



BS

2021

Balanco Social

Ficha técnica:

Título:

Balanço Social 2021

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 | sec.geral.mai@SGMAI.mai.gov.pt

Elaborado por:

Direção de Serviços Planeamento, Controlo e Recursos Humanos (DSPCRH)

Tratamento de dados, conceção, composição e grafismo:

Direção de Serviços Planeamento, Controlo e Recursos Humanos (DSPCRH)

Capa:

Direção de Serviços Planeamento, Controlo e Recursos Humanos (DSPCRH)

Abril, 2022

Índice

1.	Enquadramento	3
1.1.	Contexto e Objetivos	3
1.2.	Caracterização da SGMAI.....	4
1.2.1.	Missão, visão e valores.....	4
1.2.2.	Atribuições	5
1.2.3.	Organização.....	6
1.2.4.	Serviços Prestados.....	6
2.	Recursos humanos da SGMAI	7
2.1.	Evolução do Número de Trabalhadores	7
2.2.	Evolução do número de trabalhadores por ano.....	9
2.3.	Caracterização dos trabalhadores	11
2.3.1.	Trabalhadores segundo o género	11
2.3.2.	Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação	13
2.3.3.	Trabalhadores por cargo e carreira.....	13
2.3.4.	Estrutura Etária	15
2.3.5.	Antiguidade na Função Pública	17
2.3.6.	Caracterização segundo a estrutura habilitacional.....	18
2.3.7.	Trabalhadores portadores de deficiência	19
2.4.	Movimentos de trabalhadores	19
2.4.1.	Admissão/Regresso de Trabalhadores.....	19
2.4.2.	Saída de Trabalhadores	21
2.4.3.	Alteração de situação de trabalhadores	23
2.5.	Modalidades de horário	23
2.5.1.	Assiduidade	24
2.5.1.1.	Absentismo.....	24
2.6.	Formação	26
2.6.1.	Participantes por Género - SGMAI	27
3.	Encargos com pessoal.....	28
3.1.	Estrutura remuneratória.....	28
3.2.	Total de encargos.....	30
4.	Indicadores de Gestão	31

Índice de Quadros

Quadro 1 - Quadro 1 – Mapa de Pessoal por Cargo/Carreira e UO aprovado para 2021	8
Quadro 2 - Número de efetivos por Cargo/Carreira e UO	8
Quadro 3 - Nº de Efetivos por Cargo/carreira e género	14
Quadro 4 - Participações em Formação	26
Quadro 5 - Participantes por Género e Cargo/Categoria.....	27

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados por ano	9
Gráfico 2 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados e Efetivos por ano	10
Gráfico 3 - Evolução média entre 2016-2021 de Efetivos por cargo/carreira	10
Gráfico 4 - Análise comparativa da evolução do Nº de trabalhadores por UO	11
Gráfico 5 - Distribuição de Trabalhadores por Género em 2021	11
Gráfico 6 - Evolução dos trabalhadores segundo o género por anos	12
Gráfico 7 - Trabalhadores por Modalidade de Vinculação e Género.....	13
Gráfico 8 - Evolução média do número de trabalhadores nos Cargos /Carreiras 2016-2021	15
Gráfico 9 - Estrutura etária da SGMAI em 2021 por género	15
Gráfico 10 - Pirâmide Etária da SGMAI 2021	16
Gráfico 11 - Evolução média das faixas etárias dos trabalhadores efetivos entre 2016 e 2021	17
Gráfico 12 - Antiguidade na Função por Género	17
Gráfico 13 - Estrutura de Antiguidade na função.....	18
Gráfico 14 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade	19
Gráfico 15 - Caracterização das Admissões/Regresso dos trabalhadores	20
Gráfico 16 - Caracterização das Admissões/Regressos por Carreira	21
Gráfico 17 - Caracterização das saídas de trabalhadores por género	22
Gráfico 18 - Caracterização das saídas de trabalhadores por Cargo/Categoria	22
Gráfico 19 - Modalidade de Horário de Trabalho	23
Gráfico 20 - Análise da evolução/variação da Taxa de absentismo	25
Gráfico 21 - Absentismo por motivo	25
Gráfico 22 - Escalões Remuneratórios (FI)	28
Gráfico 23 - Escalões Remuneratórios (%)	29
Gráfico 24 - Remunerações Máximas e Mínimas por Género em dezembro de 2021.....	29
Gráfico 25 - Encargos com Pessoal (%)	30
Gráfico 26 - Distribuição dos suplementos remuneratórios (%).....	30

1. Enquadramento

1.1. Contexto e Objetivos

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 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 tornou-se especialmente crítico nos últimos dois anos em que a crise pandémica revelou em muitos setores e organizações a oportunidade para repensar diferentes dimensões do contexto de trabalho, convidando-nos a refletir sobre o lado positivo dessa adversidade, nomeadamente a flexibilização do trabalho, a possibilidade de repensar os respetivos espaços físicos, bem como, a utilização da tecnologia de forma diferente, permitindo acelerar tendências e processos.

Tal como em 2020, em 2021 na SGMAI o balanço é positivo tanto no ajuste das equipas e das suas lideranças, como das aprendizagens feitas que se avaliam nas dinâmicas internas criadas, sem perda da produtividade e com níveis de desempenho significativos.

Este processo de aprendizagem está longe de ter terminado. No entanto, os resultados já alcançados criam a expectativa de uma mudança organizacional que se planeia determinante para a organização.

1.2. Caracterização da SGMAI

A SGMAI é um organismo com uma dupla vertente de serviço, atuando, com maior ou menor extensão, como prestadora de serviços técnicos, comuns e transversais, aos gabinetes dos Membros do Governo, aos serviços e organismos da Administração Interna e, igualmente, numa dimensão virada para o exterior, num quadro macro, relativo, entre outros, à Administração Eleitoral, às Relações Internacionais, à Gestão dos Fundos Comunitários, à violência doméstica; na implementação de grandes projetos nas áreas das Tecnologias da Informação e da Comunicação e ainda, num âmbito mais micro, designadamente, nos 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.

1.2.1. Missão, visão e valores

Visão

Pretende-se que a SGMAI seja um serviço no âmbito do MAI que sustenta a sua atividade na satisfação das necessidades e expectativas das partes interessadas e no respeito pelos princípios éticos próprios da Administração Pública.



Missão

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

Valores

Qualidade: Trabalhar para superar as expectativas dos clientes da organização e oferecer continuamente um serviço que satisfaça as necessidades destes;

Inovação: Procurar novas soluções para responder aos desafios diários. Valorizar o espírito inovador e a iniciativa individual e manter canais abertos para implementar novos métodos de trabalho, abordagens e metodologias;

Rigor: Assegurar um desempenho com elevados níveis de profissionalismo e competência, com o empenho na procura de soluções eficazes e eficientes para alcançar objetivos;

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

1.2.2. Atribuições

Nos termos do seu diploma orgânico 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:

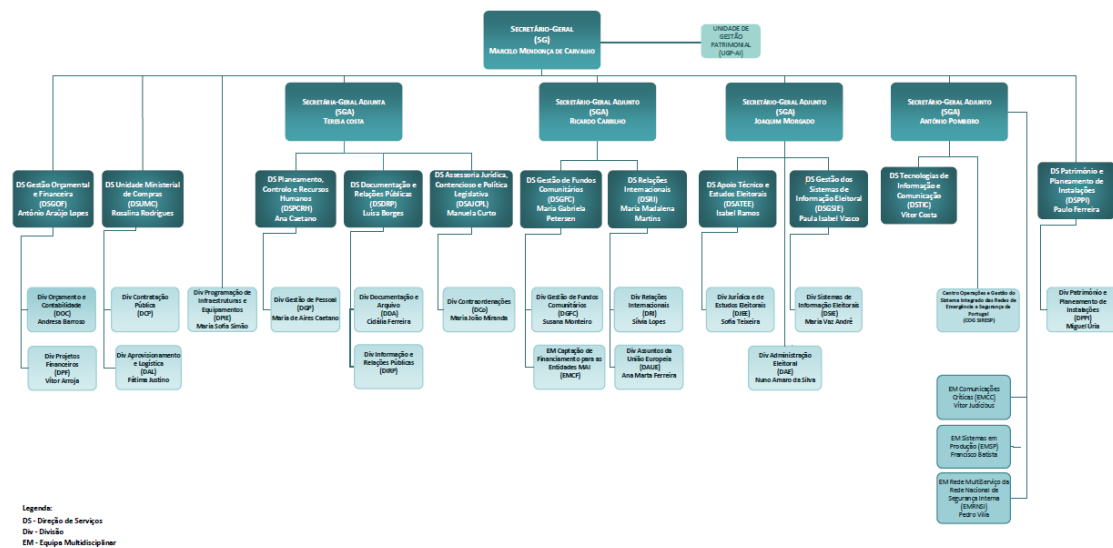
- Acompanhamento, avaliação e controlo das atividades financeira e orçamental das entidades, serviços e organismos;
- Prestação de serviços comuns no quadro do exercício de funções transversais;
- Elaboração anual do Plano de Compras do Ministério (PCM), procedendo, junto dos serviços e organismos da 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;
- Concessão, 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.

