

Balanço Social Consolidado



Ficha técnica**Título**

MAI - Balanço Social Consolidado 2017

Despacho de Sua Excelência o Ministro da Administração Interna: 25/01/2019

Editor

Direção de Serviços de Planeamento, Controlo e Recursos Humanos

Secretaria Geral da Administração Interna

Rua de S. Mamede, 43, 1100-533 Lisboa

URL: <http://www.sg.mai.gov.pt>

ÍNDICE

PARTE I - ENQUADRAMENTO GERAL	5
1..... ENQUADRAMENTO	6
1.1..... CONTEXTO E OBJETIVOS	6
1.2..... COMPETÊNCIAS E ENQUADRAMENTO	8
1.2.1..... COMPETÊNCIAS	8
1.2.2..... O CASO DA DIRECÇÃO-GERAL DAS AUTARQUIAS LOCAIS (DGAL)	9
1.2.3..... ENQUADRAMENTO	10
1.3..... ANÁLISE INICIAL	13
1.3.1..... GRUPOS PROFISSIONAIS, GÉNERO, ESTRUTURA ETÁRIA, HABILITACIONAL E DE ANTIGUIDADE	14
1.3.2..... SAÍDAS, REGRESSOS, ENTRADAS E MUDANÇAS DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	17
1.3.3..... MODALIDADES DE HORÁRIO E AUSÊNCIAS	18
1.3.4..... FORMAÇÃO PROFISSIONAL	20
1.3.5..... INVESTIMENTO EM RECURSOS HUMANOS	20
1.3.6..... PRINCIPAIS INDICADORES - RESULTADOS 2017	21
PARTE II – RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA EM 2017	22
2..... RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA	23
2.1..... DISTRIBUIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO	23
2.1.1..... POR ORGANISMOS	23
2.1.2..... GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO	27
2.1.3..... ESTRUTURA ETÁRIA	28
2.1.4..... ESTRUTURA ETÁRIA DA AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL (ANPC)	30
2.1.5..... ESTRUTURA ETÁRIA DA AUTORIDADE NACIONAL DE SEGURANÇA RODOVIÁRIA (ANSR)	30
2.1.6..... ESTRUTURA ETÁRIA DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (GNR)	31
2.1.7..... ESTRUTURA ETÁRIA DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA (PSP)	31
2.1.8..... ESTRUTURA ETÁRIA DA INSPECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA (IGAI)	32
2.1.9..... ESTRUTURA ETÁRIA DO SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS (SEF)	32
2.1.10..... ESTRUTURA ETÁRIA DA SECRETARIA-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA (SGAI)	33
2.1.11..... ESTRUTURA ETÁRIA DOS SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL (SSGNR, SSPSP E SSPSP/CP)	33
2.1.12..... ESTRUTURA HABILITACIONAL	34
2.1.13..... ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA	36
2.2..... MOBILIDADE	38
2.2.1..... PESSOAL POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	38
2.2.2..... PESSOAL ADMITIDO E REGRESSADO	39

2.2.3.	MOTIVO DAS SAÍDAS DE PESSOAL	41
2.2.4.	ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	42
2.3.	TEMPO DE TRABALHO	44
2.3.1.	MODALIDADES DE HORÁRIO	44
2.3.2.	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	45
2.3.3.	AUSÊNCIAS AO TRABALHO	46
2.4.	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	48
2.5.	RECURSOS FINANCEIROS	50
2.5.1.	ENCARGOS TOTAIS COM RECURSOS HUMANOS	50
2.5.2.	ENCARGOS TOTAIS COM TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E SUPLEMENTAR	52
2.5.3.	REMUNERAÇÕES MÉDIAS MENSAIS	53
PARTE III – ANÁLISE COMPARATIVA DOS PRINCIPAIS INDICADORES – 2016 VERSUS 2017		55
3.1.	ANÁLISE COMPARATIVA DOS EFETIVOS POR CARGO/CATEGORIA – 2016 VERSUS 2017	56
3.2.	ANÁLISE COMPARATIVA DOS EFETIVOS POR ORGANISMO – 2016 VERSUS 2017	56
3.3.	ANÁLISE COMPARATIVA DOS 11 PRINCIPAIS INDICADORES – 2016 VERSUS 2017	57
PARTE IV – MEDIDAS IMPLEMENTADAS COM IMPACTO NA IGUALDADE DE GÉNERO EM 2017		58
4.	MEDIDAS IMPLEMENTADAS COM IMPACTO NA IGUALDADE DE GÉNERO EM 2017	59
4.1.	MEDIDAS IMPLEMENTADAS	59
4.2.	A QUESTÃO DE GÉNERO NAS FORÇAS DE SEGURANÇA	60
DESPACHO		61

PARTE I - Enquadramento Geral

1. Enquadramento

1.1. Contexto e objetivos

O Balanço Social foi instituído para os organismos autónomos da Administração Pública, através do [Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de Julho](#) e tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores pelo disposto no [Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de Outubro](#).

Inicialmente o Balanço Social indo ao encontro do princípio da participação inscrito no [art.º 109.º, da Constituição da República Portuguesa](#) integrou as metodologias e fez-se instrumento capaz de satisfazer as prerrogativas de organização e estruturação orçamental consagradas tanto na Lei de Enquadramento do Orçamento do Estado, aprovada pela [Lei n.º 6/91, de 20 de Fevereiro](#), como na Lei de Bases da Contabilidade Pública, [Lei n.º 8/90, de 20 de Fevereiro](#).

Actualmente, este documento assume relevância no domínio das políticas e práticas de transparência da gestão da coisa pública mas também como instrumento de *empowerment* como consagra o disposto no art.º 327.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas \(LTFP\)](#), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho](#), com as alterações introduzidas pela [Declaração de Rectificação n.º 37-A/2014, de 19 de Agosto](#), [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro](#), [Lei n.º 84/2015, de 7 de Agosto](#), [Lei n.º 18/2016, de 20 de Junho](#), [Lei n.º 42/2016, de 28 de Dezembro](#), [Lei n.º 25/2017, de 30 de Maio](#), [Lei n.º 70/2017, de 14 de Agosto](#) e pela [Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto](#).

O balanço social assume-se como um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação, mas acima de tudo como um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos.

Tal como no passado, espera-se que o presente balanço social forneça um conjunto de informações essenciais sobre a situação social em 31 de Dezembro de 2017, do Ministério da Administração Interna e dos diversos organismos que o integram. Importará que daqui se obtenha o conhecimento sobre os pontos fortes, bem como das oportunidades de melhoria da gestão dos recursos humanos.

Por tudo isto, o balanço social é um documento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão. A análise dos indicadores avaliados com base neste instrumento permite caracterizar os recursos humanos da organização, viabilizando uma administração mais racional dos recursos disponíveis, sendo assim um documento de análise sobre o que e como se operou, mas também com elevado pendor prospectivo.

Desde 2014, que a Secretaria-Geral da Administração Interna (SGAI) tem vindo a realizar o Balanço Social Consolidado (BSC), com o objectivo de dar uma visão global dos recursos humanos e da sua gestão ao nível desta área de governação. Em 2017, este documento de gestão foi elaborado com a informação disponibilizada por todos os organismos da Administração Interna de acordo formulário anexo ao [Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de Outubro](#), com as adaptações entretanto introduzidas no modelo disponibilizado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Por forma, a espelhar a evolução dos indicadores associados aos recursos humanos dos organismos afetos ao Ministério da Administração Interna, sucintamente, o presente documento está estruturado da seguinte forma:

Parte I: Enquadramento técnico e jurídico do Balanço Social Consolidado da Administração Interna de 2017;

Parte II: Apresentação dos dados de 2017, relativos aos recursos humanos da Administração Interna, sendo que sempre que pertinente comparar-se-à a informação da Administração Interna, com os dados disponibilizados pela DGAEP, no número 18, do [Boletim Estatístico do Emprego Público, de Junho de 2018](#);

Parte III: Análise comparativa com 2016, relativamente aos principais indicadores;

Parte IV: Medidas de responsabilidade social implementadas pelos organismos da Administração Interna, em 2017;

Parte V: Medidas implementadas e com impacto na Igualdade de Género.

1.2. Competências e Enquadramento

1.2.1. Competências

Como consta das alíneas e), f) e g), do n.º 5, do art.º 10.º, da Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna aprovada pelo [Decreto-Lei n.º 126-B/2011, de 29 de Dezembro](#), com as alterações introduzidas pelo [Decreto-Lei n.º 161-A/2013, de 2 de Dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 112/2014 de 11 de Julho](#) e pelo [Decreto-Lei n.º 163/2014 de 31 de Outubro](#), compete à Secretaria-Geral da Administração Interna elaborar estudos de prospetiva nas áreas de intervenção da Administração Interna, garantindo a recolha, a produção e o tratamento, designadamente estatístico, e acesso da informação adequada, nas respectivas áreas de atribuições, para assim assegurar o desenvolvimento dos sistemas de avaliação dos serviços.

Acresce ainda que tal competência é ainda assinalada aquando da determinação da missão da Secretaria-Geral da Administração Interna em sede legislativa própria, como consta no art.º 2.º do [Decreto-Regulamentar n.º 29/2012, de 13 de Março](#), com as alterações introduzidas pelo [Decreto-Lei n.º 161-A/2013, de 2 de Dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 112/2014 de 11 de Julho](#) e pelo [Decreto-Lei n.º 163/2014 de 31 de Outubro](#).

1.2.2. O Caso da Direcção-Geral das Autarquias Locais (DGAL)

O disposto no [art.º 2.º](#), entroncado com o disposto no [art.º 5.º](#), do [Decreto-Lei n.º 138/2017 de 10 de Novembro](#), que visou a 3.ª alteração da Lei Orgânica do XXI Governo Constitucional, aprovada pelo [Decreto-Lei n.º 251-A/2015, de 17 de Dezembro](#) e com o [Decreto do Presidente da República n.º 91-C/2017, de 18 de Outubro](#), remete-nos para dois dados jurídicos:

- i. A partir de 18 de Outubro de 2017, Sua Excelência o Sr. Ministro da Administração Interna passou a exercer «*as competências legalmente previstas sobre a Direcção-Geral das Autarquias Locais*», considerando assim que a partir dessa data passou aquele organismo a integrar a esfera da Administração Interna (n.º 3, do art.º 16.º, da Lei Orgânica do Governo).
- ii. Em matérias de incidência orçamental, incluindo a prestação de contas e o fecho da Conta Geral do Estado, foram mantidos inalterados até 31 de dezembro de 2017 os programas orçamentais existentes antes da Lei Orgânica em apreço, confiando assim as questões orçamentais da DGAL relativas a 2017 à esfera subordinante precedente.

Resumindo, a DGAL passou a integrar a área da Administração Interna em 18/10/2017, sendo que as questões orçamentais daquele ano se mantiveram sob a área precedente (Presidência e Modernização Administrativa), passando essa integração a ser plena apenas a partir de 01 de Janeiro de 2018.

Ora, se por um lado a DGAL só integrou a área da Administração Interna no último terço de 2017, tal só sucedeu plenamente em 2018 e se por outro o Balanço Social é um instrumento de gestão com incidência também em questões orçamentais, não pareceu que o Balanço Social Consolidado do MAI/2017 fosse habilitado a incluir e a analisar um exercício que na íntegra foi remetido pelo legislador à área precedente. Assim, procedeu-se neste caso como para qualquer outro organismo fora da esfera de competências e de gestão da Administração Interna.

Esta visão que justificou a não análise e conseqüente não inclusão da DGAL neste documento, naturalmente que mantendo-se o quadro legal actual, não poderá afectar de igual forma a formulação do Balanço Social Consolidado do MAI/2018.

1.2.3. Enquadramento

Como se verifica pelo disposto na Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna aprovada pelo [Decreto-Lei n.º 126-B/2011, de 29 de Dezembro](#), com as alterações introduzidas pelo [Decreto-Lei n.º 161-A/2013, de 2 de Dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 112/2014 de 11 de Julho](#) e pelo [Decreto-Lei n.º 163/2014 de 31 de Outubro](#), bem como dos princípios de organização interna dos serviços plasmados na [Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro](#), com as alterações introduzidas pela [Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de Outubro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 105/2007, de 03 de Abril](#), pela [Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro](#), pela [Lei n.º 57/2011, de 28 de Novembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 116/2011, de 05 de Dezembro](#) e pela [Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro](#), a organização da Administração Interna, no essencial, baseia-se no modelo de estrutura hierárquica, que sucintamente se resume no organograma seguinte:

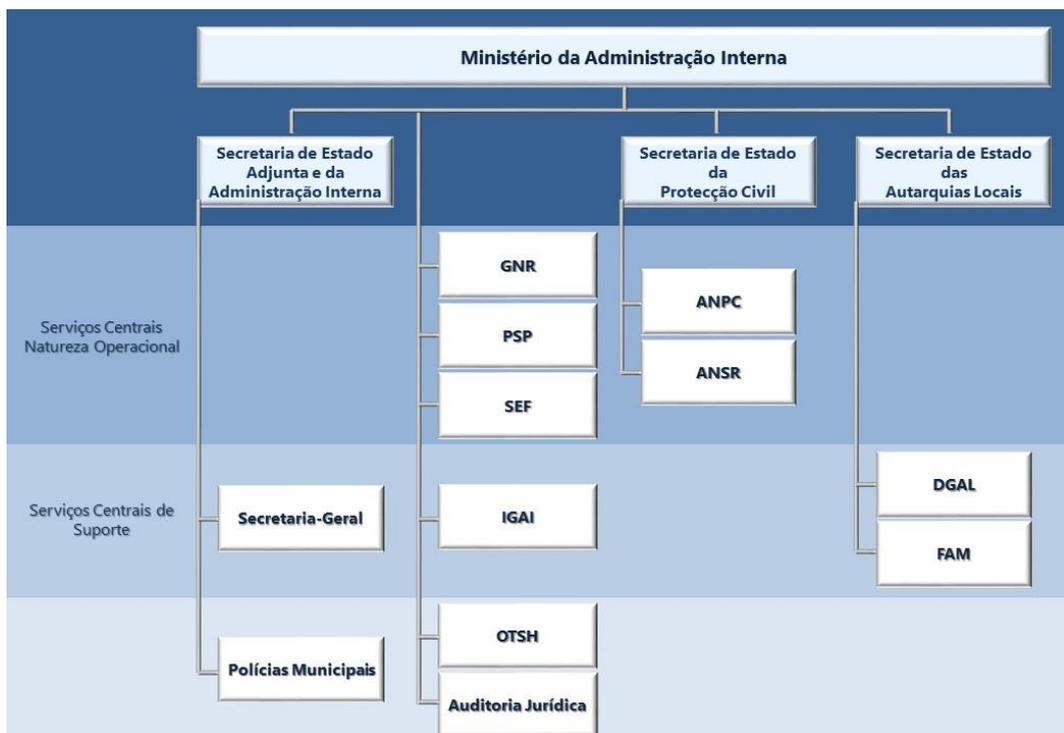


Fig. 1 – Estrutura orgânica da Administração Interna

Esta macro-estrutura do Ministério da Administração Interna, do ponto de vista da operacionalidade responde ao desiderato de prossecução das atribuições inscritas na legislação supra-mencionada.

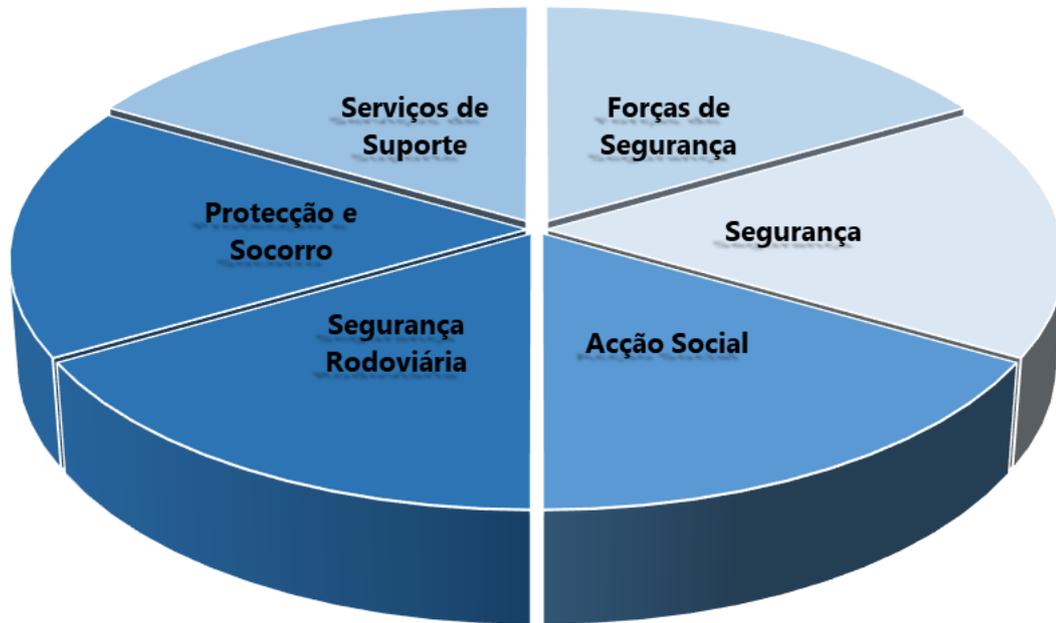


Fig. 2 – Atribuições da Administração Interna

Como abaixo se descreve, do princípio da especialização resultou o tratamento das atribuições pelos diferentes organismos, assente nos princípios da autonomia técnica e da interdependência funcional.

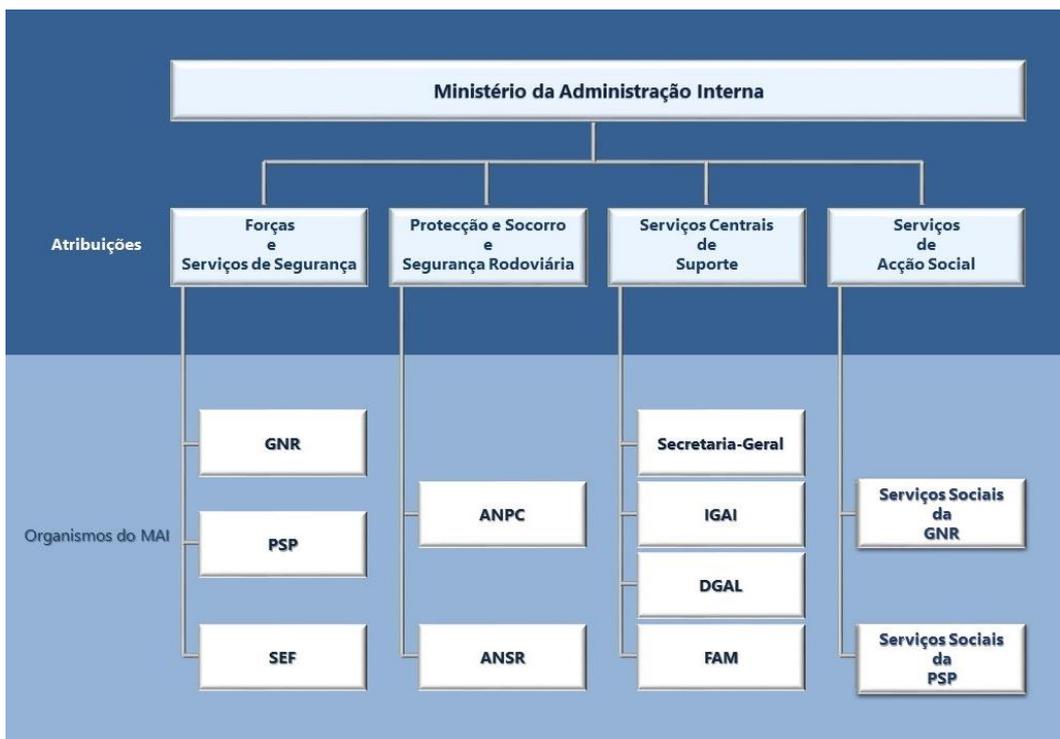


Fig. 3 – Realização das Atribuições pelos Organismos da Administração Interna

Como consta nos sucessivos instrumentos de regulação existentes relativos à estruturação e organização da Administração Interna, a realização dos objectivos destes organismos impôs, além da especialização funcional que induziu à estrutura criada, a constituição de grupos profissionais que pelas funções desempenhadas satisfizessem as competências quer das chamadas estruturas nucleares dos organismos, quer das unidades orgânicas flexíveis e equipas multidisciplinares.

É precisamente o estado da arte e uma visão prospectiva sobre esses grupos que o presente documento visará tratar, sempre com enfoque ora na estrutura criada, ora – sempre que possível – em leituras cuja transversalidade entre grupos e organismos não resulte desviante. De igual forma, sempre que os dados o permitam e a leitura tenha utilidade procuraremos formular análises com períodos homólogos, com maior incidência sobre o ocorrido em 2016, visando recolher elementos de tendência que permitam dotar, em tempo útil, os serviços dos recursos necessários ao planeamento de actividades e de gestão de recursos humanos.

A observação das necessidades dos serviços, permitirá ainda sondar as diferenças que de acordo com os objectivos nacionais importa ainda dirimir, como acontecerá com os indicadores de género, de formação e de realização pessoal e profissional daqueles que diariamente são servidores da coisa pública na Administração Interna.

1.3. Análise Inicial

A análise do Balanço Social Consolidado permite verificar que, em 31 de dezembro de 2017, se registou um decréscimo de 882 trabalhadores comparativamente ao período homólogo anterior (2016). Todavia, a análise comparativa dos últimos 5 períodos de referência remete-nos para uma redução média anual de 1%, entre 2012 e 2017, registando-se neste mesmo período a saída de 2519 trabalhadores e a entrada de 1037 novos trabalhadores. Tal, perfaz um deficit de 1482, no total de recursos humanos da Administração Interna, entre 2012 e 2017, o que representa uma redução efectiva em 3,1% do pessoal. Por outras palavras poder-se-á afirmar que para cada 5 trabalhadores saídos entraram 2 (2,4 saídos para 1 entrado), representando tal uma taxa de reposição bruta de 41,2%.

