



# BS

**Balanço Social**

**2020**

**Ficha técnica:**

**Título:**

**Balanço Social 2020**

**Propriedade e Edição:**

Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna

Rua de São Mamede, n.º 23

1100-553 LISBOA

Tel: 213 409 000

[www.SGMAI.mai.gov.pt](http://www.SGMAI.mai.gov.pt) | [sec.geral.mai@SGMAI.mai.gov.pt](mailto:sec.geral.mai@SGMAI.mai.gov.pt)

**Elaborado por:**

Direção de Serviços Planeamento, Controlo e Recursos Humanos (DSPCRH) / Divisão de Gestão de Pessoal (DGP)

**Tratamento de dados, conceção, composição e grafismo:**

Direção de Serviços Planeamento, Controlo e Recursos Humanos (DSPCRH)/ Divisão de Gestão de Pessoal (DGP)

**Capa:**

Direção de Serviços Planeamento, Controlo e Recursos Humanos (DSPCRH)/ Divisão de Gestão de Pessoal (DGP)

**Março, 2021**

## Índice

1.	Introdução .....	1
1.1.	Secretaria-Geral .....	2
2.	Recursos humanos da SGMAI .....	5
2.1.	Evolução do número de trabalhadores .....	5
2.2.	Evolução do número de trabalhadores por ano .....	6
2.3.	Caracterização dos trabalhadores .....	7
2.3.1.	Trabalhadores segundo o género .....	7
2.3.2.	Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação .....	8
2.3.3.	Trabalhadores por cargo e carreira .....	9
2.3.4.	Estrutura Etária .....	10
2.3.5.	Antiguidade na Função Pública .....	11
2.3.6.	Caracterização segundo a estrutura habilitacional .....	12
2.3.7.	Trabalhadores portadores de deficiência .....	13
2.4.	Movimentos de trabalhadores .....	13
2.4.1.	Admissão/Regresso de Trabalhadores .....	13
2.4.2.	Saída de Trabalhadores .....	14
2.4.3.	Alteração de situação de trabalhadores .....	15
2.5.	Modalidades de horário .....	15
2.6.	Assiduidade .....	16
2.6.1.	Absentismo .....	16
2.7.	Formação .....	17
2.7.1.	Evolução da formação SGMAI .....	19
3.	Encargos com pessoal .....	20
3.1.	Estrutura remuneratória .....	20
3.2.	Total de encargos .....	22
4.	Indicadores de Gestão .....	23
5.	Análise global .....	24

## Índice de Quadros

Quadro 1 – Síntese do mapa de pessoal da SGMAl para 2020.....	5
Quadro 2 – Formação realizada em 2020.....	18
Quadro 3 – Participações por duração das Ações de Formação.....	18
Quadro 4 – Participações por género nas Ações de Formação.....	18
Quadro 5 – Evolução do n.º de ações de formação interna: 2018, 2019 e 2020.....	19
Quadro 6 – Evolução da formação externa: 2018, 2019 e 2020.....	19
Quadro 7 - Indicadores 2016/2020.....	23

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Evolução do nº de trabalhadores por ano.....	6
Gráfico 2 - Crescimento do nº de trabalhadores por Carreira.....	6
Gráfico 3 - Análise comparativa da evolução do Nº de trabalhadores por UO.....	7
Gráfico 4 - Evolução dos trabalhadores segundo o género e por ano.....	7
Gráfico 5 - Trabalhadores por Modalidade de Vinculação.....	8
Gráfico 6 - Trabalhadores por Cargo/Carreira 2020.....	9
Gráfico 7 - Evolução de Trabalhadores por cargo/categoria 2016-2020.....	10
Gráfico 8 - Estrutura Etária efetivos.....	10
Gráfico 9 - Antiguidade na Função Pública.....	11
Gráfico 10 - Antiguidade na Função Pública por Género.....	11
Gráfico 11 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade.....	12
Gráfico 12 - Caracterização das Admissões/Regresso dos trabalhadores.....	13
Gráfico 13 - Caracterização das Admissões/Regressos por Carreira.....	14
Gráfico 14 - Caracterização das saídas de trabalhadores por género.....	14
Gráfico 15 - Modalidade de Horário.....	15
Gráfico 16 - Análise da evolução/variação da Taxa de absentismo.....	16
Gráfico 17 - Absentismo.....	17
Gráfico 18 - Escalões Remuneratórios (FI).....	21
Gráfico 19 - Escalões Remuneratórios (%).....	21
Gráfico 20 - Remunerações Máximas e Mínimas por Género em dezembro de 2020.....	21
Gráfico 21 - Encargos com Pessoal (%).....	22
Gráfico 22 - Distribuição dos suplementos remuneratórios (%).....	22

## 1. Introdução

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão. A análise dos indicadores aferidos com base neste instrumento permite caracterizar os recursos humanos da organização, tendo no caso presente como referência 31 de dezembro de 2020, e viabilizar uma gestão mais racional dos recursos disponíveis.

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.

Este reporte da evolução dos recursos humanos é cada vez mais crítico especialmente num ano em que a “normalidade” foi posta em causa e obrigou as organizações a recriarem-se e readaptarem-se de forma constante e em que o teletrabalho passou a ser uma realidade, que na maioria das organizações públicas não existia, o que obrigou a preparar as equipas para se adaptarem a novas ferramentas e novas formas de trabalhar e interagir. Na SGMAI o balanço é muito positivo, dada a forma como as equipas reagiram ao cenário de pandemia adaptando-se muito rapidamente ao novo contexto e mantendo sempre o empenho, foco e determinação sem perdas de produtividades.

Esta experiência “forçada” vai implicar um repensar do modo como se trabalha e de como se poderá promover de forma efetiva a interligação entre trabalho e família, dando maior liberdade aos colaboradores para organizarem a sua vida e conjugarem os seus diferentes interesses pessoais e profissionais.

## 1.1. Secretaria-Geral

A SGMAI é um organismo com uma dupla vertente de serviço, atuando como prestadora, com maior ou menor extensão, de serviços técnicos, comuns e transversais, aos serviços e organismos da Administração Interna e, igualmente, na sua dimensão virada para o exterior, quer num quadro macro relativo, entre outros, à Administração Eleitoral, às Relações Internacionais, à Gestão dos Fundos Comunitários quer no conhecimento relacionado com os grandes projetos levados a cabo nas áreas das Tecnologias da Informação e da Comunicação e ainda, num âmbito mais micro, como sejam, designadamente, os processos de autorização de modalidades afins de jogos de fortuna ou azar, ou de autorização para a angariação de receitas a nível do território continental.

### MISSÃO, VISÃO E VALORES

#### Missão

A SGMAI é uma organização da administração direta do Estado que procura garantir a concentração de funções técnico-administrativas e a respetiva normalização de processos nos serviços e organismos da AI.

#### Visão

A SGMAI pretende ser um serviço da AI que sustenta a sua atividade na satisfação das necessidades e expectativas das partes interessadas e no respeito pelos princípios éticos próprios da Administração Pública.

#### Valores

**Qualidade:** Antecipar as necessidades e expectativas das partes interessadas na organização e oferecer continuamente uma prestação de serviço que prossiga esse objetivo;

**Inovação:** Incentivar a iniciativa individual e de equipa na exploração de soluções adaptadas aos sistemáticos desafios, valorizando, nomeadamente, as propostas de novos métodos de trabalho, abordagens e metodologias;

**Profissionalismo:** Enquadrar as práticas, os comportamentos e atitudes nas normas estabelecidas, cultivando o rigor e a objetividade no contexto organizacional;

**Conciliação:** Valorizar as pessoas e a sua qualidade de vida na organização em linha com a vertente individual e familiar;

