

Balanço
Social
SGAI

2018



Índice

I.	Introdução	2
II.	Organograma.....	3
III.	Caracterização dos recursos humanos da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna a 31 de dezembro de 2018.....	4
	1.Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género	4
	1.1- Modalidade de vinculação	4
	1.2- Género.....	5
	2 – Escalão etário.....	6
	3 – Estrutura de antiguidades segundo o género	7
	4 – Trabalhadores segundo o nível de escolaridade	8
	5 – Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género	9
	6 – Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados.....	10
	7 – Mobilidade dos trabalhadores saídos.....	11
	8 – Mudanças de Estatuto remuneratório dos trabalhadores	12
	9 – Modalidades de horário	12
	10 – Trabalho suplementar.....	13
	11 – Assiduidade	14
	11.1 – Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve	15
	12 – Acidentes em serviço e doenças profissionais.....	15
IV.	Encargos com Pessoal durante o ano de 2018	16
V.	Formação Profissional.....	18
VI.	Relações Profissionais	20
	Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2018.....	21

I. Introdução

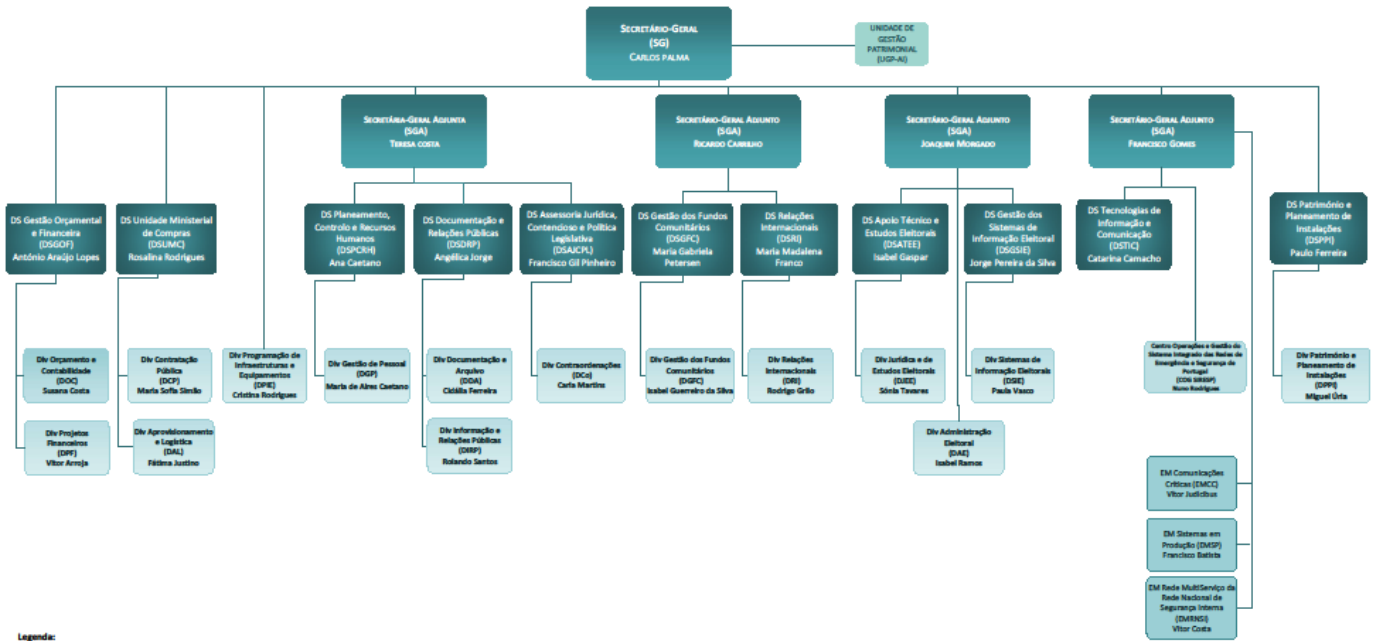
O presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2018, tem como objetivo a tradução clara e real, dos ângulos mais salientes e caracterizadores da vertente humana da Secretaria-Geral da Administração Interna (SGAI).

Elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9/10, este documento de gestão afigura-se de extrema importância, quer como instrumento de gestão de recursos, quer como meio de auscultação ou barómetro de tendências conjunturais e sensibilidades das diversas unidades funcionais da organização.

O tratamento e análise dos dados disponíveis, particularmente o cruzamento e comparação de resultados, abordados em quadros e gráficos, permite-nos a previsão de determinados critérios e a correção de eventuais desvios, por forma a compatibilizar, em termos futuros, os objetivos traçados com os resultados a alcançar.

Lisboa e SGAI, abril de 2019

II. Organograma



Legenda:
 DS - Direção de Serviços
 Div - Divisão
 EM - Equipa Multidisciplinar

III. Caracterização dos recursos humanos da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna a 31 de dezembro de 2018.

A 31 de dezembro de 2018, a SGAI tinha em exercício de funções 213 trabalhadores de nacionalidade portuguesa.

1. Relação Jurídica de emprego por tipo de vínculo e género

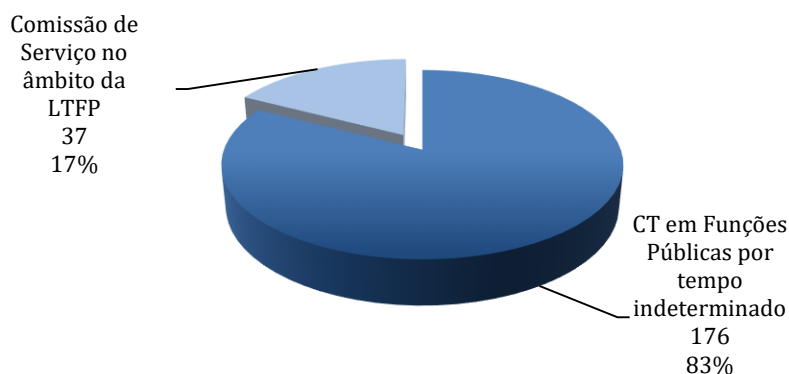
Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau a)			1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)			3	1	3	1	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)			6	7	6	7	13
Dirigente intermédio de 2º grau a)			6	11	6	11	17
Técnico Superior	29	61	1	1	30	62	92
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6	50			6	50	56
Assistente operacional, operário, auxiliar	6	12			6	12	18
Informático	6	6			6	6	12
Total	47	129	17	20	64	149	213

1.1- Modalidade de vinculação

A modalidade de vinculação predominante no organismo é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que representa 83 % do total dos trabalhadores em exercício de funções. Os trabalhadores que se encontram vinculados através de Comissão de Serviço, no âmbito da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas-LTFP) representam 17 %.

