



BS

2022

Balanço Social

Ficha técnica:

Título:

Balanço Social 2022

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, 2023

Índice

1.	Enquadramento	3
1.1.	Contexto e Objetivos	3
1.2.	Caracterização da SGMAI.....	6
1.2.1.	Missão, visão e valores.....	6
1.2.2.	Atribuições	7
1.2.3.	Organização.....	8
1.2.4.	Serviços Prestados.....	8
2.	Recursos humanos da SGMAI	9
2.1.	Evolução do Número de Trabalhadores	9
2.2.	Evolução do número de trabalhadores por ano.....	12
2.3.	Caracterização dos trabalhadores	14
2.3.1.	Trabalhadores segundo o género	14
2.3.2.	Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação	16
2.3.3.	Trabalhadores por cargo e carreira.....	16
2.3.4.	Estrutura Etária	18
2.3.5.	Antiguidade na Função Pública	20
2.3.6.	Caracterização segundo a estrutura habilitacional.....	22
2.3.7.	Trabalhadores portadores de deficiência	22
2.4.	Movimentos de trabalhadores	22
2.4.1.	Admissão/Regresso de Trabalhadores.....	23
2.4.2.	Saída de Trabalhadores	24
2.4.3.	Alteração de situação de trabalhadores	26
2.5.	Modalidades de horário	26
2.5.1.	Assiduidade	27
2.5.1.1.	Absentismo.....	27
2.6.	Formação	28
2.6.1.	Participantes por Género - SGMAI	29
3.	Encargos com pessoal.....	30
3.1.	Estrutura remuneratória.....	30
3.2.	Total de encargos.....	31
4.	Indicadores de Gestão	33

Índice de Quadros

Quadro 1 - Mapa de Pessoal por Cargo/Carreira e UO aprovado para 2022	10
Quadro 2 - Número de efetivos por Cargo/Carreira e UO	11
Quadro 3 - Nº de Efetivos por Cargo/carreira e género	17
Quadro 5 - Participantes por Género e Cargo/Categoria.....	29

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados por ano	12
Gráfico 2 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados e Efetivos por ano	12
Gráfico 3 - Evolução média entre 2016-2021 de Efetivos por cargo/carreira	13
Gráfico 4 - Análise comparativa da evolução do Nº de trabalhadores por UO	14
Gráfico 5 - Distribuição de Trabalhadores por Género em 2021	14
Gráfico 6 - Evolução dos trabalhadores segundo o género por anos	15
Gráfico 7 - Trabalhadores por Modalidade de Vinculação e Género.....	16
Gráfico 8 - Evolução média do número de trabalhadores nos Cargos /Carreiras 2016-2021	18
Gráfico 9 - Estrutura etária da SGMAI em 2021 por género	18
Gráfico 10 - Pirâmide Etária da SGMAI 2021	19
Gráfico 11 - Evolução média das faixas etárias dos trabalhadores efetivos entre 2016 e 2021	20
Gráfico 12 - Antiguidade na Função por Género	21
Gráfico 13 - Estrutura de Antiguidade na função.....	21
Gráfico 14 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade	22
Gráfico 15 - Caracterização das Admissões/Regresso dos trabalhadores	23
Gráfico 16 - Caracterização das Admissões/Regressos por Carreira	24
Gráfico 17 - Caracterização das saídas de trabalhadores por género	25
Gráfico 18 - Caracterização das saídas de trabalhadores por Cargo/Categoria	25
Gráfico 19 - Modalidade de Horário de Trabalho	26
Gráfico 20 - Análise da evolução/variação da Taxa de absentismo	27
Gráfico 21 - Absentismo por motivo	28
Gráfico 22 - Escalões Remuneratórios (FI)	30
Gráfico 23 - Escalões Remuneratórios (%)	30
Gráfico 24 - Remunerações Máximas e Mínimas por Género em dezembro de 2021	31
Gráfico 25 - Encargos com Pessoal (%)	32
Gráfico 26 - Distribuição dos suplementos remuneratórios (%).....	32

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.

A área da gestão de recursos humanos está a transformar-se a um ritmo acelerado. Aspetos como a pandemia da Covid-19, a entrada de novas gerações no mercado de trabalho ou os avanços tecnológicos, entre outros, têm vindo a moldar o trabalho desenvolvido pelos responsáveis de RH.