1.2.3. 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, 18 unidades orgânicas flexíveis e 3 equipas multidisciplinares, coordenadas por Diretores de Serviço, Chefes de Divisão e Chefes de Equipa.

As unidades orgânicas nucleares e flexíveis, bem como as respectivas dependências hierárquicas estão organizadas da seguinte forma:



1.2.4. Serviços Prestados

No âmbito das suas atribuições, a SGMAI presta um conjunto alargado de serviços que têm, igualmente, um conjunto diversificado de destinatários.

Por forma a diminuir a complexidade na intervenção em temáticas tão variadas e garantir a coesão na intervenção, estão definidos procedimentos e consequentemente circuitos de comunicação diferenciados, conforme o quadro seguinte, onde são apresentados os clientes, os serviços prestados e os meios de comunicação:

Estrutura Dirigente SGMAI	Colaboradores SGMAI	Gabinetes Ministeriais	ANSR	Outros organismos AI	Cidadão / Empresa	Outras entidades AP
• Serviços prestados - Coordenação dos serviços técnico administrativo, recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações públicas, qualificação, inovação, qualidade, e controlo orçamental. • Meios de comunicação - Reuniões de dirigentes; Relatórios de monitorização semestrais e anuais; Reuniões face-to-face.	• Serviços prestados - Recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações públicas, qualificação, inovação, qualidade, controlo orçamental e iniciativas de responsabilidade social. • Meios de comunicação - Inquéritos de satisfação e clima organizacional; Avaliação de desempenho e 'feedback'; Intranet e internet.	• Serviços prestados - Apoio técnico administrativo, recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações públicas, qualificação, inovação, qualidade e controlo orçamental. • Meios de comunicação - Relatórios e outros 'outputs' de apoio técnico; Reuniões face-to-face.	• Serviços prestados - Apoio técnico administrativo, recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações públicas, qualificação, inovação, qualidade, execução e controlo orçamental. • Meios de comunicação - Modelos de relacionamento Relatórios e outros 'outputs' de apoio técnico; Indicadores de gestão de apoio à decisão; Reuniões face-to-face.	• Serviços prestados - Contratação Pública, Qualificação, qualidade, relações públicas, controlo orçamental, Parcerias em projetos específicos. • Meios de comunicação - Inquéritos de satisfação 'Outputs' de apoio ao controlo orçamental; Indicadores de gestão de apoio à decisão; Reuniões face-to-face Plataformas colaborativas.	• Serviços prestados - Angariação de receitas, Modalidades afins do jogo de fortuna ou azar, registo de cartões de identidade. • Meios de comunicação - Inquéritos de satisfação; Mecanismos de reclamação e sugestão; Canais de Apoio (telefone, e-mail); Atendimento presencial.	• Serviços prestados - Projetos de Benchmarking, sistema de reporte e feedback. • Meios de comunicação - Participação em grupos de trabalho; Partilha de informação e experiência.

2. Recursos humanos da SGMAI

2.1. Evolução do Número de Trabalhadores

Atendendo ao planeamento do efetivo para 2021, 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 o mesmo número de necessidades que em 2020, distribuídos pelas diferentes Unidades Orgânicas (UO's) da seguinte forma:

Quadro 1 - Mapa de Pessoal por Cargo/Carreira e UO aprovado para 2021

Carreiras	Direção Superior	Direção Intermédia	Técnico Superior (TS)	Consultores	Informáticos	Assistente Técnico (AT)	Assistente Operacional (AO)	Total por UO	% UO
UO									
Direção	5		1	4		5	7	22	7,7
DSGOF		3	12			9	1	25	8,7
DSUMC		3	9			9	2	23	8,0
DSPCRH		2	11			12	2	27	9,4
DSDRP		3	13			13	8	37	12,9
DSAJCP		2	18			6	1	27	9,4
DSGFC		2	18			2	1	23	8,0
DSRI		2	21			1		24	8,4
DSATEE		2	6			2		10	3,5
DSGSIE		2	1		5	5		13	4,5
DAE		1	2			7	3	13	4,5
DSPPI		2	18			2		22	7,7
DPIE		1						1	0,3
DSTIC		1	1		11	2	1	16	5,6
Eq. Multid.		4						4	1,4
Total de RH	5	30	131	4	16	75	26	287	100
% do Total	1,7	10,5	45,6	1,4	5,6	26,1	9,1	100	-

A 31 de dezembro de 2021, os efetivos por UO distribuíram-se da seguinte forma:

Quadro 2 - Número de efetivos por Cargo/Carreira e UO

UO	Direção Superior	Direção Intermédia	Técnico Superior (TS)	Consultores	Informáticos	Assistente Técnico (AT)	Assistente Operacional (AO)	Total por UO	Desvio Planeado/Executado
DIREÇÃO	5	0		2		5	5	17	-0,2
DSGOF		3	9			5	1	18	-0,3
DSUMC		2	4			5		11	-0,5
DSPCRH		2	4			10	2	18	-0,3
DSDRP		3	12			7	4	26	-0,3
DSAJCPL		2	12			7		21	-0,2
DSGFC		2	12			1		15	-0,3
DSRI		2	15			1		18	-0,3
DSATEE		2	3			2		7	-0,3
DSGSIE		2			5	2		9	-0,3
DAE		1				3	5	9	-0,3
DSPPI		2	11			1		14	-0,4
DPIE		1						1	0,0
DSTIC		1	1		7	2		11	-0,3
Eq. Multidis.		3						3	-0,3
Total RH	5	28	83	2	12	51	17	198	-0,3
Total (Desvio Planeado/Executado)	0,0	-0,1	-0,4	-0,5	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-

A percentagem de efetivos executada, face ao planeado foi de 69%, verificando-se que a UO que apresentou um maior desvio foi a DSUMC (-0,5), seguida pela DSPPI (-0,4). A maioria das restantes UO's apresentou um desvio de -0,3.

Por Cargo/Categoria, foi ao nível dos Consultores que se verificou um maior desvio (-0,5), seguido pela categoria dos Técnicos Superiores (-0,4).

Este desvio negativo, que aliás mantém a tendência dos últimos anos, está diretamente relacionado com a dificuldade de recrutamento e de uma taxa de mobilidade dos RH elevada.

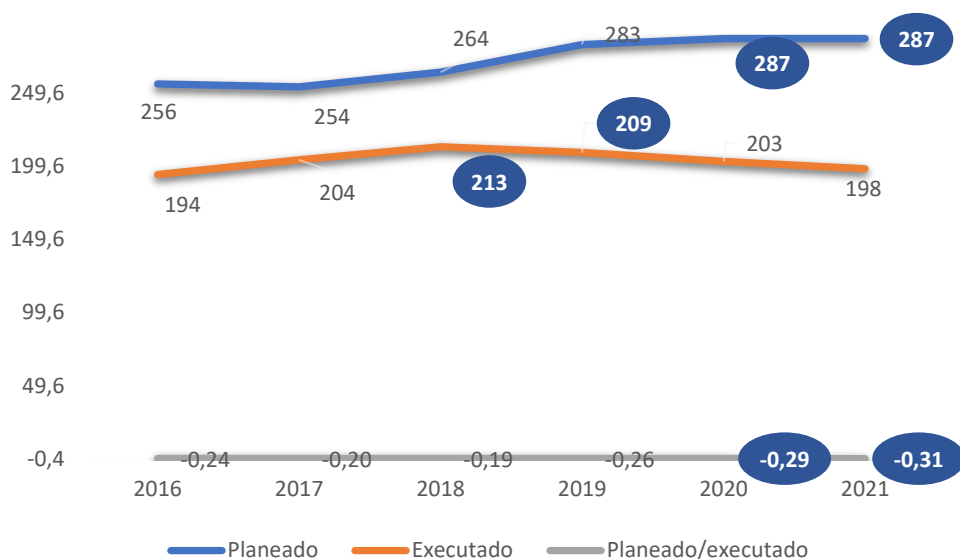
2.2. Evolução do número de trabalhadores por ano

O gráfico 1, espelha a evolução do número de trabalhadores no mapa de pessoal da SGMAI nos últimos 7 anos, o que permite verificar que a curva tem sofrido aumentos e reduções de um ano para o outro, verificando-se globalmente, em média uma variação neste período de tempo, de -0,25.