Gráfico I - Vínculo Jurídico



1.2- Género

O género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 149 trabalhadoras, que representa 70 % do universo total, sendo que 129 trabalhadoras estão vinculadas com contrato de trabalho em funções públicas e 20 estão em comissão de serviço.

Os restantes 30 % são referentes aos 64 trabalhadores do género masculino, dos quais 47 têm contrato de trabalho em funções públicas e 17 estão em comissão de serviço.

Gráfico II - Vínculo Jurídico dos trabalhadores por género

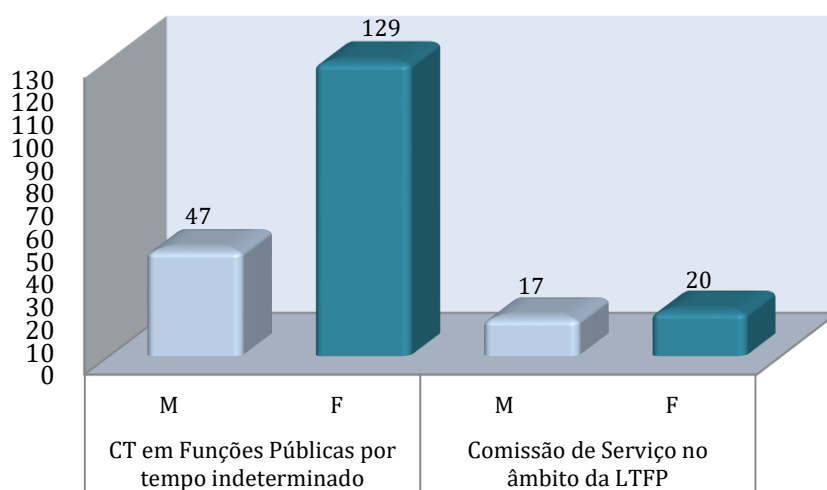
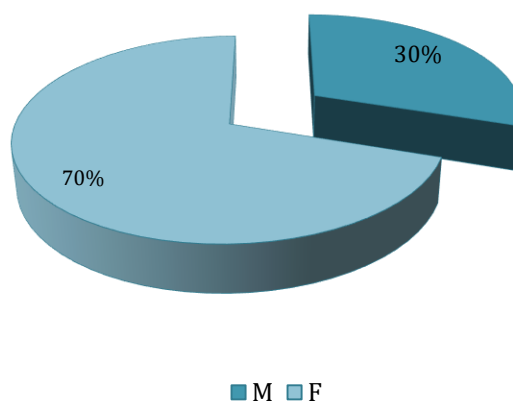


Gráfico III - Género referente ao ano de 2018



2 - Escalão etário

A média etária do total de efetivos, em 31 de dezembro de 2018, rondava os 52 anos.

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	3	1	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	2	1	1	2	1	1	1	6	7	13
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	1	0	0	0	1	3	2	3	2	1	0	2	0	2	0	0	6	11	17
Técnico Superior	0	7	3	7	5	7	5	10	5	12	6	8	1	9	3	0	2	2	30	62	92
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	0	1	0	0	0	4	0	9	3	7	1	14	2	13	0	1	6	50	56
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	2	0	5	1	3	2	1	6	12	18
Informático	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	6	1	0	1	0	6	6	12
Total	0	8	4	8	6	8	7	17	10	26	15	20	6	38	9	19	7	5	64	149	213

A média etária desta população fixou-se no escalão etário dos 55-59 anos de idade, representando 20,7% dos trabalhadores (44 trabalhadores), mantendo-se o escalão etário igual a 2017 (39 trabalhadores), tendo havido um acréscimo de 5 trabalhadores.

Gráfico IV - Estrutura Etária

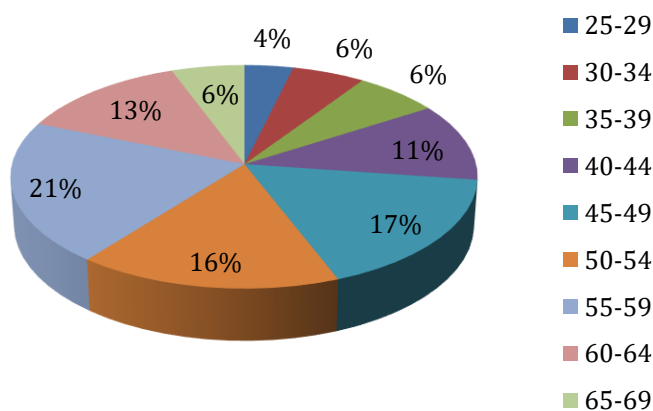
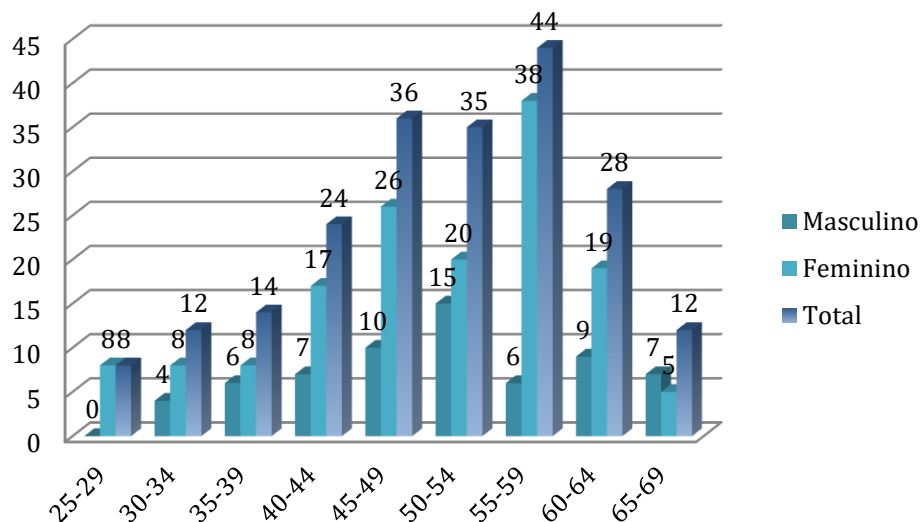