**Sustentabilidade:** Assegurar o equilíbrio das contas públicas e respeitar a sociedade e o ambiente

## **ATRIBUIÇÕES**

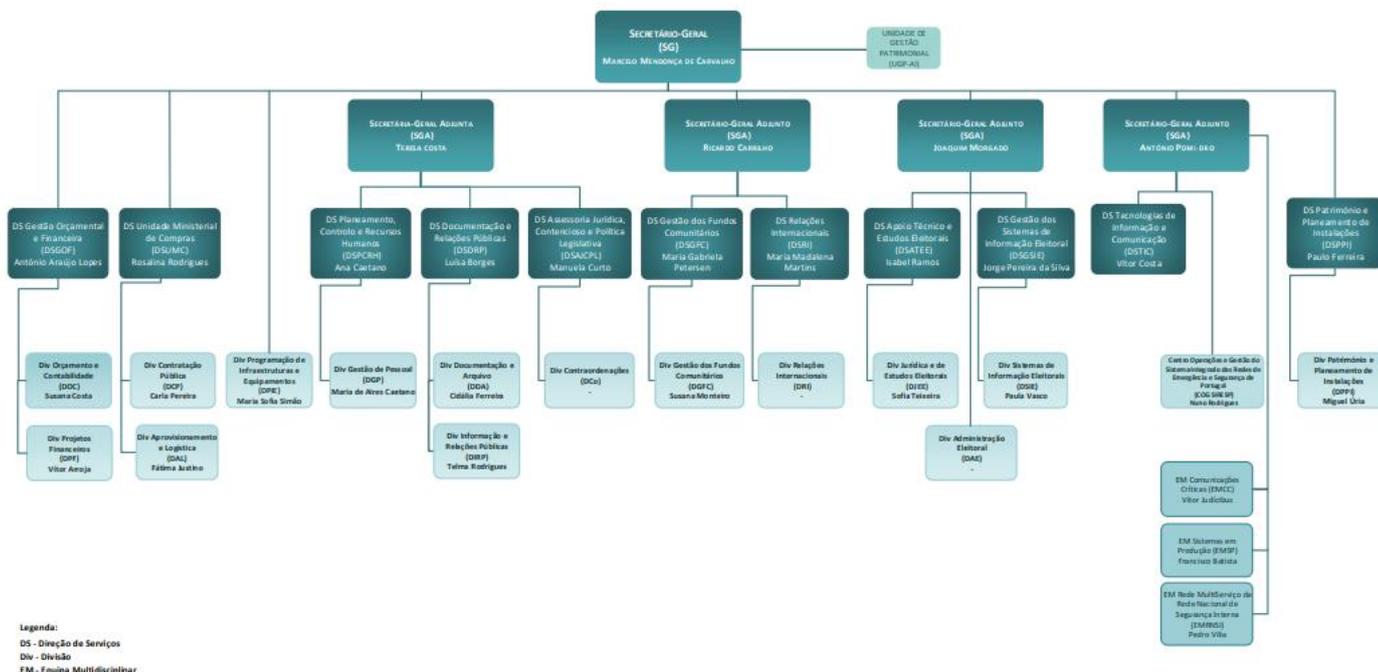
Nos termos do seu diploma orgânica e com a estrutura formal definida, a SGMAI prossegue um conjunto alargado de atribuições, no âmbito da área governativa da Administração Interna, das quais se destacam, a título de exemplo:

- Acompanhamento, avaliação e controlo das atividades financeira e orçamental das entidades, serviços e organismos;
- Prestação de serviços comuns no quadro do exercício de funções transversais;
- Elaborar anualmente o Plano de Compras do Ministério (PCM), procedendo, junto dos serviços e organismos da AI, ao levantamento e à agregação de necessidades de bens e serviços;
- Apoio à gestão eficiente dos recursos dos serviços, sem prejuízo das competências legais dos respetivos dirigentes;
- Conceção, instrução, acompanhamento, preparação, programação e execução nacional, anual e plurianual, das candidaturas a financiamento relativamente a fundos comunitários e outros financiamentos internacionais;
- Apoio administrativo e logístico integral, bem como, gestão administrativa do património afeto aos gabinetes dos membros do Governo, às comissões, grupos de trabalho e outros organismos sem estrutura administrativa própria;
- Planeamento estratégico e de apoio na formulação de políticas, incluindo a área legislativa;
- Relações Internacionais, sem prejuízo das competências próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros e de acordo com os objetivos definidos para a política externa portuguesa;
- Administração Eleitoral;
- Gestão dos sistemas de informação e de comunicação;
- Produção de estatísticas e estudos ao nível dos programas especiais que tem como grupo alvo as vítimas mais vulneráveis;
- Funções de planeamento, gestão, execução e monitorização de todos os projetos incluídos na Lei de Programação de Infraestruturas e Equipamentos das Forças e Serviços de Segurança.

Para assegurar a prossecução das suas atribuições, a SGMAI promove formas alargadas de parceria e de cooperação com outras entidades, nacionais e estrangeiras, designadamente com universidades e centros de investigação.

## ORGANIZAÇÃO

A SGMAI, é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, cuja organização interna obedece a um modelo de estrutura hierarquizada, constituída por 11 unidades orgânicas nucleares, 16 unidades orgânicas flexíveis e 3 equipas multidisciplinares, coordenadas por Diretores de Serviço, Chefes de Divisão e Chefes de Equipa. A estrutura orgânica encontra-se representada no seguinte organograma:



## 2. Recursos humanos da SGMAI

### 2.1. Evolução do número de trabalhadores

Atendendo ao planeamento do efetivo para 2020, o mapa de pessoal da SGMAI para esse ano contemplou 287 postos de trabalho (número de postos considerados necessários à prossecução das suas atribuições), apresentando uma variação de mais 1,4% relativamente a 2019, distribuídos da seguinte forma pelas diferentes Unidades Orgânicas (UO's):

**Quadro 1 – Síntese do mapa de pessoal da SGMAI para 2020**

Carreiras	Direção Superior	Direção Intermédia	Técnico Superior (TS)	Consultores	Informáticos	Assistente Técnico (AT)	Assistente Operacional (AO)	Total RH por UO
Direção	5		2	4		7	7	23
DSGMAIOF		3	12			9	1	25
DSUMC		3	9			9	2	23
DSPCRH		2	11			12	2	27
DSDRP		3	13			13	8	37
DSAJCPL		2	18			6	1	27
DSGMAIFC		2	18			2	1	23
DSRI		2	21			1		24
DSATEE		2	6			2		10
DSGMAISIE		2	1		5	5		13
DAE		1	2			7	3	13
DSPPI		2	18			2		22
DPIE		1						1
DSTIC		2			11	2	1	16
Eq.Multidis.		3						3
<b>Total de RH</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>131</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>75</b>	<b>26</b>	<b>287</b>

Não obstante os 287 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, no início do ano encontravam-se em exercício de funções a 31 de dezembro de 2020, 203 trabalhadores.

## 2.2. Evolução do número de trabalhadores por ano

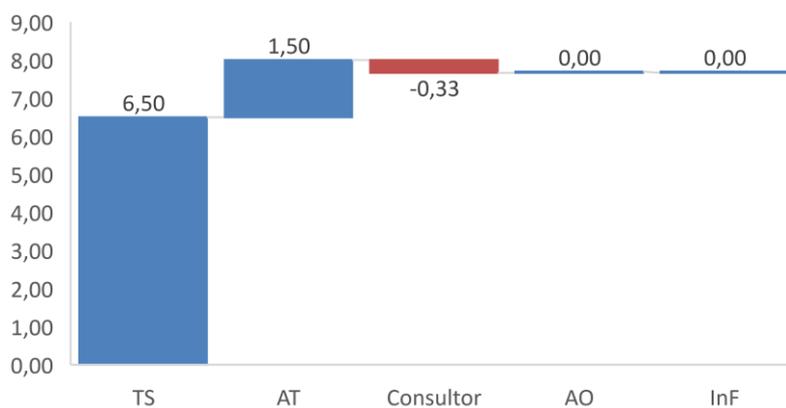
O gráfico 1, espelha a evolução do número de trabalhadores no mapa de pessoal da SGMAI nos últimos 6 anos, o que permite verificar que a curva tem sofridos aumentos e reduções de um ano para o outro, verificando-se globalmente, em média uma variação nos últimos 6 anos, de 1,7.

**Gráfico 1 - Evolução do nº de trabalhadores por ano**



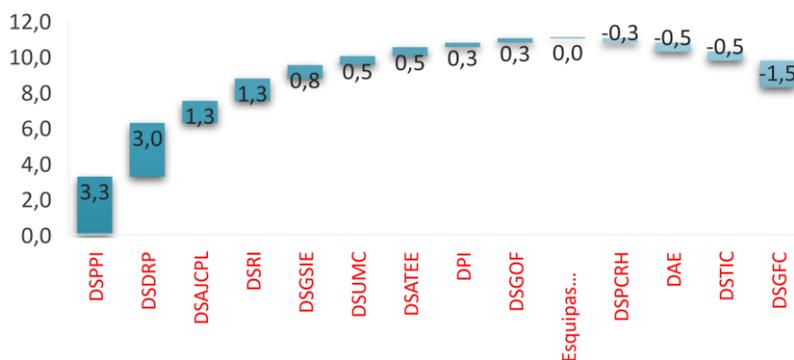
Verifica-se, também, que a categoria com um maior crescimento médio é a de Técnico Superior, o que se justifica pela necessidade de recursos especializados, associados não só à complexidade das competências atribuídas à Organização, mas também, ao elevado volume de trabalho. Esta complexidade de competências, bem como, a sua abrangência explica a dificuldade de recrutamento que se verifica desde 2017, tanto através de recurso a procedimento concursal como através da figura da mobilidade, o que explica também, o número de lugares a prover.