Gráfico 1 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados por ano



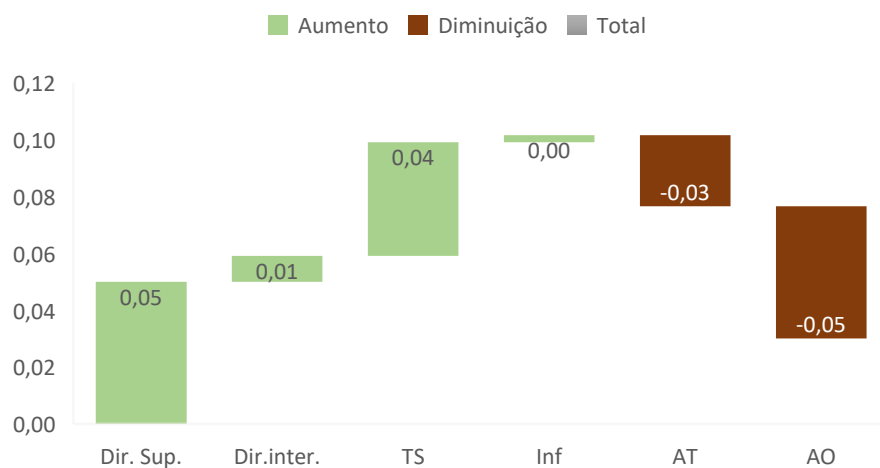
Gráfico 2 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados e Efetivos por ano



De acordo com o Gráfico 2, nos últimos 6 anos, o período temporal em que se verificaram em média os maiores desvios entre o número de trabalhadores planeados e o número de efetivos a 31 de dezembro, foi 2021, com menos 0,31% e 2020, com menos 0,29%, correspondendo o desvio menos significativo ao ano de 2018, com menos 0,19%.

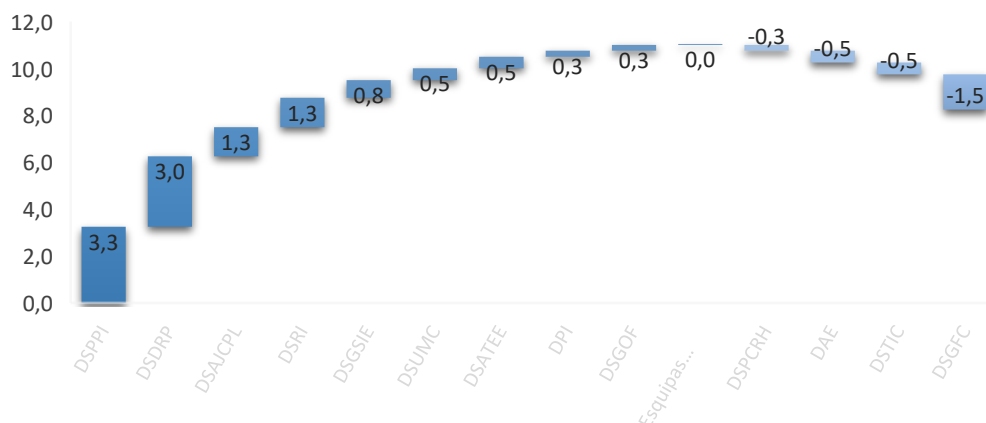
Na análise por categoria - Gráfico 3, nos últimos 6 anos registou-se, em média, uma maior perda de Assistentes Operacionais (AO) menos 0,05, seguido dos Assistentes Técnicos, em média com menos 0,03. os restantes cargos/categorias verificou-se em média que aumentaram ou estabilizaram, como é o caso dos Técnicos Superiores.

Gráfico 3 - Evolução média entre 2016-2021 de Efetivos por cargo/carreira



Ainda e ao nível do crescimento das diferentes Unidades Orgânicas, nestes últimos 6 anos, o Gráfico 4 identifica a respetiva média de 8,5, sendo que as UO's que mais cresceram foram a DSDRP, a DSAJCPL e a DSRI, e as que apresentam um crescimento menor foram a DSGFC, a DAE, a DSTIC e a DSPCRH.

Gráfico 4 - Análise comparativa da evolução do Nº de trabalhadores por UO

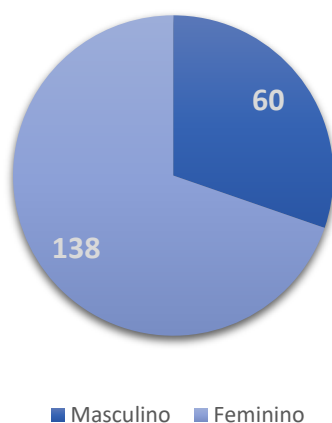


2.3. Caracterização dos trabalhadores

A informação apresentada nos pontos seguintes tem como objetivo permitir a definição do perfil dos trabalhadores da SGMAI, por forma, a apoiar as decisões estratégicas nesta área.

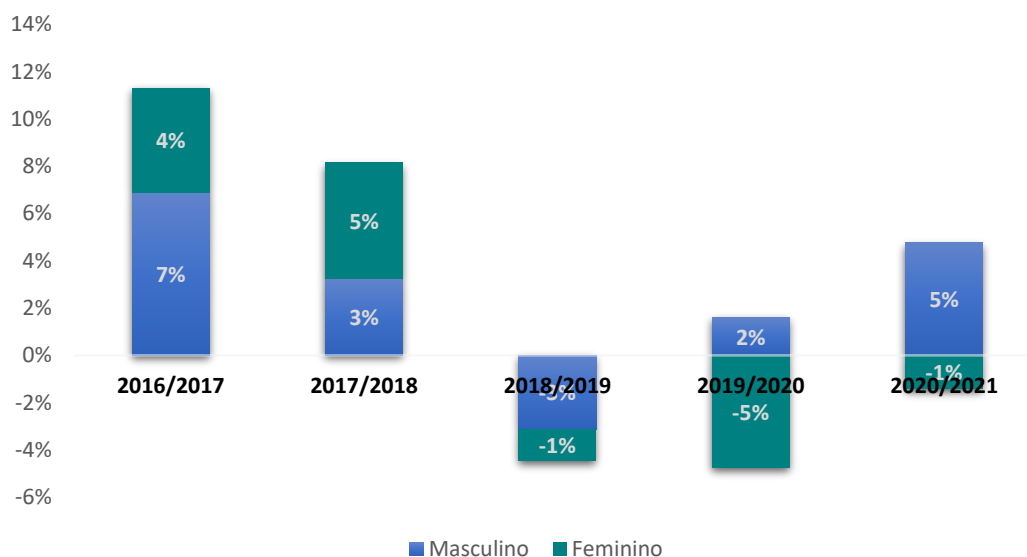
2.3.1. Trabalhadores segundo o género

Gráfico 5 - Distribuição de Trabalhadores por Género em 2021



O Gráfico 6, apresenta a evolução dos trabalhadores da SGMAI, em exercício efetivo de funções, segundo o género e por ano, nos últimos cinco anos.

Gráfico 6 - Evolução dos trabalhadores segundo o género por anos



Da leitura do Gráfico anterior constata-se um acréscimo equilibrado no número de trabalhadores de ambos os géneros, desde 2016 até 2020.

No entanto, esta tendência alterou-se em 2021, existindo uma diminuição de 5 trabalhadores em relação ao ano anterior, que se espelhou de igual modo em ambos os grupos, com menos 3 trabalhadores do género feminino e 2 do género masculino.

A 31 de dezembro de 2021, existiam 138 trabalhadores em exercício de funções do género feminino, o que representa 69,6% do universo da organização e 60 trabalhadores do género masculino, que representam 30,3% do universo total.

A taxa média de feminização da SGMAI é de 69,7%, de acordo com o quadro abaixo, mantendo-se tendencialmente estável no período em análise.

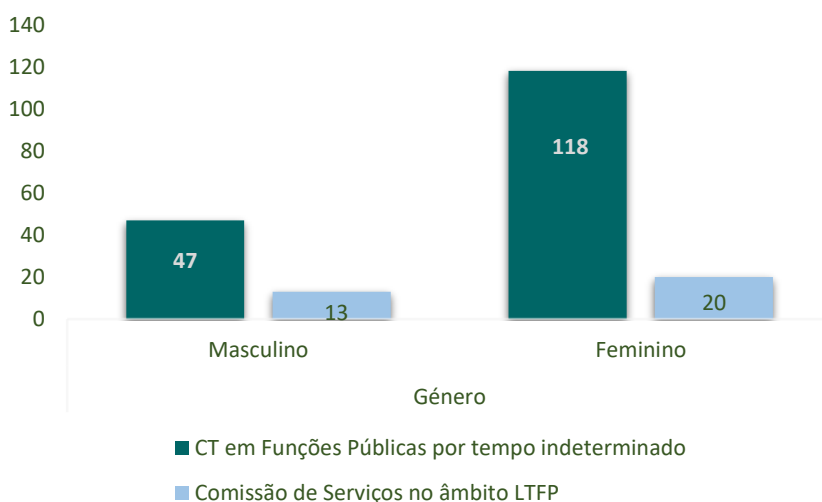
Taxa de Feminização

Anos	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de Feminização (%)	70,1	69,6	70,0	70,3	69	69,7

2.3.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação

No que concerne à caracterização dos trabalhadores, segundo a modalidade de vinculação à Administração Pública, o Gráfico 7 permite-nos verificar que, à semelhança do ocorrido no 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, d em comissão de serviço no âmbito da LVCR.