Gráfico V - Escalão etário segundo o género



Existem 8 trabalhadores com idade inferior ou igual a 29 anos, pelo que a taxa de emprego jovem é de apenas 3,76%.¹

3 - Estrutura de antiguidades segundo o género

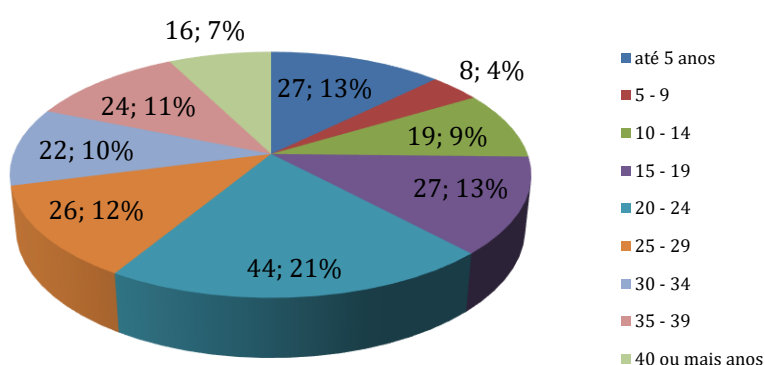
Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidades e género

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	1	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3	0	0	1	1	3	1	6	7	13
Dirigente intermédio de 2º grau a)	1	0	0	0	2	1	0	1	3	4	0	1	0	2	0	2	0	0	6	11	17
Técnico Superior	4	18	3	4	3	10	9	10	6	7	3	4	0	5	1	3	1	1	30	62	92
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	2	0	1	0	1	0	5	2	14	1	8	1	5	0	10	2	4	6	50	56
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	0	2	1	2	1	4	1	1	6	12	18
Informático	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	1	0	1	4	0	1	1	0	6	6	12
Total	7	20	3	5	6	13	10	17	15	29	8	18	3	19	3	21	9	7	64	149	213

¹ Taxa de emprego jovem: efetivo com menos de 30 anos/ efetivo global x 100

Em 31 de dezembro de 2018, os trabalhadores da SGA I tinham uma média de antiguidades entre os 20 e os 24 anos na função pública, num total de 44 trabalhadores, representando 21 %. Seguem-se a antiguidade entre os 25 e 29 anos, com 26 trabalhadores, representando 12 %, entre os 15 e 19 com 27 trabalhadores, representativo de 13 %, entre os 35 e 39, com 24 trabalhadores, representando 11% e finalmente, entre os 30 e 34 anos com 22 trabalhadores, representado 10 % .

Gráfico VI - Antiguidades na Função Pública



4 - Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

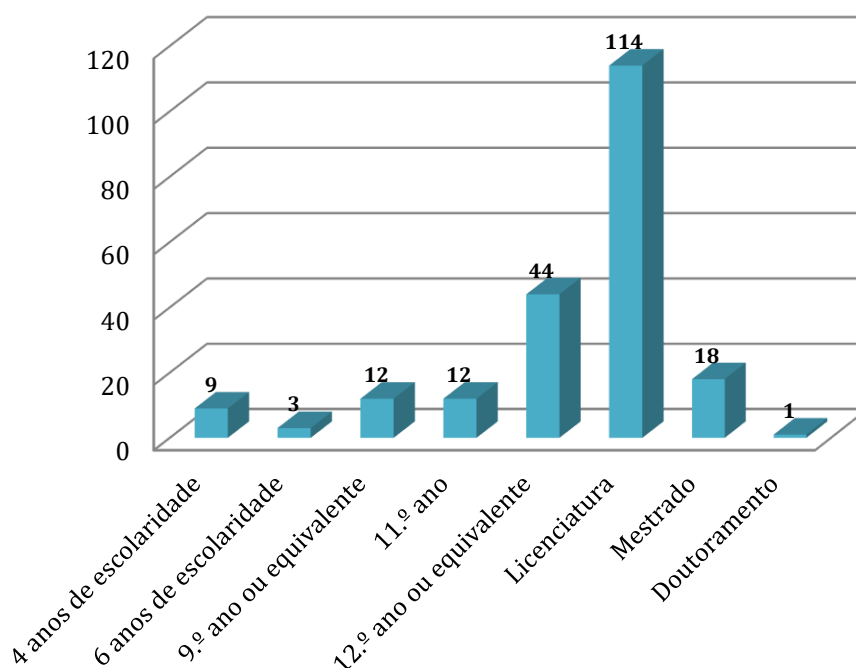
Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0			1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0			3	1	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	0	2			6	7	13
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	10	0	1			6	11	17
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	53	5	8		1	30	62	92
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	0	0	1	1	4	0	11	4	33	0	1	0	0			6	50	56
Assistente operacional, operário, auxiliar	3	5	1	1	2	4	0	1	0	1	0	0	0	0			6	12	18
Informático	0	0	0	0	0	1	0	0	3	3	3	2	0	0			6	6	12
Total	4	5	1	2	3	9	0	12	7	37	42	72	7	11	0	1	64	149	213

O nível de escolaridade predominante é a licenciatura, com 114 trabalhadores, seguindo-se o 12º ano de escolaridade com 44 trabalhadores e o mestrado com 18 trabalhadores.