**Gráfico 2 - Crescimento do nº de trabalhadores por Carreira**



Assim, nestes últimos 6 anos a média de crescimentos das diferentes UO's foi de 8,5, sendo que as UO que em média cresceram mais foram a DSDRP, a DSAJCPL e a DSRI, e as que cresceram menos em média foram a DSGFC, a DAE, a DSTIC e a DSPCRH.

**Gráfico 3 - Análise comparativa da evolução do Nº de trabalhadores por UO**



### 2.3. Caracterização dos trabalhadores

#### 2.3.1. Trabalhadores segundo o género

O Gráfico 4, apresenta a evolução dos trabalhadores efetivos da SGMAI, segundo o género e por ano, nos últimos cinco anos.

**Gráfico 4 - Evolução dos trabalhadores segundo o género e por ano**



Constata-se que, apesar de haver um acréscimo no número de trabalhadores de ambos os sexos, desde 2016, esta tendência alterou-se em 2020, existindo uma diminuição de 6 trabalhadores em relação a 2019, que se espelhou de igual modo em ambos os sexos, com menos 5 trabalhadores do sexo feminino e 1 do sexo masculino.

Em 2020 o género feminino representa 69 % do universo total de trabalhadores da SGMAI, com 140 trabalhadoras e o género masculino representa 31 % do total, com 63 trabalhadores. Assim, a taxa média de feminização da SGMAI é de 68,9%.

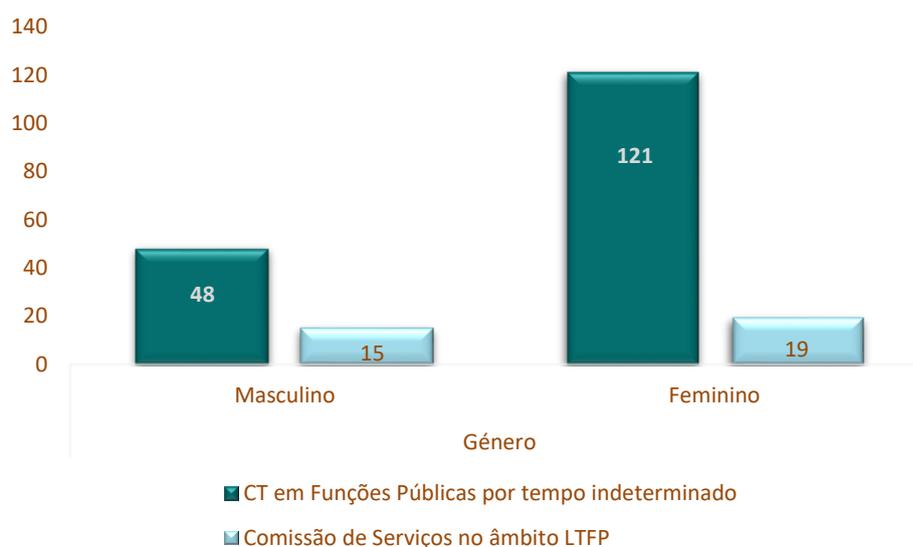
#### Taxa de Feminização

Anos	2016	2017	2018	2019	2020
Taxa de Feminização (%)	70,1	69,6	70,0	70,3	69

#### 2.3.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação

No que concerne à caracterização dos trabalhadores segundo a modalidade de vinculação ao serviço, o Gráfico 5 permite-nos verificar que, à semelhança do ano transato, a modalidade de vinculação predominante é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, correspondendo a 83,3 % do total do efetivo da SGMAI, sendo que os restantes 16,7 %, dizem respeito ao pessoal em exercício de funções dirigentes, encontrando-se em comissão de serviço no âmbito da LVCR.

**Gráfico 5 - Trabalhadores por Modalidade de Vinculação**

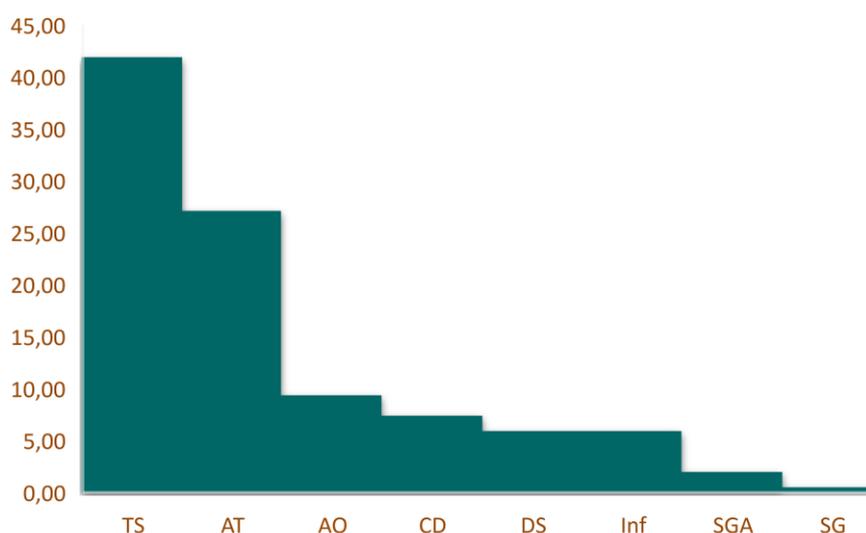


Em termos percentuais, os valores de 2020 apresentam um decréscimo de 1,9 % relativamente a 2019 em relação aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, traduzindo-se em menos 4 trabalhadores, esta tendência também se verifica, no número de trabalhadores em comissão de serviço no âmbito da LVCR, que apresenta uma diminuição em termos percentuais de 0,9 %, o que se traduz em menos 2 trabalhadores.

### 2.3.3. Trabalhadores por cargo e carreira

Os gráficos seguintes (Gráfico 6 e 7), apresentam a caracterização dos trabalhadores em exercício de funções segundo o cargo/carreira em que se encontram integrados, nomeadamente: o Gráfico 6 espelha a divisão dos trabalhadores por cargo/carreira em 2020; e o por sua vez, no Gráfico 7, efetua-se uma comparação do número de trabalhadores integrados em carreiras, nos últimos 5 anos.

**Gráfico 6 - Trabalhadores por Cargo/Carreira 2020**

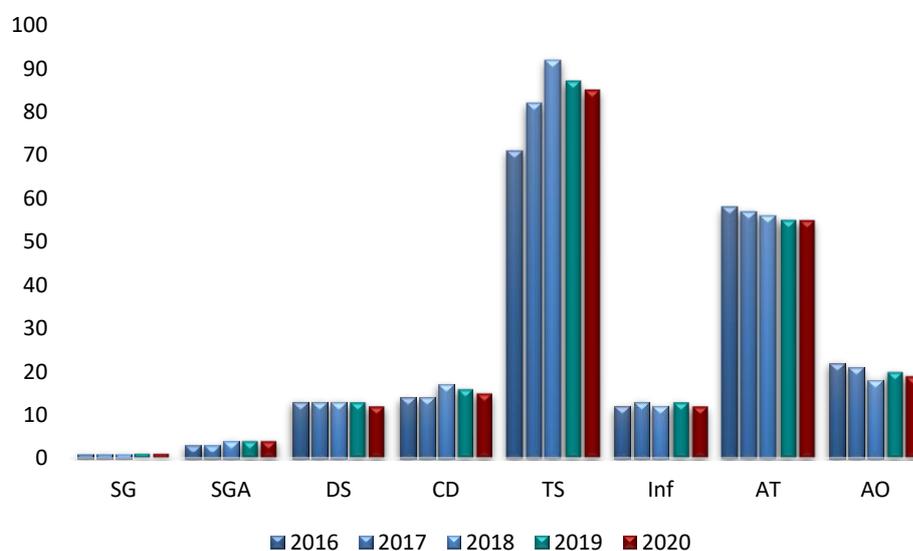


Relativamente à caracterização dos efetivos por cargo/carreira, verifica-se que as carreiras que registam o maior número de trabalhadores em 2020 são as de Técnico Superior e de Assistente Técnico, que representam, respetivamente, 41,87 % e 27,9 % do total de trabalhadores em exercício de funções na SGMAI.

Comparativamente com os cinco anos anteriores, Gráfico 7, podemos verificar que existe um aumento da representatividade dos Técnicos Superiores, e uma redução da representatividade nos Assistentes Técnicos e um ligeiro aumento dos Assistentes Operacionais, todavia a evolução dos cargos/carreiras na SGMAI, tem-se mantido bastante constante, não se verificando subidas ou descidas bruscas no nº de trabalhadores que as integram.

Importa salientar, no entanto que o facto de o número de Técnicos Superiores ter uma maior representatividade contribui para que a SGMAI tenha um índice de tecnicidade, de 41,9%.