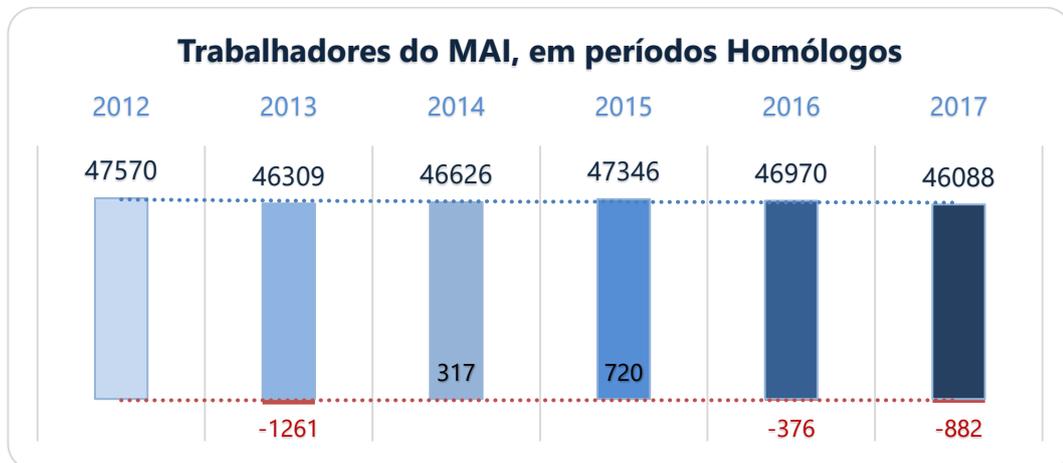


Fig. 4 – Trabalhadores em períodos Homólogos da Administração Interna

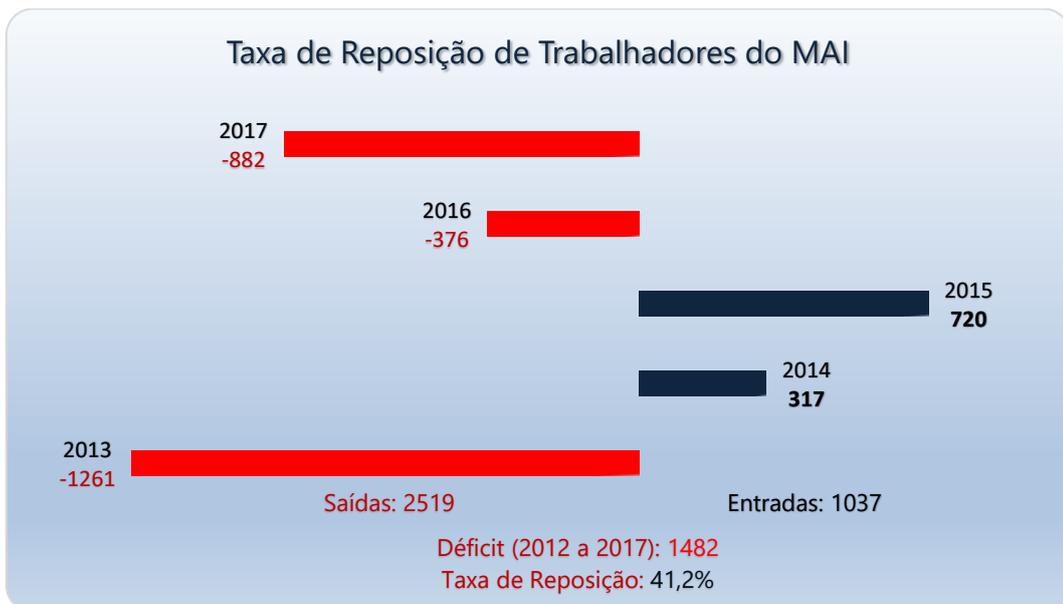


Fig. 5 – Taxa de Reposição de Trabalhadores da Administração Interna

1.3.1. Grupos Profissionais, Género, Estrutura Etária, Habilitacional e de antiguidade

- As categorias profissionais mais representativas são a de "Guarda - GNR" (19090) e a de "Agente - PSP" (17121), os quais, no cômputo geral, constituem cerca de 81,46% da totalidade dos recursos humanos da Administração Interna;

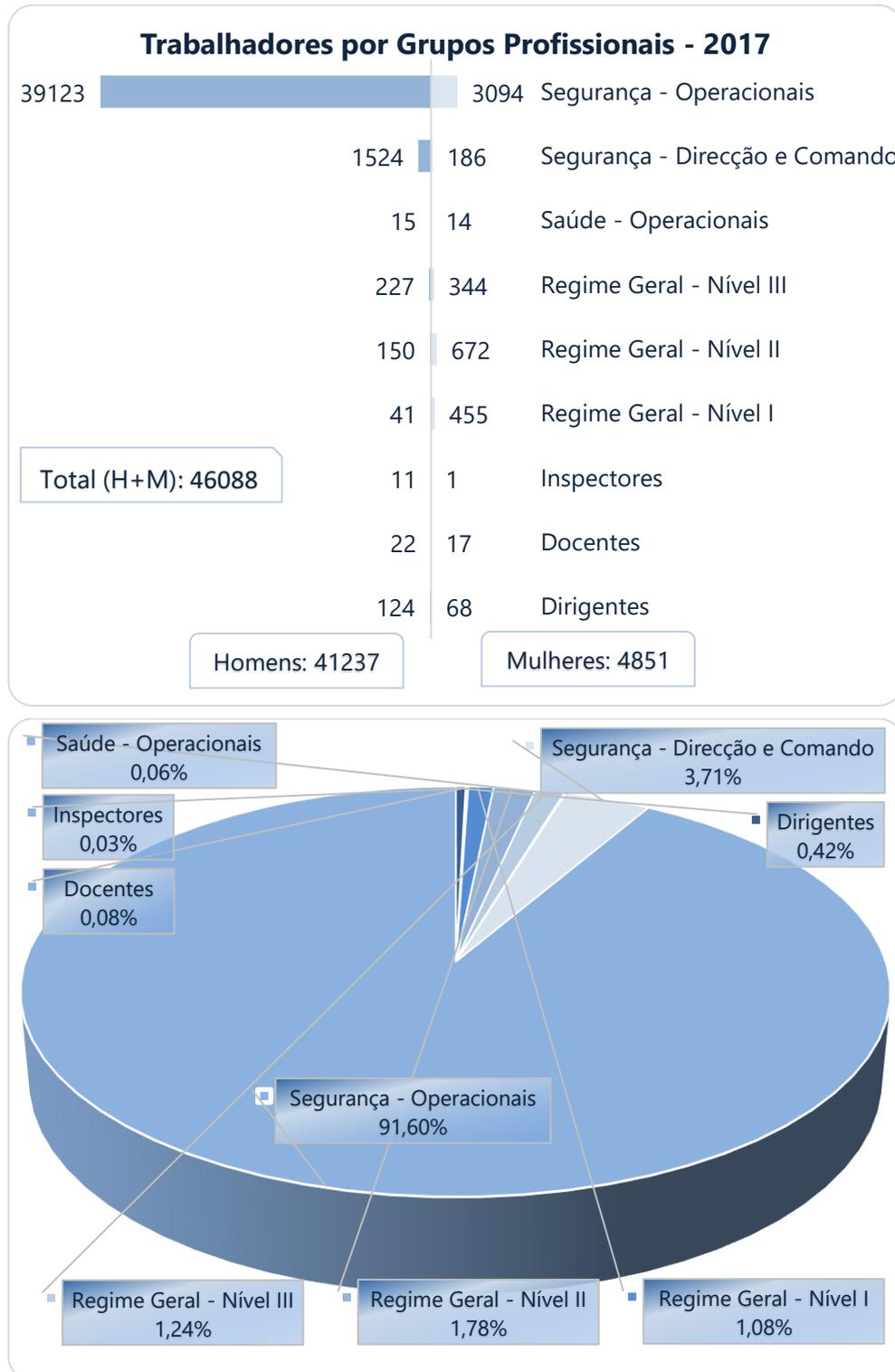


Fig. 6 – Trabalhadores da Administração Interna, por Grupos Profissionais

- Constata-se, também, um desequilíbrio na distribuição dos trabalhadores por género, sendo que o total de recursos humanos do género masculino perfaz 41237 e o género feminino 4851. É nas carreiras do regime geral que o género feminino supera o masculino (Carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e de Assistente Operacional), verifica-se que o maior desnível a favor do género feminino se encontra entre os Assistentes Operacionais;
- Os grupos etários mais significativos no contexto do ministério são dos 40 aos 44 anos (8812 -> 15,80%), dos 35 a 39 anos (7501 -> 16,24%) e dos 45 a 49 anos (7300 -> 15,80%);

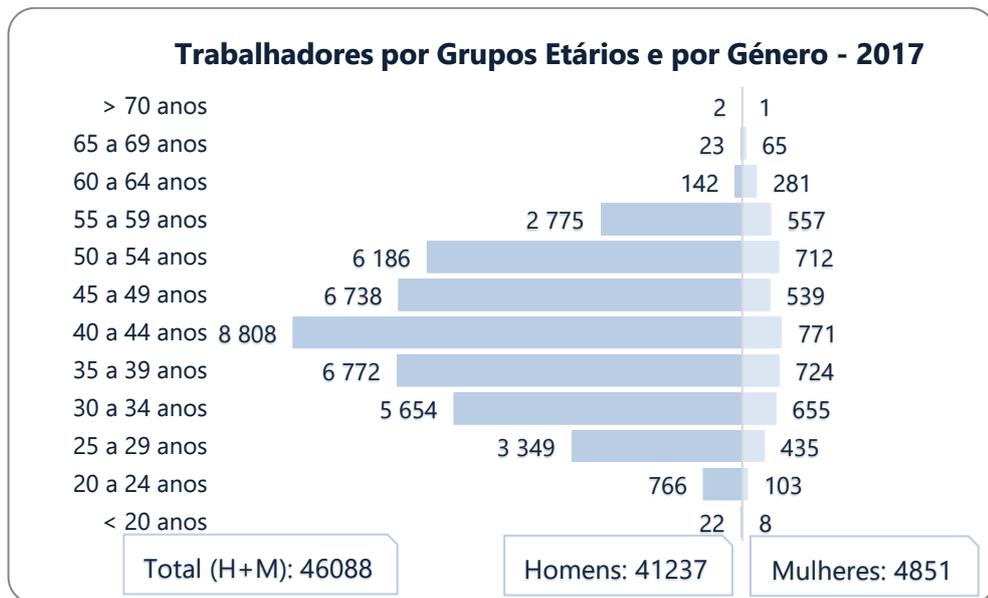


Fig. 7 – Trabalhadores da Administração Interna, por Grupos Etários e por Género

- O índice de envelhecimento dos recursos humanos da Administração Interna (medido pelo número de trabalhadores com idade superior ou igual a 55 anos por cada 100 trabalhadores com idade menor ou igual a 25 anos), é de 427,80, i.e., para cada trabalhador com idade igual ou inferior a 25 anos existem 4,27 com idade superior ou igual a 55 anos. Acresce ainda que a média estimada de idades em anos é de 43,8 anos;
- Relativamente à estrutura habilitacional, verifica-se que dos efetivos, 14695 tem o ensino básico, 26758 o ensino secundário e 4635 detêm formação superior;



Fig. 8 – Estrutura Habilitacional dos Trabalhadores da Administração Interna – 2016 versus 2017

- A estratificação dos efetivos segundo a antiguidade revela que os intervalos entre 15 a 19 anos de serviço, entre 20 a 24 anos e entre 25 a 29 anos de serviço são aqueles que apresentam maior peso, representando 52,4% (9525 + 7119 + 7505 = 24149) do total. Conclui-se, igualmente, que nos próximos anos existe um potencial de saída por aposentação no MAI de cerca de 17,4% (Trabalhadores com 30 ou mais anos de serviço: 8001) do efetivo.

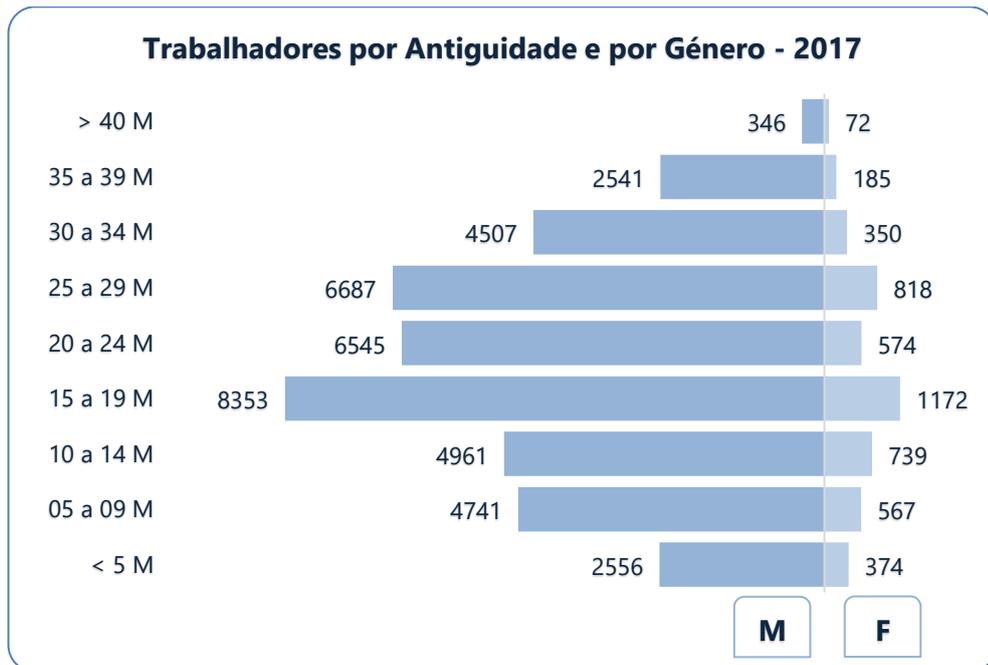


Fig. 9 – Trabalhadores da Administração Interna por Antiguidade e por Género – 2017

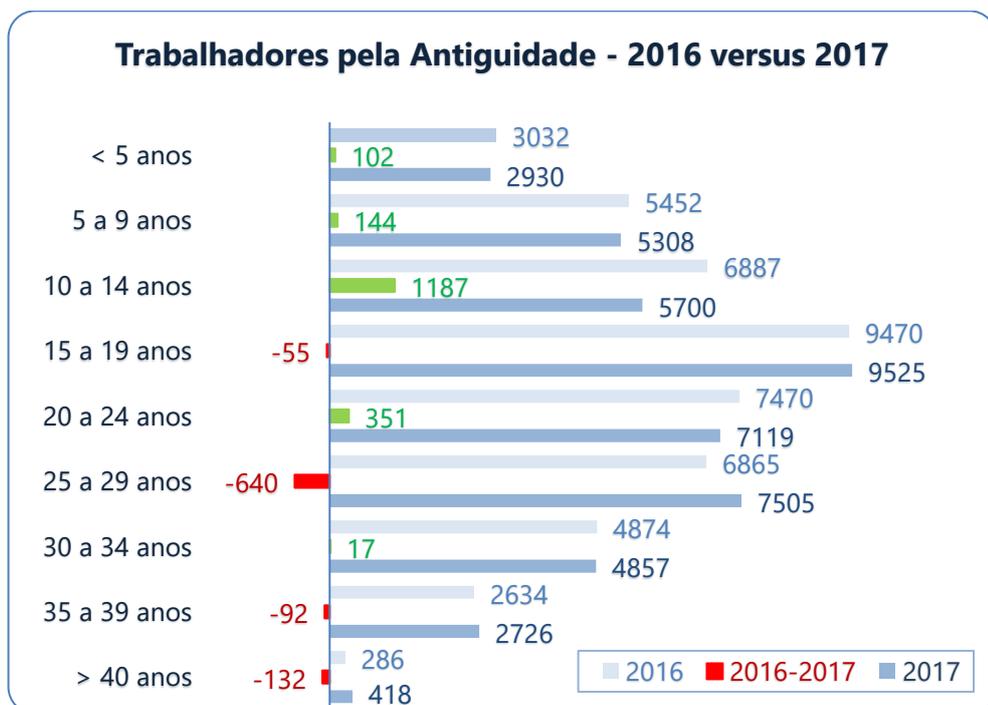


Fig. 10 – Trabalhadores da Administração Interna por Antiguidade – 2016 versus 2017

1.3.2. Saídas, Regressos, Entradas e Mudanças da Situação Profissional

- No que respeita à admissão de pessoal por relação jurídica de emprego, em 2017 verificaram-se 2019 casos, sendo que correspondem a 566 admissões efetuadas na sequência de procedimentos concursais e 72% referem-se a outras situações, nomeadamente admissões por mobilidade inter-carreiras, regresso de licença sem vencimento e baixa prolongada, comissões de serviço e frequência de CEAGP;

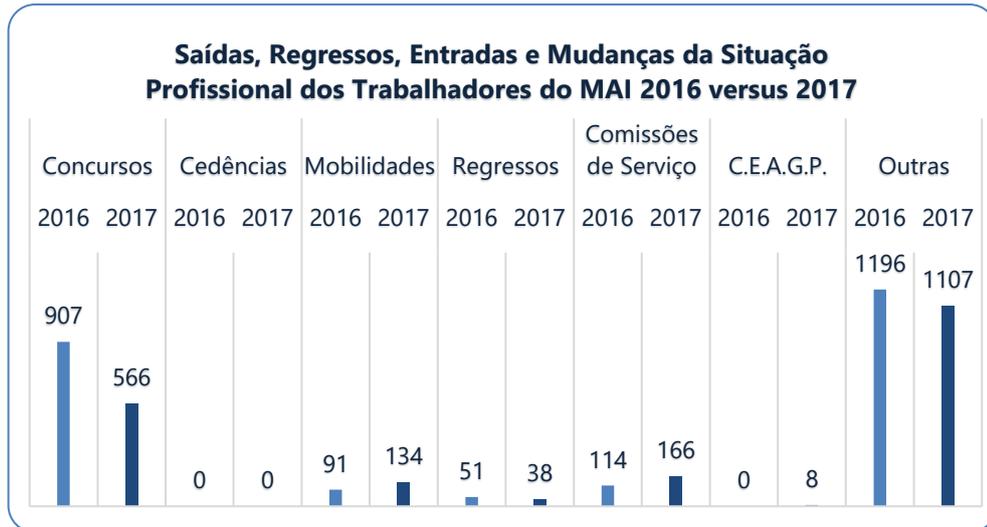


Fig. 11 – Saídas, Regressos, Entradas e Mudanças de Situação Profissional dos Trabalhadores da Administração Interna – 2016 versus 2017

- Relativamente a mudanças de situação profissional, registaram-se um total de 1946 ocorrências, motivadas sobretudo por promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes) em 978 das situações, 41 por consolidação da mobilidade na categoria e 927 por procedimento concursal. Não se registaram alterações de posicionamento remuneratório quer obrigatórias quer gestionárias (SIADAP3);

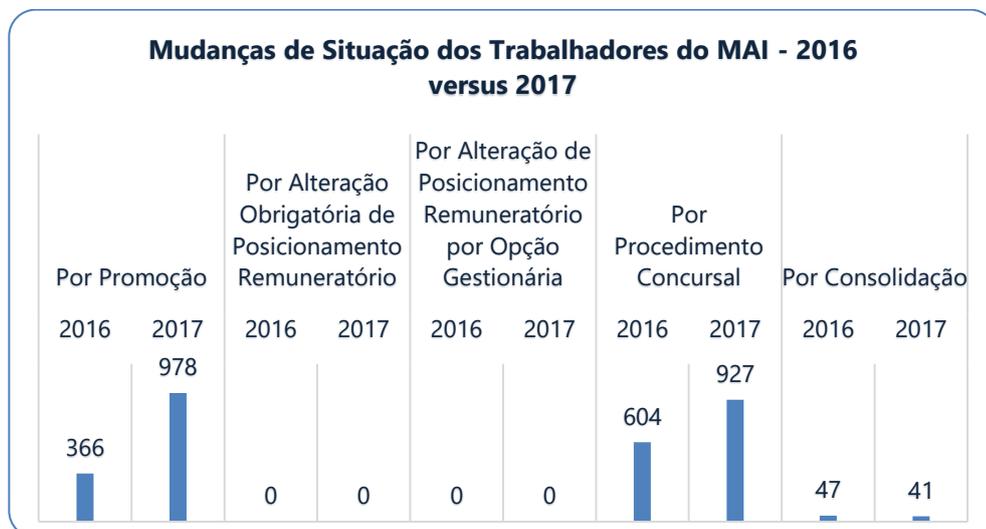


Fig. 12 – Mudanças de Situação dos Trabalhadores da Administração Interna – 2016 versus 2017

1.3.3. Modalidades de Horário e Ausências

- A maioria dos efetivos da Administração Interna pratica a modalidade de horário Específico (42484), sendo o horário flexível a segunda modalidade de trabalho mais significativa (1796), seguido pelo trabalho prestado na modalidade de horário rígido (1036);