Gráfico 7 - Trabalhadores por Modalidade de Vinculação e Género



Em termos percentuais, os valores de 2021, iguais aos de 2020, demonstram uma inversão na tendência existente desde 2018, de acréscimo anual, na casa dos 0,1%, tanto em relação aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, como no número de trabalhadores em comissão de serviço no âmbito da LVCR.

2.3.3. Trabalhadores por cargo e carreira

O Quadro 3 e o Gráfico 8, espelham a caracterização dos trabalhadores em exercício de funções segundo o cargo/carreira em que se encontram integrados, nomeadamente:

Quadro 3 a divisão dos trabalhadores por cargo/carreira em 2021; Gráfico 8, a comparação do número de trabalhadores integrados em carreiras, nos últimos 6 anos.

Quadro 3 - Nº de Efetivos por Cargo/carreira e género

Cargo/Categoria/Função	Nº de Efetivos	Feminino	Masculino	Taxa de Feminização
SG	1	0	1	0,0
SGA	4	1	3	25,0
DS	13	8	5	61,5
CD	15	11	4	73,3
TS	85	55	30	64,7
Informáticos	12	7	5	58,3
AT	51	46	5	90,2
AO	17	10	7	58,8
Totais	198	138	60	69,7

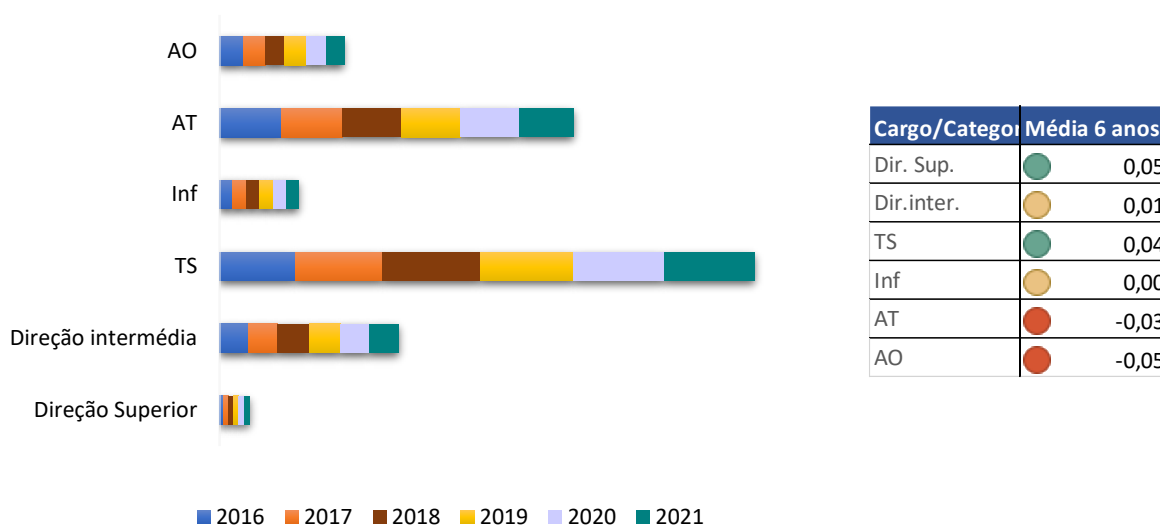
Relativamente à caracterização dos efetivos por cargo/carreira, verifica-se que as carreiras que registam o maior número de trabalhadores em 2021 são as de Técnico Superior e de Assistente Técnico, que representam, respetivamente, 42,9% e 25,7 % do total de trabalhadores em exercício de funções na SGMAI.

Relativamente à taxa de feminização é na carreira dos Assistentes Técnicos e no cargo de Chefe de Divisão que se regista a percentagem de mulheres mais elevada, respetivamente 90,2% e 73,3%.

Comparativamente com os seis anos anteriores, Gráfico 8, podemos verificar que existe um aumento em média da representatividade dos Técnicos Superiores, e dos dirigentes superiores e uma redução da representatividade dos Assistentes Técnicos e, especialmente, dos Assistentes Operacionais.

Todavia a evolução dos cargos/carreiras na SGMAI, tem-se mantido bastante constante, não se verificando subidas ou descidas bruscas no número de trabalhadores que as integram.

Gráfico 8 - Evolução média do número de trabalhadores nos Cargos /Carreiras 2016-2021



2.3.4. Estrutura Etária

No que concerne à caracterização dos efetivos da SGMAI, atendendo ao seu nível etário, pode verificar-se, pelo Gráfico 9, que apenas 1 trabalhador do género masculino se encontra no intervalo de idades 25 aos 29 anos, correspondendo a 0,5 % do total dos efetivos, sendo que, no extremo oposto, entre os 65 e os 69 anos, se encontram 11 trabalhadores, o que corresponde a 5,6 % do total dos efetivos.

O Nível Etário Médio é de 52 anos, valor ligeiramente superior ao verificado em 2021 (51 anos).

Gráfico 9 - Estrutura etária da SGMAI em 2021 por género

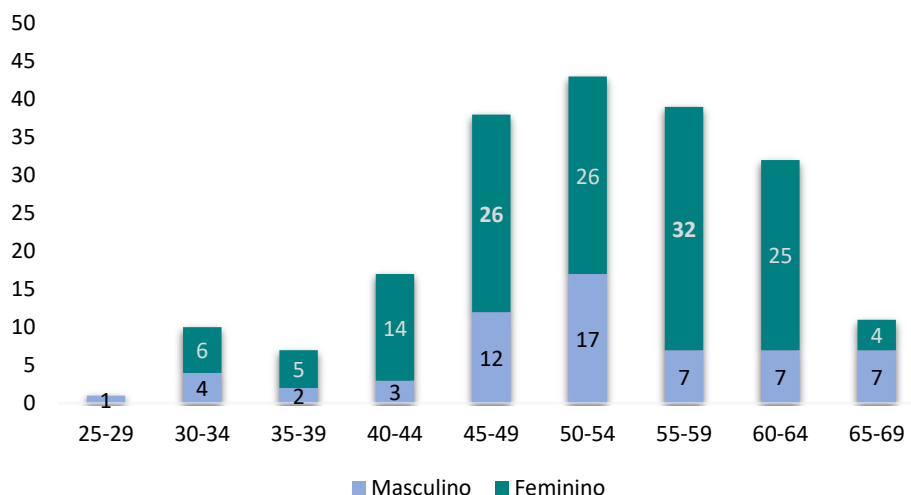
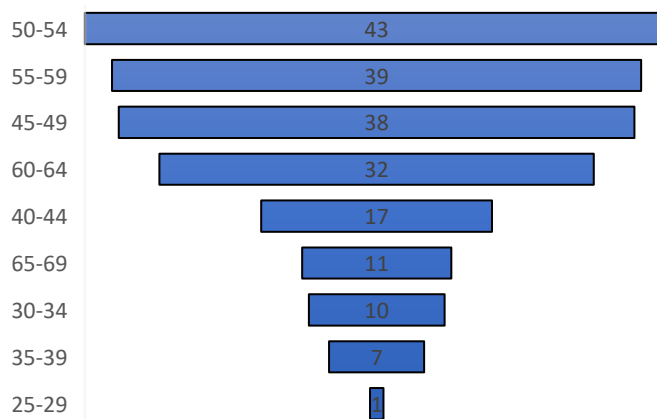


Gráfico 10 - Pirâmide Etária da SGMAI 2021

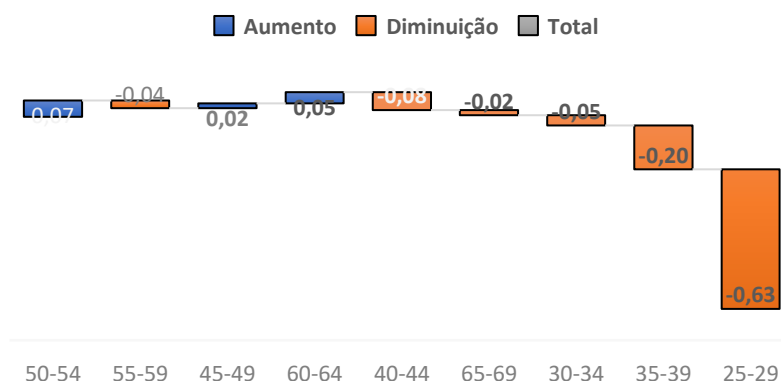


A pirâmide da SGMAI permite identificar o índice de envelhecimento dos recursos humanos da SGMAI, medido pela percentagem de trabalhadores com mais de 55 anos, no total dos trabalhadores situado em 20,9%, sendo que a média estimada de idades é de 52 anos.

Este índice permite perspetivar que no médio prazo a percentagem de trabalhadores com possibilidade de se aposentarem é muito elevada, sendo que não se prevê, considerando a experiência dos últimos anos, que a contratação de trabalhadores entre os 25 e os 29 anos, seja suficiente em número para inverter esta pirâmide.