**Gráfico 7 - Evolução de Trabalhadores por cargo/categoria 2016-2020**

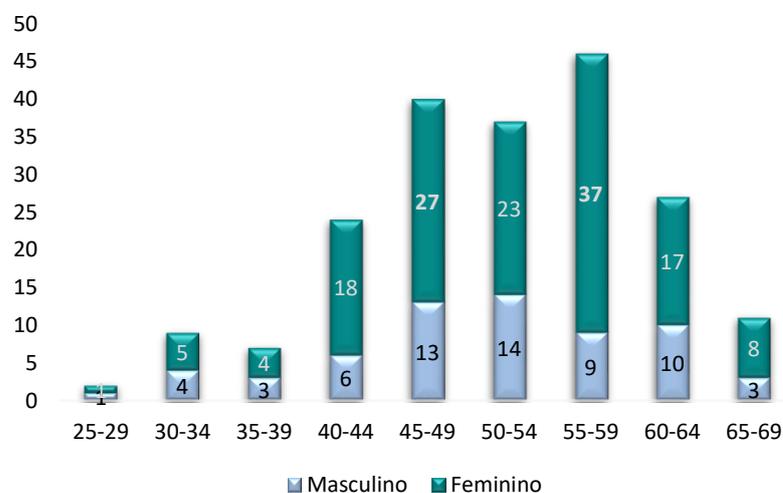


#### 2.3.4. Estrutura Etária

No que concerne à caracterização dos efetivos da SGMAI, atendendo ao seu nível etário, pode verificar-se, pelo Gráfico 8, que apenas 2 trabalhadores se encontram no intervalo de idades 25 aos 29 anos, o que corresponde a 1 % do total de efetivos, sendo que, no extremo oposto, com mais de 54 anos, encontram-se 84 trabalhadores o que correspondente a 41 % do total de efetivos.

O Nível Etário Médio é de 51 anos, valor ligeiramente superior ao verificado em 2019 (50 anos).

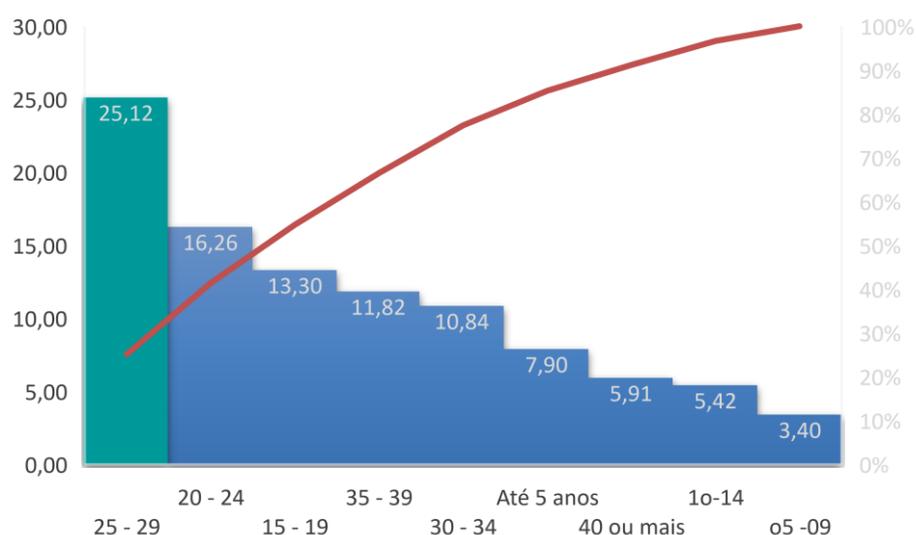
**Gráfico 8 - Estrutura Etária efetivos**



### 2.3.5. Antiguidade na Função Pública

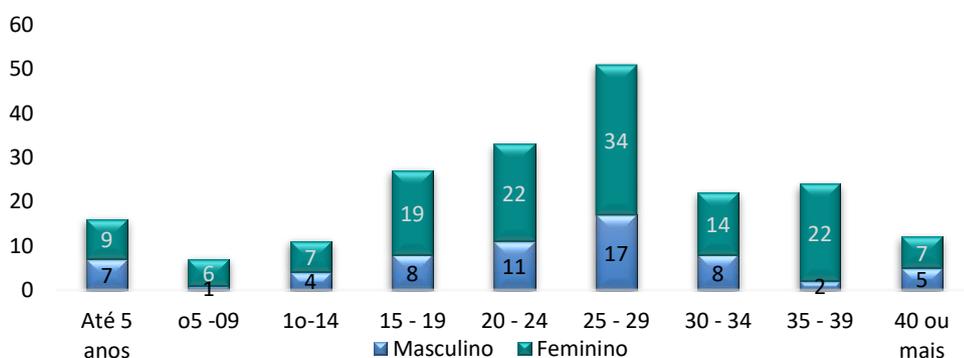
Relativamente à antiguidade na função pública, pode constatar-se, pelo Gráfico 9, que 25,1% (51) dos trabalhadores detêm uma antiguidade entre os 25 e os 29 anos. Em 2020, continua-se a verificar o impacto na antiguidade da integração de trabalhadores na SGMAI, ao abrigo do PREVPAP, ou seja, 11,3% (23) dos trabalhadores detêm uma antiguidade no intervalo até 5 anos e os 9 anos, verificando-se relativamente a 2019, um decréscimo de 2%, o que se ficou a dever à saída de alguns desses recursos.

**Gráfico 9 - Antiguidade na Função Pública**



Para além destes, os intervalos onde se registam maior número de trabalhadores são os de 20-24 anos e de 15 a 19 anos de antiguidade, onde se encontram respetivamente 51 e 33 trabalhadores, o que correspondendo a 16,26% e 13,3% do total de trabalhadores.

**Gráfico 10 - Antiguidade na Função Pública por Género**



Comparando os dois géneros, verifica-se que as mulheres apresentam um Nível de Antiguidade Médio de 23 anos, valor superior ao dos homens que se situa nos 22 anos

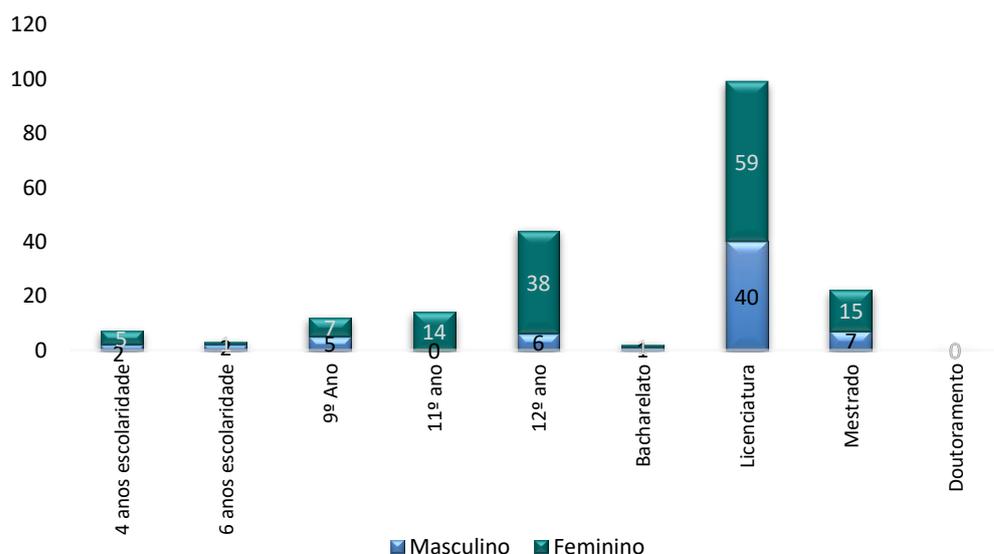
Em termos globais, o Nível de Antiguidade Médio na Função Pública é de 24 anos, valor igual ao verificado em 2019.

### 2.3.6. Caracterização segundo a estrutura habilitacional

No que respeita à caracterização dos trabalhadores da SGMAI segundo as respetivas habilitações literárias, verifica-se (Gráfico 11) que a maioria dos trabalhadores são detentores de licenciatura, sendo este o nível habilitacional com maior representatividade (47,4 %).

Este valor, face a 2019, reflete uma diminuição em cerca de 4% de trabalhadores, o que é explicado pelo facto de o número de efetivos ser menor em 2020, e também, porque os movimentos de saída têm maior expressão na carreira dos técnicos superiores, no entanto o número de trabalhadores com mestrado aumentou o que confirma a tendência que se verifica desde 2019

**Gráfico 11 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade**



Na análise do gráfico 11, podemos igualmente, constatar que o número de trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade é de 44, representando 21,67 % da estrutura habilitacional da SGMAI. Permite-nos, ainda, verificar que 14 trabalhadores da SGMAI possuem um nível habilitacional igual ao 11º ano de escolaridade (6,89).

Nesta análise, importa salientar que a Taxa de Formação Superior (TFS) em 2020, cifrou-se nos 60,59 %.