Verifica-se, assim, que 132 trabalhadores, correspondentes a 62% do total de trabalhadores têm formação de nível superior.

Gráfico VII – Nível habilitacional



5 – Trabalhadores portadores de deficiência segundo o escalão etário e género

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	30-34		40-44		45-49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau							1								1	0	1
Técnico Superior		1				2				1					0	4	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1					1	1		1			1	3	4
Assistente operacional, operário, auxiliar															0	0	0
Total			0	1	0	2	1	0	1	2	0	1	0	0	2	7	9

No universo dos 213 trabalhadores, existem 9 trabalhadores que beneficiam de redução fiscal por motivos de deficiência, sendo 2 do género masculino e 7 do género feminino, distribuídos pelos intervalos entre os 40 e os 64 anos de idade.

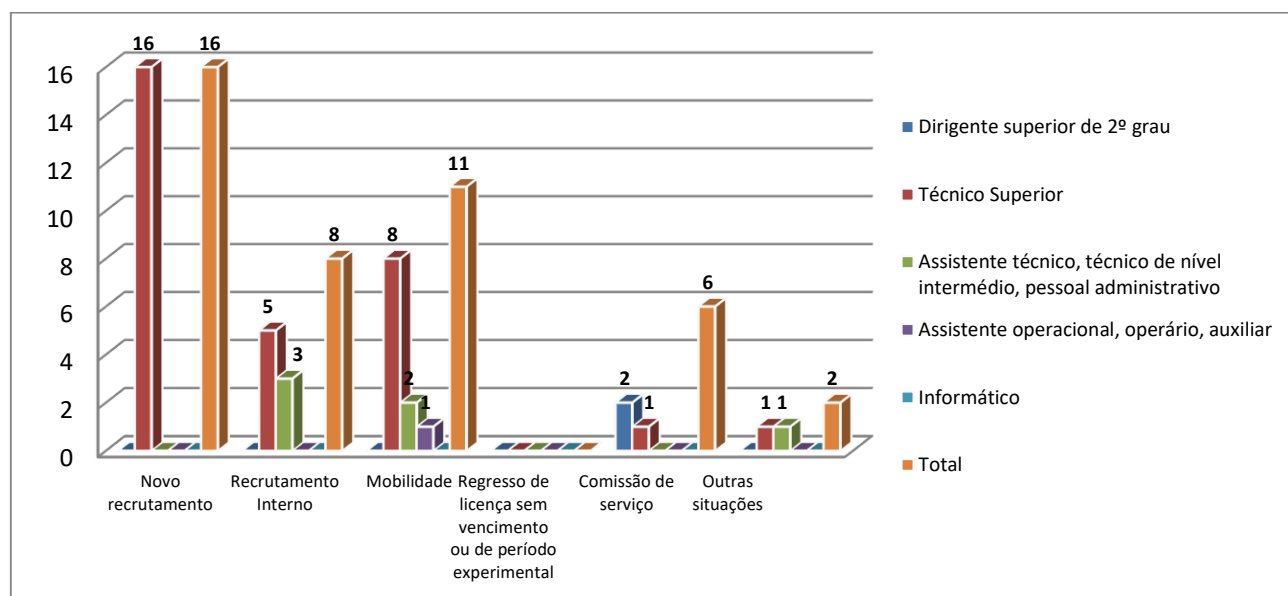
6 – Mobilidade dos trabalhadores admitidos e regressados

Quadro 6: 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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Novo recrutamento		Recrutamento Interno		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 2º grau									2				2	0	2
Dirigente intermédio de 2º grau									2	1			2	1	3
Técnico Superior	3	13	2	3	4	4				1		1	9	22	31
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				3		2						1	0	6	6
Assistente operacional, operário, auxiliar					1								1	0	1
Informático													0	0	0
Total	3	13	2	6	5	6	0	0	4	2	0	2	14	29	43

Face à análise da mobilidade dos trabalhadores, onde se registam os movimentos de entradas e saídas de pessoal da SGAI, é de referir que houve 43 admissões no Organismo, com predomínio dos técnicos Superiores que representaram 72% das admissões (31). De salientar que o índice de entradas² foi de 15%