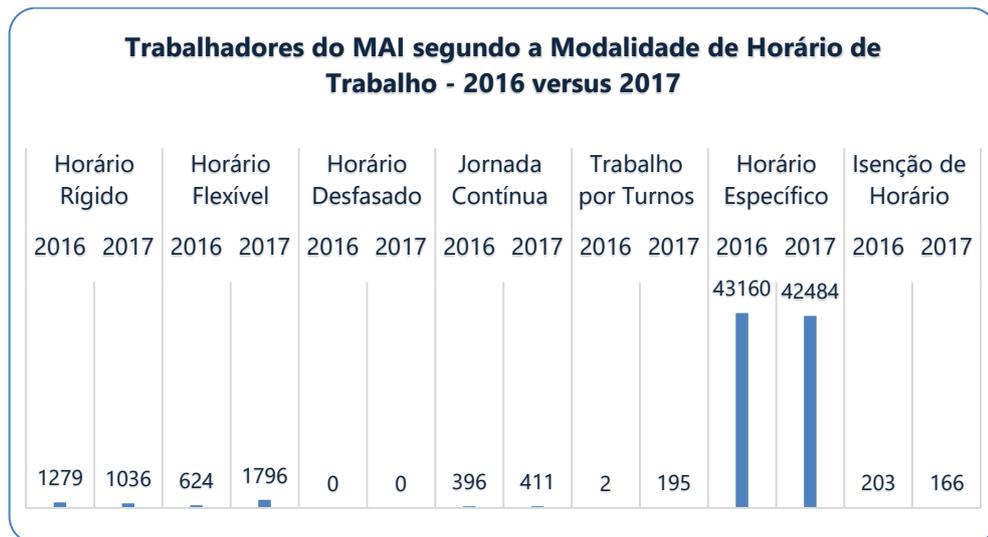


Fig. 13 – Trabalhadores da Administração Interna segundo a Modalidade de Horário de Trabalho – 2016 versus 2017

- O trabalho extraordinário realizado atingiu 67.732:17 horas, com maior destaque para o trabalho extraordinário diurno e o trabalho em dias de descanso semanal obrigatório;

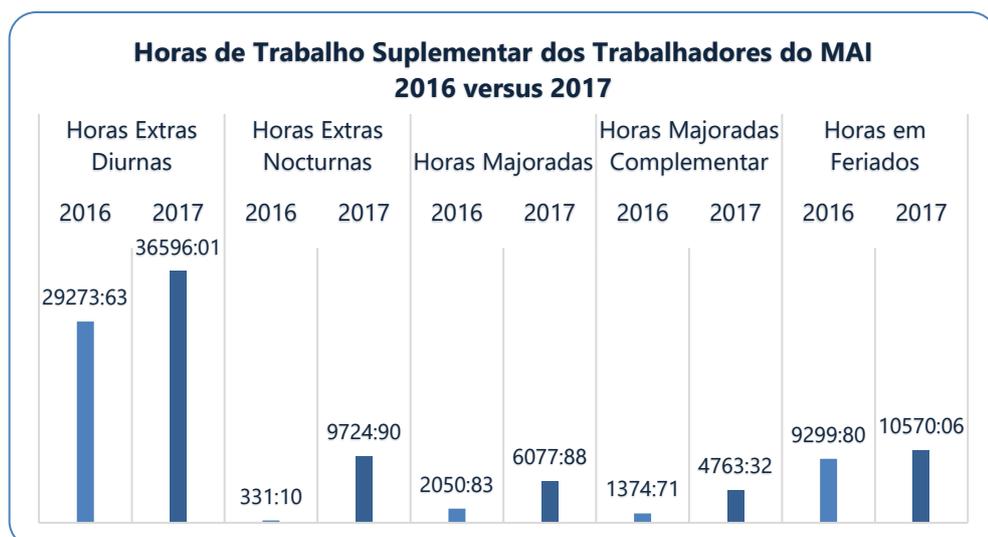


Fig. 14 – Trabalho Suplementar dos Trabalhadores da Administração Interna – 2016 versus 2017

- As ausências com maior expressividade são as dadas por motivo de doença (389.157,50 dias), representado 45,1% do total de ausências, seguido das dadas por acidentes em serviço ou doença profissional (192.542 dias) e pelas dadas por proteção na parentalidade e maternidade (151.555 dias). Sendo que: o maior motivo de ausência apresentado pelos homens ocorreu por motivos de doença seguido de acidentes em serviço. No caso das mulheres verifica-se que é igualmente por motivo de doença o maior motivo de ausência, seguido da proteção na parentalidade/maternidade.

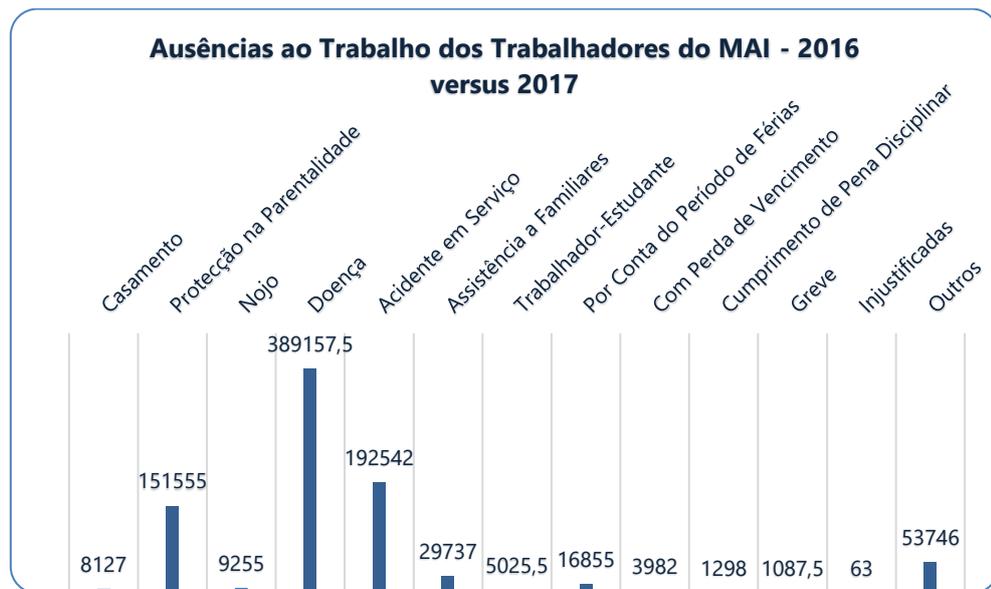


Fig. 15 – Ausências ao Trabalho dos Trabalhadores da Administração Interna - 2017

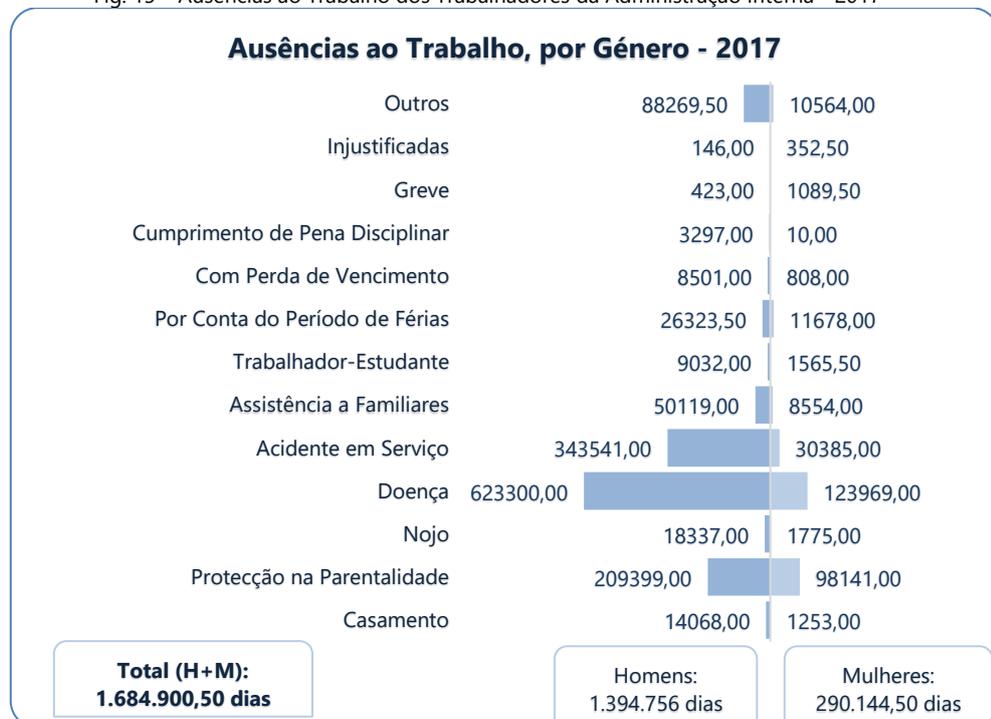


Fig. 16 – Ausências ao Trabalho dos Trabalhadores da Administração Interna, por Género - 2017

1.3.4. Formação Profissional

- Registaram-se participações em 255.337 ações de formação que representaram 3803536:37 horas com um custo total de 3.261.511,38€.

1.3.5. Investimento em Recursos Humanos

O investimento total, em Recursos Humanos no Ministério da Administração Interna em 2017 foi de 1.471.616.890,25€, representando este valor 73% do orçamento global de despesa dos Organismos da Administração Interna ora em análise.

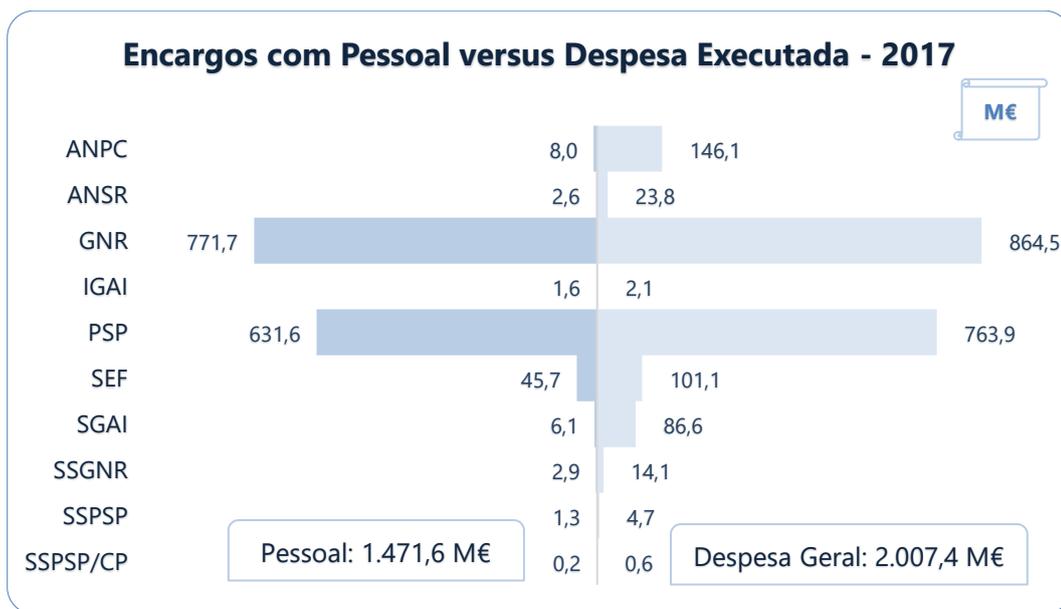


Fig. 17 – Encargos com Pessoal versus Despesa Executada - 2017

1.3.6. Principais indicadores - Resultados 2017

Indicadores de Recursos Humanos			Resultados 2017	Capítulo(s) Relacionado(s)
Escalão Médio de Idades	Mediana dos Escalões de Idades	%	55-59 anos 6,03%	2.1.3
Escalão Médio de Antiguidade	Mediana dos Escalões de Antiguidade	%	35-39 anos 11,52%	1.3.1 / 2.1.13
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u> Total de Efetivos	X 100	1,03	1.3.1 / 0
Taxa de Assistentes Técnicos	<u>Total Pessoal Assistente Técnico</u> Total de Efetivos	X 100	1,78	1.3.1 / 0
Taxa de Assistentes Operacionais	<u>Total Pessoal Assistente Operacional</u> Total de Efetivos	X 100	1,08	1.3.1 / 0
Taxa de Feminização	<u>Total Efetivos Femininos</u> Total de Efetivos	X 100	10,53	0 / 4.2
Taxa de Feminização Dirigente	<u>Total Efetivos Femininos Dirigentes</u> Total de Efetivos	X 100	0,15	0
Taxa de Enquadramento	<u>Total Dirigentes</u> Total de Efetivos	X 100	0,42	0
Taxa de Emprego Jovem	<u>Somatório dos Efetivos idade <30</u> Total de Efetivos	X 100	10,16	2.1.3
Taxa de Envelhecimento	<u>Somatório dos Efetivos idade =>55</u> Total de Efetivos	X 100	8,34	2.1.3
Taxa de Habilitação Superior	<u>Total Bach+Lic+Mest+Dout</u> Total de Efetivos	X 100	10,06	1.3.1 / 2.1.12
Taxa de Habilitação Secundária	<u>Total Habilitações do 11º ao 12º ano</u> Total de Efetivos	X 100	58,06	1.3.1 / 2.1.12
Taxa de Habilitação Básica	<u>Total Habilitações =< 9º ano</u> Total de Efetivos	X 100	31,85	1.3.1 / 2.1.12
Taxa de Admissão	<u>Total de Admissões</u> Total de Efetivos	X 100	4,38	2.2.2
Taxa de Saídas	<u>Total de Saídas</u> Total de Efetivos	X 100	2,58	2.2.3
Índice de Absentismo	<u>Total de Dias de Ausência</u> Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (253) x total efetivos)	X 100	7,41	2.3.3
Leque Salarial Ilíquido	<u>Maior Venc. Base Ilíquido</u> <u>Menor Venc. Base Ilíquido</u>		306,23 €	2.5

Quadro 1 – Indicadores de Resultados - 2017

PARTE II – Recursos Humanos da Administração Interna em 2017

2. Recursos Humanos da Administração Interna

2.1. Distribuição e Caracterização

2.1.1. Por Organismos

Em 2017, registou-se um decréscimo de 882 trabalhadores da Administração Interna, face ao ano anterior.

Analisando por organismos, e comparativamente com 2016, verificou-se uma redução de efetivos na GNR (-213), na PSP (-727) e nos SSPSP (-4).

Inversamente registou-se um aumento de efetivos na ANPC (+4), na ANSR (+10), na IGAI (+4), no SEF (+28), na SGAI (+10) e nos SSGNR (+6).

Organismos	2012	2013	2014	2015	2016	2017-2016	2017
ANPC	224	222	237	216	231	4	235
ANSR	83	77	61	78	91	10	101
GNR	23 189	22 398	23 133	23 418	23331	-213	23118
IGAI	38	40	38	38	36	4	40
PSP	22 253	21 825	21 547	22 007	21617	-727	20890
SEF	1 333	1 309	1 240	1 223	1306	28	1334
SGAI	278	277	126	201	194	10	204
SSGNR	125	116	117	120	112	6	118
SSPSP	41	39	37	40	46	-4	42
CPPSP	6	6	5	5	6	0	6
Total	47 570	46 309	46 626	47 346	46970	-882	46088

Quadro 2 – Evolução do N.º de Efetivos por Organismos de 2012 a 2017

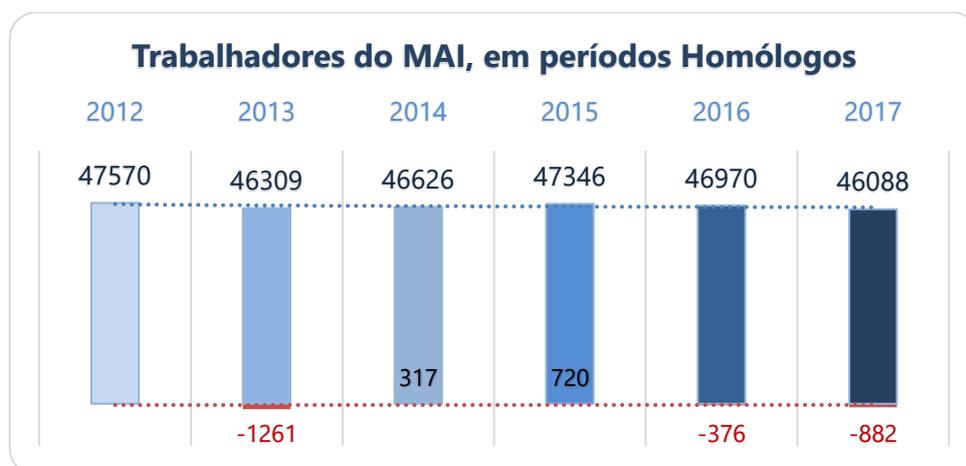


Fig. 18 – Trabalhadores da Administração Interna, em períodos Homólogos

Verifica-se assim que **entre 2012 a 2017 o MAI deixou de contar com os préstimos de 1482 trabalhadores (3,1% dos efetivos)**. Verificando-se que **para cada 5 trabalhadores saídos entraram 2** (2,4 saídas para 1 entrada), representando tal uma taxa de reposição bruta de 41,2%.

Face a 2016, verificou-se uma redução de 1,9% no número do pessoal em efetividade de funções na Administração Interna, que corresponde a um decréscimo de 882 efetivos em exercício de funções.

Relativamente, ao número de efetivos considera-se a análise dos mapas de pessoal, nomeadamente entre os recursos propostos e os recursos aprovados, importante por forma a demonstrar o esforço de contenção ao nível de utilização dos recursos no MAI.

O Mapa de Pessoal constitui, assim, um instrumento fundamental de planeamento e gestão estratégica de recursos humanos, permitindo uma visão integrada e dinâmica desses recursos de acordo com critérios de racionalização e transversalidade. Consideram-se como integrantes no Mapa de Pessoal todas as relações jurídicas de trabalho constituídas, conforme previsto no art.º 29.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas \(LTFP\)](#), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho](#), com as alterações introduzidas pela [Declaração de Rectificação n.º 37-A/2014, de 19 de Agosto](#), [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro](#), [Lei n.º 84/2015, de 7 de Agosto](#), [Lei n.º 18/2016, de 20 de Junho](#), [Lei n.º 42/2016, de 28 de Dezembro](#), [Lei n.º 25/2017, de 30 de Maio](#), [Lei n.º 70/2017, de 14 de Agosto](#) e pela [Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto](#).

Todavia, se como vimos acima as reduções de efetivos desde 2012 situam-se em 3,1% dos recursos humanos disponíveis, poderemos ainda constatar que essa redução ganha maior expressão face ao que se considerou como óptimo em sede de Mapa de Pessoal, verificando-se que no ocaso de 2017, o Ministério da Administração Interna detinha face efetivo que foi considerado ideal e aprovado para funcionar, -2.526 trabalhadores, i.e., - 5,2% dos recursos humanos necessários.

Organismo	Mapa de Pessoal - 2017	Efetivos (31/12/2017)	Varição Absoluta	Varição Relativa
ANPC	139	235	96	69,1%
ANSR	95	101	6	6,3%
GNR	24681	23118	-1563	-6,3%
IGAI	48	40	-8	-9,1%
PSP	21789	20890	-899	-4,1%
SEF	1344	1334	-10	-0,7%
SGMAI	256	204	-52	-20,3%
SSGNR	216	118	-98	-45,4%
SSPSP	43	42	-1	-2,3%
SSPSP/CP	7	6	-1	-14,3%
Totais	48614	46088	-2526	-5,2%

Quadro 3 – Variação entre Postos de Trabalho Aprovados e os Efectivamente Existentes - 2017

É no efetivo das forças de segurança que se registaram as maiores perdas de recursos humanos (GNR: -213 / PSP: -727). De facto, de 2012 a 2017, as forças de segurança viram reduzido o seu efetivo em 940 elementos, todavia este número ganha outra expressão quando se verifica que as forças de segurança deveriam contar com 46.470 efetivos (GNR: 24.681 / PSP: 21.789) e, no entanto, contam 44.008 efetivos (GNR: 23.118 / PSP: 20.890), i.e., com menos 2.462 efetivos (-5,3%) dos aprovados em sede de Mapa de Pessoal.

Como se observa dos dados disponíveis a operacionalidade das forças de segurança poderá não estar circunscrita à mera redução em 5,3% do seu efetivo. Ao analisarem-se as pirâmides etárias verifica-se que grande parte dos efetivos das forças de segurança detém mais de 45 anos de idade sendo já considerável o grupo daqueles que ou já atingiu os 55 anos ou está bem perto de os atingir. Os efetivos da GNR e da PSP com mais de 45 anos cifram-se em 16.674 elementos, num universo de 44.008, i.e., 37,9% dos efetivos das forças de segurança têm mais de 45 anos.