### 2.3.7. Trabalhadores portadores de deficiência

Em 2020, registaram-se 6 trabalhadores portadores de deficiência em exercício de funções na SGMAI, os quais representam 2,95 % do total de efetivos. Desses 6, 5 são do género feminino e 1 do género masculino.

### 2.4. Movimentos de trabalhadores

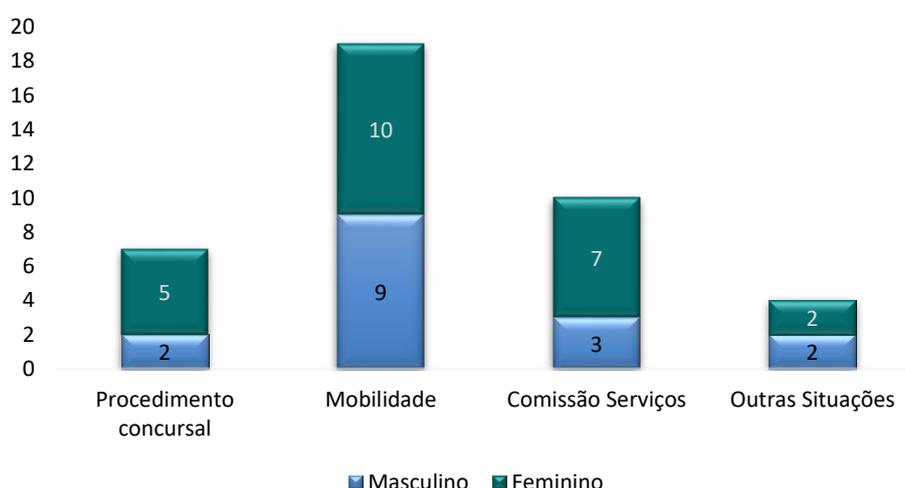
Durante o ano de 2020, verificaram-se 40 entradas e 46 saídas de trabalhadores, perfazendo um total de 203 trabalhadores em exercício de funções na SGMAI, a 31 de dezembro.

#### 2.4.1. Admissão/Regresso de Trabalhadores

Tal como referido anteriormente, durante o ano registaram-se 40 entradas, mais 7 do que as verificadas no ano transato.

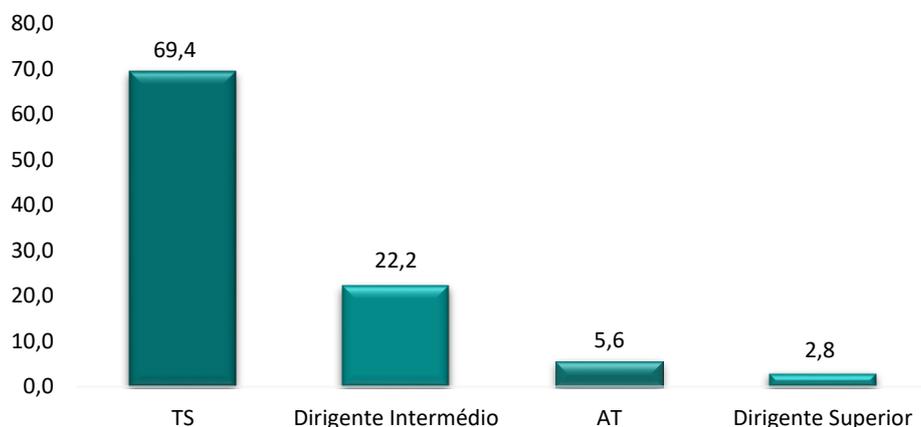
Do total das entradas registadas podemos verificar, através do Gráfico 12, que 47,5% destas são relativas a mobilidade interna e 10% referem-se a outras situações, nomeadamente 2% a comissões de serviços e 17,5% a procedimento concursal.

**Gráfico 12 - Caracterização das Admissões/Regresso dos trabalhadores**



No que respeita à caracterização das admissões/regressos por carreira, podemos constatar pelo Gráfico 13 que, em 2020, estas encontram-se distribuídas pelas diferentes carreiras (incluindo Dirigentes Superiores e Intermédios). Os Técnicos Superiores são os que apresentam maior número de entradas/regressos, 25 o que correspondendo a 62,5 % do total de entradas.

**Gráfico 13 - Caracterização das Admissões/Regressos por Carreira**



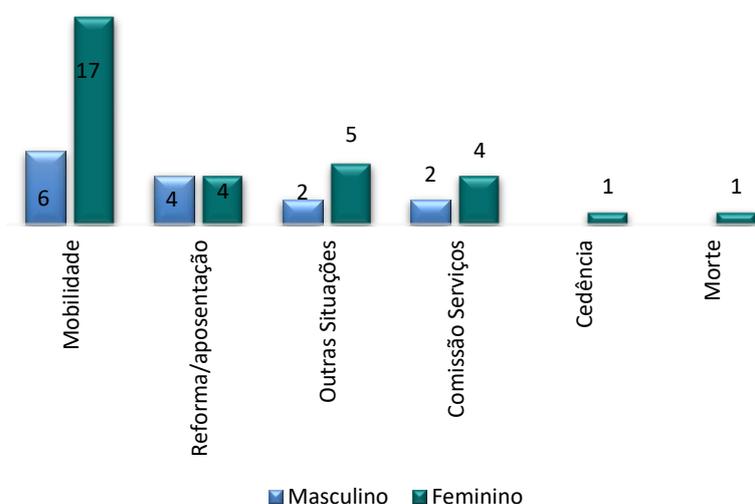
O indicador Taxa de Admissões, em 2020, é de 19,7 %, verificando-se um acréscimo de 3,9% face ao ano de 2019. Assim, em 2020 inverteu-se a tendência verificada nos últimos anos de decréscimo, o que reflete o esforço efetuado pela organização para captar novos recursos humanos, o que num ano especialmente atípico, tende a demonstrar a resiliência da organização e dos processos de recrutamento.

#### 2.4.2. Saída de Trabalhadores

Em 2020 foram contabilizadas 46 saídas de trabalhadores, mais 9 do que as registadas em 2019.

No que se refere aos motivos de saída de trabalhadores da SGMAI, conclui-se que a mobilidade interna para outros Organismos foi a figura mais utilizada para os fluxos de saída, representando 50% do total de saídas. Por sua vez, por reforma/aposentação saíram 8 trabalhadores, 17,4%. A cedência é a que regista um menor número de saídas (1).

**Gráfico 14 - Caracterização das saídas de trabalhadores por género**



No que se refere ao indicador Taxa de Saídas, o mesmo cifrou-se em 22,6%, o que representa um acréscimo de 4,96 % face ao ano transato.

Considerando que o número de admissões – 40 – e o número de saídas – 47– verificados ao longo do ano, que o indicador Taxa de Cobertura (número de afetações/número de desafetações \* 100) cifrou-se em 86,95%. Já no que se refere ao indicador índice de Rotação<sup>1</sup> (efetivos finais/(efetivos iniciais + número de entradas + número de saídas), o mesmo foi de 0,54, menos 0,20 do que em 2019.

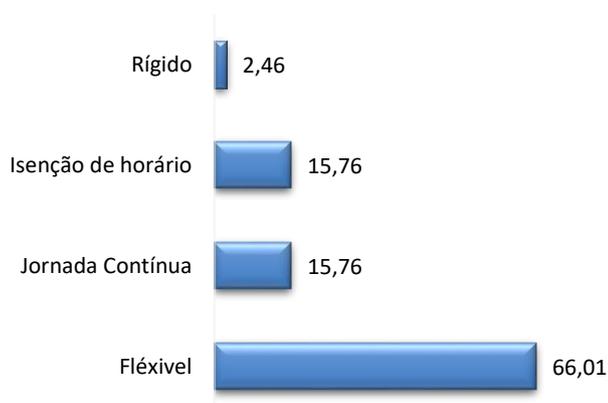
#### 2.4.3. Alteração de situação de trabalhadores

Em 2020, houve lugar a alteração da situação de trabalhadores por motivo de promoção ou alterações obrigatórias e gestionárias do posicionamento remuneratório, que abrangeram um total de 8 trabalhadores, 1 do género masculino e os restantes 7 do género feminino.

#### 2.5. Modalidades de horário

Da análise efetuada às diferentes modalidades de horário praticadas na SGMAL, constata-se que 66 % dos efetivos praticam a modalidade de horário flexível, 15,76% dos efetivos praticaram a jornada contínua, 2,4% prestaram trabalho em horário rígido, e 15,76% do pessoal com isenção de horário de trabalho.

