-	-	-	-	0	
		M	-	-	-	-	-	-	-	0	
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.5	Requisição ou Destacamento	H	-	-	-	-	-	-	-	0	
		M	-	2	-	-	-	1	-	-	3
		T	0	2	0	0	0	1	0	0	3
1.9.6	Outras Situações	H	-	-	-	-	1	-	8	9	
		M	-	1	-	-	-	-	2	3	
		T	0	1	0	0	0	1	0	10	12
	Total	1	3	0	0	0	2	0	10	16	

1.10	Saídas (durante o ano)	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profis.	Adminis-trativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total
1.10.1	Do Quadro	H	2	1	-	1	2	-	-	6
		M	-	2	-	1	-	-	-	3
		T	2	3	0	0	2	2	0	0
1.10.2	Fora do Quadro	H	-	-	-	-	-	-	15	15
		M	-	-	-	-	-	-	4	4
		T	0	0	0	0	0	0	0	19
1.10.3	Total	2	3	0	0	2	2	0	19	28



1.11	Motivo das Saídas dos Funcionários	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total
1.11.1	Falecimento	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.11.2	Exoneração	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.11.3	Aposentação	-	1	-	-	-	-	-	-	1
1.11.4	Limite de Idade	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.11.5	Apos. compulsiva	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.11.6	Demissão	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.11.7	Mútuo acordo	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.11.8	Outros motivos	2	2	-	-	2	2	-	19	27
1.11.9	Total	2	3	0	0	2	2	0	19	28

1.12	Motivo das Saídas dos Agentes	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total
1.12.1	Falecimento	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.2	Aposentação	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.3	Limite de Idade	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.4	Aposentação compulsiva	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.5	Demissão	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.6	Mútuo acordo	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.7	Denúncia das partes	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.8	Rescisão pelo Agente	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.9	Outros motivos	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.10	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.13	Motivo das Saídas do Pes.C/ a termo certo	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total
1.13.1	Caducidade	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.13.2	Mútuo acordo	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.13.3	Denúncia das partes	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.13.4	Rescisão pelo Contratado	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.13.6	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.14	Postos de trabalho não ocupados	Categoria / Profissão	Nº Postos de Trabalho
1.14.1	Não abertura de concurso	Técnicos Superiores	11
		Técnico	3
		Técnico de Informática	0
		Técnicos-Profissionais	9
		Assistentes Administrativos	2
		Motorista ligeiros	0
		Auxiliar administrativo	2
1.14.2	Impugnação de concurso		0
1.14.3	Ausência de descongelamento de vagas		0
1.14.4	Outras	Dirigentes	1
		Auxiliar de limpeza	1
1.14.5	Total		29



1.15-1.16	Promoções Progressões		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profis.	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total
1.15.1	Promoções	H	5	2	0	0	0	0	0	4	11
		M	1	3	0	1	1	0	0	2	8
		T	6	5	0	1	1	0	0	6	19
1.15.2	Promoções por mérito excepcional	H	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	1	0	0	0	0	0	0	1
1.15.3	Progressões	H	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	1	0	0	0	0	0	0	1
1.15.4	Reconversões Reclassificações	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		T	0	0	0	0	1	0	0	0	1
1.15.5	Total	H	5	4	0	0	0	0	0	4	13
		M	1	3	0	1	2	0	0	2	9
		T	6	7	0	1	2	0	0	6	22

1.17	Modalidades de Horário		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profis.	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total
1.17.1	Horário rígido	-	-	22	2	1	11	2	1	66	105
1.17.2	Horário flexível	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.3	Horário desfasado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.4	Jornada contínua	-	-	1	-	-	2	3	-	-	6
1.17.5	Trabalho por turnos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.6	Trabalhador-estudante	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.7	Assistência a descendentes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.8	Tempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.9	Isenção de horário	18	2	-	-	2	-	-	-	-	22
Total			18	25	2	1	15	5	1	66	133

1.18	Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados	Nº de Horas		
		H	M	T
1.18.1	Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	1.072	-	1.072
1.18.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	-	-	0
1.18.3	Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	-	-	0
1.18.4	Trabalho normal nocturno	-	-	0
1.18.5	Trabalho em dias de descanso complementar	-	-	0
1.18.6	Trabalho em dias de descanso semanal	3.226	-	3.226
1.18.7	Trabalho em dias de feriados	-	-	0
Total		4.298	0	4.298