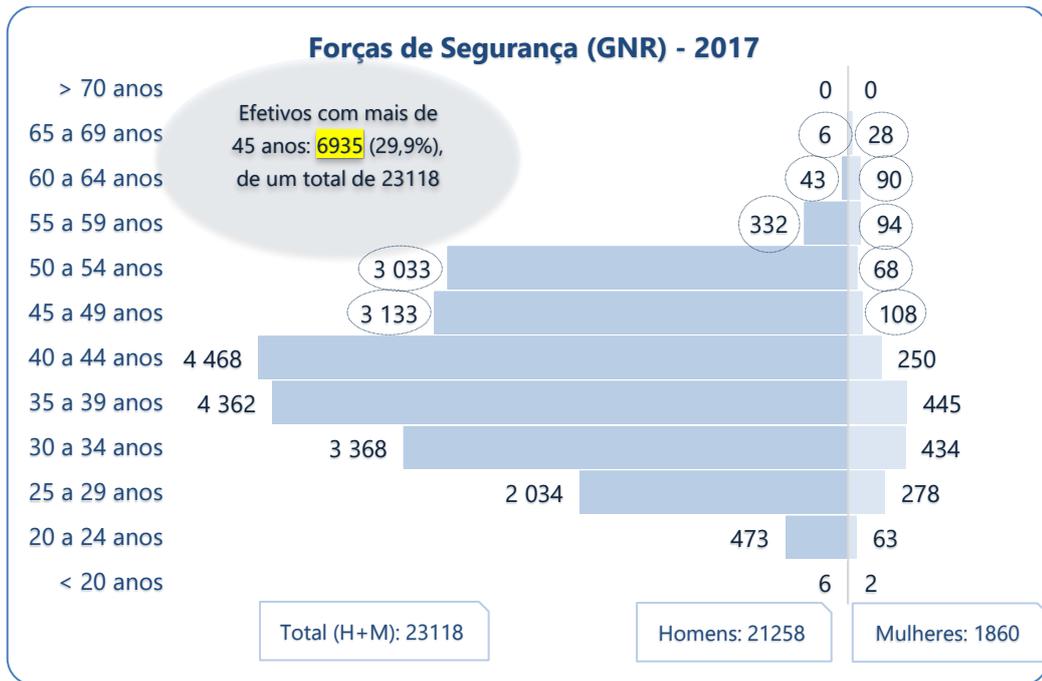


Fig. 19 – Pirâmide etária na GNR, em 2017

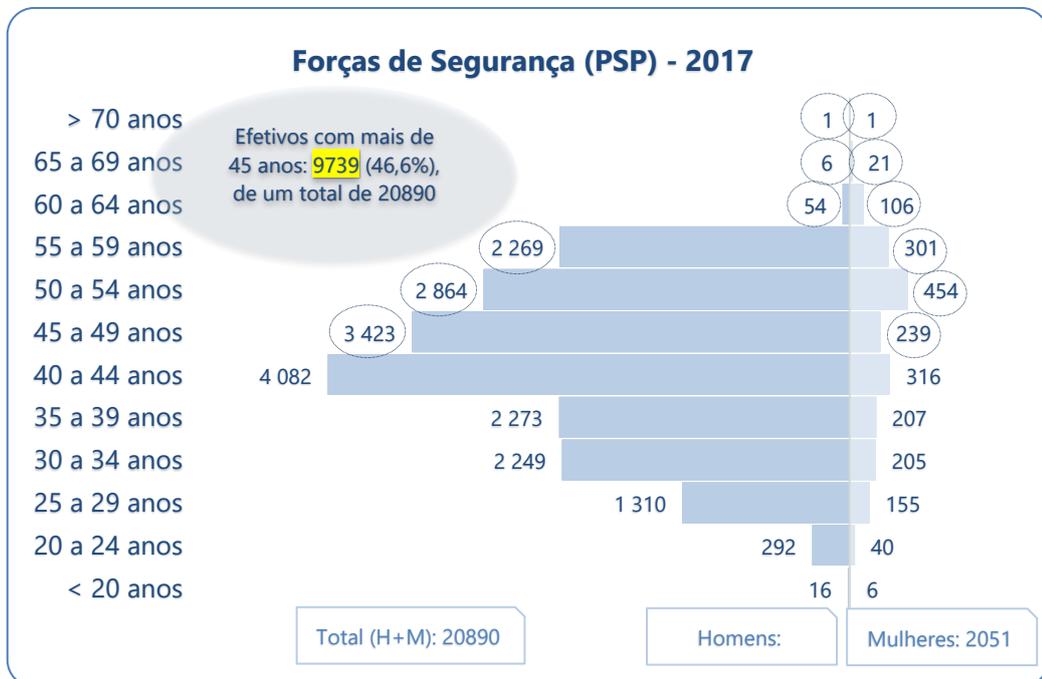


Fig. 20 – Pirâmide etária na PSP, em 2017

2.1.2. Grupo Profissional e Género

	Homens		Mulheres		Total
	Nº Efetivos	%Total	Nº Efetivos	% Total	
Dirigentes	124	0,27%	68	0,15%	192
Dirigente superior de 1º grau	5	0,01%	1	0,00%	6
Dirigente superior de 2º grau	14	0,03%	2	0,00%	16
Dirigente intermédio de 1º grau	55	0,12%	17	0,04%	72
Dirigente intermédio de 2º grau	50	0,11%	48	0,10%	98
Docentes	22	0,05%	17	0,04%	39
Docente Ensino Universitário	21	0,05%	7	0,02%	28
Educação Infância e Docente do Ensino Básico e Secundário	1	0,00%	10	0,02%	11
Inspectores	11	0,02%	1	0,00%	12
Pessoal de Inspeção	11	0,02%	1	0,00%	12
Regime Geral - Nível I	41	0,09%	455	0,99%	496
Assistente operacional, operário, auxiliar	41	0,09%	455	0,99%	496
Regime Geral - Nível II	150	0,33%	672	1,46%	822
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	150	0,33%	672	1,46%	822
Regime Geral - Nível III	227	0,49%	344	0,75%	571
Informático	57	0,12%	37	0,08%	94
Técnico Superior	170	0,37%	307	0,67%	477
Saúde - Operacionais	15	0,03%	14	0,03%	29
Enfermeiro	0	0,00%	1	0,00%	1
Médico	14	0,03%	7	0,02%	21
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	1	0,00%	6	0,01%	7
Segurança - Direcção e Comando	1524	3,31%	186	0,40%	1710
Forças Armadas - Oficial	23	0,05%	1	0,00%	24
Guarda Nacional Republicana - Oficial	758	1,64%	67	0,15%	825
Polícia de Segurança Pública - Oficial	743	1,61%	118	0,26%	861
Segurança - Operacionais	39123	84,89%	3094	6,71%	42217
Forças Armadas - Sargento	7	0,02%	0	0,00%	7
Guarda Nacional Republicana - Guarda	17802	38,63%	1288	2,79%	19090
Guarda Nacional Republicana - Sargento	2415	5,24%	144	0,31%	2559
Outro Pessoal de Segurança	302	0,66%	6	0,01%	308
Polícia de Segurança Pública - Agente	15837	34,36%	1284	2,79%	17121
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia	2109	4,58%	210	0,46%	2319
Serviço Estrangeiros Fronteiras	651	1,41%	162	0,35%	813
Total Geral	41237	89,47%	4851	10,53%	46088

Quadro 4 – Efetivos por Grupo Profissional e por Categoria - 2017

2.1.3. Estrutura Etária

Os grupos etários mais significativos no contexto da Administração Interna situam-se entre 40 e os 44 anos e sucessivamente os situados entre os 35 a 39 anos e entre os 45 a 49 anos, sendo ainda significativo o grupo entre os 50 a 54 anos.

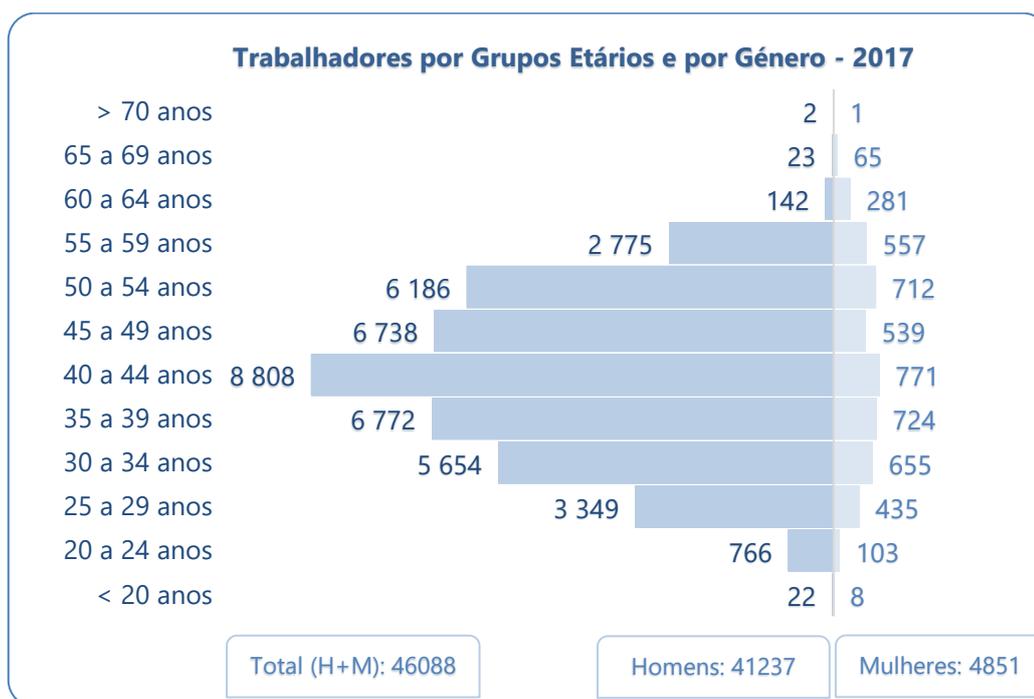


Fig. 21 – Pirâmide etária no MAI, em 2017

O índice de envelhecimento dos recursos humanos da Administração Interna, medido pela percentagem de trabalhadores com mais de 55 anos no total dos trabalhadores é de 8,34, sendo que a média estimada de idades é de 41,8 anos.

Verifica-se, um envelhecimento acentuado dos Recursos Humanos, que terá tendência a agravar-se. Refira-se, que este não é um problema apenas da Administração Interna, mas da Administração Pública (AP) em geral, ressalvando-se que de acordo com os dados disponibilizados pela DGAEP, no número 18, do [Boletim Estatístico do Emprego Público, de Junho de 2018](#), o MAI detém o segundo valor mais baixo da média de idades (41,8 anos), logo a seguir à Defesa Nacional. Recorde-se ainda que a idade média da população nacional se situa nos 43,1 anos e a idade média dos trabalhadores de todos os subsectores das Administrações Públicas se situa nos 47,0 anos.

	< 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	>= 70	Total
ANPC			1	6	18	47	54	50	41	12	5	1	235
ANSR			1	2	16	22	18	10	16	14	2		101
GNR	8	536	2312	3802	4807	4718	3241	3101	426	133	34		23118
IGAI				1		1	8	15	9	6			40
PSP	22	332	1465	2454	2480	4398	3662	3318	2570	160	27	2	20890
SEF			5	26	145	325	229	334	203	60	7		1334
SGAI				6	14	32	38	34	40	29	11		204
SSGNR		1		5	13	29	21	23	16	8	2		118
SSPSP				6	3	6	6	11	9	1			42
SSPSP/CP				1		1		2	2				6
Total	30	869	3784	6309	7496	9579	7277	6898	3332	423	88	3	46088

Quadro 5 – Estrutura Etária por Organismo – 2017

Quanto à análise dos indicadores etários importa aprofundar os elementos disponíveis sobre cada um dos organismos, por força do efeito do quantitativo de efetivos afetos às Forças de Segurança, que se cifra em 95,5% de todo o efetivo da Administração Interna o que naturalmente condiciona a análise que se pode e deve fazer em relação às restantes funções.

2.1.4. Estrutura Etária da Autoridade Nacional de Protecção Civil (ANPC)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Autoridade Nacional de Protecção Civil (ANPC) situam-se entre 45 e os 49 anos e entre os 50 a 54 anos.

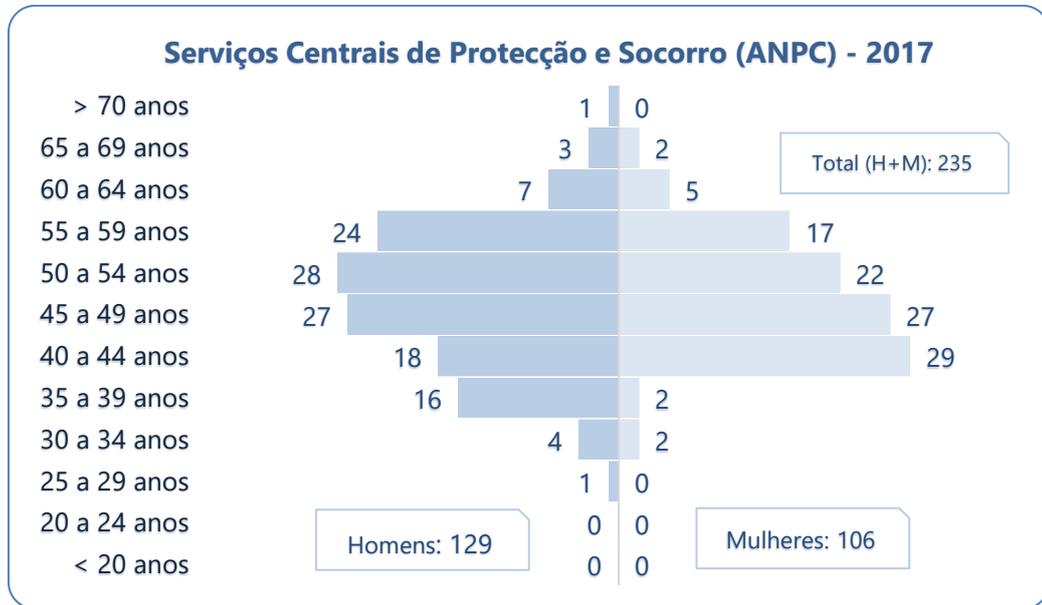


Fig. 22 – Pirâmide etária na ANPC, em 2017

2.1.5. Estrutura Etária da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR) situam-se entre 40 e os 44 anos e entre os 45 a 49 anos.

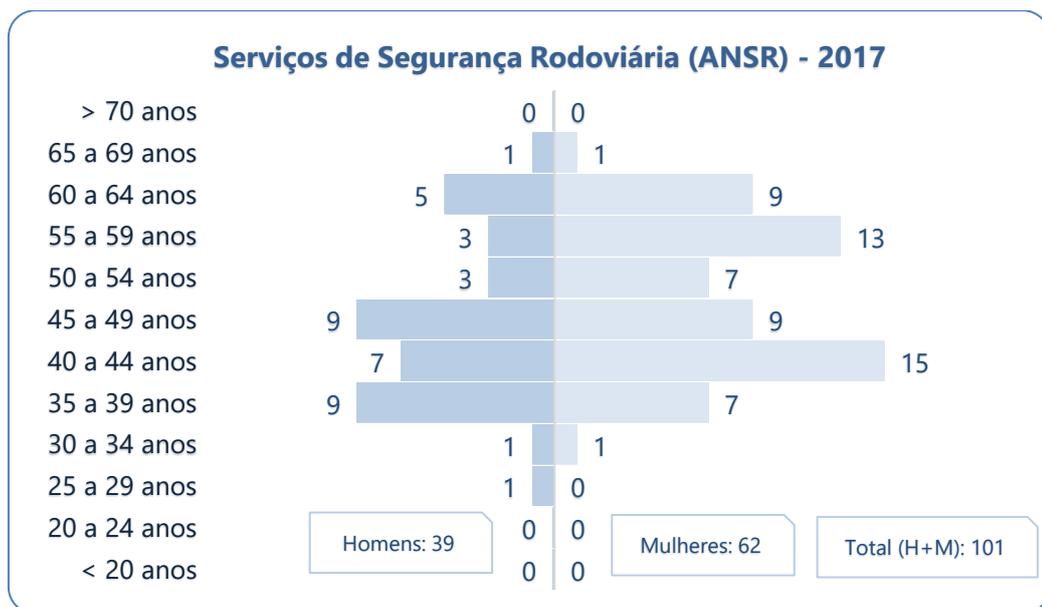


Fig. 23 – Pirâmide etária na ANSR, em 2017

2.1.6. Estrutura Etária da Guarda Nacional Republicana (GNR)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Guarda Nacional Republicana (GNR) situam-se entre 35 e os 39 anos e entre os 40 a 44 anos.

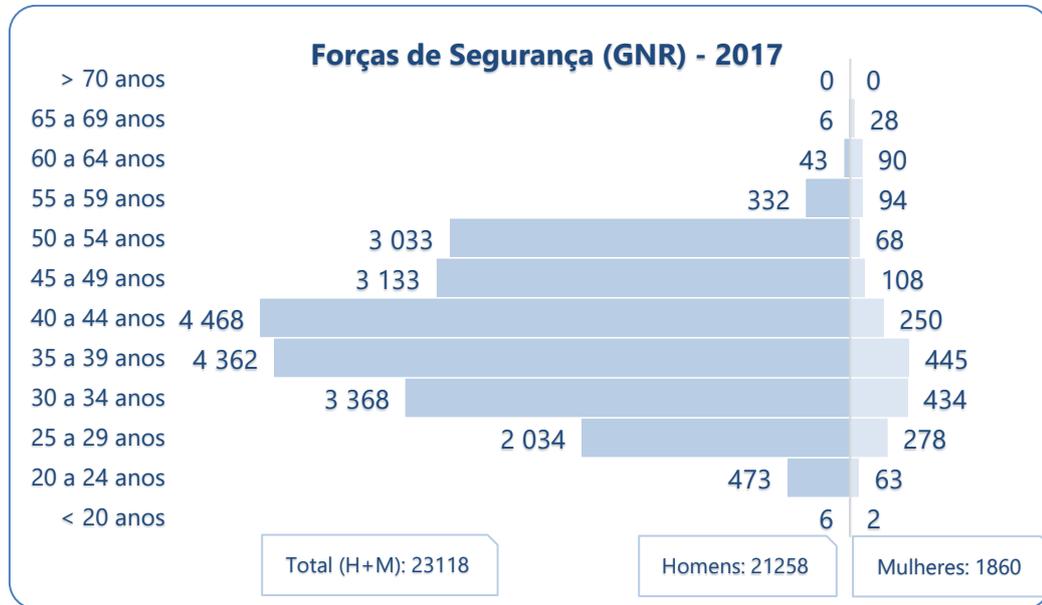


Fig. 24 – Pirâmide etária na GNR, em 2017

2.1.7. Estrutura Etária da Polícia de Segurança Pública (PSP)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Polícia de Segurança Pública (PSP) situam-se entre 40 e os 44 anos e entre os 45 a 49 anos.

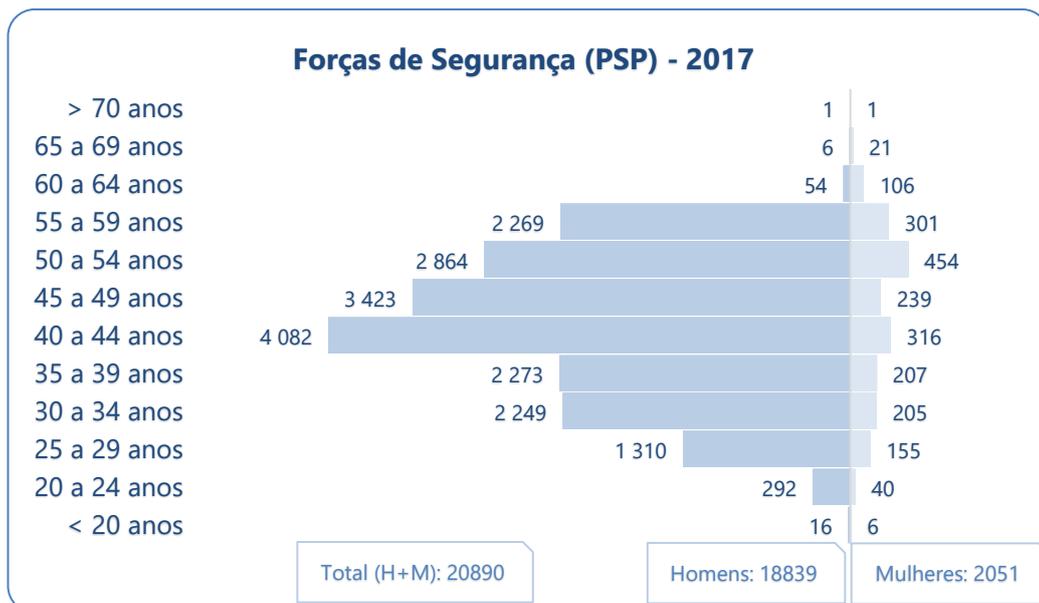


Fig. 25 – Pirâmide etária na PSP, em 2017

2.1.8. Estrutura Etária da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Polícia de Segurança Pública (PSP) situam-se entre 50 e os 54 anos e entre os 55 a 59 anos.

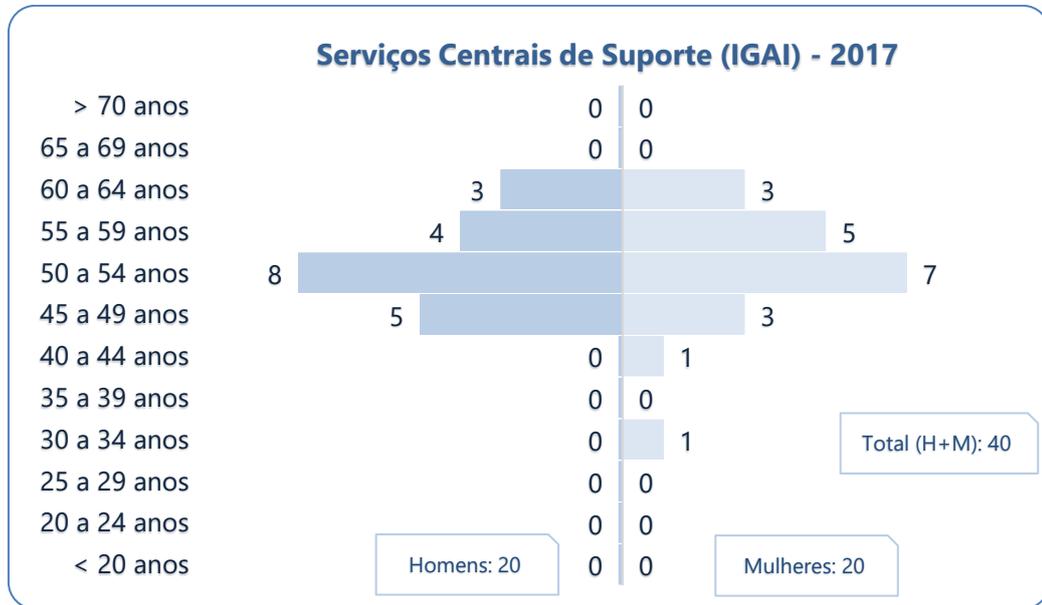


Fig. 26 – Pirâmide etária na IGAI, em 2017

2.1.9. Estrutura Etária do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)

Os grupos etários mais significativos no contexto do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) situam-se entre 50 e os 54 anos e entre os 40 a 44 anos.