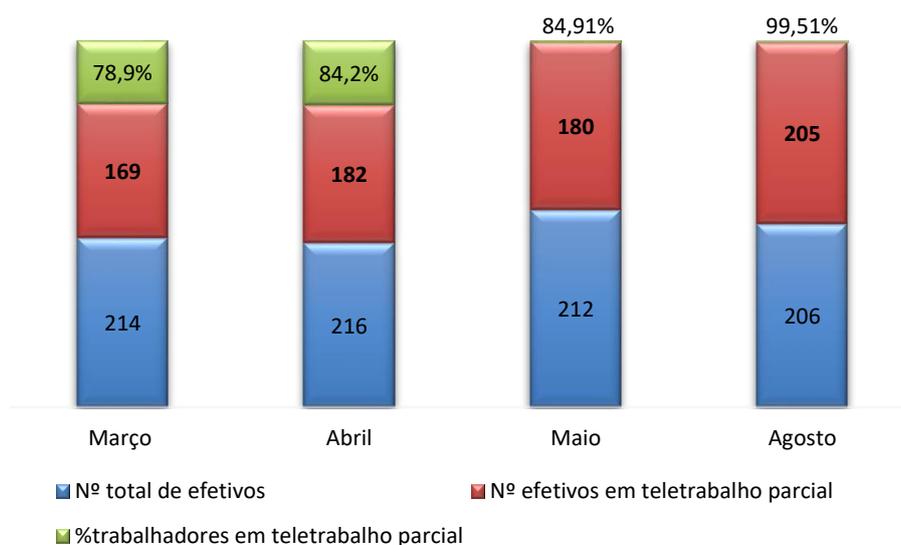
**Gráfico 15 - Modalidade de Horário**



Neste ponto, embora não diretamente relacionado, considera-se importante analisar o recurso ao teletrabalho, que no caso da SGMAL, foi parcial na medida em que a maioria das equipas funcionou em espelho e com rotatividade entre trabalho presencial e teletrabalho. Verificou-se, igualmente, a necessidade de ajustar os recursos tecnológicos a esta realidade, e a 31 de dezembro, a grande maioria dos trabalhadores disponha de um portátil disponibilizado pela organização com acesso à VPN.

<sup>1</sup> Note-se que quanto mais se aproximar de 0, maior terá sido o índice de rotação dos efetivos. O índice será igual a 0, quando a rotação de pessoal tiver sido total, e igual a 1 quando não tiverem ocorrido nem entradas nem saídas, ou tiverem ocorrido só entradas.

Assim, o teletrabalho parcial evoluiu da seguinte forma na SGMAI:



Estes dados foram reportados à DGAEP, de forma sistemática e servem para perceber não só a adaptação da organização a esta modalidade de trabalho. De referir, igualmente se tivermos em consideração, os resultados do Plano de atividades e do QUAR da SGMAI, em 2020, não existe uma quebra de produtividade, muito pelo contrário.

## 2.6. Assiduidade

### 2.6.1. Absentismo

No ano de 2020, a Taxa de Absentismo cifrou-se em 3,87%, representando um decréscimo de 1,9 face ao ano anterior, ressalva-se que nos últimos anos a tendência é decrescente, exceto em 2017. No entanto o decréscimo da taxa de absentismo é significativo, tal como podemos verificar no Gráfico 16, especialmente num contexto atípico, o que pode permitir num futuro retirar algumas conclusões relativamente à eficácia do teletrabalho.

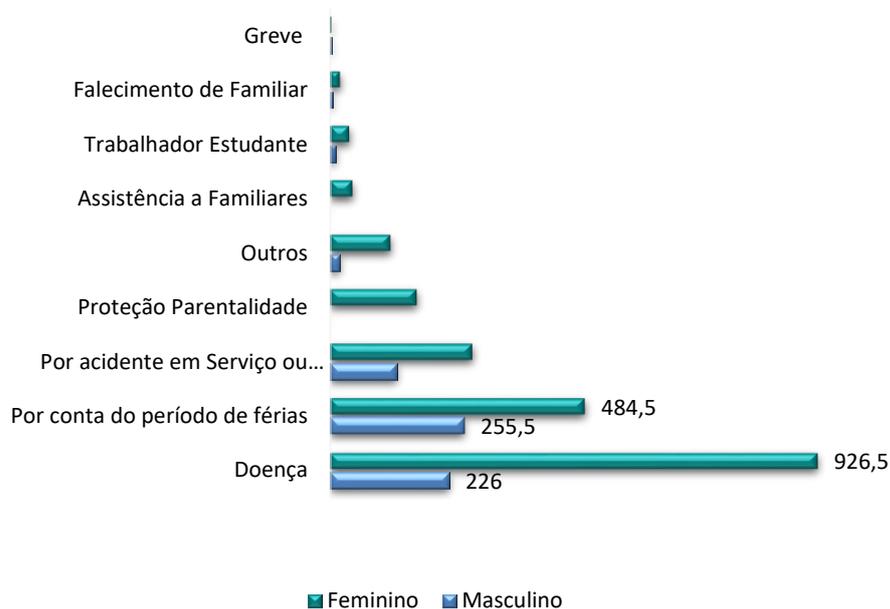
**Gráfico 16 - Análise da evolução/variação da Taxa de absentismo**



Em termos de ausências, verificou-se em 2020, o equivalente a 2708 dias de faltas.

O Gráfico 17, apresenta os diferentes tipos de faltas e correspondente ao número de dias de ausência de cada falta, por género

**Gráfico 17 - Absentismo**



A Doença apresenta-se como o principal motivo de ausências ao serviço, perfazendo 42,5% do total, o equivalente a 1152,5 dias.

Relativamente às carreiras onde se verificam maior número de faltas, o maior peso incide na carreira Técnica Superior, representando 35,5% do total de ausências.

Com valores, também, relevantes em termos de ausências, surge o pessoal integrado na carreira de Assistente Técnico, que representa 29,6% do total de ausências.

## 2.7. Formação

No ano de 2020, foram registadas, relativamente aos trabalhadores em exercício de funções na SGMAI, 29 participações em ações de formação.

No total das 29 participações, de trabalhadores em exercício de funções na SGMAI, em ações de formação, 19 foram referentes a participações em ações de formação interna e 10 relativas a participações em ações de formação externa conforme quadro abaixo.

**Quadro 2 – Formação realizada em 2020**

Inscrições		Participações		Volume		Custo (€)	
Interna	Externa	Interna	Externa	Interna	Externa	Interna	Externa
57	22	19	10	57	266	0,00	3310,00

**Quadro 3 – Participações por duração das Ações de Formação**

Tipo de ação/duração	Menos de 30 Horas	De 30 a 59 Horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	19	0	0	0	19
Externas	10	0	0	0	10
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>

Todas as ações de formação frequentadas, em 2020, tiveram carga horária inferior a 30 horas.

Com ações de formação com esta carga horária, o normal funcionamento dos serviços não é prejudicado e potencia que a formação chegue a um maior número de colaboradores.

**Quadro 4 – Participações por género nas Ações de Formação**

Categoria	Género		TOTAL
	F	M	
Dirigente Superior 1º. Grau a)	0	1	1
Dirigente Superior 2º. Grau a)	0	1	1
Dirigente Intermédio 1º. Grau b)	1	1	2
Dirigente Intermédio 2º. Grau b)	2	0	2
Técnico Superior	10	7	17
Assistente Técnico	1	0	1
Polícia de Segurança Pública	1	2	3
Guarda Nacional Republicana	0	1	1
Outro Pessoal d)*	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>29</b>

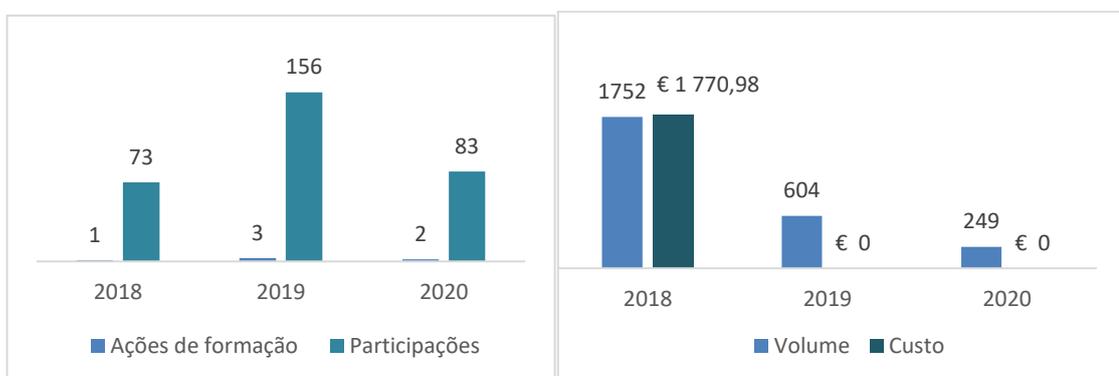
O número de mulheres, colaboradoras da SGMAI, que participou em formação foi superior à participação dos homens (+3), totalizando 55,17% do total de participantes.