Esta constatação fica reforçada se considerarmos o Gráfico 11 em que se compara a evolução média, entre 2016 e 2021, das faixas etárias dos trabalhadores da SGMAI, verificando-se que a maior diminuição de recrutamento de Trabalhadores se registou nas faixas etárias mais baixas, pela já apontada insuficiência de recursos humanos na Administração Pública nessas circunstâncias, bem como, o quase inexistente recurso à abertura de procedimentos concursais externos, por força das normas aplicáveis.

Gráfico 11 - Evolução média das faixas etárias dos trabalhadores efetivos entre 2016 e 2021

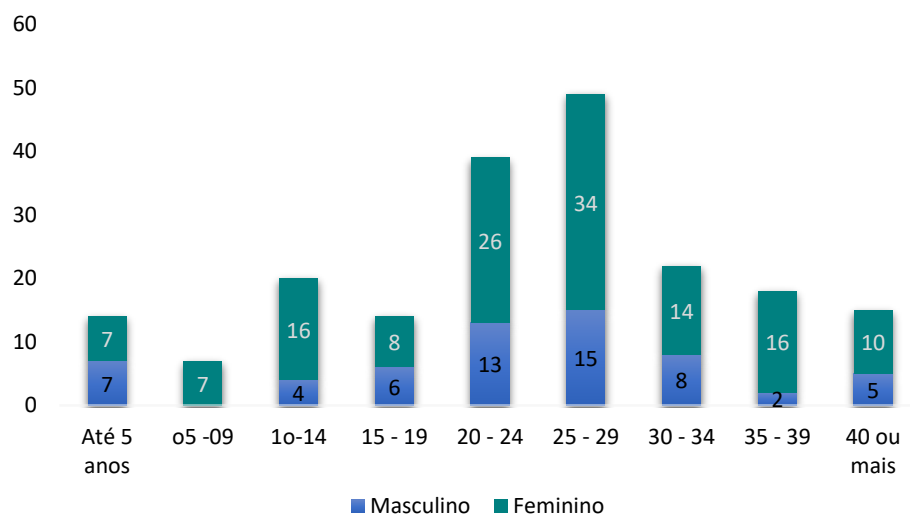


2.3.5. Antiguidade na Função Pública

Relativamente à Antiguidade na função pública, pode constatar-se, pelo Gráfico 12, que 24,7% (49) dos trabalhadores possuem uma antiguidade entre os 25 e os 29 anos.

Ao contrário do que aconteceu em 2020, em que 11,3% (23) dos trabalhadores possuíam uma antiguidade no intervalo entre 5 e 9 anos, em consequência da integração de recurso humanos na SGMAI, ao abrigo do PREVPAP, em 2021 inexistiu esse impacto na antiguidade, verificando-se em comparação com o ano de 2019, período temporal sem o mencionado processo de recrutamento excecional, um decréscimo de 2%, que se ficou a dever à saída de alguns desses recursos.

Gráfico 12 - Antiguidade na Função por Género

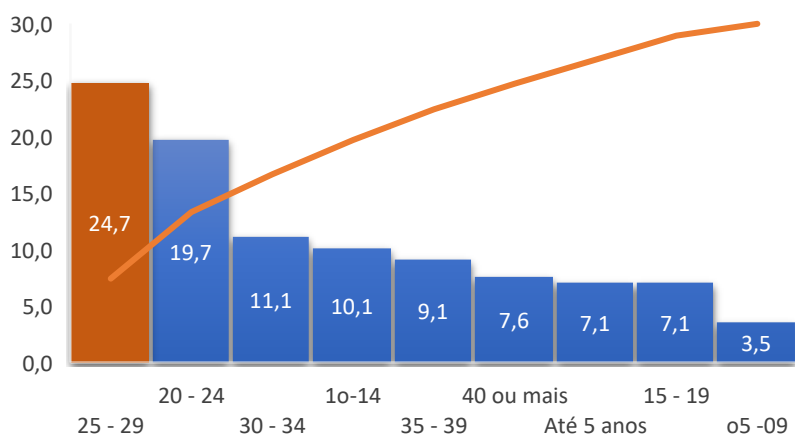


Comparando os dois géneros, verifica-se que os homens apresentam um Nível de Antiguidade Médio de 25,7 anos, valor superior ao das mulheres que se situa nos 25 anos.

Em termos globais, o Nível de Antiguidade Médio na Função Pública é de 23 anos, valor inferior ao verificado em 2021, em 1 ano (24).

Para além destes, os intervalos onde se registam maior número de trabalhadores são os de 20-24 anos e de 30 a 34 anos de antiguidade, onde se encontram respetivamente 39 e 22 trabalhadores, o que correspondendo a 19,7% e 11,1% do total de efetivos, conforme expresso com o Gráfico 13.

Gráfico 13 - Estrutura de Antiguidade na função

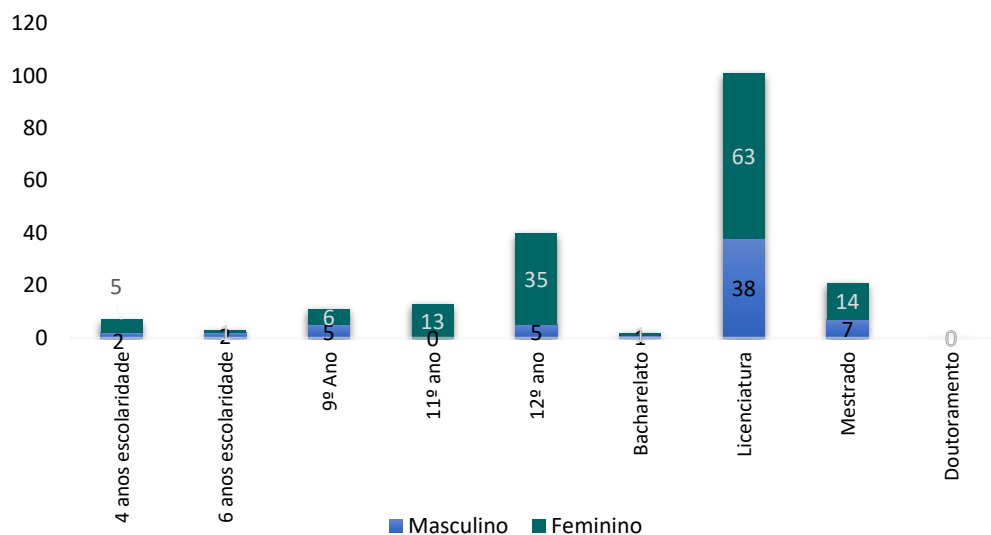


2.3.6. Caracterização segundo a estrutura habilitacional

No que respeita à caracterização dos trabalhadores da SGMAI segundo as respetivas habilitações literárias, verifica-se (Gráfico 14) que a maioria dos trabalhadores são detentores de licenciatura, sendo este o nível habilitacional com maior representatividade (48,8 %).

Este valor, face a 2020, reflete um aumento de cerca de 1,4% de trabalhadores, apesar de o número de efetivos ter diminuído relativamente ao ano anterior, aumentando relativamente o grau de tecnicidade.

Gráfico 14 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade



2.3.7. Trabalhadores portadores de deficiência

Em 2021, contabilizam-se 7 trabalhadores portadores de deficiência em exercício de funções na SGMAI, os quais representam 3,53 % do total de efetivos. Desses 7, 5 são do género feminino e 2 do género masculino.

Relativamente a 2020, regista-se mais um trabalhador do género masculino portador de deficiência.

2.4. Movimentos de trabalhadores

Durante o ano de 2021, verificaram-se 29 entradas e 34 saídas de trabalhadores, perfazendo, a 31 de dezembro, um total de 198 trabalhadores em exercício de funções na SGMAI.

Relativamente a 2020, verificaram-se menos 11 entradas e menos 14 saídas.

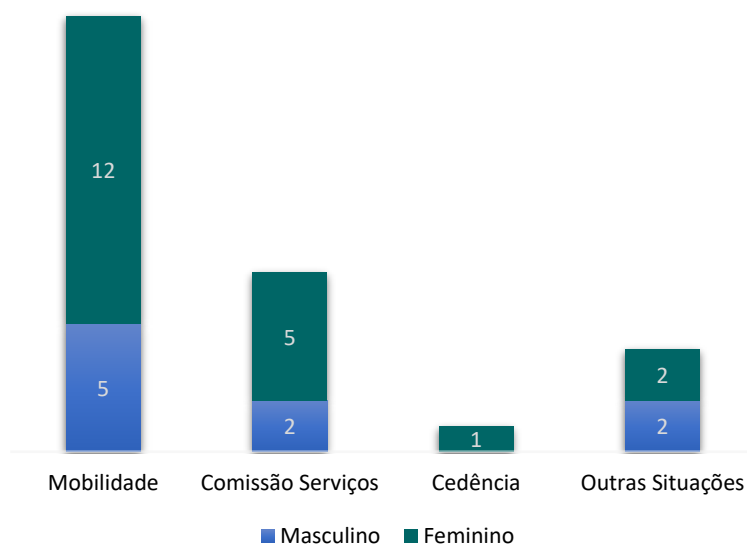
Este indicador, apesar de menos expressivo que em 2022, continua a implicar um saldo negativo entre entradas e saídas em 2021.

