



Homologado
Luís Manuel Peça Farinha
O Diretor dos Serviços Sociais

Luís Manuel Peça Farinha
Superintendente-Chefe

Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

SERVIÇOS SOCIAIS POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA	
Entrada nº	4072/SS/2017
Data	14/6/2017
Destinatários	
Secretário-geral	<input type="checkbox"/>
Chefe de Área de Serviços e Patrimonial	<input checked="" type="checkbox"/>
Chefe de Área de Serviços Sociais	<input type="checkbox"/>
Bureau de Apoio Geral	<input type="checkbox"/>



Balanço Social 2016

ÍNDICE

ÍNDICE	1
INTRODUÇÃO	2
ORGANOGRAMA DOS SSPSP	3
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	4
1.1. Evolução dos Efetivos	4
1.2. Efetivos segundo o género	5
1.3. Efetivos segundo a carreira e categoria	6
1.4. Efetivos segundo o escalão etário	6
1.5. Efetivos segundo o nível de antiguidade	9
1.6. Efetivos segundo o nível de escolaridade	10
MOVIMENTOS DE PESSOAL	11
2.1. Entradas e Saídas	11
2.2. Mudanças de Situação	12
TEMPOS DE TRABALHO	12
2.3. Efetivos por modalidade de horário	12
2.4. Assiduidade	14
REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	15
3.1. Estrutura Remuneratória	15
3.2. Encargos com o pessoal	16
FORMAÇÃO	17
4.1. Ações de formação frequentadas	17
4.2. Custos com ações de formação	19
INDICADORES	21
CONCLUSÃO	25

INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um documento elaborado anualmente que permite dar a conhecer os dados relativos aos recursos humanos da instituição, caracterizando os efetivos existentes a 31 de dezembro de cada ano em número, género, estrutura etária, antiguidade, relação jurídica de emprego, habilitações académicas, tipo de horário praticado, funções desempenhadas e remuneração base auferida. Descreve igualmente as movimentações de pessoal, os tipos de ausências registadas durante o ano, e as ações de formação frequentadas.

Constitui, desta forma, um instrumento de gestão essencial na medida em que compreende informações e indicadores que permitem o conhecimento da situação atual em matéria de Recursos Humanos, possibilitando reflexões sobre o momento presente e que podem constituir um importante suporte para decisões futuras relativas à sua gestão, designadamente na implementação de políticas que visem a reserva de trabalhadores, o comprometimento com a instituição, o desenvolvimento de competências e a gestão da motivação, tendo sempre presente que as pessoas são o recurso mais importante de qualquer instituição.

Tendo sido elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, importa referir que os dados que compõem o Balanço Social dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública (SSPSP) e Cofre de Previdência da Polícia de Segurança Pública (CPPSP) estão em consonância com a informação disponibilizada, trimestralmente, para o Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOE) ao longo do ano de 2016,

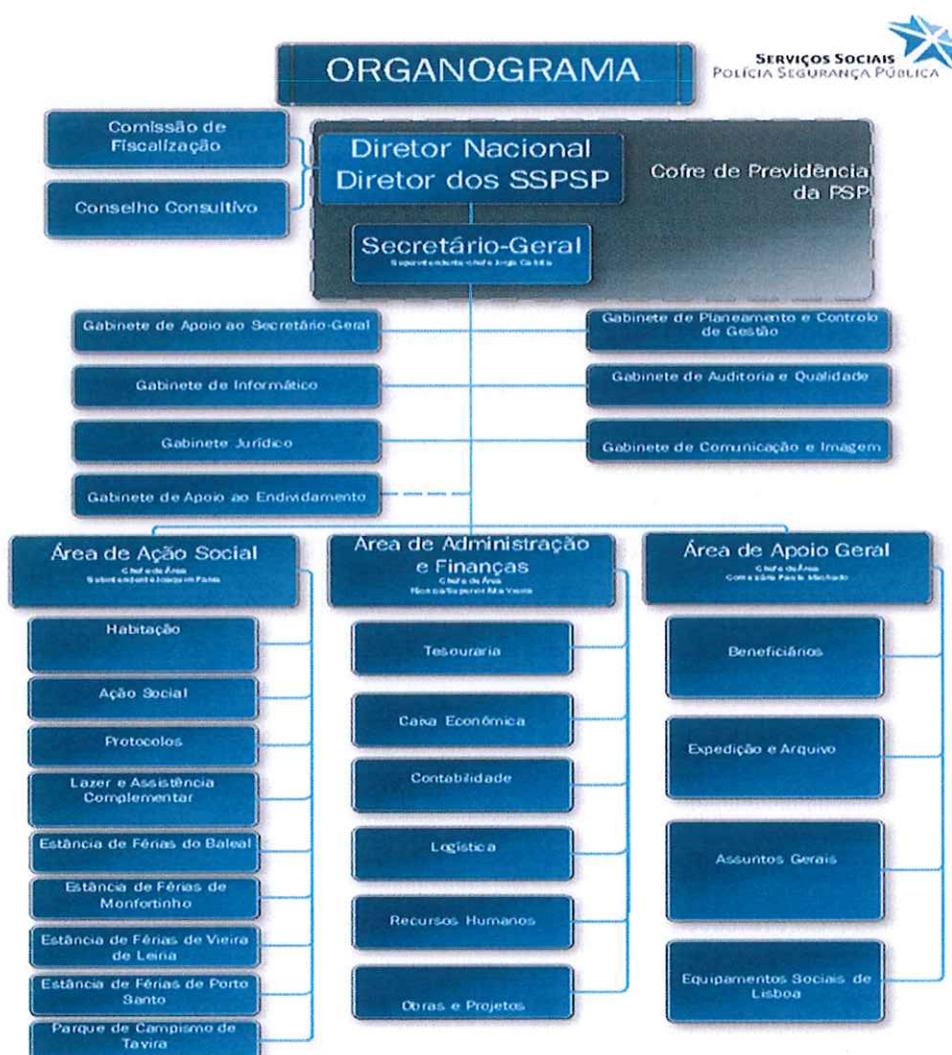
Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública, 10 de março de 2017.

ORGANOGRAMA DOS SSPSP

A estrutura funcional dos SSPSP, traduzida no seguinte organograma, apesar de se encontrar em conformidade com o estipulado no Decreto-Lei nº 42.794 de 31 de Dezembro de 1959, sofreu uma primeira alteração em 2006, por via da criação da Área de Ação Social e a Área de Gestão Financeira e Patrimonial.

Contudo, ao longo dos tempos têm-se vindo a registar diversas alterações a fim de se flexibilizar e promover o bom funcionamento dos SSPSP por via do seu ajustamento à realidade actual e, subsequente, adaptação à imperativa modernização administrativa.