Em 2023, a SGMAI, tendo em consideração os resultados obtidos em 2022, bem como atendendo às tendências que se vem a enformar, vai dar enfoque às seguintes cinco das principais tendências na gestão de RH no prosseguimento da sua estratégia nesta área:

1 – Foco no bem-estar dos colaboradores

A preocupação com o bem-estar das pessoas deixou de ser apenas um “nice to have” e vai afirmar-se como uma necessidade em 2023. Será fundamental, por isso, que a SGMAI consiga proporcionar aos colaboradores todo o apoio de que estes precisam para assegurar o seu bem-estar físico e mental.

Para quê? Para prevenir situações de 'burn out', de excesso de stress e ansiedade, de dificuldade em encontrar um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Como? Em primeiro lugar, vai-se procurar-se perceber como é que as pessoas se sentem, tanto a nível físico como mental, e, em sequência, desenvolver inquéritos e tomar medidas em função das respostas dadas.

Algumas dessas medidas podem passar por sessões de aconselhamento nutricional e promoção de um estilo de vida saudável, incentivos à prática de atividade física, apoio à saúde mental, workshops de gestão de stress, promoção de um bom ambiente de trabalho, entre outras.

2 – A experiência do colaborador é crucial

As expectativas dos colaboradores em relação às organizações nas quais trabalham têm vindo a alterar-se, especialmente com a entrada das novas gerações – Millenials e Geração Z – no mercado de trabalho. Isso tem trazido aos gestores de recursos humanos algumas dificuldades na atração e retenção de talento.

Neste contexto, proporcionar uma boa experiência ao colaborador é fundamental. De acordo com um estudo da Gartner, 47% dos responsáveis de recursos humanos afirmam que a experiência do colaborador é a sua principal prioridade para 2023.

Essa experiência pode envolver um conjunto muito alargado de fatores, como a disponibilização de todas as condições para as pessoas realizarem o seu trabalho, a possibilidade de trabalharem remotamente, a promoção de programas de bem-estar, uma cultura organizacional inclusiva, um bom ambiente de trabalho, entre muitos outros.

3 – Um compromisso com os novos modelos de trabalho

O mundo do trabalho mudou com a pandemia da Covid-19. Tornou-se evidente que muitas funções, em determinadas indústrias, podem ser desempenhadas remotamente. E isso começou a fazer crescer o interesse dos candidatos por oportunidades de emprego em teletrabalho.

Muitas pessoas estão cada vez menos dispostas a abdicar desta flexibilidade, que consideram essencial para manter o seu work-life balance. Por isso, a eventual resistência de alguns líderes e gestores de recursos humanos a esta ideia pode colocar as respetivas organizações em desvantagem no que diz respeito ao recrutamento de talentos e à sua retenção.

Ainda para mais quando a possibilidade de fazer teletrabalho traz consigo uma supressão das fronteiras geográficas, permitindo às organizações contratar talento em qualquer parte do mundo. Este aspeto torna o mercado de trabalho ainda mais competitivo, pois o número de organizações especialmente empresas em posição de recrutar os candidatos existentes – e de lhes oferecer condições mais atrativas – é potencialmente maior.

Em suma, a SGMAI, apesar de estar condicionada pelas regras da Administração Pública, vai promover uma política que se coloca na balança as necessidades dos colaboradores e as necessidades do ‘negócio’, tentando chegar a um compromisso que seja benéfico para ambos. Assegurando aspetos como a colaboração, a produtividade e o envolvimento dos trabalhadores com a organização.

4 –Consolidação da cultura organizacional

Quando procuram um novo desafio profissional, os candidatos valorizam aspetos como a componente salarial, os benefícios ou a reputação da organização. Mas, também, uma cultura com a qual se identifiquem.

A SGMAI, vai por isso, empenhar-se na manutenção de uma cultura diversa e inclusiva, uma cultura de reconhecimento e feedback, uma cultura de respeito que dá prioridade às pessoas.

5 – A tecnologia ao serviço dos recursos humanos

A tecnologia tem revolucionado a forma como as organizações operam e tem gerado oportunidades para o desenvolvimento de muitas das suas áreas. A gestão de recursos humanos não é exceção.

A emergência de ferramentas de automação, de inteligência artificial e machine learning podem ajudar – e muito – o trabalho dos profissionais de recursos humanos. Ao automatizarem processos, estas ferramentas permitem que estes profissionais percam menos tempo em tarefas manuais e repetitivas. Desta forma, passam a ter mais disponibilidade para se focarem nas suas estratégias para gestão do talento.

As Aplicações “cloud-based” (online), ferramentas “self-service” nas quais são os próprios colaboradores a gerir os seus dados e a aceder a informações, plataformas de gestão de performance é outra das possibilidades aplicáveis a esta área.