Gráfico VIII – Admissões e regressos



² Índice de entradas: n° total de entradas / n° total de efetivos x 100

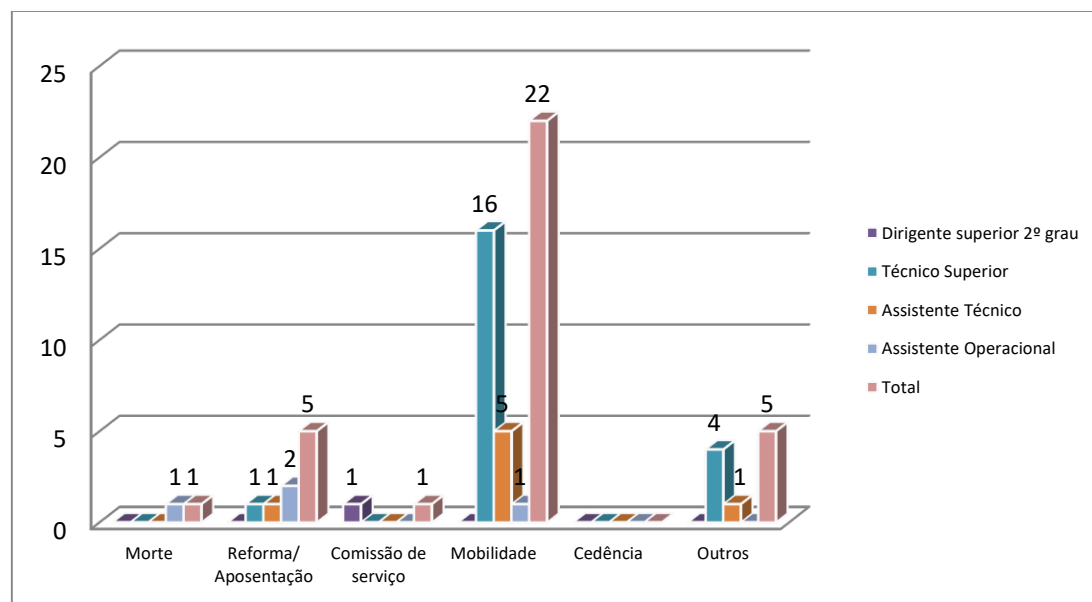
7 – Mobilidade dos trabalhadores saídos

Quadro 7: Contagem das saídas de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivo de Saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Comissão de serviço		Mobilidade		Cedência		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 2º grau					1								1	0	1
Técnico Superior			1				2	14			2	2	5	16	21
Assistente Técnico			1				1	4			1		3	4	7
Assistente Operacional	1		1	1			1						3	1	4
Informático				1									0	1	1
Total	1	0	3	2	1	0	4	18	0	0	3	2	12	22	34

Durante o ano de 2018, saíram da SGAI 34 trabalhadores, dos quais 5 por aposentação. No total saíram 12 trabalhadores do género masculino e 23 do género feminino, sendo a carreira de técnico superior aquela onde se registou um maior número de saídas, no total de 21. O motivo de saída com maior ênfase foi o de mobilidade com a saída de 22 trabalhadores. De salientar que o índice de saídas³ foi de 16%.

Gráfico IX – Saídas do Organismo



³ Índice de saídas: n° de saídas/ n° total de efetivos \times 100

8 – Mudanças de Estatuto remuneratório dos trabalhadores

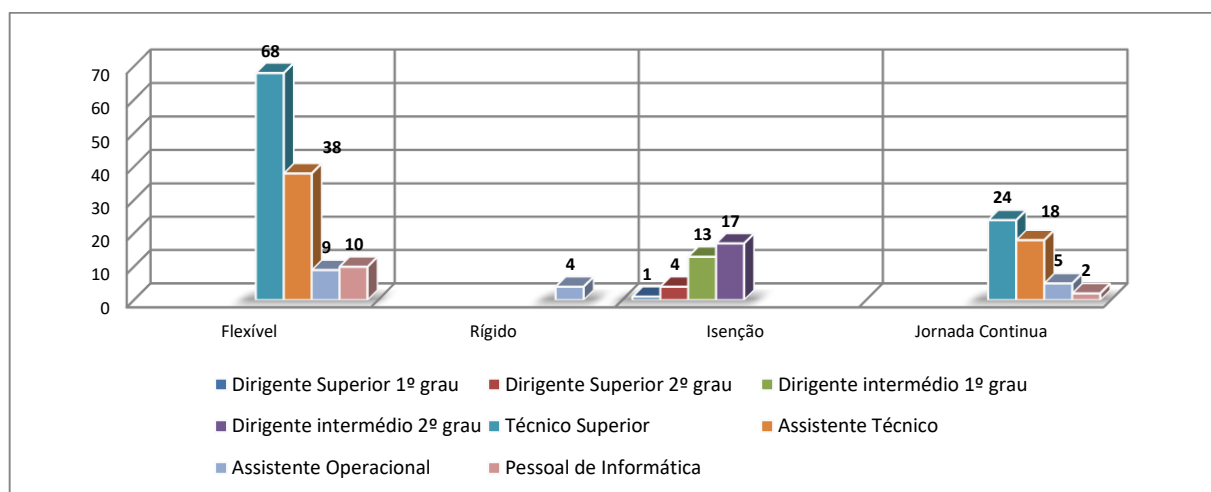
No ano de 2018, por força das restrições orçamentais, não se registaram mudanças no estatuto remuneratório dos trabalhadores.

9 – Modalidades de horário

Quadro 9: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/cargo/carreira	Flexível		Rígido		Isenção		Jornada Contínua		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau					1				1	0	1
Dirigente Superior 2º grau					3	1			3	1	4
Dirigente intermédio 1º grau					6	7			6	7	13
Dirigente intermédio 2º grau					6	11			6	11	17
Técnico Superior	26	42					4	20	30	62	92
Assistente Técnico	4	34					2	16	6	50	56
Assistente Operacional	2	7	4					5	6	12	18
Pessoal de Informática	6	4						2	6	6	12
Total	38	87	4	0	16	19	6	43	64	149	213

Gráfico X – Modalidades de Horário



A análise dos dados referentes às modalidades de horários praticados na SGA demonstra a clara predominância no horário flexível, com 125 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 49 trabalhadores, a isenção de horário com 35 trabalhadores e por fim 4 trabalhadores com horário rígido.

De referir que a totalidade dos trabalhadores exerce o horário de 35 horas semanais.