Por esse motivo, atualmente, os SSPSP apresentam uma estrutura orgânica mais flexível e repartida em 3 grandes Áreas funcionais: Ação Social, Administração e Finanças e Apoio Geral. Tanto os Gabinetes, como as Áreas Funcionais estão estritamente sob dependência de S.Exa. o Secretário Geral dos SSPSP, mediante diretrizes emanadas por S.Exa. o Diretor Nacional da PSP e Diretor dos SSPSP.



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. Evolução dos Efetivos

Em 31 de dezembro de 2016, o mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública (SSPSP) contabilizava um efetivo total de 46 trabalhadores e o mapa de pessoal do Cofre de Previdência da Polícia de Segurança Pública (CPPSP) contabilizava um efetivo total 6 trabalhadores.

Os 52 efetivos em desempenho de funções nos SSPSP e CPPSP, no final do ano de 2016, estão distribuídos, no que diz respeito a cargo/carreira e a género, da seguinte forma:

Efetivos dos SSPSP					
Cargo/carreira	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Total
Oficial			2	2	4
Chefe de polícia			5	1	6
Agente de Polícia			15	1	16
Tecnico Superior	4	8			12
Assistente Técnico	2	6			8
Assistente Operacional					0
Informático					0
Total:	6	14	22	4	46

Efetivos do CPPSP					
Cargo/carreira	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Total
Oficial					0
Chefe de polícia			1		1
Agente de Polícia			1		1
Tecnico Superior	1				1
Assistente Técnico	1	1			2
Assistente Operacional					0
Informático	1				1
Total:	3	1	2	0	6

Tabela n.º 1 - Efetivo dos SSPSP e CPPSP em 2016.

Ao analisarmos os grupos profissionais por género, verifica-se que a maior representatividade feminina apresenta-se nas carreiras gerais (Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos), enquanto a maior representatividade masculina apresenta-se nas carreiras especiais (Oficial, Chefes e Agentes de Polícia).

Face ao período homólogo, verifica-se que o número de trabalhadores a desempenhar funções nos SSPSP em 31 de dezembro de 2016 aumentou em relação à mesma data do ano anterior, em que se contabilizavam 42 efetivos. Tal significa que a taxa de variação anual mantém-se positiva nos SSPSP.

Em contrapartida, verificou-se no CPPSP, a manutenção do número de trabalhadores para um total de 6 trabalhadores, não se tendo conseguido inverter a tendência verificada em 2015.

Ano	2014	2015	2016
Número de Efetivos SSPSP	37	42	46
Variação		12%	9%

Ano	2014	2015	2016
Número de Efetivos CPPSP	7	6	6
Variação		-17%	0%

Tabela 2 - Taxa variação do n.º efetivos.

1.2. Evolução dos Efetivos segundo o Género

A 31 de Dezembro de 2016 os trabalhadores dos SSPSP estavam repartidos em 28 trabalhadores do sexo Masculino e 18 do sexo Feminino. No CPPSP os trabalhadores estavam repartidos em 5 trabalhadores do sexo Masculino e 1 do sexo Feminino.

Os gráficos seguintes traduzem a evolução dos trabalhadores segundo o Género, dos SSPSP e CPPSP, no período de 2015-2016.

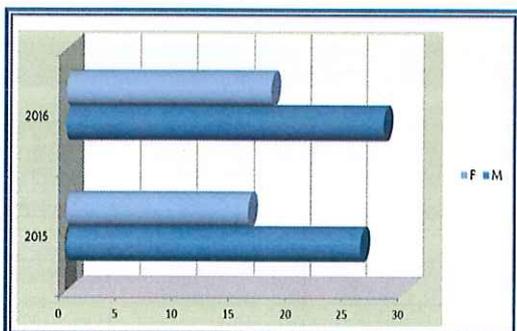


Gráfico n.º 1 -Trabalhadores SSPSP segundo o Género.

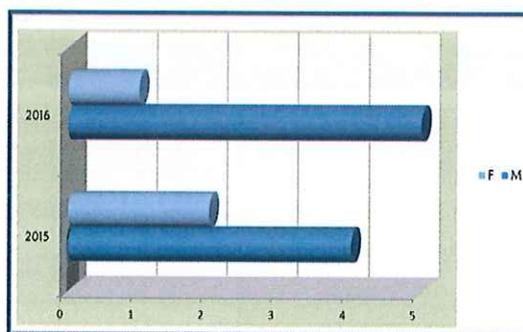


Gráfico n.º 2 -Trabalhadores CPPSP segundo o Género.

Observa-se que, em ambos os casos, o género mais representativo no universo total dos recursos humanos é o sexo masculino. Contudo, analogamente ao ano de 2015, se verifique um significativo aumento de trabalhadores do sexo feminino.

1.3. Efetivos segundo a carreira e categoria

A 31 de Dezembro de 2016 os SSPSP tinham um total de 46 trabalhadores efectivos, dos quais 28 (61%) são elementos com funções policiais e 18 são elementos com funções não policiais (39%).

No caso do CPPSP, apenas 2 trabalhadores são elementos com funções policiais (33%) e 4 são elementos com funções não policiais (67%).

A figura seguinte ilustra a distribuição dos trabalhadores, dos SSPSP e do CPPSP, pela sua categoria profissional.

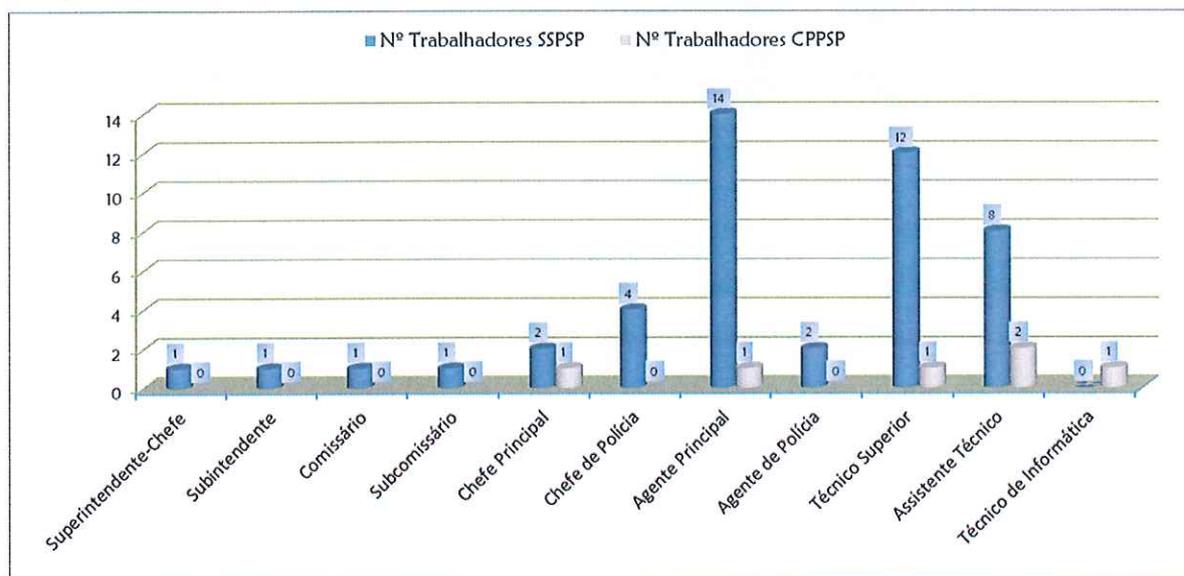


Gráfico 3 – Efetivo segundo a categoria profissional.