Em suma, estas tendências refletem o futuro próximo na área da gestão de recursos humanos: a centralidade das pessoas. O foco estará no bem-estar, na satisfação e na experiência dos colaboradores, sendo que a tecnologia irá desempenhar um papel importante.

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 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:

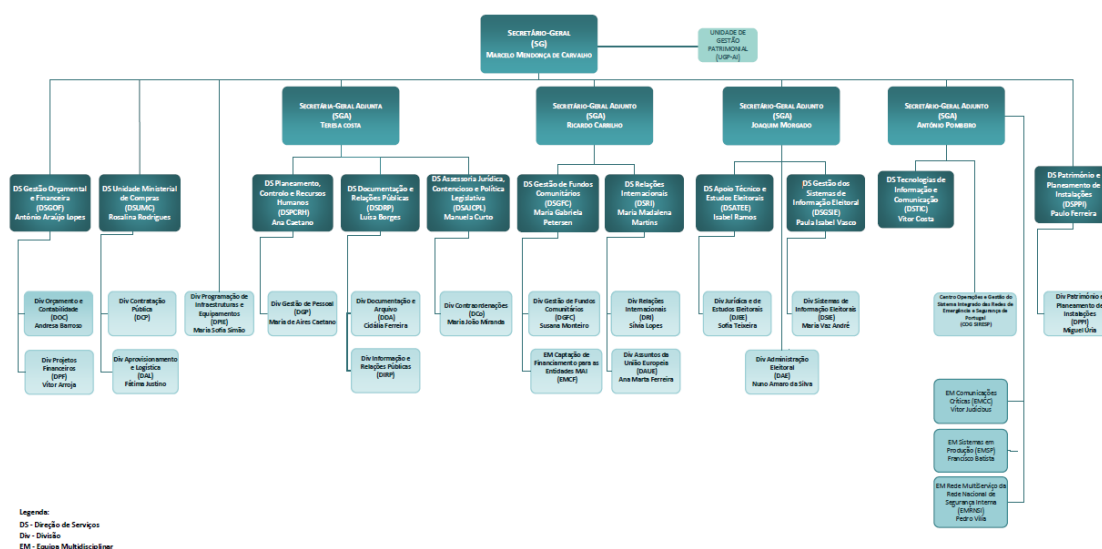
- Acompanhamento, avaliação e controlo das atividades financeira e orçamental das entidades, serviços e organismos;
- Prestação de serviços comuns no quadro do exercício de funções transversais;
- Elaboração anual do Plano de Compras do Ministério (PCM), procedendo, junto dos serviços e organismos da 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 prospetivo 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 equipes multidisciplinares, coordenadas por Diretores de Serviço, Chefes de Divisão e Chefes de Equipe.

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 2022, o mapa de pessoal da SGMAI para esse ano contemplou 305 postos de trabalho (número de postos considerados necessários à prossecução das suas atribuições), apresentando um incremento de cerca de 6,3% face às necessidades apresentadas em 2021, sendo que o incremento de recursos se centrou na categoria dos Técnicos Superiores, mais 12,2% e nos informáticos mais 12,5%. Este incremento demonstra a necessidade de especialização dos recursos humanos, muito concretamente na área da segurança interna e não tanto nas áreas transversais, que normalmente estão associados ao 'core' tradicional das Secretarias-Gerais, aliás esta é a tendência que se tem vindo a verificar e a

acentuar nos últimos 6 anos, isto é, desde 2015.

As necessidades para 2022, distribuíram-se pelas diferentes Unidades Orgânicas (UO's) da seguinte forma:

Quadro 1 - Mapa de Pessoal por Cargo/Carreira e UO aprovado para 2022

Carreiras UO	Direção Superior	Direção Intermédia	Técnico Superior (TS)	Consultores	Informáticos	Assistente Técnico (AT)	Assistente Operacional (AO)	Total por UO	% UO
Direção	5			4		5	7	21	7,3
COGSIRESP		1						1	0,3
DSGOF		3	13			9	1	26	9,1
DSUMC		3	9			9	2	23	8,0
DSPCRH		2	9			12	2	25	8,7
DSDRP		3	13			12	8	36	12,5
DSAJCP		2	17			7	1	27	9,4
DSGFC		3	24			2	1	30	10,5
DSRI		3	25			1		29	10,1
DSATEE		2	6			2		10	3,5
DSGSIE		2	3		7	5		17	5,9
DAE		1	4			7	3	15	5,2
DSPPPI		2	23			2		27	9,4
DPIE		1						1	0,3
DSTIC		1	1		11	2	1	16	5,6
Equipas Multidisciplinares		3						3	1,0
Total de RH	5	32	147	4	18	75	26	307	-
% do Total	1,7	11,1	51,2	1,4	6,3	26,1	9,1	107	-