2.4.1. Admissão/Regresso de Trabalhadores

Tal como referido anteriormente, durante o ano registaram-se 29 entradas, menos 11 do que as verificadas no ano transato.

Do total das entradas registadas podemos verificar, através do Gráfico 15, que 58% destas são relativas a mobilidade interna, 24% a comissões de serviço, 13% a outras situações, e finalmente 3,4% a cedência por interesse público.

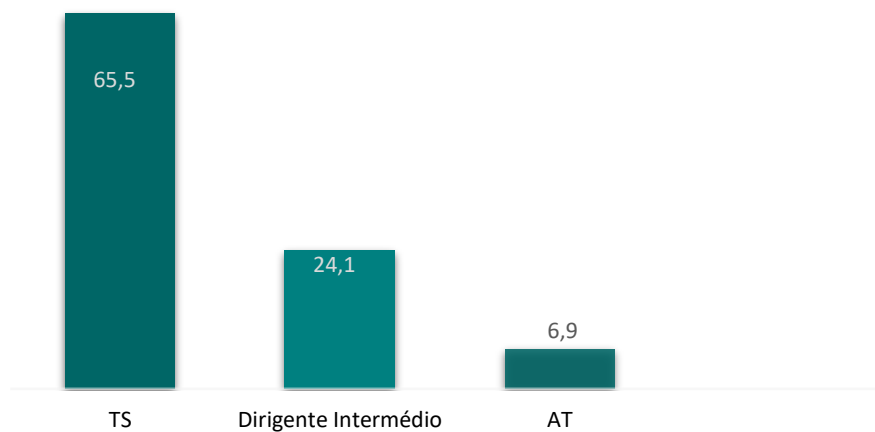
Gráfico 15 - Caracterização das Admissões/Regresso dos trabalhadores



No que respeita à caracterização das admissões/regressos por carreira, podemos constatar pelo Gráfico 15 que, em 2021, estas se encontram distribuídas pelas diferentes carreiras (incluindo Dirigentes Intermédios). Os Técnicos Superiores são os que apresentam maior número de entradas/regressos, 19 o que correspondendo a 65,5 % do total de entradas.

Refira-se que as entradas/regresso foram maioritariamente de trabalhadores do género feminino, representando 68,9% do total do universo de entradas.

Gráfico 16 - Caracterização das Admissões/Regressos por Carreira



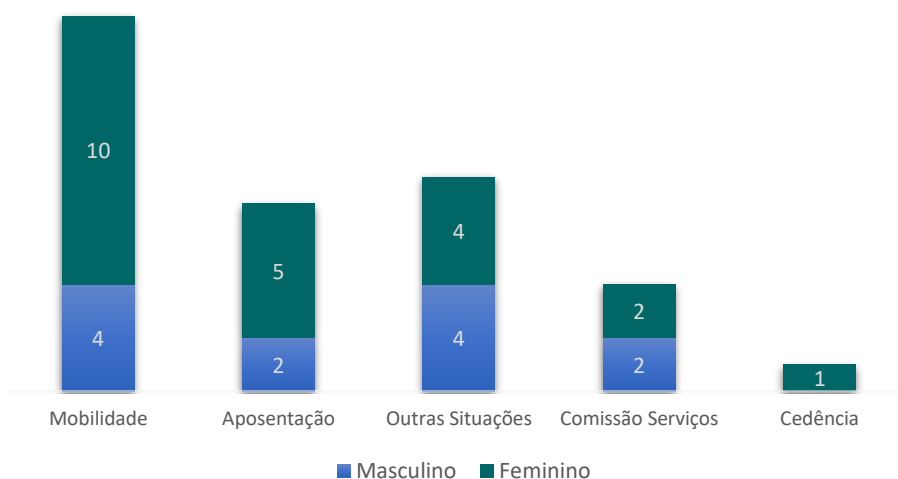
2.4.2. Saída de Trabalhadores

Em 2021 foram contabilizadas 34 saídas de trabalhadores, menos 12 do que as registadas em 2020.

No que se refere aos respetivos motivos, conclui-se que a mobilidade interna para outros Organismos foi a figura mais utilizada para estes fluxos, representando 41% do total de saídas. Por sua vez, por reforma/aposentação saíram 7 trabalhadores, 20%. A cedência **por interesse público** é a figura que regista um menor número de movimentos, 2,9% (1 Trabalhador).

Em 61,7% das saídas os recursos humanos eram do género feminino.

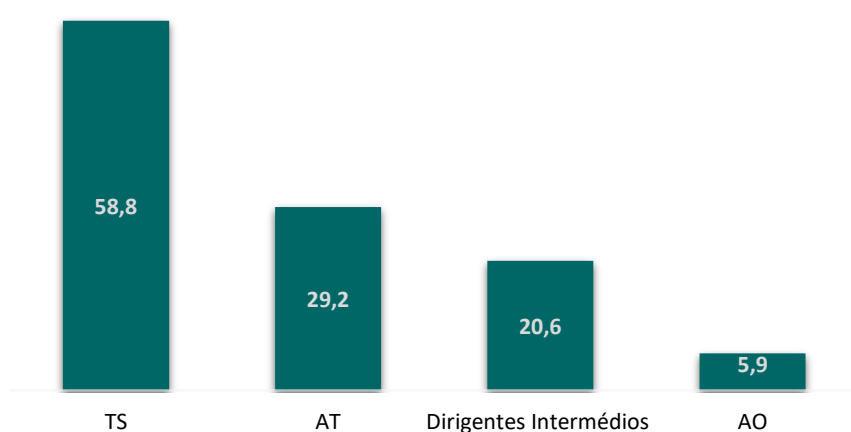
Gráfico 17 - Caracterização das saídas de trabalhadores por género



Verificou-se, igualmente, que o fluxo de saídas foi mais elevado na carreira dos Técnicos Superiores, seguido pelos Assistentes Técnicos, conforme se infere do Gráfico 17.

Nos Assistentes Operacionais, as saídas deram-se, na sua maioria, por razões de aposentação.

Gráfico 18 - Caracterização das saídas de trabalhadores por Cargo/Categoria



No que se refere ao indicador Taxa de Saídas, o mesmo cifrou-se em 22,6%, o que representa um decréscimo de 5,5 % face ao ano transato.

Considerando o número de admissões – 29 e o número de saídas – 34, verificados ao longo de 2021, o indicador Taxa de Cobertura (número de afetações/número de desafetações * 100) cifrou-se em 85,2%, menos 1,65% do que o registado em 2020.

Já no que se refere ao indicador índice de Rotação¹ (efetivos finais/efetivos iniciais + número de entradas + número de saídas), o mesmo foi de 0,56, mais 0,1 do que em 2020.

2.4.3. Alteração de situação de trabalhadores

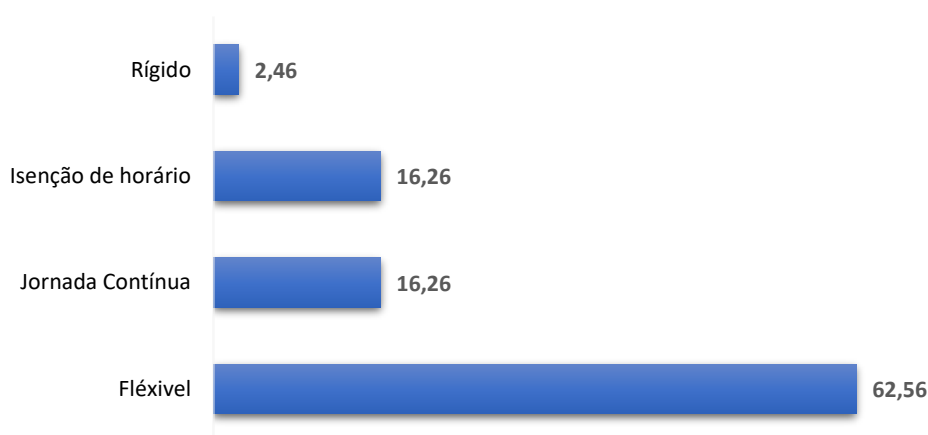
Em 2021, houve lugar a alteração da situação de trabalhadores por motivo de promoção ou alterações obrigatórias e gestionárias do posicionamento remuneratório, que abrangeram um total de 16 trabalhadores, 7 do género masculino e os restantes 9 do género feminino.

Relativamente a 2020, verificaram-se alterações na situação de mais 8 trabalhadores, dos quais 6 trabalhadores do género masculino e 2 trabalhadores do género feminino.