Importa salientar que, face ao ano anterior, houve um aumento significativo nas categorias de Técnico Superior e Assistente Técnico, em virtude da admissão de novos trabalhadores com funções não policiais e por recurso a Procedimento Concursal Comum (4 Técnicos Superiores e 3 Assistentes Técnicos para a Área de Administração e Finanças) e Mobilidade Interna (1 Técnico Superior para a Área de Ação Social).

1.4. Efetivos segundo o escalão etário

O gráfico seguinte distribui efetivo dos SSPSP e CPPSP por escalão etário. O escalão etário com maior representatividade é o escalão etário dos 50-54 anos, seguido do de 55-59 anos. Tal significa que, conjuntamente, estes escalões representam 54% do universo total de recursos humanos.

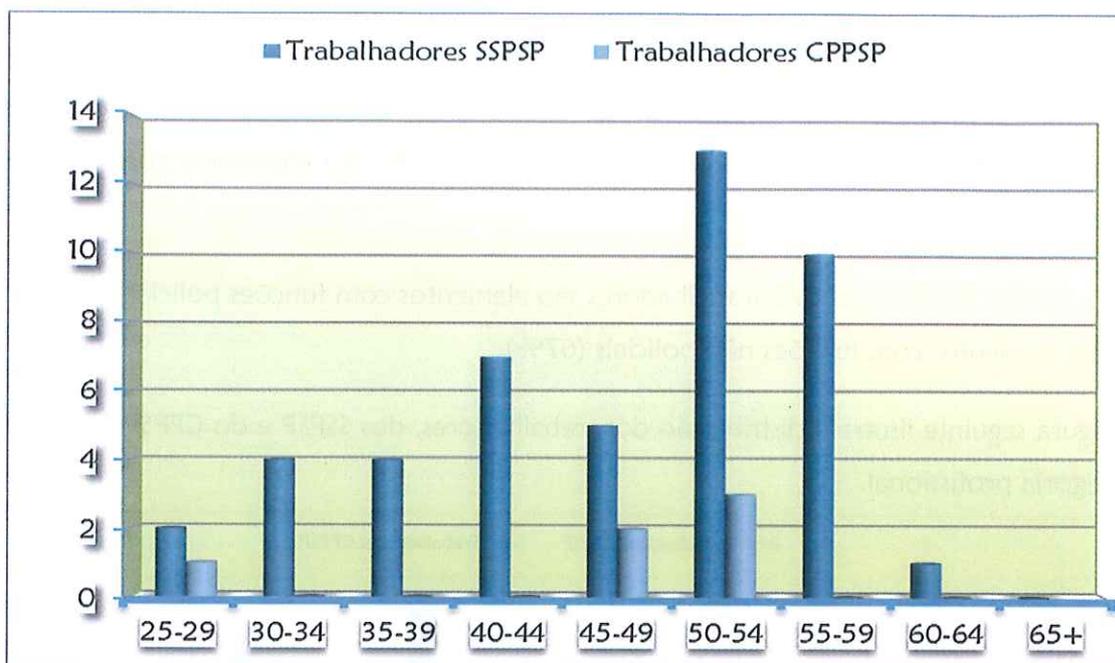


Gráfico n.º 4 – Efetivo segundo o escalão etário.

Podemos concluir que, apesar das novas admissões ocorridas em 2016, continuamos a registar um acentuado envelhecimento dos efetivos dos SSPSP e do CPPSP, sendo visível a existência de um número ainda muito reduzido de trabalhadores nos escalões etários mais jovens.

Inclusive, apenas nos SSPSP se verificou um aumento em 4% da Taxa de Emprego Jovem justificável pela admissão de um trabalhador, da carreira/categoria de Técnico Superior, com idade inferior a 29 anos. Comparativamente com 2015, não existe qualquer registo – quer no CPPSP, quer nos SSPSP – de efetivos neste escalão etário, pelo que a taxa foi de 0%.

Todavia, salienta-se que as novas admissões contribuíram, face a 2015, para a diminuição do Nível Etário Médio em ambos os Organismos.

❖ **Nível Etário Médio:**

Em 2015: O nível etário médio é de **49 anos** nos SSPSP e **57 anos** no CPPSP (calculado através da média de idades dos trabalhadores).

Em 2016: O nível etário médio é de **47 anos** nos SSPSP e **52 anos** no CPPSP (calculado através da média de idades dos trabalhadores).

❖ **Índice de Envelhecimento:**

Em 2015: O índice de envelhecimento é de **23%** nos SSPSP e de **60%** no CPPSP sendo que o índice de envelhecimento representa a percentagem de trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos.

Em 2016: O índice de envelhecimento é de **24%** nos SSPSP e de **83%** no CPPSP sendo que o índice de envelhecimento representa a percentagem de trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos.

1.5. Efetivo segundo o nível de antiguidade

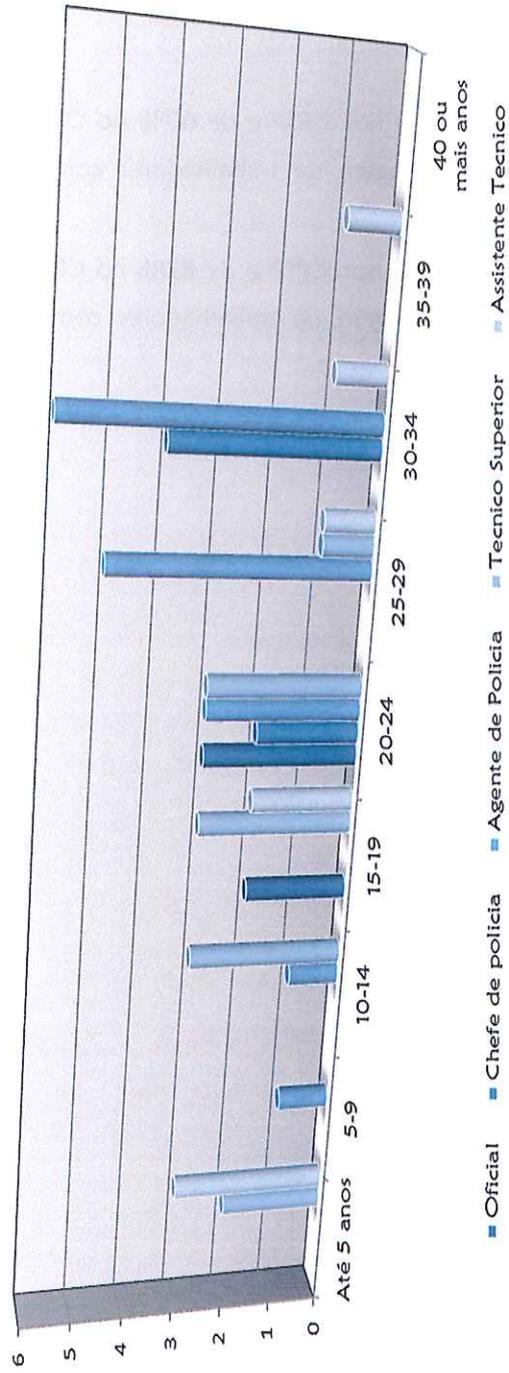


Gráfico n.º 5 – Efetivo dos SPSP segundo a antiguidade.