A 31 de dezembro de 2022, 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		1		4	3	13	-0,4
COGSIRESP		1						1	0,0
DSGOF		3	9			5	1	18	-0,3
DSUMC		2	3			5	2	12	-0,5
DSPCRH		2	3			10	2	17	-0,3
DSDRP		2	11			7	5	25	-0,3
DSAJCPL		2	12			7		21	-0,2
DSGFC		3	12			1		16	-0,5
DSRI		3	12			1		16	-0,4
DSATEE		2	5			1		8	-0,2
DSGSIE		2			5	2		9	-0,5
DAE		1	2			3	3	9	-0,4
DSPPI		2	12			1		15	-0,4
DPIE		1						1	0,0
DSTIC		1	1		6	2		10	-0,4
Eq.Multidis.		3						3	0,0
Total RH	5	30	82	1	11	49	16	194	-0,4
%total (Desvio Planeado/Executado)	0,0	-0,1	-0,4	-0,8	-0,4	-0,3	-0,4	-0,4	-

A percentagem de efetivos executada, face ao planeado foi de 63,2%, verificando-se que as UO's que apresentaram um maior desvio foram a DSUMC, a DSGFC e a DSGSIE, todas com um desvio de -0,5. A maioria das restantes UO's apresentou um desvio entre -0,4 e -0,3, sendo que a DSAJCPL e a DSATEE, foram as que apresentaram um desvio menor (-0,2). As Equipas Multidisciplinares e a DPIE, não são consideradas nesta análise dos desvios atendendo ao facto de o recrutamento de recursos para estas Unidades, se fazer por vias que passam pela integração de membros das forças de segurança, não tendo desta forma de se recorrer nem a procedimentos concursais e/ou processos de mobilidade.

Por Cargo/Categoria, foi ao nível dos Consultores que se verificou um maior desvio (-0,8), seguido pelas restantes categorias com um desvio negativo de 04%, exceção verificada na categoria dos Assistentes Técnicos (-0,3) e no cargo de dirigentes (-0,1).

Este desvio negativo, que aliás mantem 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 8 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 um crescimento de 0,03.

Gráfico 1 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados por ano

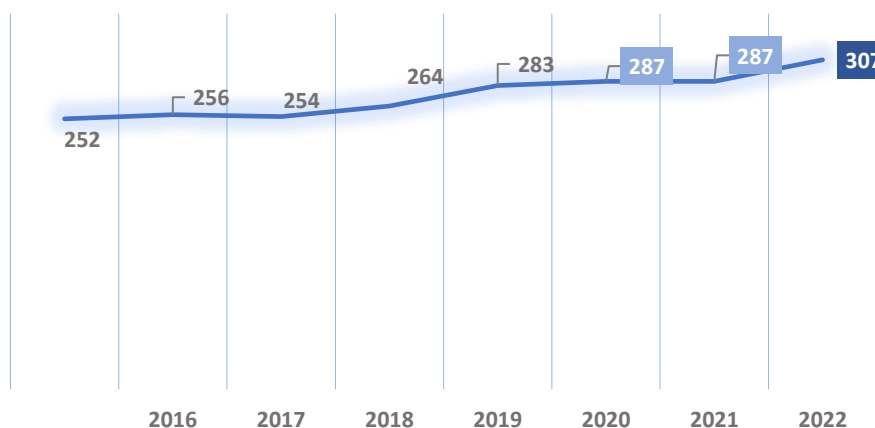
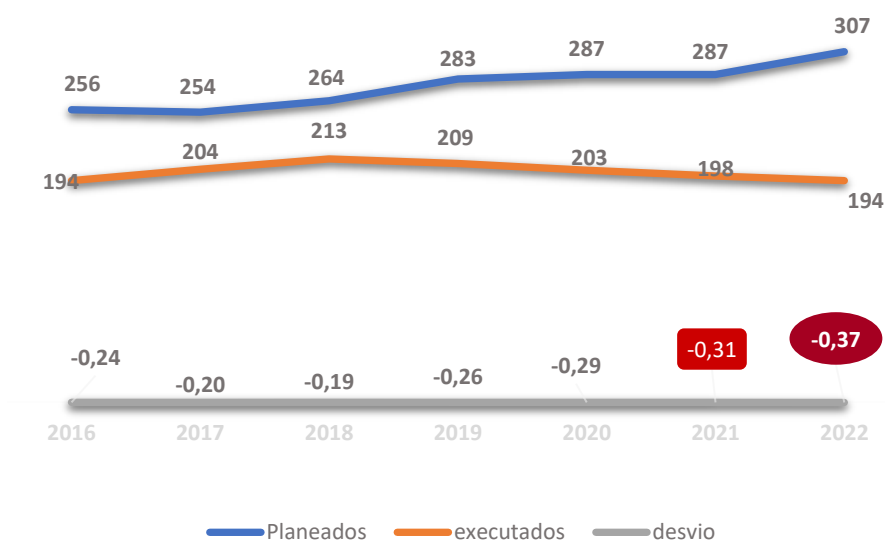