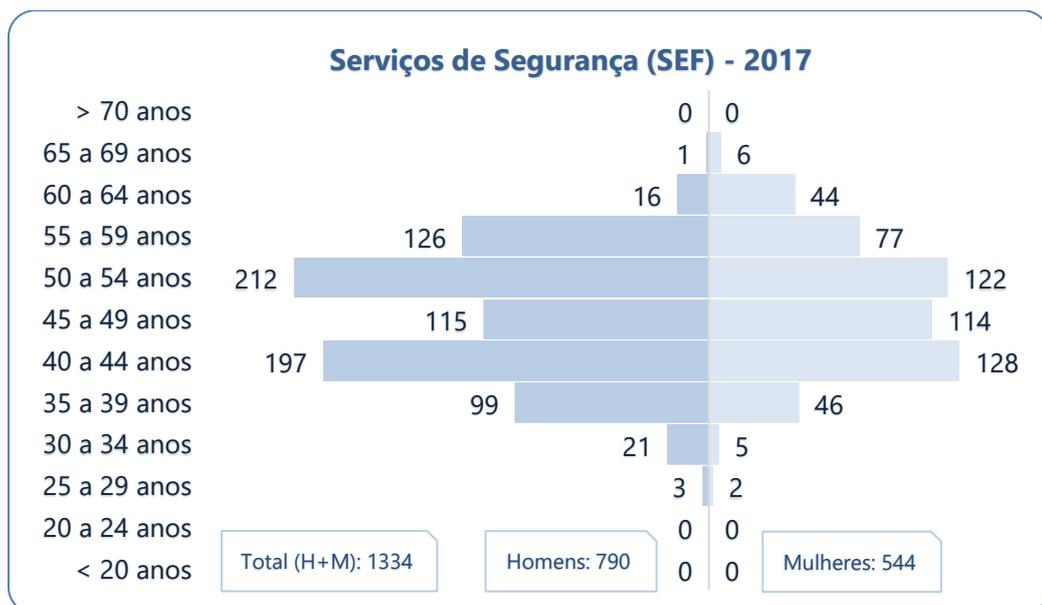


Fig. 27 – Pirâmide etária no SEF, em 2017

2.1.10. Estrutura Etária da Secretaria-Geral da Administração Interna (SGAI)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Secretaria-Geral da Administração Interna (SGAI) situam-se entre 55 e os 59 anos e entre os 45 a 49 anos.

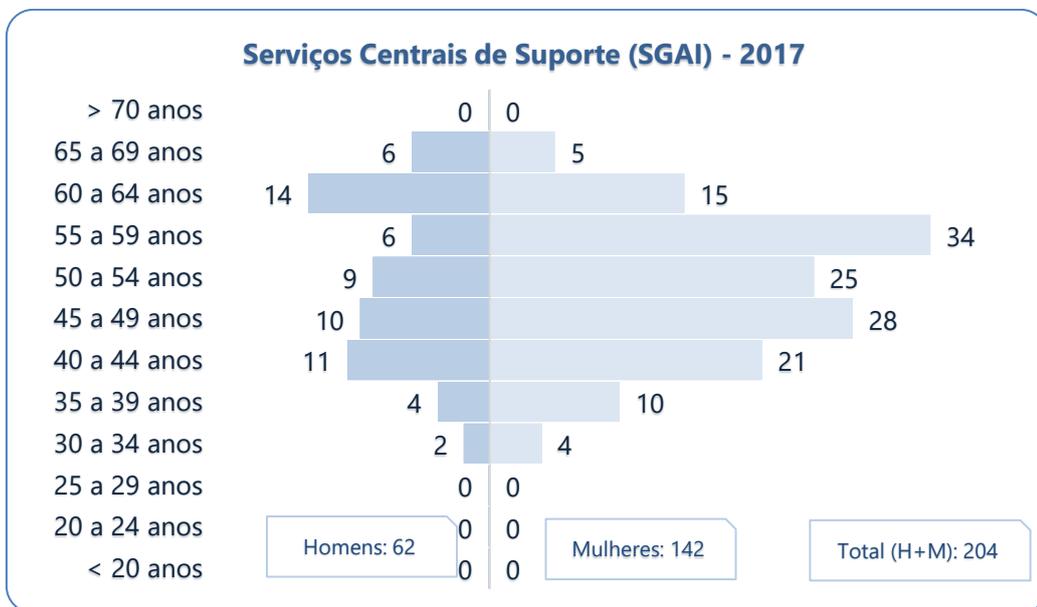


Fig. 28 – Pirâmide etária na SGA, em 2017

2.1.11. Estrutura Etária dos Serviços de Ação Social (SSGNR, SSPSP e SSPSP/CP)

Os grupos etários mais significativos no contexto dos Serviços de Ação Social (SSGNR, SSPSP e SSPSP/CP) situam-se entre 50 e os 54 anos e entre os 40 a 44 anos.

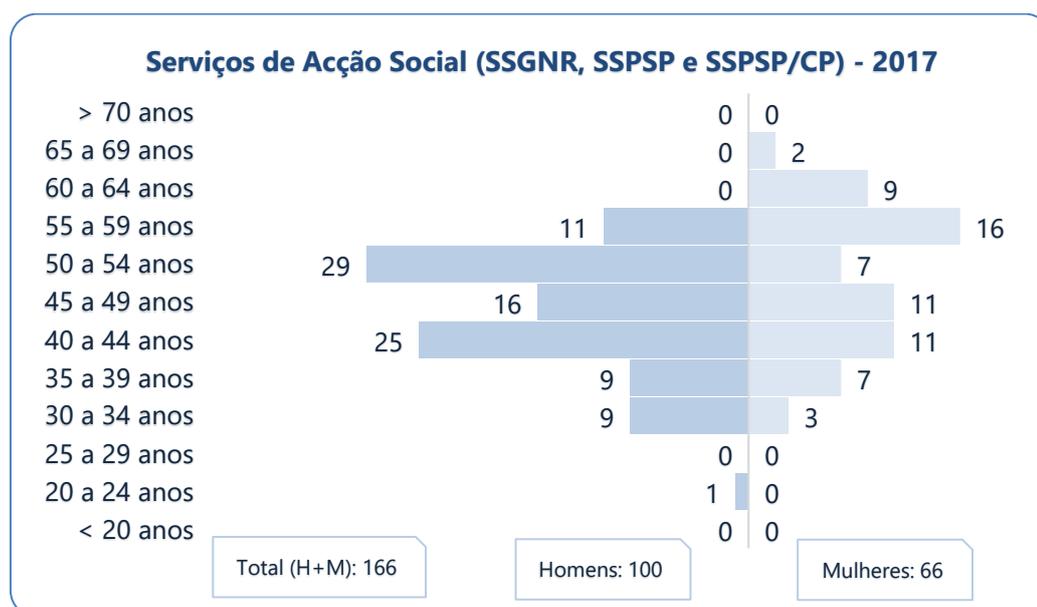


Fig. 29 – Pirâmide etária nos Serviços de Ação Social, em 2017

2.1.12. Estrutura Habitacional

No que concerne à estrutura habitacional global, comparando 2016 com 2017, verifica-se uma tendência de redução das habilitações básicas e secundárias e em compensação um incremento do nível de habilitações académicas.

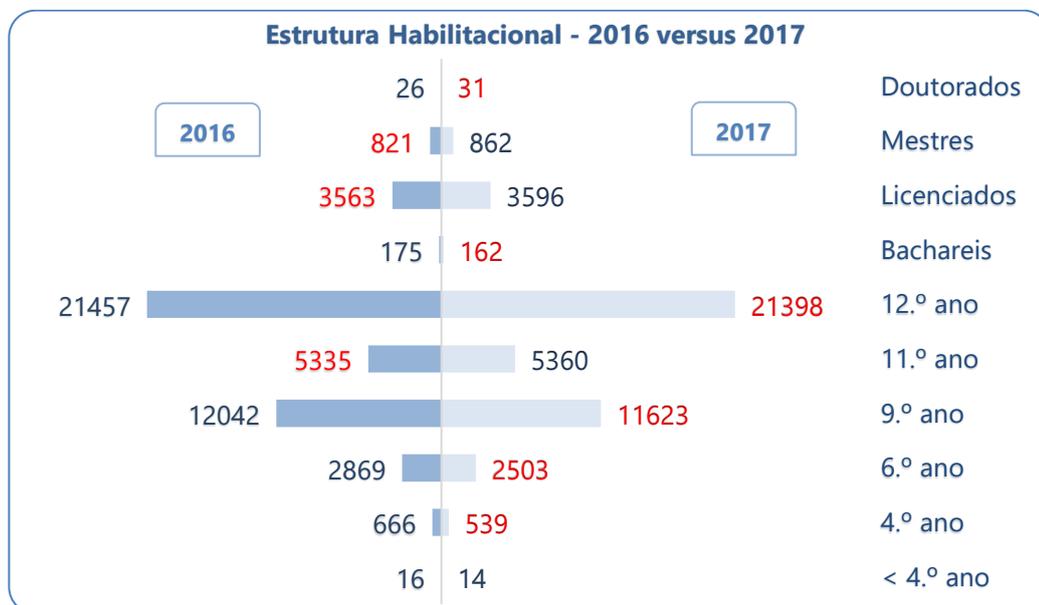


Fig. 30 – Estrutura Habitacional Detalhada 2016 versus 2017

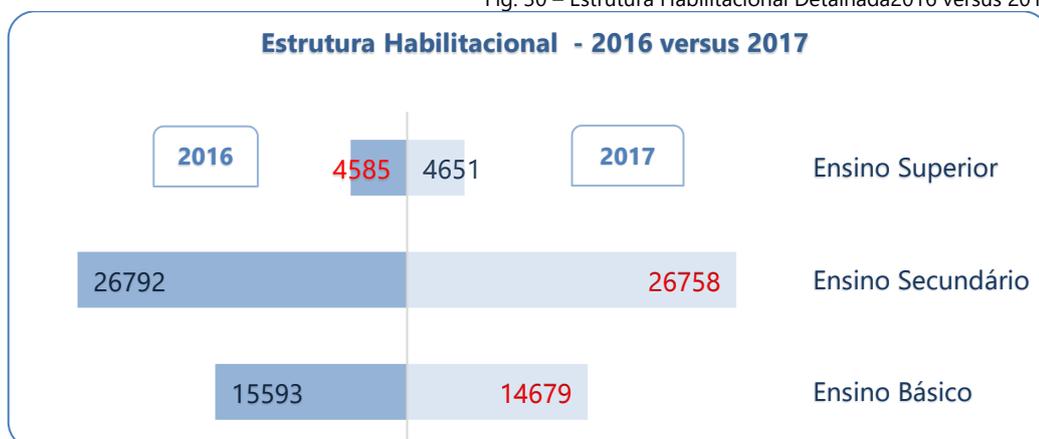


Fig. 31 – Estrutura Habitacional 2016 versus 2017

	ANPC	ANSR	GNR	IGAI	PSP	SEF	SGAI	SSGNR	SSPSP	SSPSP/CP
< 4.º ano			12		2					
4.º ano	6	2	255		236	11	11	18		
6.º ano		1	1614	2	848	15	2	19	2	
9.º ano		8	7087	4	4437	38	15	29	5	
11.º ano	152	3	1998	1	3006	177	12	7	4	
12.º ano		21	10156	15	10641	474	45	25	17	4
Bacharelato			81		61	17		3		
Licenciatura	77	65	1423	16	1323	562	104	13	12	1
Mestrado		1	479	2	321	38	14	4	2	1
Doutoramento			13		15	2	1			

Quadro 6 – Estrutura Habitacional por Organismo – 2017

Relativamente à estrutura habilitacional, verifica-se que em 2017, dos 46088 efetivos, 14679 tem o ensino básico, 26758 o ensino secundário e apenas 4651 o ensino superior.

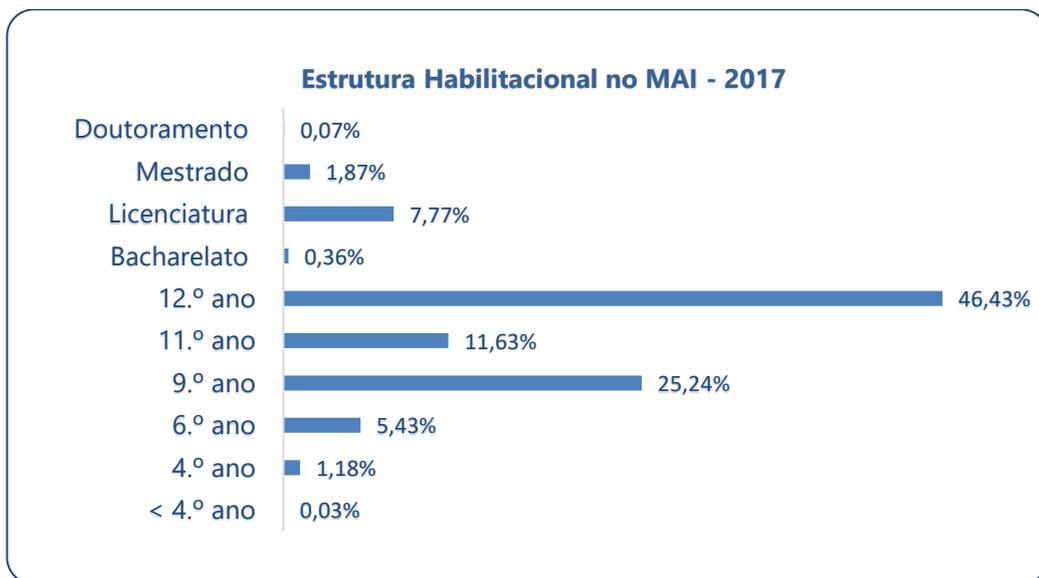


Fig. 32 – Estrutura Habilitacional no MAI - 2017

Os níveis de escolaridade mais representados são o 12.º ano e o 9.º ano, sendo de realçar que do cômputo geral 7,77% (3.596) são licenciados, 1,87% (862) são mestres e 0,07% (31) detêm o grau de doutorados.

Os trabalhadores do género masculino representam 89,5% e os do género feminino 10,5% do efetivo, i.e., para cada mulher existem 9 homens, contudo é precisamente no nível de escolaridade mais baixo (<4.º ano) que as mulheres superam em número os homens. Verifica-se ainda que nos níveis habilitacionais superiores, as mulheres integram este grupo numa relação de 2 mulheres para cada 8 homens ou 1 mulher para cada 4 homens.

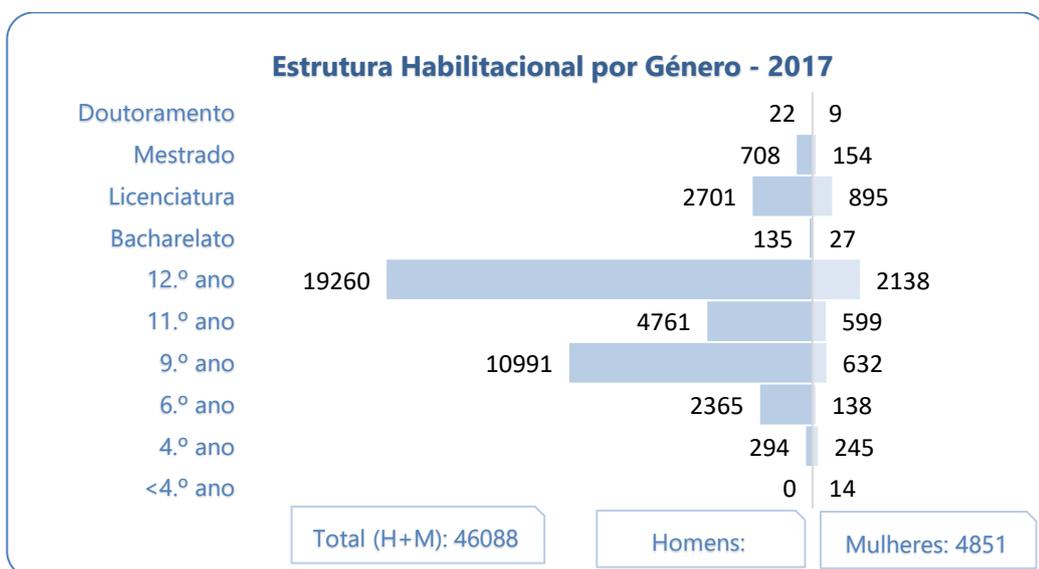


Fig. 33 – Estrutura Habilitacional no MAI, por Género - 2017

2.1.13. Estrutura de Antiguidade na Função Pública

A estratificação dos efetivos segundo a antiguidade revela que os intervalos entre 15 e 19 anos de serviço e entre 25 e 29 anos de serviço são aqueles que apresentam maior peso, representando 36,95 % do total.

Peso significativo apresentam, igualmente, os intervalos entre 20 e 24 anos e entre 10 e 14 anos, 15,4% e 12,4% respectivamente. Refira-se, que os intervalos entre 30 ou mais anos, representam no total 17,4% do total de efetivos.

Desta forma, e nos próximos 4 anos existe um potencial de saída por aposentação no MAI de pelo menos 33,6% do efetivo, i.e., 15506 trabalhadores (>= 25 anos de serviço).

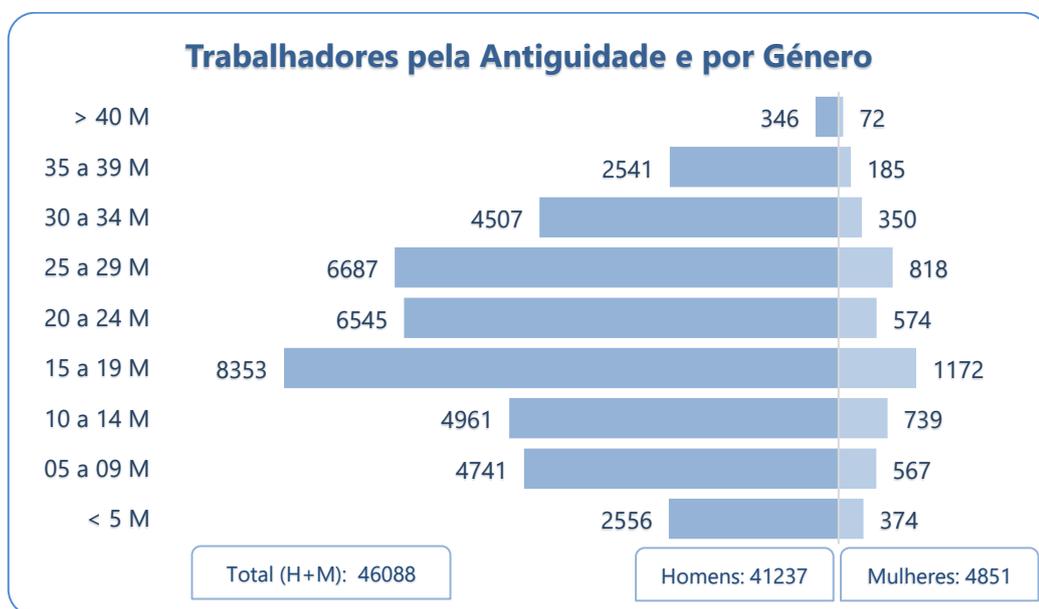


Fig. 34 – Trabalhadores por Antiguidade e por Género - 2017

	< 5 anos	De 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 a 24 anos	De 25 a 29 anos	De 30 a 34 anos	De 35 a 39 anos	> 40 anos
ANPC	23	11	16	51	48	29	29	14	14
ANSR	7	6	16	26	16	8	10	5	7
GNR	1144	2115	2969	4450	3728	3370	2559	2469	314
IGAI	1	1	1	1	11	5	9	9	2
PSP	1715	3004	2415	4715	3134	3675	2053	146	33
SEF	21	126	252	228	106	365	159	48	29
SGAI	8	14	16	30	45	26	21	27	17
SSGNR	11	24	14	21	23	17	6	1	1
SSPSP		6	1	3	7	9	9	7	
SSPSP/CP		1			1	1	2		1
Total	2930	5308	5700	9525	7119	7505	4857	2726	418
Total %	6,4%	11,5%	12,4%	20,7%	15,4%	16,3%	10,5%	5,9%	0,9%

Quadro 7 – Efetivos por Organismo e por Antiguidade – 2017

	< 5 anos	De 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 a 24 anos	De 25 a 29 anos	De 30 a 34 anos	De 35 a 39 anos	> 40 anos	Potencial de Saída
ANPC	9,8%	4,7%	6,8%	21,7%	20,4%	12,3%	12,3%	6,0%	6,0%	36,6%
ANSR	6,9%	5,9%	15,8%	25,7%	15,8%	7,9%	9,9%	5,0%	6,9%	29,7%
GNR	4,9%	9,1%	12,8%	19,2%	16,1%	14,6%	11,1%	10,7%	1,4%	37,7%
IGAI	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	27,5%	12,5%	22,5%	22,5%	5,0%	62,5%
PSP	8,2%	14,4%	11,6%	22,6%	15,0%	17,6%	9,8%	0,7%	0,2%	28,3%
SEF	1,6%	9,4%	18,9%	17,1%	7,9%	27,4%	11,9%	3,6%	2,2%	45,1%
SGAI	3,9%	6,9%	7,8%	14,7%	22,1%	12,7%	10,3%	13,2%	8,3%	44,6%
SSGNR	9,3%	20,3%	11,9%	17,8%	19,5%	14,4%	5,1%	0,8%	0,8%	21,2%
SSPSP	0,0%	14,3%	2,4%	7,1%	16,7%	21,4%	21,4%	16,7%	0,0%	59,5%
SSPSP/CP	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%	33,3%	0,0%	16,7%	66,7%

Quadro 8 – Efetivos por Organismo e por Nível de Antiguidade – 2017

Os Organismos com maior potencial de saída por aposentação nos próximos 4 anos são o Cofre de Previdência dos Serviços Sociais da PSP (SSPSP/CP) seguidos da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI) onde se verifica a saída provável motivada pelos efeitos da antiguidade de 2/3 dos efetivos,

Tal como verificado em 2.1.1., os dados relativos à antiguidade na PSP e na GNR, fazem perceber as condições de operacionalidade destas forças, a breve trecho. Estas, estão fortemente condicionadas pela idade e pelo tempo de serviço dos seus efetivos, constatando-se que 1/3 dos seus efetivos poderão actualmente não ser capazes de assegurar plenamente as funções operacionais das forças de segurança.