1.19	Ausências ao Trabalho		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profis.	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total		
1.19.1	Casamento	H	-	11	11	-	-	-	-	11	33		
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		T	0	11	11	0	0	0	0	0	11	33	
1.19.2	Maternidade Paternidade	H	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		M	-	-	-	-	-	-	-	150	150		
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	150	150	
1.19.3	Nascimento	H	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.19.4	Falecimento de Familiar	H	5	-	-	-	-	-	-	9	14		
		M	3	2	-	2	1	-	-	-	8		
		T	8	2	0	2	1	0	0	0	9	22	
1.19.5	Doença	H	-	-	-	-	-	30	-	127	157		
		M	-	23	-	1	-	618	-	29	671		
		T	0	23	0	1	0	648	0	156	828		
1.19.6	Doença prolongada	H	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		M	31	42	-	-	-	-	-	-	73		
		T	31	42	0	0	0	0	0	0	0	73	
1.19.7	Assistência a familiares	H	-	4	-	-	-	-	-	4	8		
		M	-	9	-	-	14	-	-	-	23		
		T	0	13	0	0	14	0	0	0	4	31	
1.19.8	Trabalhador estudante	H	-	-	-	-	-	-	-	25	25		
		M	-	-	-	-	-	-	-	14	14		
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	39	39	
1.19.9	Por conta do período de férias	H	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.19.10	Com perda de vencimento	H	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.19.11	Cumprimento de pena disciplinar	H	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.19.13	Injustificadas	H	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.19.14	Outras	H	-	-	-	-	-	-	-	9	9		
		M	-	1	-	-	-	-	-	-	1		
		T	0	1	0	0	0	0	0	0	9	10	
1.19.16	Total	H	5	15	11	0	0	30	0	185	246		
		M	34	77	0	3	15	618	0	193	940		
		T	39	92	11	3	15	648	0	378	1186		
1.20	Horas não trabalhadas		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profis.	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total		
		1.20.1	Actividade sindical	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
				M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.20.2	Greve	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.20.3	Total	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	



2 Encargos com Pessoal		Euros (€)
2.1	Remuneração Base	1.237.744
2.2	Trabalho Extraordinário	19.212
2.3	Trabalho Nocturno	
2.4	Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	8.306
2.5	Disponibilidade permanente	
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	
2.8	Fixação na periferia	
2.9	Trabalho por turnos	
2.10	Abono para falhas	
2.11	Participação em reuniões	
2.12	Ajudas de custo	167.829
2.13	Transferências de localidade	
2.14	Representação	55.958
2.15	Secretariado	2.720
2.16	Outros	93.686
2.17	Total	1.585.455
2.17.1	Leque salarial ilíquido (maior/menor remuneração base ilíquida)	



3 Higiene e segurança		No local de trabalho				In itinere			
		Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais
3.1	Acidentes em serviço								
3.1.1	Nº total de acidentes (s/baixa)	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.2	Nº de acidentes com baixa	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.3	Nº de dias perdidos com baixa	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.4	Nº de casos de incapacidade permanente declarados no ano								-
3.1.5	absoluta								-
3.1.6	parcial								-
3.1.7	absoluta para o trabalho habitual								-
3.1.8	Nº de casos de incapacidade temporária absoluta								-
3.1.9	Nº de casos de incapacidade temporária parcial								-
3.2	Doenças profissionais								
3.2.1									-
3.3	Actividades de medicina do trabalho								
3.3.1	Nº de exames médicos efectuados								-
3.3.1.1	admissão								-
3.3.1.2	periódicos								-
3.3.1.3	ocasionais e complementares								-
3.3.1.4	cessação de funções								-
3.3.2	Despesa com medicina do trabalho (em contos)								-
3.3.3	Nº de visitas aos postos de trabalho								-
3.4	Comissões de higiene e segurança								
3.4.1	Reuniões anuais de higiene e segurança								-
3.4.2	Visitas aos locais de trabalho								-
3.5	Nº de pessoas reclassificadas ou recolocadas em resultado de acidentes de trabalho								
3.4.1	Reclassificadas								-
3.4.2	Recolocadas								-
3.6	Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança								
3.6.1	Nº de acções desenvolvidas								-
3.6.2	Nº de pessoas abrangidas pelas acções								-
3.7	Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais								
3.7.1	Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho								-
3.7.2	Custos com equipamentos de protecção								-
3.7.3	Custos com formação em prevenção de riscos								-
3.7.4	Outros custos								-

**4 Formação Profissional**

			Menos de 30H	De 30 a 59H	De 60 a 119H	120H ou Mais
4.1	TOTAL de Acções	49	13	21	4	11
4.1.1	Nº de acções internas		0	0	0	0
4.1.2	Nº de acções externas		13	21	4	11