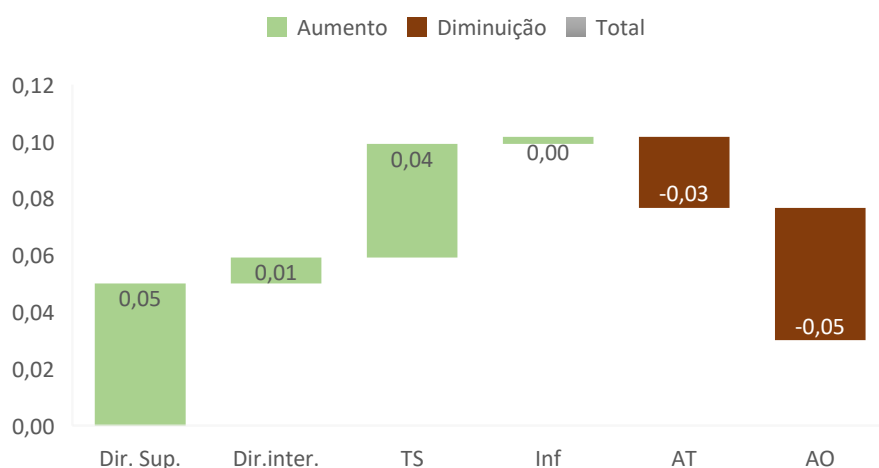
Gráfico 2 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados e Efetivos por ano



De acordo com o Gráfico 2, nos últimos 7 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 2022, com menos 0,37% e 2021, com menos 0,31%, correspondendo o desvio menos significativo ao ano de 2018, com menos 0,19%.

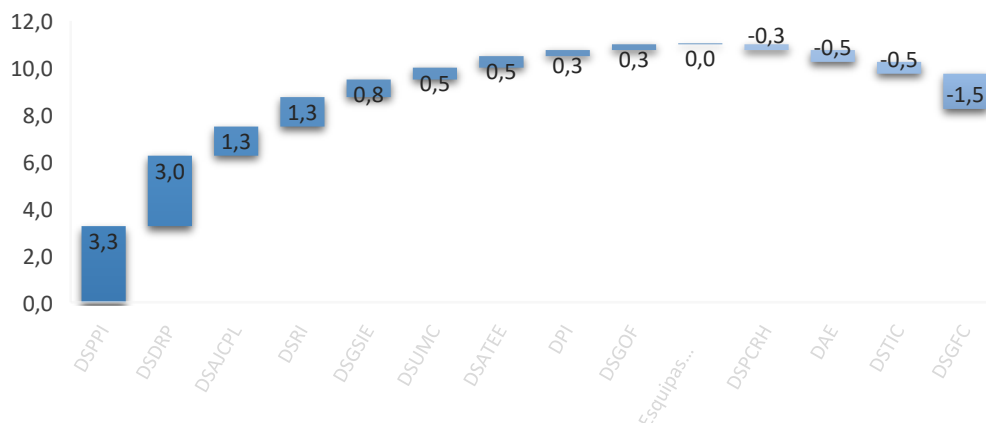
Na análise por categoria - Gráfico 3, nos últimos 6 anos registou-se, em média, uma maior perda de Assistentes Operacionais (AO) menos 0,05, seguido dos Assistentes Técnicos, em média com menos 0,03. Nos restantes cargos/categorias verificou-se, em média, que aumentaram ou estabilizaram, como é o caso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

Gráfico 3 - Evolução média entre 2016-2022 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

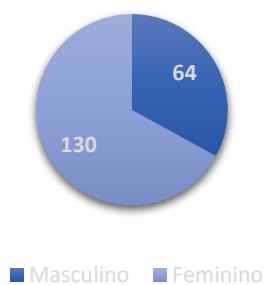


2.3. Caracterização dos trabalhadores

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.