2.2. Mobilidade

2.2.1. Pessoal por Modalidade de Vinculação

Por força do disposto no n.º 2, do art.º 2.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas \(LTFP\)](#), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho](#), com as alterações posteriormente introduzidas, conjugado com o facto de 95% do efetivo da Administração Interna integrar as forças de segurança, verifica-se de forma expressiva que a nomeação é a modalidade de vínculo de referência, secundada pela contratação de trabalho em funções públicas e pela figura da Comissão de Serviço, não se registando a utilização de quaisquer mecanismos de contratação previstos no Código do Trabalho.

Grupo/Cargo/Carreira	Nomeação Definitiva	Nomeação Transitória por Tempo Determinado	Nomeação Transitória por Tempo Determinável	CTFP por Tempo Indeterminado	CTFP a Termo Resolutivo Incerto	Comissão de Serviço no âmbito da LTFP	Total
Assistente operacional, operário, auxiliar			21	475			496
Assistente técnico			57	765			822
Dirigente intermédio de 1º grau					13	59	72
Dirigente intermédio de 2º grau					14	84	98
Dirigente superior de 1º grau					1	5	6
Dirigente superior de 2º grau					3	13	16
Docente Ensino Universitário				28			28
Educador de Infância e Docente do Ensino Básico e Secundário				11			11
Enfermeiro				1			1
Forças Armadas/Oficial	23					1	24
Forças Armadas/Sargento	4					3	7
GNR/Guarda	18731	359					19090
GNR/Oficial	825						825
GNR/Sargento	2559						2559
Informático			13	81			94
Médico				21			21
Outro Pessoal de Segurança	308						308
Pessoal de Inspeção				1		11	12
PSP/Agente	17119	2					17121
PSP/Chefe de Polícia	2319						2319
PSP/Oficial	773	88					861
Serviço Estrangeiros Fronteiras	813						813
Técnico Diagnóstico e Terapêutica							7
Técnico Superior			78	389	4	6	477
Total Geral	43474	449	169	1779	35	182	46088

Quadro 9 – Efetivos segundo a modalidade de vinculação – 2017

2.2.2. Pessoal Admitido e Regressado

No que respeita à admissão de pessoal por relação jurídica de emprego, em 2017 verificaram-se 2.019 situações, sendo que 28% correspondem a admissões efetuadas na sequência de procedimentos concursais e 54,8% referem-se a outras situações.

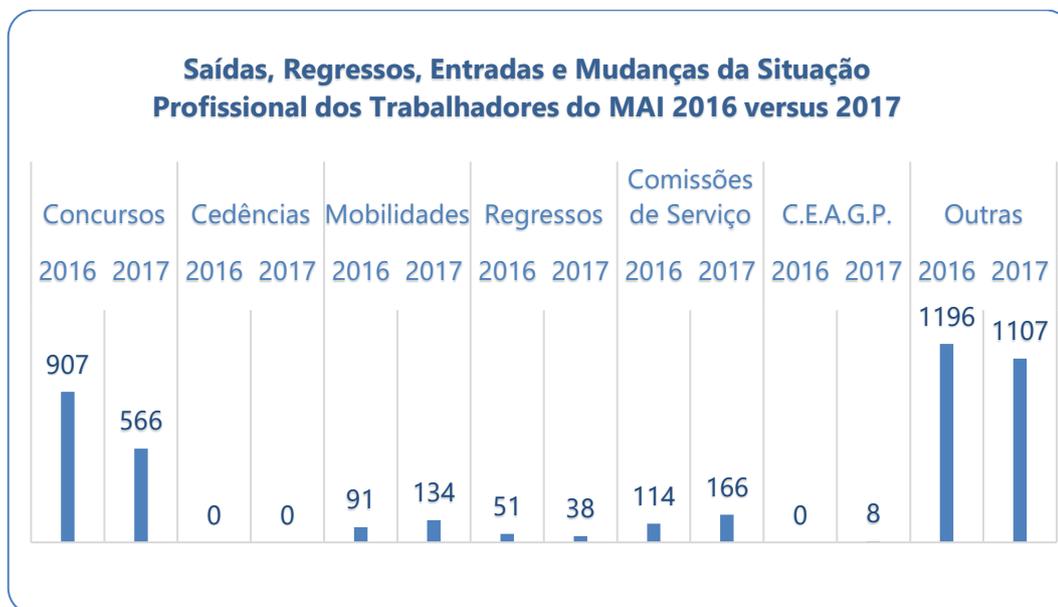


Fig. 35 – Saídas, Regressos, Entradas e Mudanças da Situação Profissional - 2016 versus 2017

Categorias	Concurso	Mobilidade	Regresso	Comissão de Serviço	CEAGP	Outras Situações	Total
Assistente Operacional	41	4				955	1000
Assistente Técnico	20	54	2			4	80
Dirigente Intermédio de 1º grau				29		6	35
Dirigente Intermédio de 2º grau				25		13	38
Dirigente Superior de 1º grau				2			2
Dirigente Superior de 2º grau				4			4
Enfermeiro	2						2
Forças Armadas - Oficial				2			2
GNR - Guarda	359		18	6		23	406
GNR - Oficial	41		1	12		2	56
GNR - Sargento				3		11	14
Informático		2					2
Outro Pessoal de Segurança						1	1
Pessoal de Inspeção				3			3
PSP - Agente		1	9	53		49	112
PSP - Chefe de Polícia		1	2	14		8	25
PSP - Oficial	19		4	8		14	45
Serviço Estrangeiros Fronteiras		1	2	1		11	15
Técnico Superior	27	71		4	8	10	120
Total Geral	566	134	38	166	8	1107	2019

Quadro 10 – Efetivos Admitidos e Regressados por Grupo Profissional e Modalidade de Vinculação – 2017

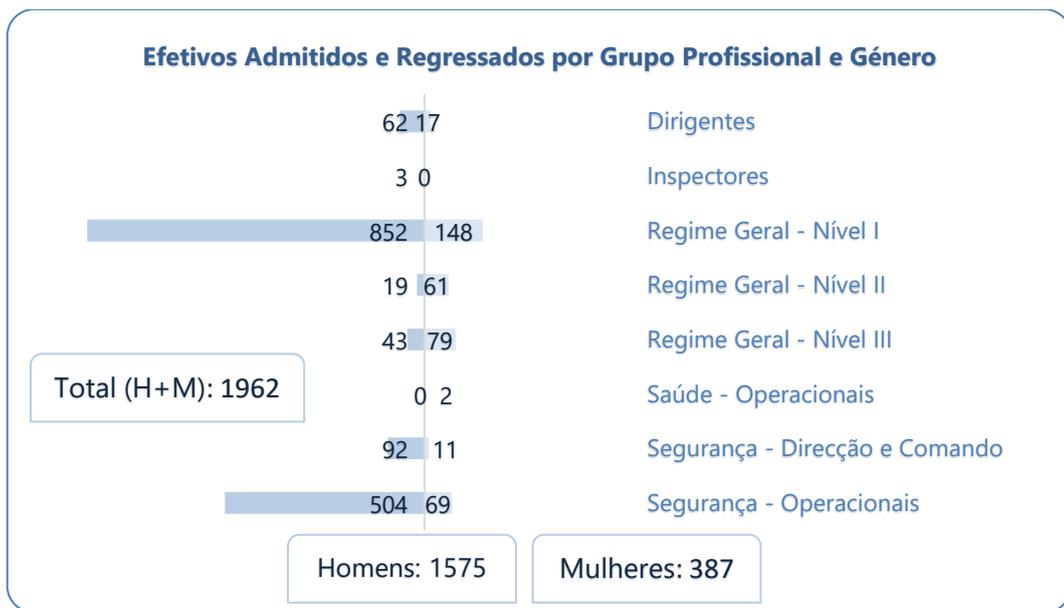


Fig. 36 – Admitidos e Regressados por Grupo Profissional e Género - 2017

Os grupos profissionais onde se verificaram mais admissões e regressos foi o do “Regime Geral – Nível I” (assistentes operacionais) 51% e o de “Segurança – Operacionais” (GNR - Guarda: 20,7% + PSP – Agente: 8,5%) 29,2%, sendo que foram os homens que tiveram maior rotatividade. Ainda assim nos grupos do “Regime Geral – Níveis I e II” (assistentes técnicos e técnicos superiores) as mulheres tiveram mais rotatividade que os homens.

2.2.3. Motivo das Saídas de Pessoal

O fluxo de saídas, entre trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço e trabalhadores contratados, representou um decréscimo de 1.600 trabalhadores, sendo 7 os motivos apresentados no Gráfico seguinte.

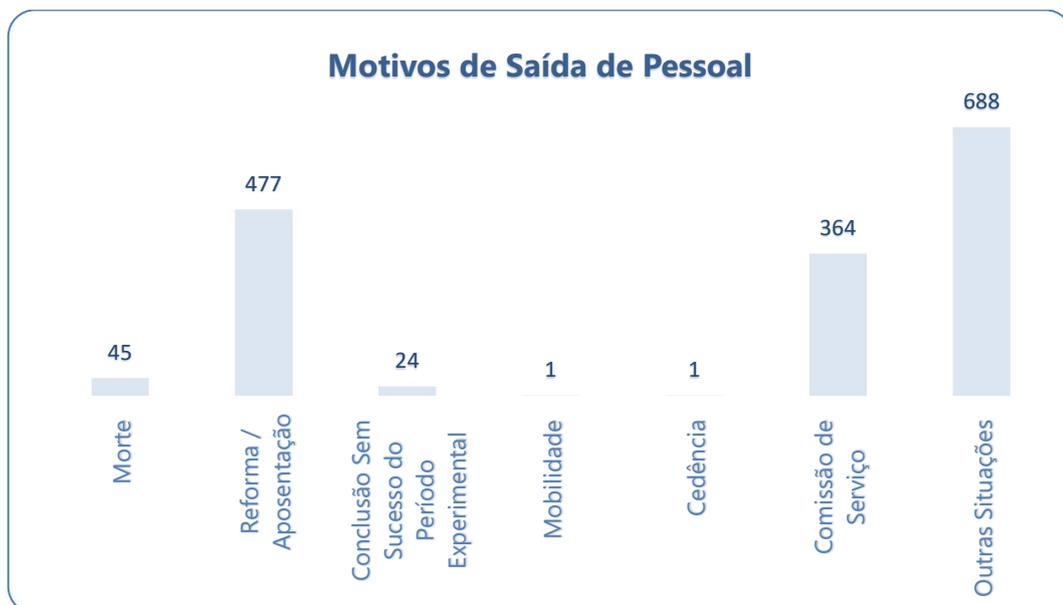


Fig. 37 – Motivos de Saídas de Pessoal - 2017

Motivo de Saída	Organismos									Total
	ANPC	ANSR	GNR	PSP	SEF	SGAI	SSGNR	SSPSP	SSPSP/CP	
Morte			19	25	1					45
Reforma ou Aposentação			6	462	1		5	2	1	477
Conclusão Sem Sucesso do Período Experimental			6	18						24
Mobilidade								1		1
Cedência								1		1
Comissão de Serviço	44	1	22	289	7	1				364
Outras Situações		1	602	56	22	0	4	3		688
Total	44	2	655	850	31	1	9	7	1	1600

Quadro 11 – Efetivos Saídos por Motivo – 2017

Conclui-se da análise do Quadro 11, que os dois principais motivos de saída são transversais a todos os organismos, a saber, a Reforma/Aposentação e a Comissão de Serviço.

2.2.4. Alteração da Situação Profissional

Em 2017, registaram-se 1.946 mudanças de situação profissional, mais 929 do que no período homólogo anterior, i.e., quase o dobro. Estas foram motivadas sobretudo por promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes) em 50% das situações e também, por procedimento concursal (48%) e por consolidação da mobilidade na categoria (2%). Tal como sucedido desde 2014, não se registaram alterações de posicionamento remuneratório fossem obrigatórias, fossem de natureza gestonária, por força do disposto no [art.º 19.º, da Lei n.º 42/2016 de 28 de Dezembro \(Lei do Orçamento do Estado para 2017\)](#), que prorrogou os efeitos do constante nos [artigos 38.º a 42.º, 44.º a 46.º e 73.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro](#).

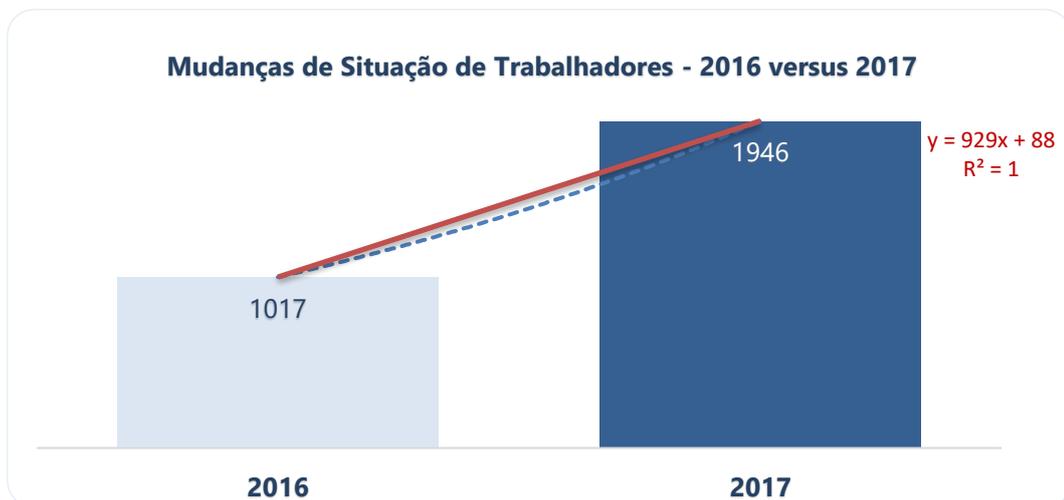


Fig. 38 – Mudanças de Situação de Trabalhadores – 2016 versus 2017

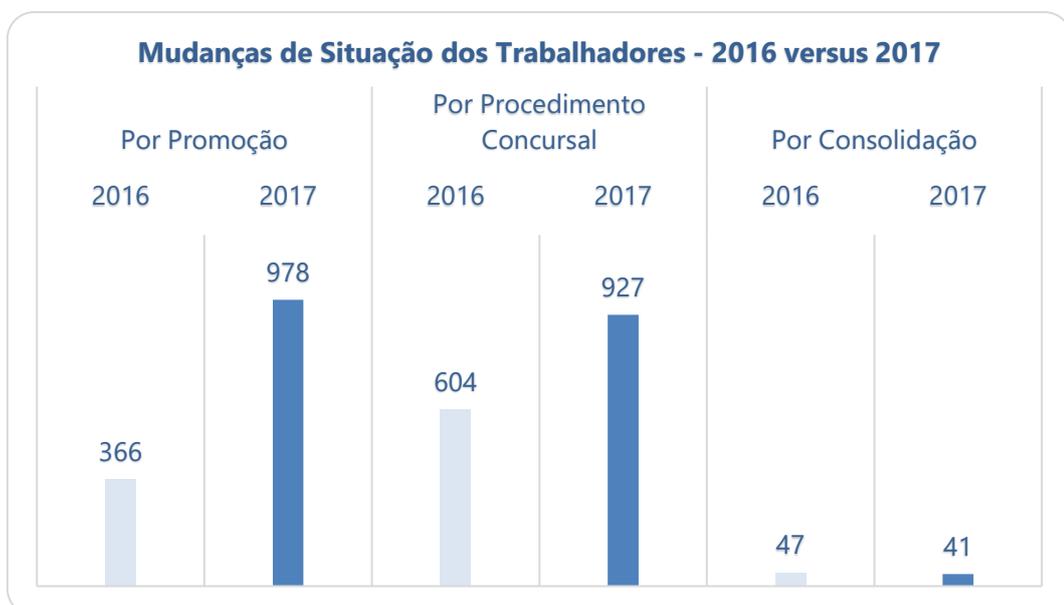


Fig. 39 – Mudanças de Situação de Trabalhadores, por Tipologia – 2016 versus 2017

Grupo	Promoções		Procedimento Concursal		Consolidação		Total				Total
	H	M	H	M	H	M	H	H (%)	M	M (%)	
Assistente Operacional			1	1	1		2	0,10%	1	0,05%	3
Assistente Técnico			1	2	5	20	6	0,31%	22	1,13%	28
Guarda (GNR)	490	23	34	7			524	26,93%	30	1,54%	554
Oficial (GNR)	87	9					87	4,47%	9	0,46%	96
Sargento (GNR)	344	25					344	17,68%	25	1,28%	369
Informático					1		1	0,05%	0	0,00%	1
Agente (PSP)			444	56			444	22,82%	56	2,88%	500
Chefe de Polícia (PSP)			112	10			112	5,76%	10	0,51%	122
Oficial (PSP)			225	22			225	11,56%	22	1,13%	247
Técnico Superior			4	8	5	9	9	0,46%	17	0,87%	26
Total	921	57	821	106	12	29	1754	90,1%	192	9,9%	1946

Quadro 12 – Efetivos por Grupo Profissional e por Género, segundo a Alteração da Situação Profissional – 2017

2.3. Tempo de Trabalho

2.3.1. Modalidades de Horário

A maioria dos efetivos da Administração Interna pratica a modalidade de horário Específico (92,2%), sendo o horário flexível a segunda modalidade de trabalho mais significativa (3,9%), seguido pelo trabalho prestado na modalidade de horário rígido (2,2%).

Horários	ANPC	ANSR	GNR	IGAI	PSP	SEF	SGAI	SSGNR	SSPSP	SSPSP/CP	Total
Horário Rígido	1	2	168	5	763		6	46	39	6	1036
Horário Flexível	132	72	359	18		1086	129				1796
Jornada Contínua	15	18	307	3		27	38		3		411
Trabalho por Turnos	4					191					195
Horário Específico	1		22284		20127				72		42484
Isenção de Horário	82	9	0	14	0	30	31	0			166

Quadro 13 – Efetivos por Organismo, por Modalidades de Horário – 2017

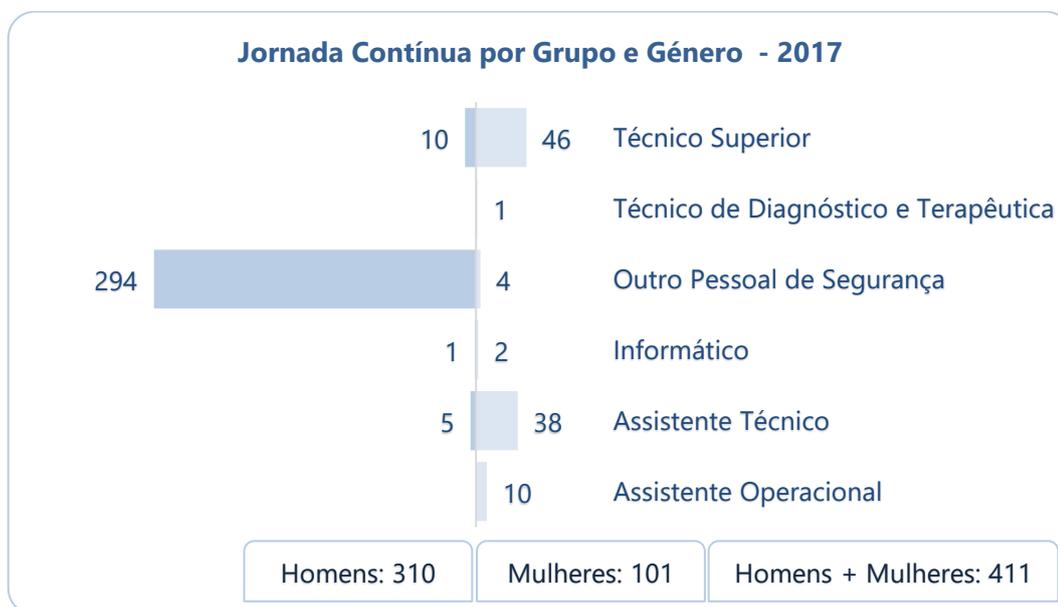


Fig. 40 – Jornada Contínua por Grupo Profissional e por Género – 2017

O regime da jornada contínua está normalmente associado a uma diminuição de horário para trabalhadores com descendentes com idade inferior a 12 anos, que no MAI representa 0,89% do total do efetivo, sendo que se olvidarmos o caso especial do Grupo de Pessoal "Outro Pessoal de Segurança", são as mulheres, técnicas superiores, logo seguidas das assistentes técnicas que mais recorrem a esta modalidade de horário.

2.3.2. Trabalho Extraordinário

O trabalho extraordinário realizado atingiu 67.732:17 horas, com maior destaque para o trabalho extraordinário diurno e o trabalho em dias de feriado. Verifica-se um crescimento médio de 53% das horas de trabalho suplementar prestadas em 2017 face a 2016, evidenciando-se o crescimento em 97% das horas de trabalho extraordinário nocturno.