2.5. Modalidades de horário

Da análise efetuada às diferentes modalidades de horário praticadas na SGMAI, constata-se que 62,56 % dos efetivos praticam a modalidade de horário flexível, 16,26% dos efetivos praticaram a jornada contínua, 2,46% prestaram trabalho em horário rígido e 16,26% dos RH têm isenção de horário de trabalho.

Gráfico 19 - Modalidade de Horário de Trabalho



¹ 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.

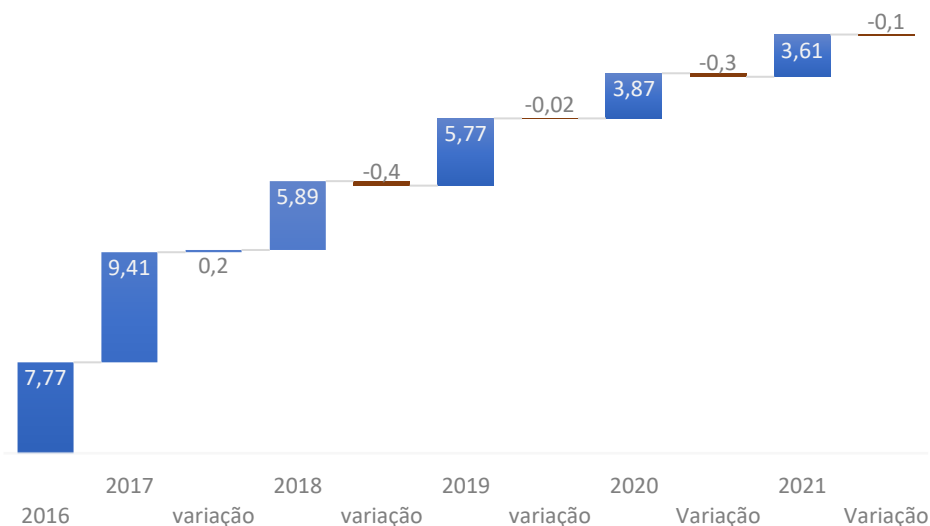
Neste ponto, embora não diretamente relacionado, considera-se importante analisar o recurso ao teletrabalho, que no caso da SGMAI, foi parcial na medida em que a maioria das equipas funcionou em espelho e com rotatividade entre trabalho presencial e teletrabalho, numa lógica de modelo de trabalho híbrido, que tendo em conta o desempenho da organização em todas as suas vertentes, manteve a capacidade de produção e nalguns casos aumentou a produtividade. Verifica-se, igualmente, que a taxa de absentismo tem vindo a diminuir. Apesar de, ainda, não se conseguir estabelecer uma correlação direta entre a diminuição da taxa de absentismo e a adoção de um sistema de trabalho híbrido, a informação aponta neste sentido, sendo que é intenção da SGMAI, produzir um estudo em que se comparem vários indicadores de Recursos Humanos, cruzando-os com indicadores de desempenho, por forma a avaliar os impactos do regime do trabalho híbrido na organização.

2.5.1. Assiduidade

2.5.1.1. Absentismo

Em 2021, a Taxa de Absentismo foi de 3,61% representando um decréscimo de 0,26% 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 20, especialmente no contexto atípico dos últimos dois anos, o que pode permitir num futuro próximo, como referido no ponto anterior, retirar algumas conclusões relativamente à eficácia do teletrabalho.

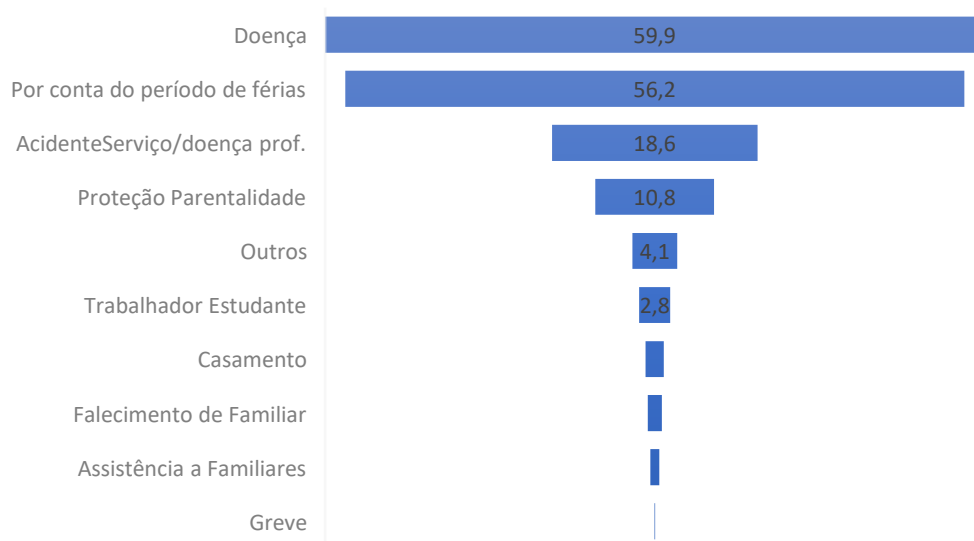
Gráfico 20 - Análise da evolução/variação da Taxa de absentismo



Em termos de ausências, verificou-se em 2021, o equivalente a 1808 dias de faltas.

O Gráfico 21, apresenta os diferentes tipos de faltas e as percentagens correspondem ao número de dias de ausência de cada tipo/motivo de falta.

Gráfico 21 - Absentismo por motivo



A doença apresenta-se como o principal motivo de ausências ao serviço, perfazendo 59,9% do total, o equivalente a 1082 dias. Ressalva-se, que este tipo de falta foi condicionado por existirem trabalhadores que foram infetados pelo vírus COVID.

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.

2.6. Formação

Num total de 4 ações de formação interna e 29 ações de formação externa, registadas na Base de Dados, os colaboradores da SGMAI participaram em 4 ações de formação interna e em 19 ações de formação externa.

Contabilizam-se, assim, 68 colaboradores da SGMAI (58 do quadro de pessoal da SGMAI, 2 colaboradores de entidades externas em prestação de serviço, 3 militares pertencentes à GNR, a desempenhar funções na SGMAI e 5 estagiários) que tiveram acesso a pelo menos uma ação de formação.

Assim, houve uma participação de 29,3% dos trabalhadores do quadro de pessoal da SGMAI, num universo de 198 trabalhadores², a 31 de dezembro de 2021.

Quadro 4 - Participações em 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	55	0	0	0	55
Externas	26	0	0	1	27
TOTAL	81	0	0	1	82

² Para os 198 colaboradores a 31.12.2021, constantes no BS, apenas foi contabilizado o pessoal do quadro. Não foram contabilizados os 4 militares da GNR, os 2 elementos da PSP que prestam serviço na SGMAI, nem os 10 estagiários. Com estes elementos totalizamos 204 colaboradores.

Todas as ações de formação frequentadas, em 2021, com exceção de 1, 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.

2.6.1. Participantes por Género - SGMAI

O número de mulheres, colaboradoras da SGMAI, que participou em formação foi superior à participação dos homens (+30), totalizando 72,1% do total de participantes.

Quadro 5 - Participantes por Género e Cargo/Categoria

Categoria	Género		TOTAL
	F	M	
Dirigente Intermédio 1º. Grau b)	2	4	6
Dirigente Intermédio 2º. Grau b)	6	0	6
Técnico Superior	27	8	35
Assistente Técnico	10	1	11
Guarda Nacional Republicana	1	2	3
Outro Pessoal d)*	3	4	7
TOTAL	49	19	68

* 2 colaboradores em prestação de serviço e 5 Estagiários

Refira-se que a análise e avaliação da formação de 2021, está analisada com detalhe, no relatório de avaliação da formação de 2021, deixando-se para esta sede a avaliação mais fina desta matéria e do impacto para a organização.

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 22 e 23 constata-se que a maior percentagem de trabalhadores (28,1%) se encontra no intervalo de remuneração “1001 € - 1250€”, logo seguido do intervalo “501 € - 1000€” no qual se encontram 24,1 % do total de trabalhadores.