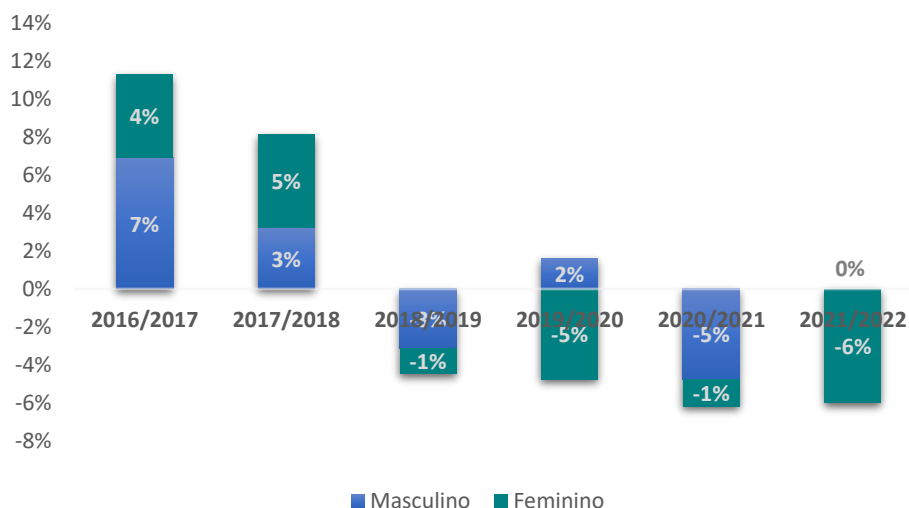
2.3.1. Trabalhadores segundo o género

Gráfico 5 - Distribuição de Trabalhadores por Género em 2022



O Gráfico 6, apresenta a evolução dos trabalhadores da SGMAI, em exercício efetivo de funções, segundo o género e por ano, nos últimos seis 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, verificando-se uma diminuição de 5% de trabalhadores do sexo masculino. Esta diferença acentuou-se em 2022, relativamente aos trabalhadores do sexo masculino com menos 6%, enquanto relativamente a 2021, não se perderam trabalhadoras do sexo feminino.

A 31 de dezembro de 2022, existiam 130 trabalhadores em exercício de funções do género feminino, o que representa 67% do universo da organização e 64 trabalhadores do género masculino, que representam 33% 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.

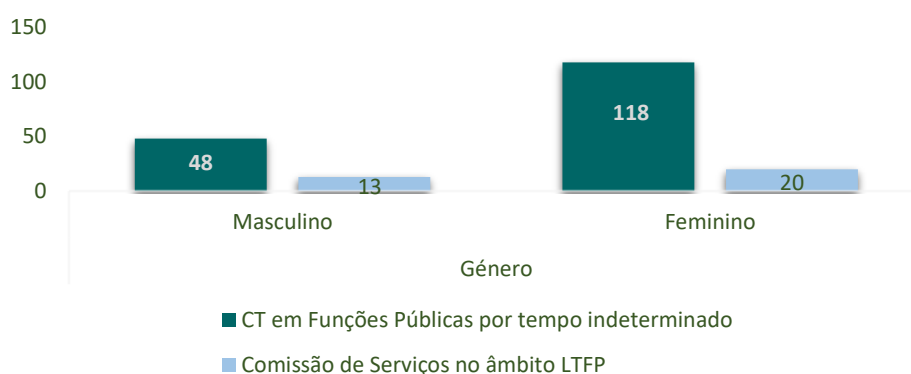
Taxa de Feminização

Anos	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taxa de Feminização (%)	70,1	69,6	70,0	70,3	69	69,7	67,1

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 81,4 % do total do efetivo da SGMAI, sendo que os restantes 18,6 %, dizem respeito ao pessoal em exercício de funções dirigentes, em comissão de serviço no âmbito da LVCR.