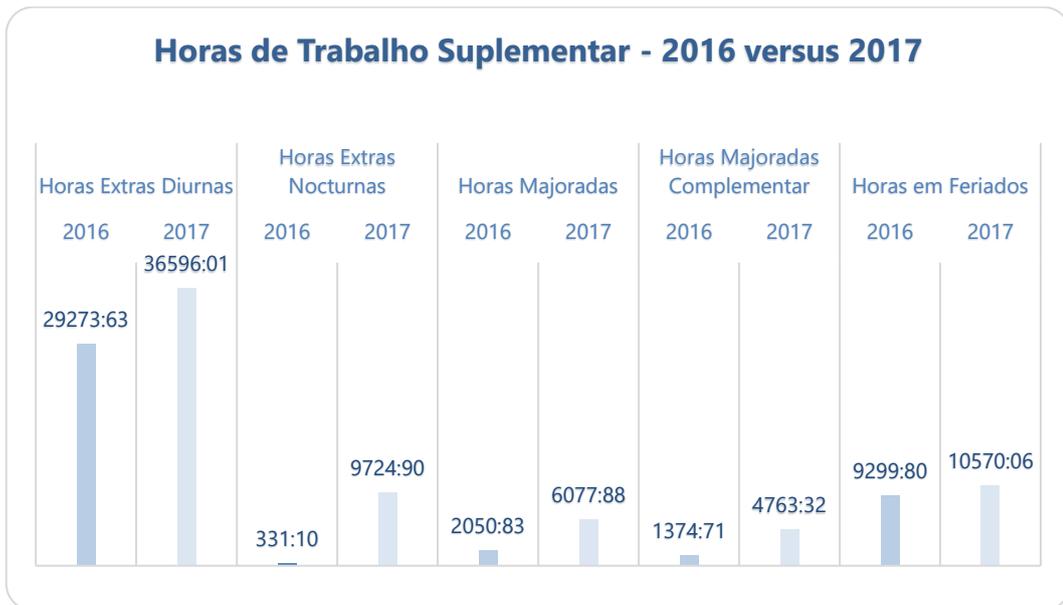


Fig. 41 – Horas de Trabalho Suplementar – 2016 versus 2017

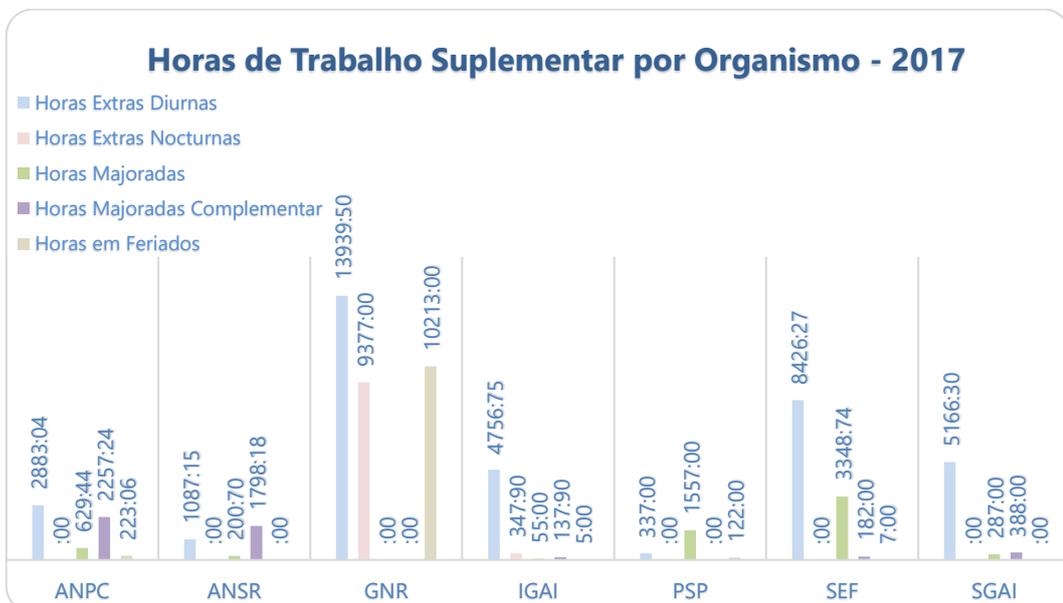


Fig. 42 – Horas de Trabalho Suplementar por Organismo – 2017

O trabalho extraordinário diurno realizado nas Forças e Serviços de Segurança (GNR, PSP e SEF), é de longe o mais saliente, sendo a GNR o organismo que mais se socorreu de trabalho suplementar (atingiu 33529:50, i.e., 49,5% do trabalho suplementar realizado em todo o MAI).

2.3.3. Ausências ao Trabalho

Os motivos de ausências com maior expressividade são a doença, representado 45,12% do total de ausências, seguidas das dadas por acidentes em serviço ou doença profissional (22,33%) e das dadas por protecção na parentalidade e maternidade (17,57%).

Ausências ao Trabalho	ANPC	ANSR	GNR	IGAI	PSP	SEF	SGAI	SSGNR	SSPSP	Total
Casamento	21	0	4879	0	3106	99	0	0	22	8127
Protecção na Parentalidade	151	194	88419	0	57721	4678	308	10	74	151555
Nojo	30	27	4908	13	3869	310	72	14	12	9255
Doença	1719	1295	168035	240	204904	9624	2621,5	551	168	389157,5
Acidente em Serviço	0	0	90755	0	99522	1465	496	304	0	192542
Assistência a Familiares	66	58	20092	0	8920	467	97	24	13	29737
Trabalhador-Estudante	21	3	2703	0	2056	240,5	2	0	0	5025,5
Por Conta do Período de Férias	122	431	0	30	12020	916	758	2578	0	16855
Com Perda de Vencimento	0	0	3982	0	0	0	0	0	0	3982
Cumprimento de Pena Disciplinar	0	0	463	0	835	0	0	0	0	1298
Greve	7	2	6	4	7	1056,5	4	0	1	1087,5
Injustificadas	0	0	0	0	63	0	0	0	0	63
Outros	554	643	23987	0	24603	2759	1200	0	0	53746
Total	2691	2653	408229	287	417626	21615	5558,5	3481	290	862430,5

Quadro 14 – Ausências ao Trabalho por Organismo – 2017

Verifica-se, também, uma certa proximidade dos resultados obtidos em 2016 e em 2017, registrando-se apenas uma variação média em alta de 4,6% das ausências ao trabalho na Administração Interna. Contribuindo para esses resultados o aumento em 11,7% das faltas por doença registradas nas Forças de Segurança.

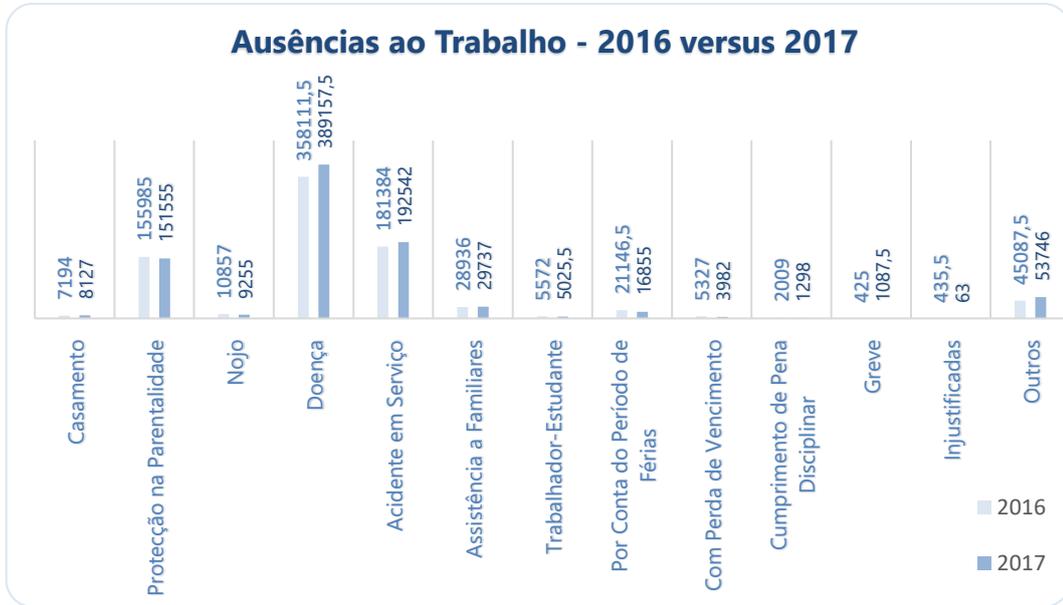


Fig. 43 – Ausências ao Trabalho – 2016 versus 2017

Verifica-se, também, que o motivo de doença tanto nos homens como nas mulheres é aquele que é mais apontado como justificação de ausência, secundado pelos acidentes em serviço ou doença profissional e pelas ausências ocorridas para protecção na parentalidade/maternidade.



Fig. 44 – Ausências ao Trabalho, por Género – 2017

2.4. Formação Profissional

No MAI em 2017, registaram-se 132.769 participações em ações de formação que representaram 1.850.363:77 horas com um custo total de 3.261.511,38€.

A participação em formação interna representou 97,9% do total e a formação externa 2,1%.

O custo hora da formação interna foi 7,92€ e da externa de 0,74€.

Organismo	Tipo de Formação				Total		Custos (euros)		
	Interna		Externa		Interna + Externa		Interna + Externa		
	N.º de Participações	Horas de Formação	N.º de Participações	Horas de Formação	N.º de Participações	Horas de Formação	Interna	Externa	Total
ANPC	31	591:00	68	2168:00	99	2759:00	0,00€	4 794,86€	4 794,86€
ANSR	0	:00	166	2806:60	166	2806:60	0,00€	30 186,00€	30 186,00€
GNR	108101	1321320:37	551	236256:50	108652	1557576:87	1 988 255,09€	1 063 743,20€	3 051 998,29€
IGAI	0	:00	72	650:00	72	650:00	0,00€	6 916,40€	6 916,40€
PSP	19765	251432:00	1782	16965:00	21547	268397:00	4 800,00€	21 553,93€	26 353,93€
SEF	1958	12014:00	101	2480:00	2059	14494:00	100 462,40€	19 311,81€	119 774,21€
SGAI	31	424:30	46	804:00	77	1228:30	0,00€	8 257,91€	8 257,91€
SSGNR	29	346:00	68	2106:00	97	2452:00	0,00€	13 229,78€	13 229,78€
SSPSP	0	:00	0	:00	0	:00	0,00€	0,00€	0,00€
SSPSP/CP	0	:00	0	:00	0	:00	0,00€	0,00€	0,00€
Total	129915	1586127:67	2854	264236:10	132769	1850363:77	2 093 517,49€	1 167 993,89€	3 261 511,38€

Quadro 15 – Formação Profissional, por Organismo – 2017

Refira-se que, que 35.532 trabalhadores da Administração Interna participaram em ações de formação, o que tendo em conta o número total de recursos da Administração Interna, significa que 77,1% dos recursos humanos do Ministério, participaram em formação, em 2017.

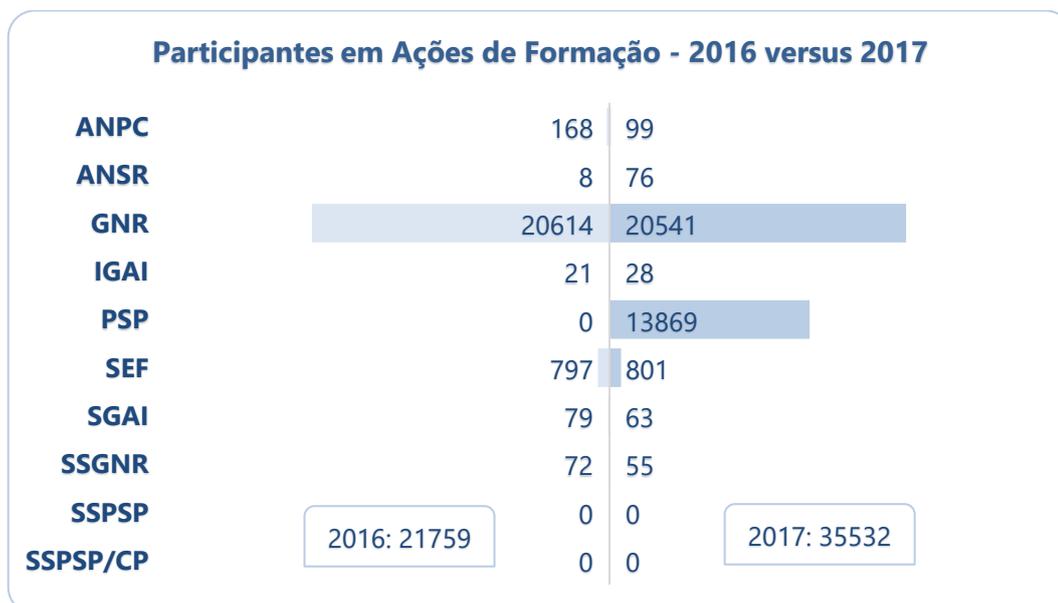


Fig. 45 – Participantes em Ações de Formação – 2016 versus 2017

É o grupo “Segurança – Operacionais”, que mais se destaca no que ao número de participantes em ações de formação profissional em 2017 concerne. Assim, 33.758 dos 35.532 integram este Grupo Profissional, que compreende as categorias de “Forças Armadas – Sargento” (6), “Guarda da GNR” (17492), “Sargento da GNR” (2101); “Outro Pessoal de Segurança (267), “Agente da PSP” (11446), “Chefe de Polícia da PSP” (1780) e “Serviço Estrangeiros Fronteiras” (666).

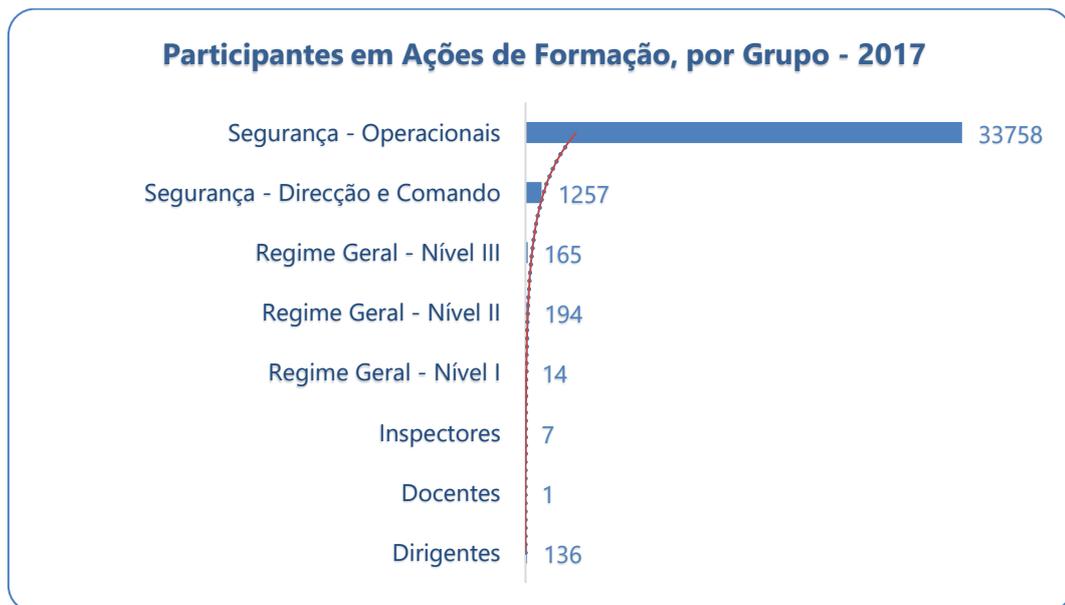


Fig. 46 – Participantes em Ações de Formação, por Grupo Profissional – 2017

2.5. Recursos Financeiros

2.5.1. Encargos Totais com Recursos Humanos

Dos 1.471.616.890,25€ relativos à despesa com pessoal de todos os organismos da Administração Interna, verifica-se que 61% são “Remunerações Base”, seguidas dos “Outros Encargos com Pessoal” (23%). Como emerge da análise de outros indicadores constantes no presente documento grande parte (95%) dos encargos resultam do somatório da GNR com a PSP.

Organismo	01. Remunerações Base	02. Suplementos Remuneratórios	03. Prémios de Desempenho	04. Prestações Sociais	05. Benefícios Sociais	06. Outros Encargos com Pessoal
ANPC	5771176,04€	433185,70€	0,00€	256756,30€	0,00€	1509325,39€
ANSR	1917436,51€	65143,66€	0,00€	106984,65€	0,00€	483315,50€
GNR	502631317,54€	55399831,54€	0,00€	26899764,61€	14477105,22€	172318399,18€
IGAI	1112240,34€	140386,98€	923,42€	47373,62€	0,00€	284314,39€
PSP	346139377,78€	108715331,06€	0,00€	26261608,80€	0,00€	150435364,46€
SEF	30888544,50€	4011095,43€	0,00€	1529756,29€	241,46€	9297111,74€
SGAI	4595589,84€	162657,53€	0,00€	218832,95€	0,00€	1133460,55€
SSGNR	2038825,83€	191446,71€	0,00€	117461,43€	0,00€	533551,42€
SSPSP	859922,38€	167558,21€	0,00€	48229,53€	0,00€	253671,57€
SSPSP/CP	105440,60€	22220,33€	0,00€	5628,23€	0,00€	28981,03€
Total	896059871,36€	169308857,15€	923,42€	55492396,41€	14477346,68€	336277495,23€

Quadro 16 – Encargos Totais com Recursos Humanos, por Organismo – 2017

Organismos	Total de Despesas Executadas de 01/01/2017 a 31/12/2017	Despesa com Pessoal	
		Total	% do Orçamento Executado
ANPC	146 082 815,49 €	7 970 443,43 €	5%
ANSR	23 804 236,39 €	2 572 880,32 €	11%
GNR	864 489 141,03 €	771 726 418,09 €	89%
IGAI	2 055 523,45 €	1 585 238,75 €	77%
PSP	763 881 810,99 €	631 551 682,10 €	83%
SEF	101 056 905,17 €	45 726 749,42 €	45%
SGAI	86 613 747,54 €	6 110 540,87 €	7%
SSGNR	14 083 060,79 €	2 881 285,39 €	20%
SSPSP	4 744 399,53 €	1 329 381,69 €	28%
SSPSP/CP	596 734,58 €	162 270,19 €	27%
Total	2 007 408 374,96 €	1 471 616 890,25 €	73%

Quadro 17 – Encargos Totais com Recursos Humanos, por Organismo no Orçamento de Despesa – 2017

Como já se referiu, os encargos com recursos humanos da Administração Interna em larga medida são despesa da GNR e da PSP, o que se compreende pois também é nestes dois organismos que se encontram 95,49% dos recursos humanos deste Ministério.

Apesar de haver algumas variações entre o peso do número de efetivos nos diferentes organismos e o peso das despesas relativas com o pessoal, verifica-se uma notória similitude entre estes dois indicadores.

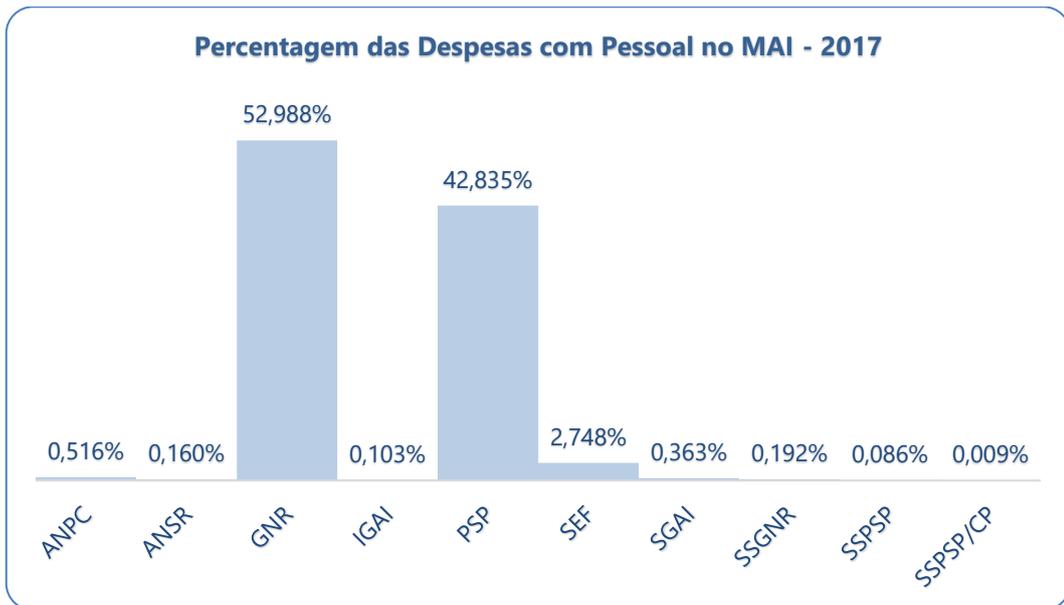


Fig. 47 – Percentagem das Despesas com o Pessoal no MAI – 2017

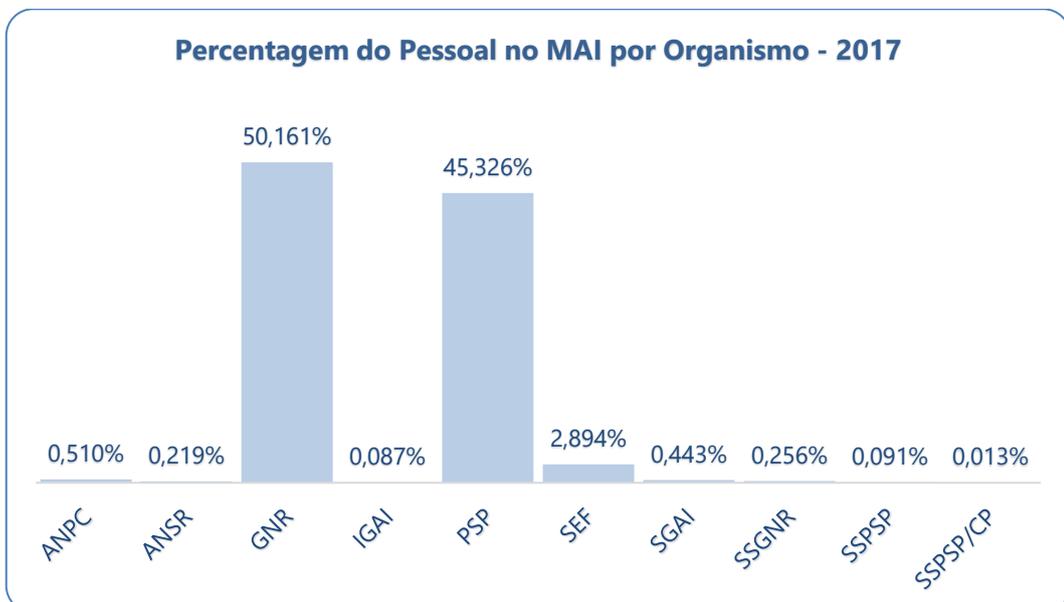


Fig. 48 – Percentagem do Pessoal da Administração Interna, por Organismo – 2017

2.5.2. Encargos Totais com Trabalho Extraordinário e Suplementar

Da leitura do quadro seguinte ressaltam algumas divergências, cujo motivo não foi possível aferir. Considerando as atribuições da PSP e da GNR, exceptuando as de âmbito territorial, os suportes estatutários, os regimes de carreiras gerais e especiais vigentes e o volume e proximidade dos efetivos de uma e outra força são de difícil interpretação as diferenças detectadas entre despesas como “Suplementos Remuneratórios”, nomeadamente “Trabalho por Turnos”, onde a PSP dispendeu um valor 51,3 vezes maior do que a GNR.