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

Gráfico 22 - Escalões Remuneratórios (FI)

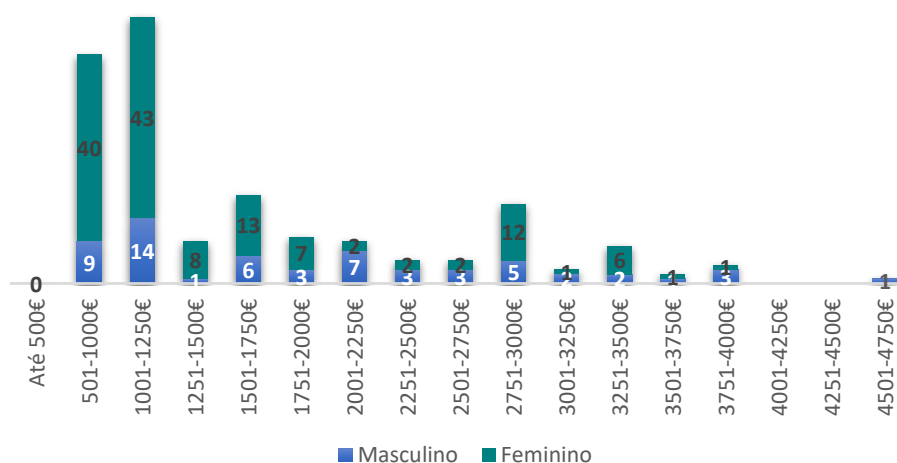
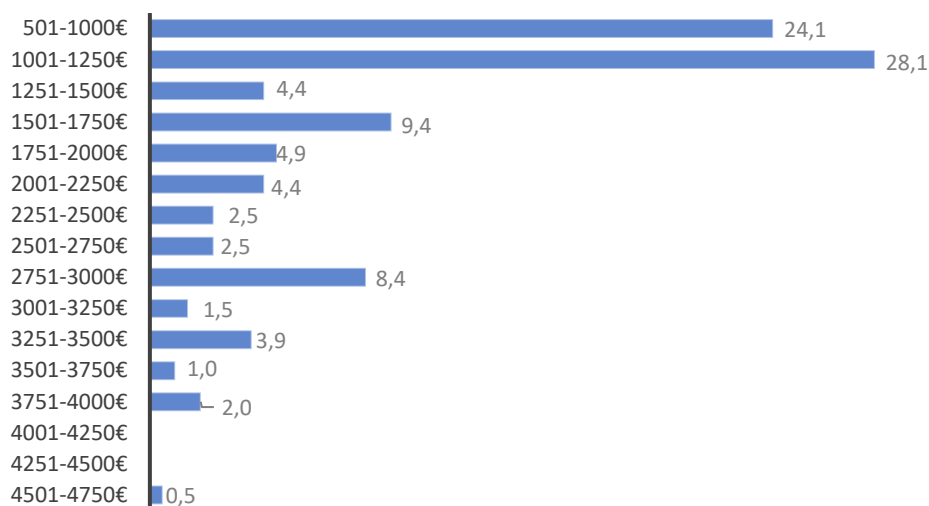


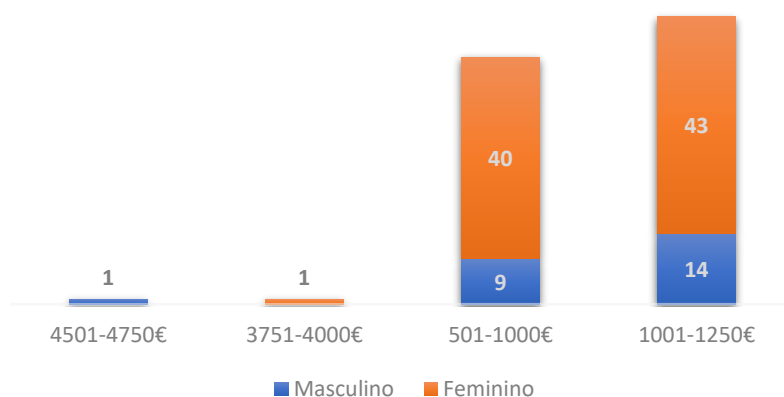
Gráfico 23 - Escalões Remuneratórios (%)



Verifica-se, de acordo com o gráfico 24, que em termos de estrutura remuneratória, na remuneração mínima, não existe diferenças entre géneros.

No entanto relativamente à remuneração máxima essa diferença já existe, sendo que o género masculino teve uma remuneração máxima superior ao género feminino, com um diferencial máximo de 756€.

Gráfico 24 - Remunerações Máximas e Mínimas por Género em dezembro de 2021



3.2. Total de encargos

No que se refere aos encargos com pessoal no ano de 2021, constata-se que, em termos absolutos (incluindo as Prestações Sociais), se cifraram em 6 201 286,4€, menos 1 702 66,95€ que em 2020.

Verificando a forma como os referidos montantes se encontram distribuídos observa-se, no Gráfico 25 que 72,7% (4 630 636,02€) são referentes a encargos com a remuneração base.

Gráfico 25 - Encargos com Pessoal (%)

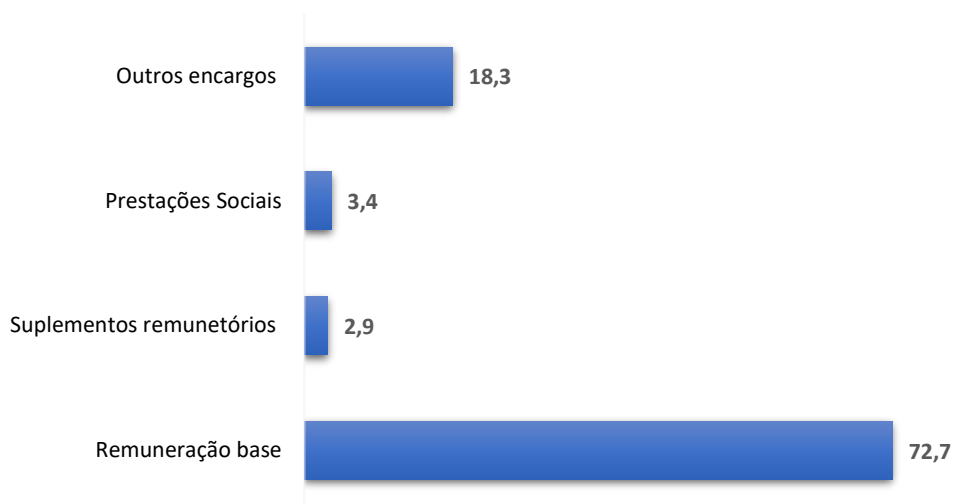
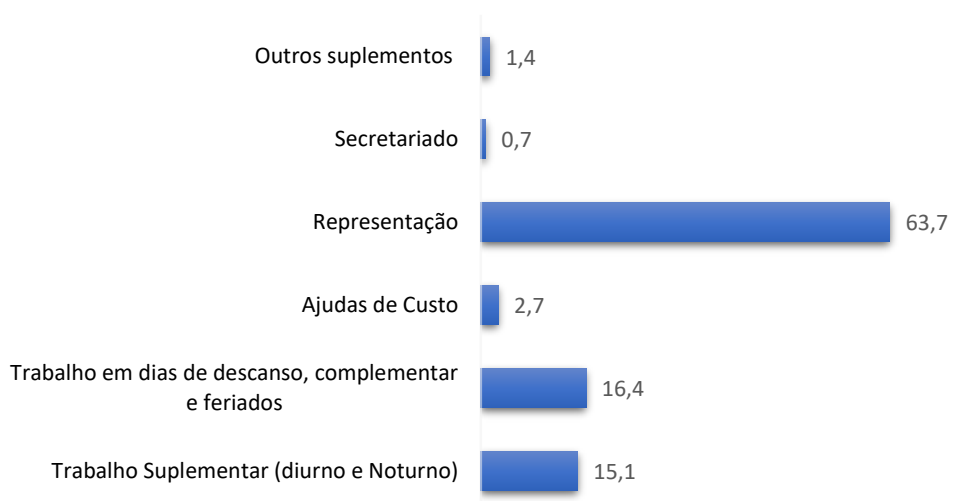


Gráfico 26 - Distribuição dos suplementos remuneratórios (%)



A maior percentagem corresponde ao valor despendido com a as despesas de representação, a qual absorve 63,7% 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 2021, estabelecendo, simultaneamente, comparações com indicadores correspondentes a anos anteriores.

Indicador	Fórmula	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Unidade
Nível Etário Médio	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	50	51	49	50	51	52	Anos
Nível Antiguidade Médio	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total dos efetivos}}$	24	24	22	24	24	23,3	Anos
Índice de Técnica *	$\frac{\text{Técnicos Superiores}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	36,60	40,20	43,19	41,63	41,9	41,9	%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	70,1	69,6	70,0	70,3	69	69,7	%
Taxa de Formação Superior	$\frac{\text{n.º Func. Form. Sup.}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	52,12	58,33	62,44	60,77	60,59	61,1	%
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{efetivos idade } < 30 \text{ anos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	2,57	0	3,76	3,35	0,9	4,0	%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\text{efetivos idade } \Rightarrow 55 \text{ anos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	34,54	39,22	39,44	39,71	41,3	41,4	%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{n.º Trab. Admitidos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	14,43	14,71	20,19	15,79	19,7	12,1	%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{n.º Saídas}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	19,07	9,80	15,96	17,70	22,6	22,6	%
Índice de Rotação **	$\frac{\text{Efetivos finais}}{\text{Efetivos iniciais + Entradas + Saídas}}$	0,72	0,79	0,75	0,74	0,54	0,56	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	3,87	3,61	%
Leque Salarial Ilíquido	$\frac{\text{maior venc. base ilíquido}}{\text{menor venc. base ilíquido}}$	8,5	8,1	7,7	7,10	7,05	8,9	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.