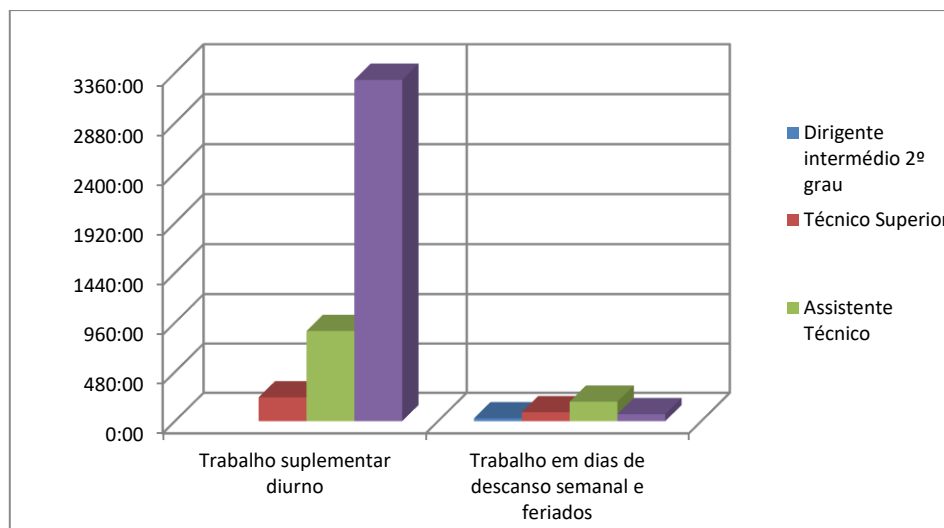
10 – Trabalho suplementar

Quadro 11: Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal e feriados		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 1º grau			0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio 2º grau			14:00	14:00	14:00	14:00	28:00
Técnico Superior	165:30	67:00	25:30	61:30	191:00	128:30	319:30
Assistente Técnico	12:00	866:30	35:00	154:30	47:00	1021:00	1068:00
Assistente Operacional	3283:30	10:00	61:00	7:00	3344:30	17:00	3361:30
Total	3461:00	943:30	135:30	237:00	3596:30	1180:30	4777:00

Após a análise da prestação de trabalho suplementar realizado durante o ano de 2018, verifica-se que houve 4777:00 horas suplementares efetuadas, das quais 3361:30 horas foram realizadas pelos assistentes operacionais.

Gráfico XI – Trabalho suplementar



11 – Assiduidade

Quadro12: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/ cargo/ carreira/ Motivo de ausência	Casamento		Proteção na Parentalidade		Falecimento Familiar		Doença		Acidente em Serviço		Assistência Familiares		Trab. Estudante		Por conta do Período de Férias		Greve		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0,0	15,0	0,0	15,0
Dirigente Superior 2º grau	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	14	0	0	0	0	22,0	14,0	36,0
Dirigente intermédio 1º grau	0	0	0	0	0	0	62	0	0	0	0	0	0	0	43	49	0	0	1	2	106,0	51,0	157,0
Dirigente intermédio 2º grau	0	0	27	0	0	1	46	66	0	4	0	9	0	0	26	60	0	0	1	5	100,0	145,0	245,0
Técnico Superior	0	30	0	84	2	7	120	423	0	70	0	69	2	10	69	222	2	1	48	76,0	242,0	991,5	1 233,5
Assistente Técnico	0	0	0	10	2	27	65	396	0	362	0	63	0	63	21	189	0	1	7	48,5	94,5	1 158,5	1 253,0
Assistente Operacional	0	0	0	0	0	3	300	343	0	109	0	0	0	0	13	71	0	0	2	6,0	315,0	532,0	847,0
Informático	0	0	15	0	5	0	18	74	0	0	0	29	0	0	13	14	0	0	5	16,0	55,0	132,5	187,5
Total	0	30	42	94	13	38	610,5	1 301	0	545	0	170	2	73	217	619	2	2	64	154	949,5	3 024,5	3 974,0

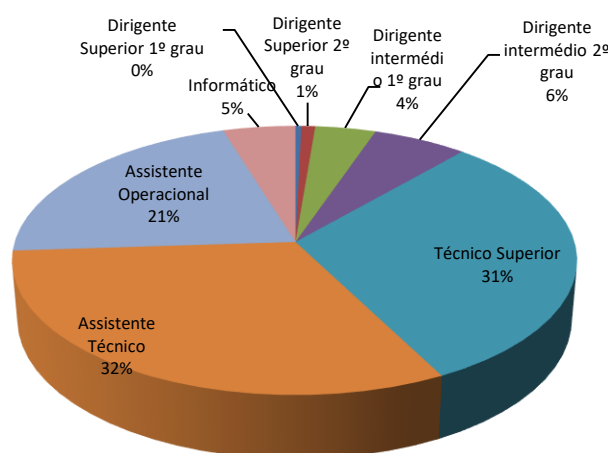
Um indicador de assiduidade é necessário a qualquer gestão de recursos humanos, enquanto fator que influencia diretamente a produtividade.

Durante o ano de 2018 houve um total de 3974,0 dias completos de ausência ao trabalho, dos quais 3024,5 dizem respeito a ausências femininas, sendo os restantes 949,5 dias referentes a ausências masculinas.

Do total de ausências 836 dias dizem respeito a férias gozadas pelos trabalhadores.

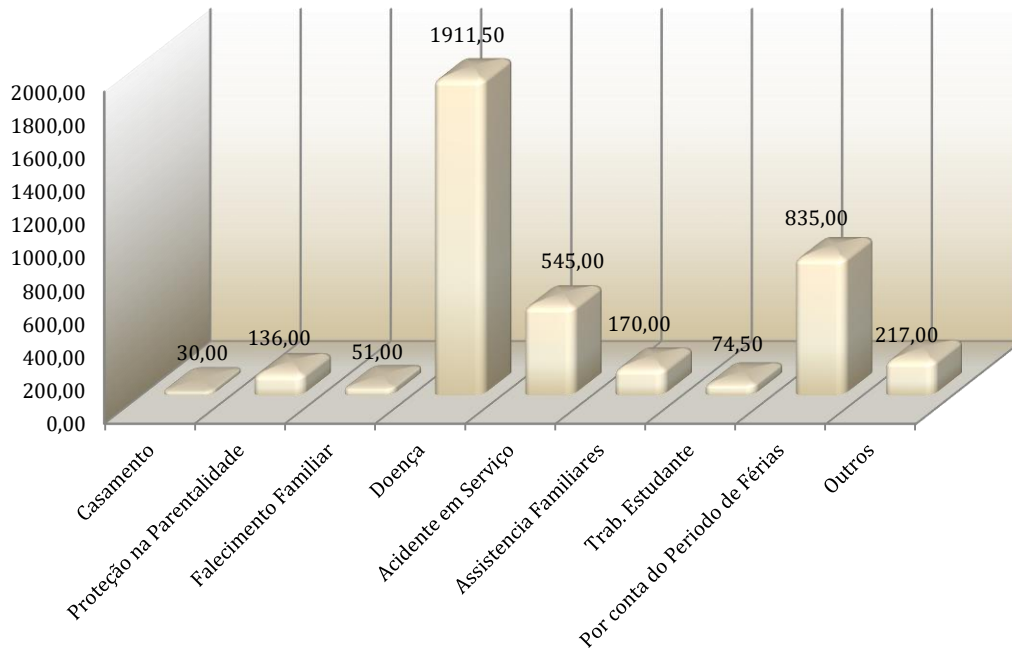
O índice de absentismo (os fatores de absentismo incluídos neste índice tiveram como base as faltas indicadas no art.º 134 da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (Lei35/2014) com exceção das férias), foi de 5,89%.