De acordo com os dados apresentados no Gráfico n.º 5, o nível médio de antiguidade encontra-se nos 22 anos. Do universo total do efetivo dos SPSP é nas categorias profissionais de Chefe e Agente de Polícia que se apresenta um maior número de anos ao serviço da instituição e, subseqüente, início de funções na Administração Pública.

Conjugando estes dados com o nível etário, verifica-se uma forte probabilidade de, a médio-prazo, de uma saída massiva de trabalhadores para a pré-aposentação e/ou aposentação.

1.6. Efetivos segundo o nível de escolaridade.

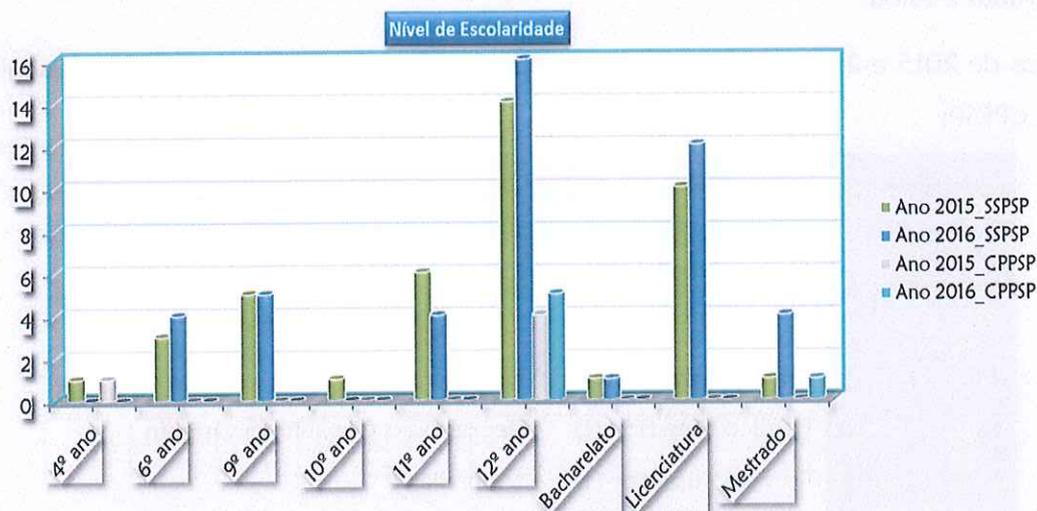


Gráfico n.º 6 – Nível de escolaridade nos SSPSP e CPPSP.

O 12.º Ano e a Licenciatura continuam a ser os níveis habilitacionais que predominam em 35% e 26 %, respetivamente, do total dos trabalhadores.

É ainda de salientar que os níveis habilitacionais mais baixos continuam com uma tendência de diminuição, quer por força da saída de efetivos, quer pela admissão de trabalhadores com nível de especialização superior, tal como Mestrado.

Em 2016 verifica-se um aumento significativo do índice de tecnicidade, traduzido em 15 % para o CPPSP e em 26% para os SSPSP, explicável sobretudo pela necessidade específica de apoio especializado, sobretudo, na Área de Administração e Finanças (Logística, Contabilidade e Obras e Projetos), bem como na Área de Ação Social.

MOVIMENTOS DE PESSOAL

2.1. Entradas e Saídas

Nos anos de 2015 e 2016 verificaram-se os seguintes movimentos nos mapas de pessoal dos SSPSP e CPPSP:

Ano 2015	Categoria	Motivo
Entradas	Agente Principal (1)	Convite
	Agente Polícia (1)	Conveniência de serviço
	Chefe de Polícia (1)	Convite
	Tecnico Superior (1)	Regresso ao Organismo Origem
	Tecnico Superior (1)	Mobilidade
	Tecnico Superior (1)	Mobilidade
Saídas	Subcomissário (1)	Conveniência de serviço
	Agente Principal (1)	Aposentação
	Agente Principal(1)	Regresso ao Organismo Origem

Ano 2016	Categoria	Motivo
Entradas	Agente Principal (1)	*CPPSP
	Técnicos Superiores (3)	Procedimento Concursal Comum
	Técnicos Superiores (1)	Procedimento Concursal Comum
	Técnicos Superiores (1)	Mobilidade
	Assistentes Técnicos (1)	Procedimento Concursal Comum
	Assistentes Técnicos (2)	Procedimento Concursal Comum
	Subintendente [1]	Conveniência serviço
	Chefe Polícia [1]	Conveniência serviço
	Tecnico Superior [1]	*CPPSP
Saídas	Assistente Operacional [1]	* CPPSP - Falecimento
	Assistente Técnica [1]	Mobilidade
	Assistente Técnica [1]	Mobilidade
	Agente Principal [1]	Regresso ao Organismo Origem
	Subintendente [1]	Lic. s/ vencimento
	Agente Principal [1]	Convite
	Chefe Principal [1]	Pré-Aposentação

Tabela n.º 3 – Entradas e saídas de trabalhadores.

No cômputo geral as movimentações ocorridas em 2016, face a 2015, representam um aumento de 10% de trabalhadores, os quais foram admitidos maioritariamente via procedimento concursal comum ou que, se encontrando em regime de mobilidade optaram por regressar ao seu Organismo de Origem (SSPSP).

Porém, este incremento de trabalhadores não se verificou no CPPSP mantendo-se sem alterações o número total de trabalhadores face ao registado em 2015.

2.2. Mudanças de situação

No decurso de 2016, contrariamente ao verificado em 2015- em que foi nula a mudança de situação - registou-se a consolidação da mobilidade na categoria, de dois técnicos superiores, nos SSPSP, adstritos à Área de Administração e Finanças e Gabinete de Obras e Projetos, respetivamente.