### 2.7.1. Evolução da formação SGMAI

Os dados apresentados referem-se aos valores comparativos da formação realizada nos últimos 3 anos (2018-2019-2020), que incluem todas as participações de trabalhadores em exercício de funções nos organismos MAI.

**Quadro 5 – Evolução do n.º de ações de formação interna: 2018, 2019 e 2020**

	2018	2019	2020
Ações de formação	1	3	2
Participações	73	156	83
Volume	1752	604	249
Custo	€1770,98	€0	€0



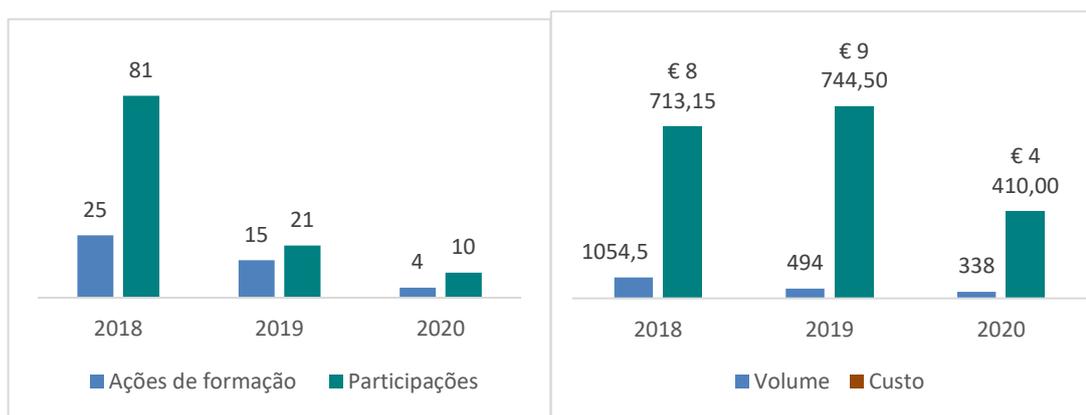
Analisando os últimos três anos, de formação interna, pode-se observar que em 2019 se realizaram mais 2 ações de formação do que em 2018. E que em 2020, realizou-se menos 1 ação de formação do que em 2019. Dos três anos em análise, 2019 foi o ano com mais participações (156).

Comparando o volume e o custo, verifica-se que dos dois últimos anos, não houve custos com a formação interna.

Quanto ao volume, tem-se verificado uma diminuição, em 2020 esta tendência manteve-se o que muito foi influenciado pelos impactos da pandemia.

**Quadro 6 – Evolução da formação externa: 2018, 2019 e 2020**

	2018	2019	2020
Ações de formação	25	15	5
Participações	81	21	12
Volume	1054,5	494	338
Custo	€8713,15	€9744,5	€4410,00



Comparando a formação externa, nos últimos três anos, constata-se que tanto o número de ações de formação, como o número de participações tem vindo a diminuir.

Já o investimento com a formação externa, em 2019, foi superior relativamente a 2018, (+€1031,35), tendo diminuído em 2020 (- €5334,50).

### 3. Encargos com pessoal

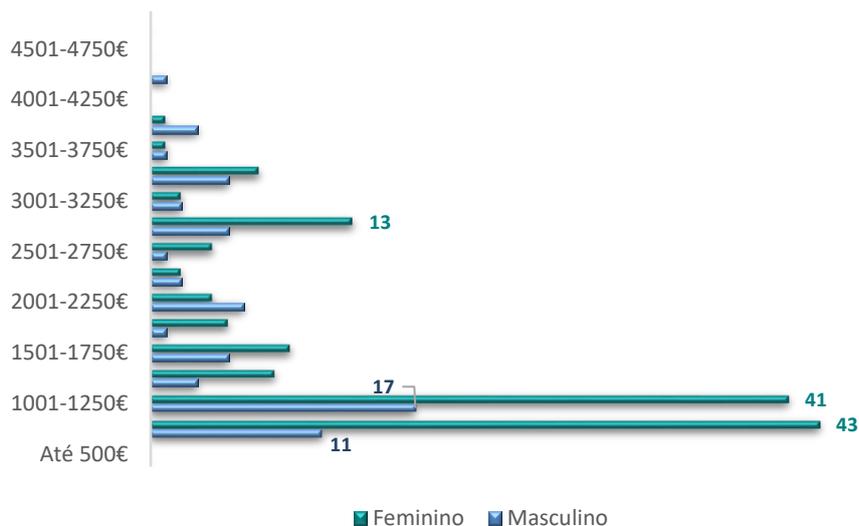
#### 3.1. Estrutura remuneratória

Previamente à análise dos encargos globais com recursos humanos, importa caracterizar o universo de trabalhadores em exercício de funções na SGMAI segundo a respetiva estrutura remuneratória.

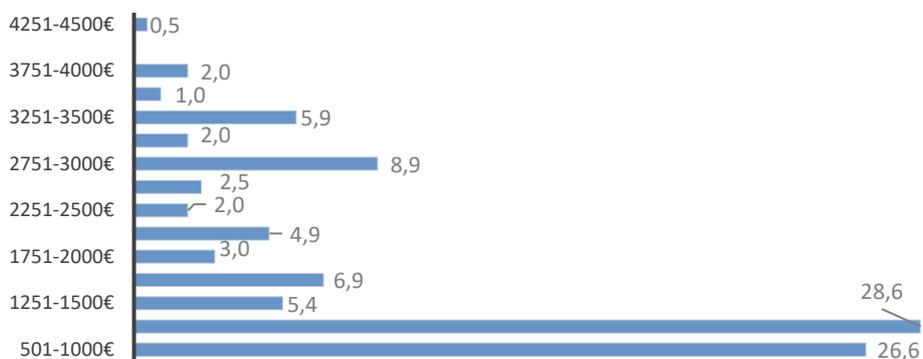
Da análise dos Gráficos 18, 19 e 20 constata-se que a maior percentagem de trabalhadores (28,6%) se encontra no intervalo de remuneração “1001 € - 1250€”, logo seguido do intervalo “501 € - 1000€” no qual se encontram 26,6 % do total de trabalhadores.

Importa, ainda salientar que 67 % dos trabalhadores encontram-se nos intervalos remuneratórios até 2000 €.

**Gráfico 18 - Escalões Remuneratórios (FI)**

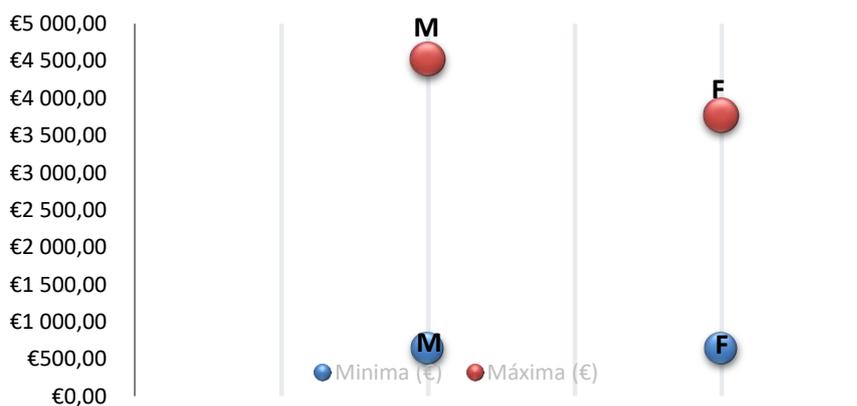


**Gráfico 19 - Escalões Remuneratórios (%)**



Verifica-se, de acordo com o gráfico 20, que em termos de estrutura remuneratória entre a remuneração mínima, não existe diferenças entre géneros, no entanto relativamente à remuneração máxima existe uma diferença entre géneros, sendo que o género masculino teve uma remuneração máxima superior ao género feminino, no valor de máximo de 756€.

**Gráfico 20 - Remunerações Máximas e Mínimas por Género em dezembro de 2020**



### 3.2. Total de encargos

No que se refere aos encargos com pessoal no ano de 2020, constata-se que, em termos absolutos (incluindo as Prestações Sociais), estes cifraram-se em 6 371 553,35€, menos 385 229,93€ que em 2019.

Verificando a forma como os referidos montantes se encontram distribuídos observa-se, pelo gráfico 21, que 4 722 612,89€ são referentes a encargos com a remuneração base.