Gráfico XII – Ausências por grupo profissional



O grupo de pessoal com maior número de ausências é o correspondente à carreira de Técnico Superior.

Gráfico XIII – Motivo das faltas



11.1 – Ausência dos trabalhadores por atividade sindical ou greve

Existiram 4 trabalhadores que aderiram a greves realizadas em 2018.

12 – Acidentes em serviço e doenças profissionais

Relativamente a este indicador é de referir que durante o ano de 2018 ocorreram 6 acidentes de trabalho, que deram origem a 545 dias de ausência.

Não houve qualquer ocorrência reconhecida como doença profissional.

IV. Encargos com Pessoal durante o ano de 2018

Quadro 13: Estrutura remuneratória, por género

Género/ Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501 - 1000 €	12	43	55
1001 - 1250 €	14	49	63
1251 - 1500 €	1	6	7
1501 - 1750 €	8	8	16
1751 - 2000 €	3	4	7
2001 - 2250 €	5	5	10
2251 - 2500 €	1	2	3
2501 - 2750 €	2	10	12
2751 - 3000 €	7	7	14
3001 - 3250 €	0	6	6
3251 - 3500 €	7	8	15
3501 - 3750 €	0	0	0
3751 - 4000 €	3	1	4
> 4001 €	1	0	1
Total	64	149	213

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	600,74 €	580,00 €
Máxima (€)	4 512,09 €	3 757,76 €

Quadro 14: Total dos encargos com pessoal durante o ano de 2018

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	4 820 156,18 €
Suplementos remuneratórios	177 621,52 €
Prestações Sociais	232 021,70 €
Outros encargos com pessoal	14 193,70 €
Total	5 243 993,10 €

Quadro 14.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	22 141,97 €
Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, complementar e feriados	5 292,97 €
Ajudas de Custo	9 117,77 €
Despesas de Representação	120 127,25 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros Suplementos Remuneratórios	19 542,00 €
Total	177 621,52 €

Quadro 14.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	5 205,13 €
Abono de família	8 080,25 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	-
Subsídio de refeição	213 990,36 €
Outras prestações sociais	4 745,96 €
Total	232 021,70 €

Os encargos com o pessoal totalizaram 5 243 993,10€.

Verifica-se, que 92 % dos encargos de pessoal são referentes a abonos da remuneração base, incluindo os subsídios de férias e natal.

As prestações sociais representam 4%, os suplementos remuneratórios representam 3 % do valor total dos custos com o pessoal.

Gráfico XIV – Total de Encargos com o pessoal

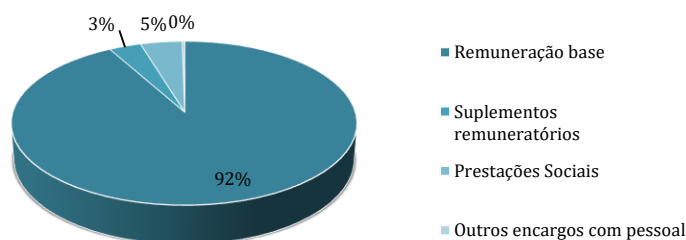
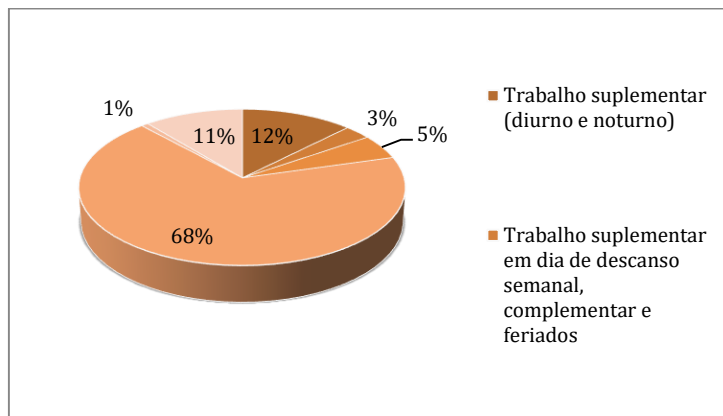


Gráfico XV - Total de Encargos com os Suplementos Remuneratórios



V. Formação Profissional

Quadro 15: Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/ duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	34,00	-	-	-	34,00
Externas	77,00	1,00	-	1,00	79,00
Total	111,00	1,00	0,00	1,00	113,00

Quadro 16: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ N° de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	N° de participações	N° de participações	N° de participações	N° de participantes
Dirigente superior de 1º grau	-	1	1	1
Dirigente superior de 2º grau	-	1	1	1
Dirigente intermédio 1º grau	2	8	10	8
Dirigente intermédio 2º grau	7	11	18	13
Técnico Superior	16	45	61	45
Assistente Técnico	9	13	22	21
Total	34	79	113	89

Quadro 17: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	0:00	7:00	7:00
Dirigente superior de 2º grau	0:00	7:00	7:00
Dirigente intermédio 1º grau	48:00	103:30	151:30
Dirigente intermédio 2º grau	168:00	216:30	384:30
Técnico Superior	384:00	497:00	881:00
Assistente Técnico	216:00	209:30	425:30
Total	816:00	1026:30	1842:30