TEMPOS DE TRABALHO

2.3. Efetivos por modalidade de horário

Grupo/Cargo/Carreira/ Modalidades de Vinculação	35 h		Nº horas/semana 36 horas		40 horas		Nº Total de Trabalhadores (SSPSP)
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
Oficial			2	2			4
Chefe de polícia			5	1			6
Agente de Polícia			15	1			16
Tecnico Superior	4	8					12
Assistente Técnico	2	6					8
Assistente Operacional							0
Informático							0
Total:	6	14	22	4	0	0	46

Grupo/Cargo/Carreira/ Modalidades de Vinculação	35 h		Nº horas/semana 36 horas		40 horas		Nº Total de Trabalhadores (CPPSP)
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
Oficial							0
Chefe de polícia			1	0			1
Agente de Polícia			1	0			1
Tecnico Superior	1						1
Assistente Técnico	1	1					2
Assistente Operacional							0
Informático	1						1
Total:	3	1	2	0	0	0	6

Tabela n.º 4 – Efetivo por modalidade de horário, género e categoria.

Primeiramente importa referir que, tanto nos SSPSP, como no CPPSP é aplicável o regime de horário rígido e em observância do disposto no Regulamento dos períodos de funcionamento e atendimento e dos Regimes de Prestação de trabalho nos Serviços Sociais, constantes no Despacho n.º 50/GDN/2010 e 51/GDN/2010.

Contudo, há que se verificar as respetivas vicissitudes do período normal de trabalho semanal, o qual é diferenciado e específico para as carreiras específicas e gerais/não revistas.

Determina o Decreto-Lei n.º 243/2015 de 19 de outubro [Estatuto profissional do pessoal com funções policiais da PSP], um período normal de trabalho semanal de 36h, para os elementos com funções policiais.

Por outro lado, a Lei n.º 18/2016 de 20 de junho determina um período normal de trabalho semanal de 35h, para os elementos com funções não policiais.

De análise ao quadro supra, verifica-se que um total 24 trabalhadores efectuam o período normal de trabalho semanal de 36h, os quais pertencem às carreiras de Oficial, Chefe e Agente de Polícia.

Nos outros grupos profissionais verifica-se o cumprimento do período normal de trabalho semanal de 35h.

De referir ainda que dos 24 trabalhadores com funções públicas, 3 são detentores do regime de horário de jornada contínua.

2.4. Assiduidade

Contagem de dias de ausência ao serviço por Grupo/Cargo/Carreira/Motivos de Ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Grave		Injustificadas		Outros		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Oficial																												
Chefe de polícia							18	27																				
Agente de Polícia																												
Técnico Superior																												
Assistente Técnico																												
Assistente Operacional																												
Informático																												
Total	0	0	0	0	17	0	1	18	134	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	194

Tabella n.º 5 – Contagem de ausências ao serviço.

Conforme podemos constatar, o ano de 2016, apresenta como primeiro motivo de ausência ao serviço as faltas por doença, seguido das faltas com perda de vencimento e subsequente cumprimento disciplinar.

Como 3º motivo de ausência com maior registo de faltas registam-se as faltas dadas por “Proteção na Parentalidade” embora com menor expressividade.

As restantes ausências assumem valores bastante baixos, sendo notório a ausência de ausências por motivo de casamento e acidentes em serviço.

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

3.1. Estrutura remuneratória

Os quadros seguintes especificam as remunerações mensais ilíquidas:

Remunerações mensais ilíquidas (brutas)				Remunerações mensais ilíquidas (brutas)			
CPPSP_2016				SPPSP_2016			
<i>(Excluindo prestações de serviço)</i>		N.º de trabalhadores		<i>(Excluindo prestações de serviço)</i>		N.º de trabalhadores	
Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total	Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0	Até 500 €			0
501-1000 €			0	501-1000 €	2	3	5
1001-1250 €	1		1	1001-1250 €		2	2
1251-1500 €			0	1251-1500 €	3	5	8
1501-1750 €			0	1501-1750 €		2	2
1751-2000 €	3	1	4	1751-2000 €	6	1	7
2001-2250 €	1		1	2001-2250 €	3		3
2251-2500 €			0	2251-2500 €	11	3	14
2501-2750 €			0	2501-2750 €	2	1	3
2751-3000 €			0	2751-3000 €			0
3001-3250 €			0	3001-3250 €		1	1
3251-3500 €			0	3251-3500 €			0
3501-3750 €			0	3501-3750 €			0
3751-4000 €			0	3751-4000 €			0
4001-4250 €			0	4001-4250 €			0
4251-4500 €			0	4251-4500 €			0
4501-4750 €			0	4501-4750 €			0
4751-5000 €			0	4751-5000 €			0
5001-5250 €			0	5001-5250 €			0
5251-5500 €			0	5251-5500 €	1		1
5501-5750 €			0	5501-5750 €			0
5751-6000 €			0	5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0	Mais de 6000 €			0
Total:	5	1	6	Total:	28	18	46

Quadro n.º 1 – Remunerações mensais ilíquidas no CPPSP e nos SSPSP.

CPPSP_2016	Euros		SSPSP_2016	Euros	
	Masculino	Feminino		Masculino	Feminino
Remuneração			Remuneração		
Mínima (€)	1.093,00	1.093,00	Mínima (€)	821,00	821,00
Máxima (€)	2.121,00	1.093,00	Máxima (€)	5.322,00	3.132,00

Quadro n.º 2 – Remunerações Mínimas e máximas no CPPSP e nos SSPSP.

No cômputo geral verifica-se ainda um enorme desfasamento entre a Remuneração Mínima e a Máxima. De forma generalizada, poder-se-á afirmar que a maioria destas situações prendem-se com as limitações de negociação em sede de procedimento concursal e/ou congelamento de promoções/progressões na carreira impostas por diretrizes emanadas em sucessivos Orçamentos de Estado, inviabilizando qualquer valorização remuneratória dos trabalhadores.

3.2. Encargos com o pessoal

Face ao número de efetivos existentes, o quadro seguinte espelha os Encargos com o pessoal no decurso de 2016.

Encargos anuais com pessoal CPPSP_2016	Valor em €	Encargos anuais com pessoal SSPSP_2016	Valor em €
Remuneração base	76.617,10	Remuneração base	837.341,24
Suplementos remuneratórios	20.323,75	Suplementos remuneratórios	323.123,82
Prestações Sociais	6.297,55	Prestações Sociais	44.443,72
Outros Encargos com pessoal	1.349,82	Outros Encargos com pessoal	0,00
Total:	104.588,22	Total:	1.204.908,78

Suplementos remuneratórios CPPSP_2016	Valor em €	Suplementos remuneratórios SSPSP_2016	Valor em €
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	0,00	Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	101.942,04
Disponibilidade permanente	14.209,07	Disponibilidade permanente	148.266,32
Trabalho por turnos	1.077,35	Trabalho por turnos	46.324,28
Fixação na periferia	3.693,72	Fixação na periferia	0,00
Abono para falhas	0,00	Abono para falhas	15,00
Ajudas de custo	343,61	Ajudas de custo	2.997,86
Representação	0,00	Representação	6.795,54
Outros Suplementos Remuneratórios	1.000,00	Outros Suplementos Remuneratórios	16.782,78
Total:	20.323,75	Total:	323.123,82

Encargos com prestações sociais CPPSP_2016	Valor em €	Encargos com prestações sociais SSPSP_2016	Valor em €
Abono de família	0,00	Abono de família	4.443,62
Subsídio de funeral	1.257,66	Subsídio de funeral	0,00
Subsídio de refeição	5.039,89	Subsídio de refeição	40.000,00
Total:	6.297,55	Total:	44.443,62

Quadro n.º 3 – Encargos com o pessoal.