Organismo	Trabalho Suplementar	Trabalho Majorado	Trabalho por Turnos	Total	%
ANPC	20 658,25€	24 967,07€	5 386,08€	51 011,40€	0,19%
ANSR	7 134,44€	15 600,64€		22 735,08€	0,08%
GNR	60 748,32€	69 442,51€	465 882,67€	596 073,50€	2,17%
IGAI	29 337,65€	296,91€		29 634,56€	0,11%
PSP		12 748,30€	23 926 629,48€	23 939 377,78€	87,21%
SEF	62 263,86€	32 981,98€	2 618 160,57€	2 713 406,41€	9,88%
SGAI	21 383,33€	13 185,88€		34 569,21€	0,13%
SSGNR			21 109,44€	21 109,44€	0,08%
SSPSP			40 141,58€	40 141,58€	0,15%
SSPSP/CP			1 859,88€	1 859,88€	0,01%
Total	201 525,85€	169 223,29€	27 079 169,70€	27 449 918,84€	
%	0,73%	0,62%	98,65%		

Quadro 17 – Despesa com Trabalho Extraordinário, Majorado e por Turnos – 2017

Em 2017, o valor total da despesa com trabalho extraordinário, com trabalho prestado em dias de descanso e em trabalho por turnos representou 27.449.918,84 euros, com um peso de 0,4%, 99,2% e 0,41%, respectivamente. De salientar que, justificado pelo anteriormente exposto, 89,4% desta despesa é relativa à PSP.

Se tivermos, apenas em conta, a despesa com trabalho extraordinário e com trabalho prestado em dias de descanso, o valor é de 370.749,14€, sendo que 30,9% desta despesa é relativa ao SEF e 30,1% à GNR. Desta forma, em média o valor hora, atendendo ao número de horas identificadas no item 2.3.2. (67.732:17 horas / 67.732,29), o trabalho extraordinário e suplementar no MAI é de 5,47€.

2.5.3. Remunerações Médias Mensais

Em média, ao analisarmos a remuneração base máxima, os homens auferem mais 1.315,28€ que as mulheres e relativamente à remuneração base mínima mais 78,16€.

Organismo	Remuneração Máxima		Remuneração Máxima (Média)	Remuneração Mínima		Remuneração Mínima (Média)
	H	M		H	M	
ANPC	6 974,59 €	3 569,87 €	5 272,23 €	557,00 €	557,00 €	557,00 €
ANSR	4 512,09 €	3 298,46 €	3 905,28 €	683,13 €	635,07 €	659,10 €
GNR	5 859,93 €	3 415,64 €	4 637,79 €	557,00 €	557,00 €	557,00 €
IGAI	6 755,23 €	7 349,46 €	7 052,35 €	557,00 €	557,00 €	557,00 €
PSP	5 859,93 €	3 656,00 €	4 757,97 €	205,65 €	209,40 €	207,53 €
SEF	4 512,06 €	3 696,60 €	4 104,33 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
SGAI	4 512,09 €	3 757,76 €	4 134,93 €	557,00 €	557,00 €	557,00 €
SSGNR	3 158,18 €	2 540,27 €	2 849,23 €	683,13 €	24,00 €	353,57 €
SSPSP	4 837,19 €	2 808,67 €	3 822,93 €	683,13 €	683,13 €	683,13 €
SSPSP/CP	1 922,42 €	1 658,19 €	1 790,31 €	1 093,31 €	1 093,31 €	1 093,31 €
Média	4 890,37 €	3 575,09 €	4 232,73 €	619,59 €	541,43 €	580,51 €

Quadro 18 – Remunerações Médias Mensais por Organismo e Género – 2017

A IGAI é o organismo da Administração Interna, em média, com remunerações máximas mais elevadas, sendo superior em 5.691,27€ à remuneração máxima mais baixa, auferida em média no SSPSP/CP. Refira-se, que as remunerações da IGAI se justificam pelo facto de alguns dos seus recursos humanos serem magistrados.

Os SSGNR é o organismo da Administração Interna com a remuneração mínima mais baixa, sendo inferior em 1.069,61€ à remuneração mínima menos baixa, auferida em média nos SSGNR. Por outro lado, esta análise poderá ser objecto de revisão visto não se deterem os valores da remuneração mínima média do SEF.

Organismo	Remuneração Máxima (Média)	Remuneração Mínima (Média)
ANPC	5 272,23 €	557,00 €
ANSR	3 905,28 €	659,10 €
GNR	4 637,79 €	557,00 €
IGAI	7 052,35 €	557,00 €
PSP	4 757,97 €	207,53 €
SEF	4 104,33 €	0,00 €
SGAI	4 134,93 €	557,00 €
SSGNR	2 849,23 €	353,57 €
SSPSP	3 822,93 €	683,13 €
SSPSP/CP	1 790,31 €	1 093,31 €

Quadro 19 – Remunerações Médias (Máxima e Mínima), por Organismo e Género – 2017

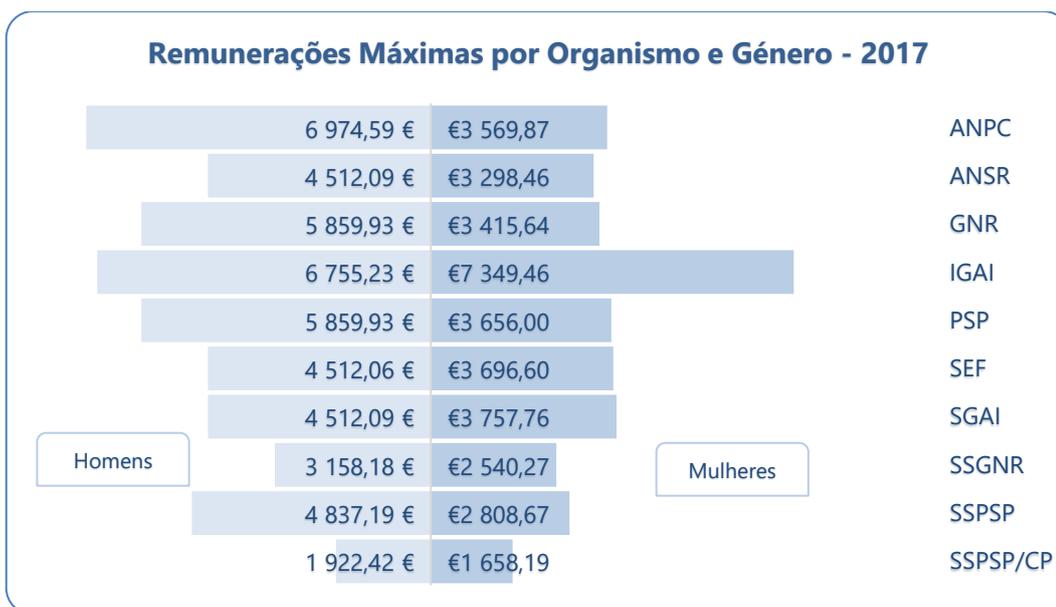


Fig. 49 – Remunerações Máximas por Organismo e Género – 2017

A representação acima confirma que, exceptuando no caso da IGAI, as remunerações máximas são auferidas por trabalhadores do sexo masculino, enquanto a representação abaixo evidencia uma certa homogeneização das remunerações mínimas entre ambos os sexos, persistindo ainda assim a tendência em alguns organismos de as remunerações mínimas mais baixas serem auferidas por trabalhadoras (vide casos da ANSR, IGAI e SSGNR), sendo que esta tendência é contrariada na PSP. Ainda assim, verifica-se que é nas remunerações mínimas que há um maior equilíbrio entre os trabalhadores e as trabalhadoras da Administração Interna.

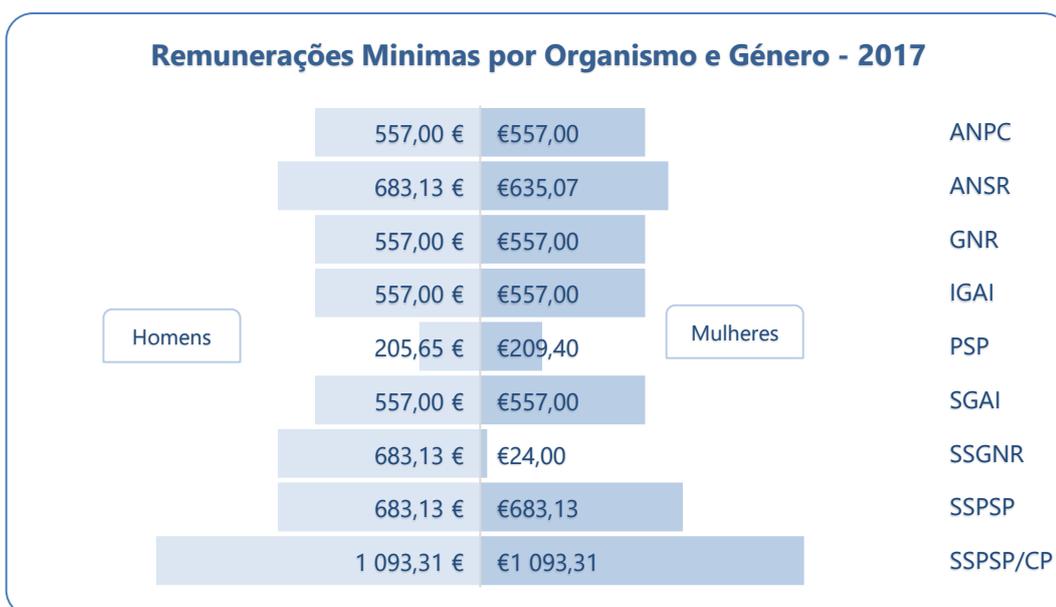


Fig. 50 – Remunerações Mínimas por Organismo e Género – 2017

PARTE III – Análise Comparativa dos Principais Indicadores – 2016 versus 2017

3.1. Análise Comparativa dos Efetivos por Cargo/Categoria – 2016 versus 2017

Categorias	2016	2017	Varição
Assistente Operacional	529	496	↓
Assistente Técnico	762	822	↑
Dirigente Intermédio de 1.º grau	162	72	↓
Dirigente Intermédio de 2º grau	58	98	↑
Dirigente Superior de 1º grau	6	6	✓
Dirigente Superior de 2º grau	18	16	↓
Docente Ensino Universitário	30	28	↓
Educador de Infância e Docente do Ensino Básico e Secundário	11	11	✓
Enfermeiro	1	1	✓
(FA) Oficial	24	24	✓
(FA) Sargento	6	7	↑
(GNR) Guarda	19204	19090	↓
(GNR) Oficial	805	825	↑
(GNR) Sargento	2646	2559	↓
Informático	96	94	↓
Médico	22	21	↓
Outro Pessoal de Segurança	314	308	↓
Pessoal de Inspeção	9	12	↑
(PSP) Agente	17710	17121	↓
(PSP) Chefe de Polícia	2392	2319	↓
(PSP) Oficial	924	861	↓
Serviço Estrangeiros Fronteiras	821	813	↓
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	7	7	✓
Técnico Superior	331	477	↑
Total	46888	46088	↓

Quadro 20 – Análise Comparativa Efetivos por Cargo/Categoria – 2016 versus 2017

3.2. Análise Comparativa dos Efetivos por Organismo – 2016 versus 2017

Organismo	2016	2017	Varição
ANPC	149	235	↑
ANSR	91	101	↑
GNR	23331	23118	↓
IGAI	36	40	↑
PSP	21617	20890	↓
SEF	1306	1334	↑
SGAI	194	204	↑
SSGNR	112	118	↑
SSPSP	46	42	↓
SSPSP/CP	6	6	✓
Total	46888	46088	↓

Quadro 21 – Análise Comparativa Efetivos por Organismo – 2016 versus 2017

3.3. Análise Comparativa dos 11 principais indicadores – 2016 versus 2017

Indicadores de Recursos Humanos		Resultados 2016	Resultados 2017	Varição
Escalão Médio de Idades	Mediana dos Escalões de Idades	60-64 anos 6,02%	55-59 anos 6,03%	↓
Escalão Médio de Antiguidade	Mediana dos Escalões de Antiguidade	35-39 anos 11,61%	35-39 anos 11,52%	✓
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u> Total de Efetivos	X 100 0,88	1,03	↑
Taxa de Assistentes Técnicos	<u>Total Pessoal Assistente Técnico</u> Total de Efetivos	X 100 1,75	1,78	↑
Taxa de Assistentes Operacionais	<u>Total Pessoal Assistente Operacional</u> Total de Efetivos	X 100 1,13	1,08	↓
Taxa de Feminização	<u>Total Efetivos Femininos</u> Total de Efetivos	X 100 10,32	10,53	↑
Taxa de Feminização Dirigente	<u>Total Efetivos Femininos Dirigentes</u> Total de Efetivos	X 100 0,13	0,15	↑
Taxa de Enquadramento	<u>Total Dirigentes</u> Total de Efetivos	X 100 0,39	0,42	↑
Taxa de Emprego Jovem	<u>Somatório dos Efetivos idade <30</u> Total de Efetivos	X 100 12,11	10,16	↓
Taxa de Envelhecimento	<u>Somatório dos Efetivos idade =>55</u> Total de Efetivos	X 100 6,89	8,34	↑
Taxa de Habilitação Superior	<u>Total Bach+Lic+Mest+Dout</u> Total de Efetivos	X 100 9,76	10,06	↑
Taxa de Habilitação Secundária	<u>Total Habilitações do 11º ao 12º ano</u> Total de Efetivos	X 100 57,04	58,06	↑
Taxa de Habilitação Básica	<u>Total Habilitações =< 9º ano</u> Total de Efetivos	X 100 33,20	31,85	↓
Taxa de Admissão	<u>Total de Admissões</u> Total de Efetivos	X 100 5,02	4,38	↓
Taxa de Saídas	<u>Total de Saídas</u> Total de Efetivos	X 100 0,45	2,58	↑
Índice de Absentismo	<u>Total de Dias de Ausência</u> Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (253) x total efetivos)	X 100 6,94	7,41	↑
Leque Salarial Ilíquido	<u>Maior Venc. Base Ilíquido</u>	306,23 €	306,23 €	✓
	<u>Menor Venc. Base Ilíquido</u>			

Quadro 22 – Análise Comparativa dos 11 principais indicadores – 2016 versus 2017

PARTE IV – Medidas Implementadas com Impacto na Igualdade de Género em 2017

4. Medidas Implementadas com Impacto na Igualdade de Género em 2017

Como notas prévias, importa realçar que em 2017:

- i. As medidas/iniciativas no domínio da Igualdade de Género foram realizadas por ação dos serviços, conforme se demonstra no ponto seguinte.
- ii. Realizou-se reunião com o grupo intra-MAI sobre a problemática da Igualdade de Género, tendo sido elaborada uma proposta de guião/despacho orientador em domínios como a linguagem inclusiva e a desagregação de estatísticas, contudo importa dar sequência a esta iniciativa.
- iii. Instrumentos como os Planos de Actividades, os QUAR, os Relatórios de Actividades, os Balanços Sociais e outros relatórios sectoriais ou ainda os contributos da Administração Interna para o Relatório Anual de Segurança Interna (RASI) além do uso da linguagem inclusiva também aprofundaram a desagregação de género ao nível estatístico, como este Balanço Social Consolidado faz prova.

4.1. Medidas Implementadas

Organismo	Medidas Implementadas
ANPC	<p>☰ Continuidade da promoção de adoção da linguagem inclusiva (de género) na documentação oficial;</p> <p>☰ Autorização dos 14 pedidos de jornada contínua, como medida promotora da conciliação da vida profissional e familiar / pessoal.</p>
GNR	<p>☰ A GNR integrou tanto no Plano como no seu Relatório de Actividades de 2017 ações relativas à Igualdade de Género, essencialmente “voltadas para fora” e não “para dentro” (para a promoção da Igualdade de Género ao nível dos seus efetivos). São exemplos dessas iniciativas as ações de sensibilização e informação para a temática da violência doméstica e de género, no quadro do <i>cyberbullying</i>.</p> <p>☰ Não tendo a escolha sido operada por razão de género, parece ser de evidenciar o destacamento da capitã Ana Lopes, como Comandante de uma força da GNR na missão Frontex, na Grécia.</p>

A recolha de informação, ora exposta, ao nível da monitorização do que possa ter sido realizado em 2017 poderá não corresponder inteiramente ao sucedido. Assim, apesar de não serem evidenciadas ações no domínio da Igualdade de Género por parte dos restantes organismos da Administração Interna, tal não deve ser entendido como correspondendo à ausência de iniciativas por parte daqueles.

4.2. A Questão de Género nas Forças de Segurança

Os dados aqui apresentados evidenciam que os efetivos afetos às Forças de Segurança se cifram em 95,5% de todo o efetivo da Administração Interna pelo que importa o estudo comparativo com outras realidades. Para o efeito recolheram-se e abaixo compararam-se dados relativos a forças de segurança do espaço da União Europeia, tendo como instrumento de comparação dados compilados pelos serviços da EUCPN (European Crime Prevention Network) fornecidos originalmente por algumas das forças de segurança dos diversos membros integrantes do espaço europeu.

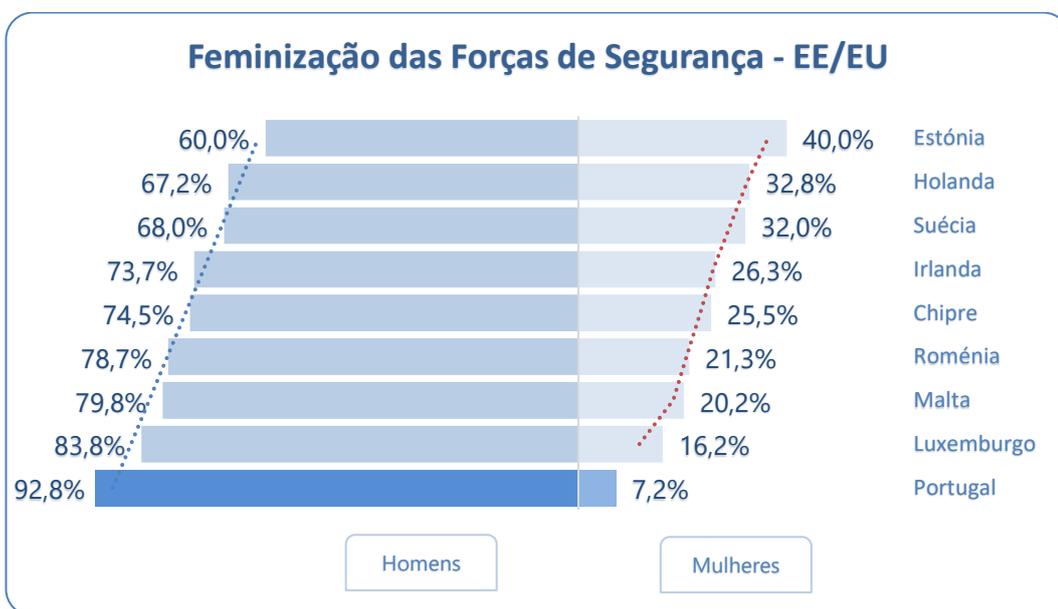


Fig. 51 – Feminização das Forças de Segurança – EE/EU versus Portugal, em 2017

Constata-se, também, um enorme desequilíbrio na distribuição dos trabalhadores por género, sendo que os homens representam 89,47% do efetivo e as mulheres 10,53%. As categorias onde existem mais mulheres que homens são as de “Educação Infância e Docente do Ensino Básico e Secundário”, “Assistente Operacional”, “Assistente Técnico”, “Técnico Superior”, “Enfermeiro” e de “Técnico Diagnóstico e Terapêutica”.

Apesar, de nos últimos anos se ter verificado uma maior taxa de feminização no MAI, existe ainda a necessidade e o potencial para criar uma maior equidade de género, especialmente nas Forças de Segurança, mas também, por exemplo, nos cargos de Direção Superior em que em 192 dirigentes só 68 são mulheres, sem prejuízo de se registar uma tendência para equilíbrio no caso dos Dirigentes Intermédios de 2º grau (50 homens para 48 mulheres).



REPÚBLICA
PORTUGUESA

GABINETE DO MINISTRO
DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Despacho

Relativamente ao proposto pelo Secretário-Geral da Administração Interna relativamente ao Balanço Social Consolidado do MAI/2017:

- 1 - Concordo com o proposto na Informação n.º 4171012018/SGMAI, de 20 de dezembro de 2018;
- 2 - Determino a publicação do Balanço Social Consolidado do MAI/2017 na página *internet* da Secretaria-Geral e o seu envio às diversas entidades da área governativa da Administração Interna.

Lisboa, 25 de janeiro de 2019.

O Ministro da Administração Interna,

(Eduardo Cabrita)

Balanço Social Consolidado Administração Interna 2017