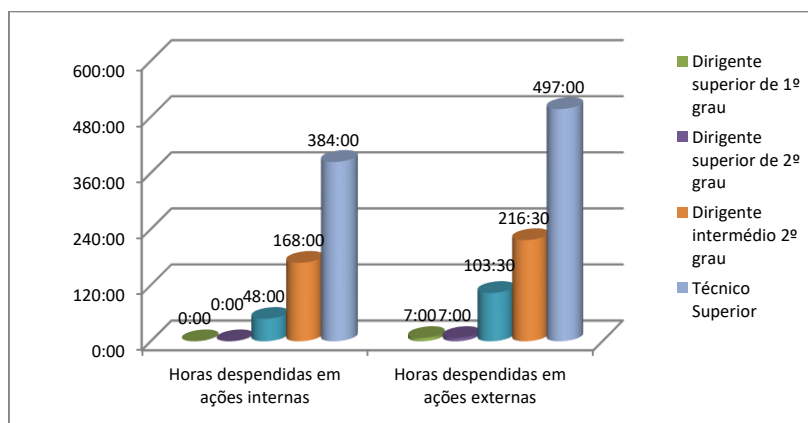
Quadro 18: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesas com ações internas	994,79 €
Despesas com ações externas	8 663,16 €
Total	9 657,95 €

Contabilizaram-se 96 colaboradores da SGAI que tiveram acesso a pelo menos uma ação de formação, correspondendo a 45,1%, dos trabalhadores do quadro de pessoal da SGAI, num Universo de 213 trabalhadores, à data de 31 de dezembro de 2018.

Neste âmbito foi despendido o montante global de 9 657,95 €.

Gráfico XVI - Formação Profissional



VI. Relações Profissionais

Quadro 19: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	17
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0
Total	17

Existem, no mapa de pessoal da SGAI, 17 trabalhadores sindicalizados.

Da análise, dos dados apresentados conclui-se que a 31 de dezembro de 2018, a SGAI apresentava um total de 213 trabalhadores, mais 10 do que em 2017 (203).

Neste universo, o género dominante é o feminino, ou seja, representa 70,4% (150 trabalhadores) enquanto os restantes 29,6% (63 trabalhadores) representam o género masculino. Conclui-se, por isso, que em termos de contratação a organização tem preocupações ao nível da igualdade de género e mantém cotas elevadas para as mulheres.

A média etária desta população fixou-se no escalão etário dos 55-59 anos de idade, representando 20,7% dos trabalhadores (44 trabalhadores), mantendo-se o escalão etário igual a 2017 (39 trabalhadores), tendo havido um acréscimo de 5 trabalhadores.

Da análise resulta que 27,2% do universo encontra-se entre os 25 aos 44 anos, podendo afirmar-se, por isso, que existe um esforço no sentido de renovar os efetivos.

Este aspeto reflete-se, necessariamente, na antiguidade dos efetivos, com relevância na estrutura de antiguidade de 20-24 anos de serviço (20,7% do total de efetivos).

Enfatiza-se o facto de a SGAI apresentar um nível habilitacional com relevância ao nível das licenciaturas (114 trabalhadores = 53,5%), mais 10 trabalhadores que em 2017. Regista-se, ainda, a existência de 11 trabalhadores com mestrado e 1 com doutoramento.

A prevalência em matéria de vínculo jurídico-laboral é o do contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, com um total percentual de 82,6%, sendo que os trabalhadores vinculados através de comissão de serviços, representam 17,4%.

Em 2018, o índice de entradas foi de 21,6%, num total de 46 admissões, sendo que as saídas representaram 15,5%, das quais, 5 deveram-se a aposentações.

Em matéria de horário de trabalho o que regista maior incidência é o horário flexível, com 125 trabalhadores, registando-se um decréscimo de 3 trabalhadores com este horário. Também a jornada contínua apresenta uma relevância de 23%, o que demonstra a preocupação da SGAI em corresponder aos pedidos dos trabalhadores, numa lógica de conciliação trabalho-família.

O nível do absentismo situa-se, no global, em 3993,00 dias de ausência ao trabalho, menos 1565,5 que em 2017, com maior incidência no pessoal da carreira de assistente técnico (1253,00). Neste valor total, estão, igualmente, refletidos os dias de ausência por acidente em serviço ou doença profissional, que contabilizaram 545 dias, com maior incidência na carreira de assistente técnico (362).

Os encargos com pessoal, em 2018, totalizaram um valor de 5.243.993,10 euros, menos 86.6547,77 euros do que em 2017 (6.110.540,87)

Indicadores de Gestão relativos ao ano de 2018

Recursos Humanos		
Idade Média	Somatório das Idades	49 anos
	Total de Efetivos	
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das Antiguidades	22 Anos
	Total de Efetivos	
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	Total Pessoal Técnico Superior X 100	43,19%
	Total de Efetivos	
Taxa de Assistentes Técnicos	Total Pessoal Assistente Técnico X 100	26,29%
	Total de Efetivos	
Taxa de Assistentes Operacionais	Total Pessoal Assistente Operacional X 100	8,45%
	Total de Efetivos	
Taxa de Feminização	Total Efetivos Femininos X 100	69,95%
	Total de Efetivos	
Taxa de Feminização Dirigente	Total Efetivos Femininos Dirigentes X 100	8,92%
	Total de Efetivos	
Taxa de Enquadramento	Total Dirigentes X 100	16,43%
	Total de Efetivos	
Taxa de Emprego Jovem	Somatório dos Efetivos idade <30 X 100	3,76%
	Total de Efetivos	
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos Efetivos idade =>55 X 100	39,44%
	Total de Efetivos	
Taxa de Habilitação Superior	Total Bach+Lic+Mest+Dout X 100	62,44%
	Total de Efetivos	
Taxa de Habilitação Secundária	Total Habilitações do 11º ao 12º ano X 100	26,29%
	Total de Efetivos	
Taxa de Habilitação Básica	Total Habilitações =< 9º ano X 100	11,27%
	Total de Efetivos	
Taxa de Admissão	Total de Admissões X 100	20,19%
	Total de Efetivos	
Taxa de Saídas	Total de Saídas X 100	15,96%
	Total de Efetivos	
Índice de Absentismo	Total de Dias de Ausência	5,89%
	Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (252) x total efetivos) X 100	