Podemos certificar que as rúbricas “Remuneração Base” e “Suplementos Remuneratórios” são as que assumem uma maior expressividade financeira.

A 2.ª maior expressão é assumida pela rúbricas “Trabalhos por Turnos” e “Prestações Sociais”. Devido à admissão de novos trabalhadores, regista-se um aumento dos encargos com o pessoal face ao reportado em 2015.

FORMAÇÃO

A promoção da valorização do capital humano, assegurando a qualificação e o aumento de competências, tem sido pilar da gestão de pessoas nestes Serviços.

Para o efeito, a implementação do Plano de Formação para 2016 (PAF2016), contou com uma dotação orçamental inicial de 18.000,00€ para o Cofre de Previdência da PSP e de 500,00€ de disponibilidade orçamental nas rúbricas de classificação económica específicas para a formação do efectivo dos Serviços Sociais da PSP.

Face ao supra explanado, é imperativo que anualmente seja cumprido o Plano de Formação traçado, a fim deste, de forma concertada, criar e desenvolver as competências necessárias às metas e objetivos traçados pelos Organismos.

4.1. Ações de formação frequentadas

Ação de Formação	Duração (n.º total de horas)	Tipologia	Local de realização	Categoria Profissional	N.º Total de formandos
Notificações de morte	7	Externa	CVP	Técnico Superior	1
Workshop:"Desafios na Gestão de Lares"	7	Externa	AGIID	Técnico Superior	1
I Congresso Internacional de Contabilidade Pública	14	Externa	OCC/Setúbal	Técnico Superior	1
Intervenção na Crise - Group Crisis Intervention	14	Externa	ISPA	Técnico Superior	1
Regime de férias, faltas e licenças	21	Externa	INA/Algés	Agente de Polícia	1
Saber elaborar candidaturas:"Portugal 2020"	24	Externa	INA/Algés	Técnico Superior	1
Processamento de vencimentos e Ajudas de Custo	28	Externa	INA/Algés	Técnico Superior	1
O contencioso administrativo	28	Externa	INA/Algés	Técnico Superior	1
Correio Eletrónico	50	Externa	IEFP	Técnico Superior	1
Correio Eletrónico	50	Externa	IEFP	Chefe de polícia	3
	50	Externa	IEFP	Assistente Técnico	2
	50	Externa	IEFP	Agente de Polícia	2
	50	Externa	IEFP	Oficial de Polícia	1
	50	Externa	IEFP	Técnico Superior	2
Programa de Formação em Gestão Pública (FORCEP)	124	Externa	INA/Algés	Técnico Superior	1
Problemas correntes em edifícios e soluções de reparação	14	Externa	FUNDEC	Técnico Superior	1
O Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - Workshop	14	Externa	INA/ALGÉS	Técnico Superior	1
Pós Graduação em Gestão de Equipamentos e Serviços destinados a pessoas Idosas	164	Externa	ESS/CVP	Técnico Superior	1
Curso de Excel	40	Externa	Formabase	Chefe de Polícia+Assistente Técnico	2
Curso de Excel Expert	22	Externa	Formabase	Oficial de Polícia	1
Curso de Word	20	Externa	Formabase	Agente de Polícia	1
Workshop: A Lei dos compromissos e pagamentos em atraso	14	Externa	INA/ALGÉS	Chefe de Polícia	1
Sistema de Controlo Interno na Administração Pública	63	Externa	INA/ALGÉS	Oficial de Polícia+Técnico Superior	3
Windows 7: Administração	18	Externa	INA/ALGÉS	Assistente Técnico	1
Gestão Administrativa e Material de Stocks	84	Externa	INA/ALGÉS	Assistente Técnico	3
Gestão Patrimonial na Administração Pública	28	Externa	INA/ALGÉS	Assistente Técnico	2
Execução do Orçamento nos Serviços públicos	28	Externa	INA/ALGÉS	Assistente Técnico	1
O Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas	112	Externa	SEDE SSPSP/Companhia Própria	TS+AT+CP	8
Planeamento e Gestão Orçamental	126	Externa	SEDE SSPSP/Companhia Própria	TS+AT+CP	7
Gestão de Tesouraria Integrada	147	Externa	SEDE SSPSP/Companhia Própria	TS+AT+CP+AP	7
Total:	1711				60

Quadro n.º 4 – Ações formativas realizadas em 2016.

Em 2016 contabilizou-se um total de 26 ações formativas externas, privilegiando-se essencialmente a oferta formativa do INA – Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, sem embargo do recurso a outras entidades formativas certificadas para necessidades pontuais de formação específica.

Da análise ao quadro n.º 4 é passível de afirmar que a maioria das ações formativas realizadas teve uma duração inferior a 30h (representam 62% do total das ações formativas) e que as ações de formação iguais ou superiores a 50h representam apenas 38%.

Globalmente, conclui-se que as ações formativas elencadas no quadro supra traduzem o cumprimento do Plano Anual de Formação 2016 em 84%, tendo-se realizado 26 ações formativas, abrangendo 60 participantes e formalizando um total de 1711 horas.

O Plano Anual de Formação 2016 abrangeu todos os grupos profissionais e praticamente todo o universo de trabalhadores que integra o efetivo dos SSPSP/PPPSP.

Efetivamente as áreas temáticas de Contabilidade, Finanças e Contratação pública são as que registam um maior número de formações, seguindo-se as áreas da Ação Social e Tecnologias de Informação e Comunicação.

4.2. Custos com ações de formação

Ação de Formação	Custo total
Notificações de morte	90,00 €
Workshop:"Desafios na Gestão de Lares"	50,00 €
I Congresso Internacional de Contabilidade Pública	110,00 €
Intervenção na Crise - Group Crisis Intervention	195,00 €
Regime de férias, faltas e licenças	210,00 €
Saber elaborar candidaturas:"Portugal 2020"	280,00 €
Processamento de vencimentos e Ajudas de Custo	280,00 €
O contencioso administrativo	280,00 €
Correio Eletrónico	0,00 €
	0,00 €
	0,00 €
Correio Eletrónico	0,00 €
	0,00 €
	0,00 €
Programa de Formação em Gestão Pública (FORGEP)	1.200,00 €
Problemas correntes em edificios e soluções de reparação	615,00 €
O Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - Workshop	140,00 €
Pós Graduação em Gestão de Equipamentos e Serviços destinados a pessoas idosas	1.300,00 €
Curso de Excel	467,40 €
Curso de Excel Expert	270,60 €
Curso de Word	233,70 €
Workshop: A Lei dos compromissos e pagamentos em atraso	140,00 €
Sistema de Controlo Interno na Administração Pública	840,00 €
Windows 7: Administração	180,00 €
Gestão Administrativa e Material de Stocks	560,00 €
Gestão Patrimonial na Administração Pública	280,00 €
Execução do Orçamento nos Serviços públicos	280,00 €
O Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas	914,81 €
Planeamento e Gestão Orçamental	1.132,78 €
Gestão de Tesouraria Integrada	1.296,27 €
Total: 11.255,56 €	

Quadro n.º 5 – Custos por ação formativa realizada.