Níveis de qualificação		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profis.	Adminis- trativo	Auxiliar	Operário	Militar	Total
4.2	Nº de participantes	11	17	0	0	9	0	0	13	50
4.2.1	Em acções internas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.2.2	Em acções externas	11	17	0	0	9	0	0	13	50
4.3	Nº de Horas	1320	438	0	0	444	0	0	577	2779
4.3.1	Em acções internas	-	-	-	-	-	-	-	-	0
4.3.2	Em acções externas	1320	438	0	0	444	0	0	577	2779

4.4 Custos totais de formação		Valor em Euros (€)	
4.4.1	Em acções internas	-	
4.4.2	Em acções externas	13.570	



5	Prestações Sociais	Valor em Euros (€)
5.1	Subsídio de família a crianças e jovens	5.426
5.2	Subsídio de casamento	0
5.3	Subsídio de nascimento	0
5.4	Subsídio de aleitação	0
5.5	Abono complementar a crianças e jovens deficientes	0
5.6	Subsídio de educação especial	0
5.7	Subsídio mensal vitalício	0
5.8	Subsídio de funeral	0
5.9	Subsídio de refeição	60.682
5.10	Prestação de acção social complementar	0
5.11	Subsídio por morte	0
5.12	Outras prestações sociais	0
	TOTAL	66.108
5.13	Outras modalidades de apoio social	Valor em Euros (€)
5.13.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	-
5.13.2	Refeitórios	-
5.13.3	Infantários	-
5.13.4	Colónias de férias	-
5.13.5	Apoio a estudos	-
5.13.6	Adiamentos e empréstimos	-
5.13.7	Outras	-
	TOTAL	-



6 Relações profissionais		
6.1	Organização e actividade sindical no serviço	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	1
6.2	Comissões de trabalhadores	
6.2.1	Números de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	-
6.2.2	Número total de votantes	-
6.3	Disciplina	
6.3.1	Número de processos transitados do ano anterior	-
6.3.2	Número de processos instaurados durante o ano	-
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	-
6.3.4	Número de processos decididos	-
6.3.4.1	Arquivado	-
6.3.4.2	Repreensão escrita	-
6.3.4.3	Multa	-
6.3.4.4	Suspensão	-
6.3.4.5	Inactividade	-
6.3.4.6	Aposentação compulsiva	-
6.3.4.7	Demissão	-



Defesa
Nacional

**DG de Pessoal e
Recrutamento Militar
BALANÇO SOCIAL*2008**

ANEXO 2

INDICES DE PESSOAL

ÍNDICES DE PESSOAL UTILIZADOS NO BALANÇO SOCIAL DA DGPRM

índice de enquadramento (pessoal dirigente / total de efectivos x 100)

taxa de feminização (Nº de efectivos do sexo feminino / total de efectivos x 100)

índice de tecnicidade - sentido lato (grupo de pessoal técnico superior + técnico + técnico profissionais + informáticos + militares equiparados / efectivos globais, x 100)

taxa de emprego jovem (total efectivos < 25 anos / efectivos globais, x 100)

taxa de envelhecimento (total efectivos > 55 anos / efectivos globais, x 100)

índice de formação superior (curso sup. + bachar. + lic. / total de efectivos x 100)

índice de entradas (Nº de entradas / total de efectivos x 100)

índice de saídas (Nº de saídas / total de efectivos x 100)

índice de rotatividade ou “turn-over” – a rotação máxima de efectivos equivale ao índice 0 e a rotação nula ao índice 1 (efectivo final a 31 Dez / efectivo inicial a 1 Jan + entradas + saídas)

taxa de cobertura – compensação entradas/saídas (total de admissões / total de saídas, x 100)

índice de promoção/progressão (promoções + progressões / total de efectivos, x 100)

taxa de absentismo (total dias de ausência / 252 dias úteis x efectivos, x 100)

índice de presença (Nº de dias trabalhados*/252 dias úteis x efectivos, x 100)

* Dias trabalhados = dias de trabalho ou trabalháveis x efectivos – ausências (acidentes de trabalho + por conta do período de férias + greve + actividade sindical)

taxa de encargos sociais (total encargos com prestações sociais / total encargo remuneração base, x 100)

índice de participação na formação interna/externa (Nº de participantes em acções / total de efectivos, x 100)

taxa de investimento na formação (total despesa em formação / total encargos com pessoal, x 100)