Gráfico 7 - Trabalhadores por Modalidade de Vinculação e Género



Em termos percentuais, os valores de 2022, são muito idênticos aos de 2021, 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:

O Quadro 3 a divisão dos trabalhadores por cargo/carreira em 2022; o 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	17	11	6	64,7
TS	83	51	32	61,4
Inf	11	7	4	63,6
AT	49	44	5	89,8
AO	16	8	8	50,0
Totais	194	130	64	67,0

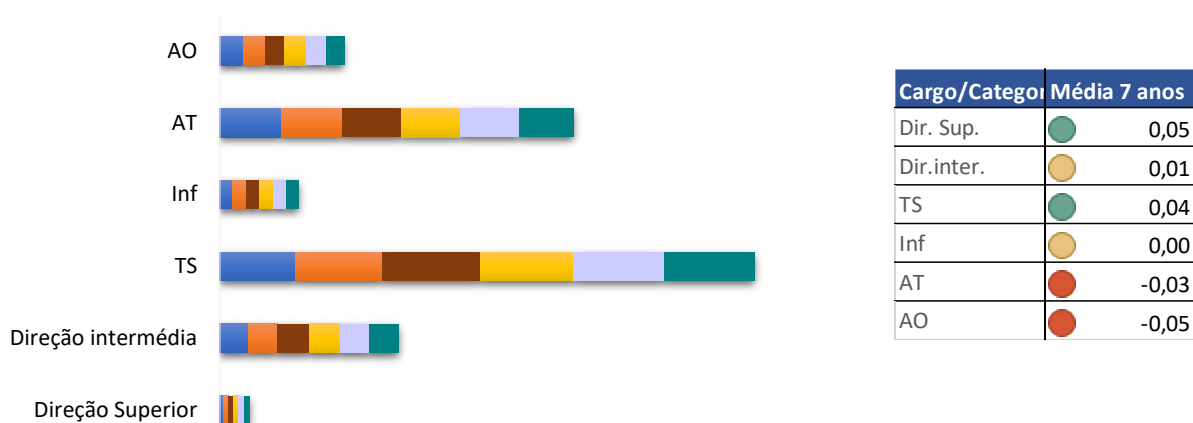
Relativamente à caracterização dos efetivos por cargo/carreira, verifica-se que as carreiras que registam o maior número de trabalhadores em 2022 são as de Técnico Superior e de Assistente Técnico, que representam, respetivamente, 42,7% e 25,2 % do total de trabalhadores em exercício de funções na SGMAI.

Relativamente à taxa de feminização é na carreira dos Assistentes Técnicos e no cargo de Chefe de Divisão que se regista a percentagem mais elevada de mulheres, respetivamente 89,8% e 64,7%.

Comparativamente com os sete 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 2016-2022



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 8 trabalhadores, o que correspondente a 4,1 % do total dos efetivos. Refira-se, que as faixas etárias entre os 50 e os 59 anos representam 42,3% do total de efetivos da SGMAI.

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

Gráfico 9 - Estrutura etária da SGMAI em 2022 por género

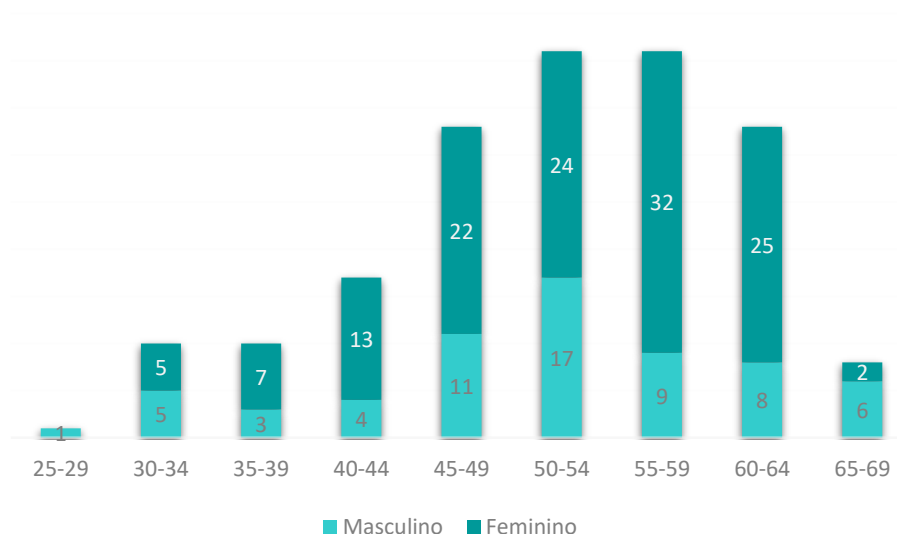
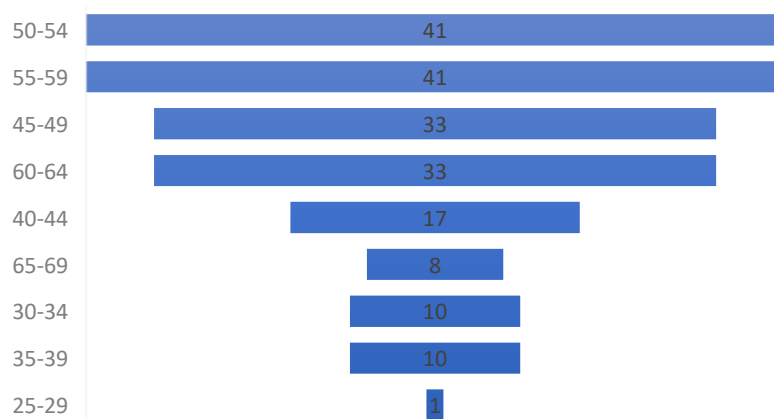