A ações formativas identificadas no Quadro n.º 5 totalizaram um custo de € 11.255,56, ficando um pouco aquém do orçamento previsto.

Tal deveu-se, sobretudo, ao facto do INA – Direção de Qualificação de Trabalhadores em Funções Públicas não ter avançado com ações, tais como: Diplomas de Especialização e Cursos de Dirigentes, e que se encontravam contempladas no PAF 2016 do Organismo CPPSP/SSPSP. Por esta razão, das 31 ações formativas previstas no PAF2016 apenas 5 ficaram por concretizar-se.

1

No cômputo geral, e comparativamente a 2015, houve um significativo aumento quer no número de participações em ações formativas (face às 34 participações registadas em 2015) quer, subsequentemente, do custo total despendido (face aos € 4.4451,00 despendidos em 2015).

INDICADORES

Ano 2015:

■ CPPSP:

<i>Recursos Humanos CPPSP</i>			
<i>Idade Média</i>	<u>Somatório das Idades</u> Total de Efetivos		55-59 anos 56,6
<i>Nível Médio de Antiguidade</i>	<u>Somatório das Antiguidades</u> Total de Efetivos		20-24 anos 20,4
<i>Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)</i>	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u> Total de Efetivos	X 100	0%
<i>Taxa de Assistentes Técnicos</i>	<u>Total Pessoal Assistente Técnico</u> Total de Efetivos	X 100	40%
<i>Taxa de Assistentes Operacionais</i>	<u>Total Pessoal Assistente Operacional</u> Total de Efetivos	X 100	20%
<i>Taxa de Feminização</i>	<u>Total Efetivos Femininos</u> Total de Efetivos	X 100	40%
<i>Taxa de Feminização Dirigente</i>	<u>Total Efetivos Femininos Dirigentes</u> Total de Efetivos	X 100	0%
<i>Taxa de Enquadramento</i>	<u>Total Dirigentes</u> Total de Efetivos	X 100	0%
<i>Taxa de Emprego Jovem</i>	<u>Somatório dos Efetivos idade <30</u> Total de Efetivos	X 100	0%
<i>Taxa de Envelhecimento</i>	<u>Somatório dos Efetivos idade =>55</u> Total de Efetivos	X 100	60%
<i>Taxa de Habilitação Superior</i>	<u>Total Bach+Lic+Mest+Dout</u> Total de Efetivos	X 100	0%
<i>Taxa de Habilitação Secundária</i>	<u>Total Habilitações do 11º ao 12º ano</u> Total de Efetivos	X 100	80%
<i>Taxa de Habilitação Básica</i>	<u>Total Habilitações =< 9º ano</u> Total de Efetivos	X 100	20%
<i>Taxa de Admissão</i>	<u>Total de Admissões</u> Total de Efetivos	X 100	0%
<i>Taxa de Saídas</i>	<u>Total de Saídas</u> Total de Efetivos	X 100	0%
<i>Índice de Absentismo</i>	<u>Total de Dias de Ausência</u> Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano x total efetivos)	X 100	1,2%
<i>Leque Salarial Ilíquido</i>	<u>Maior Venc. Base Ilíquido</u> Menos Venc. Base Ilíquido		3,24

▪ SSPSP:

<i>Recursos Humanos SSPSP</i>			
<i>Idade Média</i>	<u>Somatório das Idades</u> Total de Efetivos		45-49 anos 49,18
<i>Nível Médio de Antiguidade</i>	<u>Somatório das Antiguidades</u> Total de Efetivos		20-24 anos 24,75
<i>Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)</i>	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u> Total de Efetivos	X 100	15%
<i>Taxa de Assistentes Técnicos</i>	<u>Total Pessoal Assistente Técnico</u> Total de Efetivos	X 100	17,5%
<i>Taxa de Assistentes Operacionais</i>	<u>Total Pessoal Assistente Operacional</u> Total de Efetivos	X 100	0%
<i>Taxa de Feminização</i>	<u>Total Efetivos Femininos</u> Total de Efetivos	X 100	32,5%
<i>Taxa de Feminização Dirigente</i>	<u>Total Efetivos Femininos Dirigentes</u> Total de Efetivos	X 100	2,5%
<i>Taxa de Enquadramento</i>	<u>Total Dirigentes</u> Total de Efetivos	X 100	5%
<i>Taxa de Emprego Jovem</i>	<u>Somatório dos Efetivos idade <30</u> Total de Efetivos	X 100	0%
<i>Taxa de Envelhecimento</i>	<u>Somatório dos Efetivos idade =>55</u> Total de Efetivos	X 100	22,5%
<i>Taxa de Habilitação Superior</i>	<u>Total Bach+Lic+Mest+Dout</u> Total de Efetivos	X 100	27,5%
<i>Taxa de Habilitação Secundária</i>	<u>Total Habilitações do 11º ao 12º ano</u> Total de Efetivos	X 100	52,5%
<i>Taxa de Habilitação Básica</i>	<u>Total Habilitações =< 9º ano</u> Total de Efetivos	X 100	20,0%
<i>Taxa de Admissão</i>	<u>Total de Admissões</u> Total de Efetivos	X 100	5%
<i>Taxa de Saídas</i>	<u>Total de Saídas</u> Total de Efetivos	X 100	5%
<i>Índice de Absentismo</i>	<u>Total de Dias de Ausência</u> Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano x total efetivos)	X 100	4,33%
<i>Leque Salarial Ilíquido</i>	<u>Maior Venc. Base Ilíquido</u> Menos Venc. Base Ilíquido		5,15

Ano 2016:

■ CPPSP:

<i>Recursos Humanos CPPSP</i>			
<i>Idade Média</i>	<u>Somatório das Idades</u>	51,50	50-54 anos
	Total de Efetivos		52 ANOS
<i>Nível Médio de Antiguidade</i>	<u>Nível Médio de Antiguidade</u>	20,50	20-24 anos
	Total de Efetivos		21 ANOS
<i>Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)</i>	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u>	16,67	17%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Assistentes Técnicos</i>	<u>Total Pessoal Assistente Técnico</u>	33,33	33%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Assistentes Operacionais</i>	<u>Total Pessoal Assistente Operacional</u>	0,00	0%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Feminização</i>	<u>Total Efetivos Femininos</u>	16,67	17%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Feminização Dirigente</i>	<u>Total Efetivos Femininos Dirigentes</u>	0,00	0%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Enquadramento</i>	<u>Total Dirigentes</u>	0,00	0%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Emprego Jovem</i>	<u>Somatório dos Efetivos Idade <30</u>	0,00	0%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Envelhecimento</i>	<u>Somatório dos Efetivos Idade =>55</u>	83,33	83%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Habilitação Superior</i>	<u>Total Bach+Lic+Mest+Dout</u>	16,67	17%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Habilitação Secundária</i>	<u>Total Habilitações do 11º ao 12º ano</u>	83,33	83%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Habilitação Básica</i>	<u>Total Habilitações =< 9º ano</u>	0,00	0%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Admissão</i>	<u>Total de Admissões</u>	33,33	33%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Saídas</i>	<u>Total de Saídas</u>	0,00	0%
	Total de Efetivos		
<i>Índice de Absentismo</i>	<u>Total de Dias de Ausência</u>	9,69	10%
	Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (251) x total efetivos)		
<i>Leque Salarial Ilíquido</i>	<u>Maior Venc. Base Ilíquido</u>	1,77	2
	Menos Venc. Base Ilíquido		

▪ SSPSP:

<i>Recursos Humanos SSPSP</i>			
<i>Idade Média</i>	<u>Somatório das Idades</u>	46,98	45-49 anos
	Total de Efetivos		47 ANOS
<i>Nível Médio de Antiguidade</i>	<u>Nível Médio de Antiguidade</u>	22,35	20-24 anos
	Total de Efetivos		22 ANOS
<i>Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)</i>	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u>	26,09	26%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Assistentes Técnicos</i>	<u>Total Pessoal Assistente Técnico</u>	17,39	17%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Assistentes Operacionais</i>	<u>Total Pessoal Assistente Operacional</u>	X 100	0%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Feminização</i>	<u>Total Efetivos Femininos</u>	39,13	39%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Feminização Dirigente</i>	<u>Total Efetivos Femininos Dirigentes</u>	4,35	4%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Enquadramento</i>	<u>Total Dirigentes</u>	8,70	9%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Emprego Jovem</i>	<u>Somatório dos Efetivos idade <30</u>	4,35	4%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Envelhecimento</i>	<u>Somatório dos Efetivos idade =>55</u>	23,91	24%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Habilitação Superior</i>	<u>Total Bach+Lic+Mest+Dout</u>	36,96	37%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Habilitação Secundária</i>	<u>Total Habilitações do 11º ao 12º ano</u>	43,48	43%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Habilitação Básica</i>	<u>Total Habilitações =< 9º ano</u>	19,57	20%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Admissão</i>	<u>Total de Admissões</u>	21,74	22%
	Total de Efetivos		
<i>Taxa de Saídas</i>	<u>Total de Saídas</u>	8,70	9%
	Total de Efetivos		
<i>Índice de Absentismo</i>	<u>Total de Dias de Ausência</u>	12,53	13%
	Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (251) x total efetivos)		
<i>Leque Salarial Ilíquido</i>	<u>Maior Venc. Base Ilíquido</u>	6,48	6
	Menos Venc. Base Ilíquido		

CONCLUSÃO

Perante os dados apresentados no presente Balanço Social, salientam-se os seguintes aspetos:

- Em 2016 o número total de efetivos dos SSPSP aumentou invertendo a situação verificada nos últimos dois anos. Em 31 de dezembro de 2016 existem mais 4 efetivos que na mesma data do ano anterior (De 42 trabalhadores passaram-se para 46 trabalhadores). No que respeita ao CPPSP, o mapa de pessoal mantém-se inalterado face a 2015;
- A idade média do efetivo, dos SSPSP e CPPSP, diminuiu em relação ao ano anterior, justificável pelas novas admissões efetuadas. Todavia, continua-se a registar um significativo aumento do envelhecimento do efetivo;
- A antiguidade média de exercício de funções públicas dos efetivos, aumentou no CPPSP [Transitou de 20 para 21 anos] e diminuiu nos SSPSP [Transitou de 25 para 22 anos];
- No que respeita às admissões/ saídas, em ambos os Organismos registou-se um aumento do número de admissões devido ao recrutamento de novos trabalhadores, via Procedimento Concursal Comum, Mobilidade Interna, Convites e Conveniência de Serviço. Quanto às saídas, nos SSPSP verifica-se um aumento no número de saídas [Transitou de 5% para 9%], em contrapartida a situação manteve-se nula no CPPSP.
- Em 2016, o motivo primordial do absentismo corresponde às faltas por doença, seguindo-se as faltas por cumprimento disciplinar e por proteção da parentalidade; face ao período homólogo, observa-se uma tendência de aumento em ambos os Organismos.
- Quanto à estrutura remuneratória, podemos concluir que manteve-se inalterado o valor das remunerações máximas. Porém, no que respeita às remunerações mínimas houve um ligeiro aumento justificável pela admissão de 4 Assistentes Técnicos, colocados na 1.ª Posição e 5.º Nível Remuneratório da Tabela Única Remuneratória, inexistindo, atualmente, efetivo que aufera remuneração mínima mensal. Constata-se também que é o género masculino o melhor remunerado.

- o Em 2016 o incremento do número de efetivos no mapa de pessoal dos SSPSP, tem um impacto ainda considerável nas despesas com o pessoal, aumentando o leque salarial ilícido de 5% para 6%, face a 2015.

Situação contrária sucede no CPPSP que diminuiu o leque salarial ilícido de 3% para 2%, face a 2015.

- o O Plano Anual de Formação de 2016 teve uma taxa de cumprimento de 84% e abrangeu todos os grupos profissionais.
- o Os encargos com as ações de formação frequentadas representam 61% da dotação orçamental inicialmente prevista.

Em suma, podemos afirmar que no decurso de 2016 os SSPSP e o CPPSP desenvolveram esforços para melhorar o seu desempenho, o que implicou uma reorganização interna dos serviços nas suas diversas valências.

Obviamente, que para a concretização deste processo estrutural-funcional verificou-se a necessidade de alargar o mapa de pessoal, pois existiam áreas com um défice acentuado de recursos humanos e que, eventualmente, poderiam colocar em causa o bom desempenho do Organismo. Tal exigiu que se recorresse à admissão de novos trabalhadores, na sua maioria com habilitações de nível superior e portanto mais tecnicistas, que se efectuasse uma maior aposta na atribuição de novas qualificações e mais especializadas e, deste modo, uma maior valorização profissional e pessoal.

Pelos motivos explanados, e comparativamente a 2015, registou-se um aumento, ainda significativo, das despesas com o pessoal e nos custos com a formação.

Por outro lado, esta análise permite concluir também pela existência de indicadores que se traduzem como sendo “preocupantes”, a médio prazo, tais como: a Idade Média, O Nível Médio de Antiguidade e o Índice de Absentismo.

11