Gráfico 21 - Encargos com Pessoal (%)

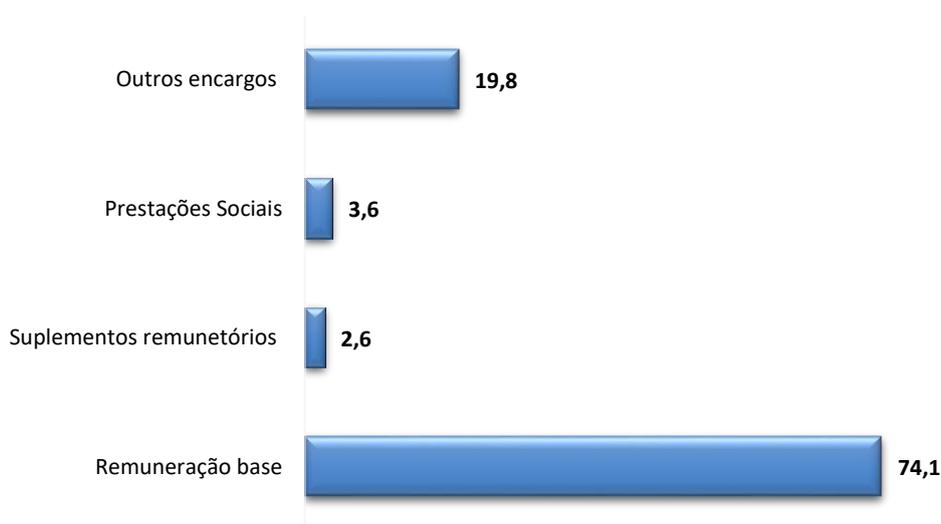
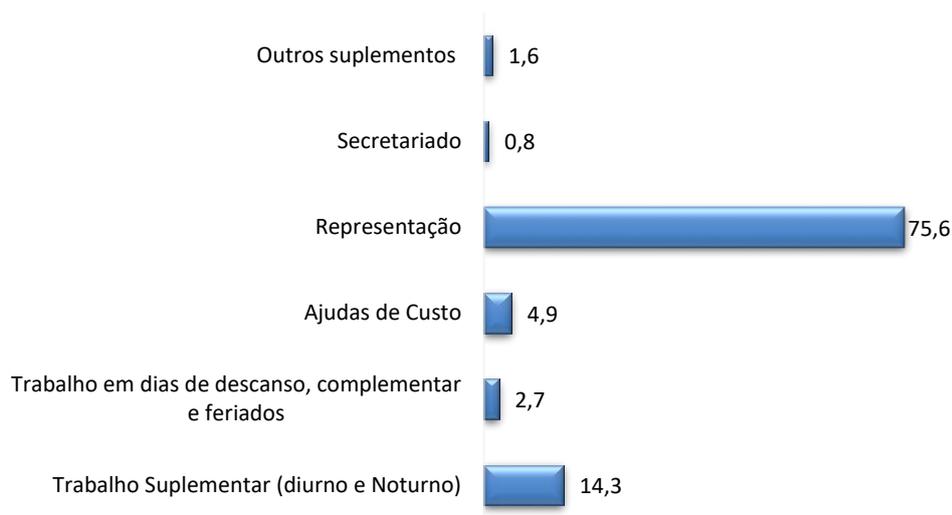


Gráfico 22 - Distribuição dos suplementos remuneratórios (%)



A maior percentagem corresponde ao valor despendido com as despesas de representação, a qual absorve 75 % do total dos encargos, relativos a suplementos remuneratórios.

#### 4. Indicadores de Gestão

O Quadro seguinte apresenta os valores de alguns indicadores relativos ao ano de 2020, estabelecendo, simultaneamente, comparações com indicadores correspondentes a anos anteriores.

**Quadro 7 - Indicadores 2016/2020**

Indicador	Fórmula	2016	2017	2018	2019	2020	Unidade
Nível Etário Médio	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	50	51	49	50	<b>51</b>	Anos
Nível Antiguidade Médio	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total dos efetivos}}$	24	24	22	24	<b>24</b>	Anos
Índice de Tecnicidade *	$\frac{\text{Técnicos Superiores}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	36,60	40,20	43,19	41,63	<b>41,9</b>	%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	70,1	69,6	70,0	70,3	<b>69</b>	%
Taxa de Formação Superior	$\frac{\text{n.º Func. Form. Sup.}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	52,12	58,33	62,44	60,77	<b>60,59</b>	%
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{efetivos idade < 30 anos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	2,57	0	3,76	3,35	<b>0,9</b>	%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\text{efetivos idade => 55 anos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	34,54	39,22	39,44	39,71	<b>41,3</b>	%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{n.º Trab. Admitidos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	14,43	14,71	20,19	15,79	<b>19,7</b>	%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{n.º Saídas}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	19,07	9,80	15,96	17,70	<b>22,6</b>	%
Índice de Rotação **	$\frac{\text{Efetivos finais}}{\text{Efetivos iniciais + Entradas + Saídas}}$	0,72	0,79	0,75	0,74	<b>0,54</b>	Valor
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{n.º de dias de ausência}}{\text{Potencial máximo anual}} * 100$	7,77	9,41	5,89	5,77	<b>3,87</b>	%
Leque Salarial Ilíquido	$\frac{\text{maior venc. base ilíquido}}{\text{menor venc. base ilíquido}}$	8,5	8,1	7,7	7,10	<b>7,05</b>	Valor

\* Apenas foram considerados para cálculo de indicador os Técnicos Superiores, conforme indicação da DGAEP.

\*\* Quanto mais se aproximar de 0, maior terá sido o índice de rotação dos efetivos. O índice será igual a 0, quando a rotação de pessoal tiver sido total, e igual a 1 quando não tiverem ocorrido nem entradas nem saídas, ou tiverem ocorrido só entradas.

## 5. Análise global

A análise global do Balanço Social da Secretaria-Geral, do ano de 2020, permite evidenciar, de forma sucinta, os seguintes aspetos:

- O número de efetivos é 203;
- As carreiras com maior número de trabalhadores são as de Técnico Superior (41,8 %) e de Assistente Técnico (27,9 %);
- O índice de tecnicidade (soma dos técnicos superiores/total de efetivos \* 100), fixou-se nos 41,9 %<sup>2</sup>, registando, assim, uma estabilização deste indicador em comparação com 2019;
- No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, verifica-se um predomínio do género feminino. De facto, dos 203 efetivos, 140 são mulheres, o que corresponde a 68,9 % do total de efetivos da SGMAI;
- Os grupos etários mais representativos são os correspondentes aos intervalos 55-59 anos (46 efetivos), 45-49 anos (40 efetivos). O nível etário médio situa-se nos 51 anos, ligeiramente acima dos 50 verificados em 2019. Cerca de 41,3% dos trabalhadores tem mais de 54 anos de idade;
- No que concerne à antiguidade na função pública, verifica-se que 7,9% dos trabalhadores tem menos de 5 anos de funções públicas, espelhando em parte a integração dos PREVPAP. A antiguidade mais representativa situa-se no escalão entre os 25 e os 29 anos de serviço com 51 trabalhadores. Em termos globais, o nível de antiguidade médio na função pública é de 24 anos, valor igual ao de 2019;
- Em termos de estrutura habilitacional, constata-se que a licenciatura é o nível de escolaridade com maior representatividade (99 efetivos), representando 48,76% do total de efetivos.
- No que respeita à admissão/regresso de novos trabalhadores, verificaram-se, durante o ano de 2020, 40 entradas, sendo a mobilidade interna a admissão mais utilizada e os Técnicos Superiores a categoria que mais entradas teve ao longo de 2020 com 29 entradas;
- No mesmo período, foram contabilizadas 46 saídas. Do total, mobilidade foi a que apresentou maior percentagem (50%), e também nas saídas a categoria de Técnico Superior foi a que apresentou números mais expressivos, com 28 saídas;
- No que concerne à modalidade de horário de trabalho praticada, constata-se que, a maioria dos efetivos da SGMAI praticam o horário flexível (66,1 %), seguindo-se a jornada contínua (15,76 %);
- O trabalho extraordinário realizado em 2020 atingiu as 5039 horas, sendo o respetivo encargo de 27 838€
- No ano de 2020, em termos de ausências, foram dadas o equivalente a 2708 dias de faltas. A Doença apresenta-se como o principal motivo de ausência ao serviço, perfazendo 34,2 % do total,

---

<sup>2</sup> Apenas foram considerados para cálculo do indicador os Técnicos Superiores, conforme indicações da DGAEP.

o que equivale a 1152,5 dias. Relativamente às carreiras onde se verificam maior número de faltas, o maior peso incide na carreira de Técnico Superior com 1409 dias de ausências.

A taxa de absentismo na SGMAI (n.º de dias de ausência/potencial máximo anual \* 100) cifrou-se em 3,87 %, valor inferior a 2019 em 1,9 %;

- No que respeita à formação profissional registaram-se 29 participações em ações de formação, sendo 19 relativas a formação interna e 10 relativas a ações de formação externa
- Em 2020, os encargos globais com pessoal (incluindo prestações sociais) cifraram-se em 6 371 553,35€, menos 385 229,93€ que em 2019.