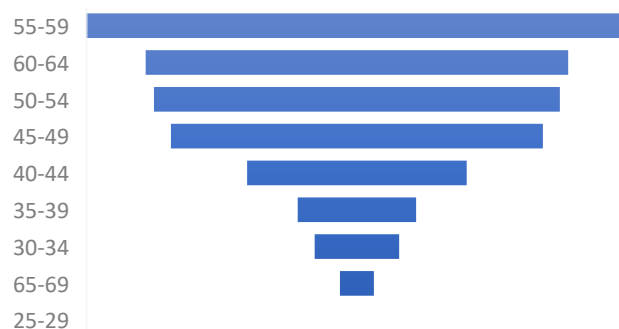
Gráfico 10 - Pirâmide Etária da SGMAI 2022



Pirâmide Etária Masculina



Pirâmide Etária Feminina



A pirâmide da SGMAI permite identificar o índice de envelhecimento dos seus recursos humanos, medido pela percentagem de trabalhadores com mais de 55 anos, no total dos trabalhadores situado em 21,1%, sendo que a média estimada de idades é de 51 anos.

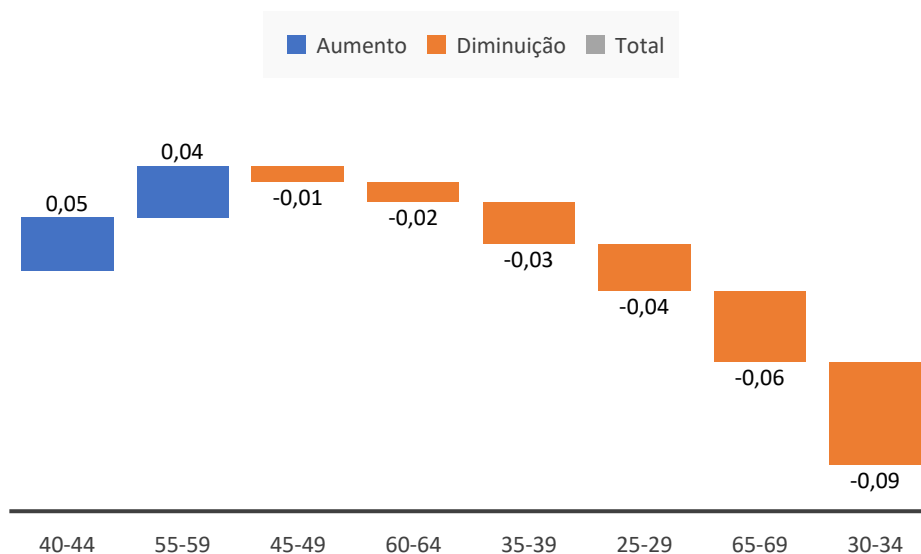
Este índice permite perspetivar que no médio prazo a percentagem de trabalhadores com possibilidade de se aposentarem é muito elevada, sendo que não se prevê, considerando a experiência dos últimos anos, que a contratação de trabalhadores entre os 25 e os 29 anos, seja suficiente em número para inverter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

Esta constatação fica reforçada se considerarmos o Gráfico 11 em que se compara a evolução média, entre 2018 e 2022, 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, bem como, o

quase inexistente recurso à abertura de procedimentos concursais externos, por força das normas aplicáveis.

Verifica-se, igualmente, que o envelhecimento é mais significativo no universo dos trabalhadores femininos, não existindo nenhum trabalhador na faixa etária mais baixa.

Gráfico 11 - Evolução média das faixas etárias dos trabalhadores efetivos entre 2018 e 2022

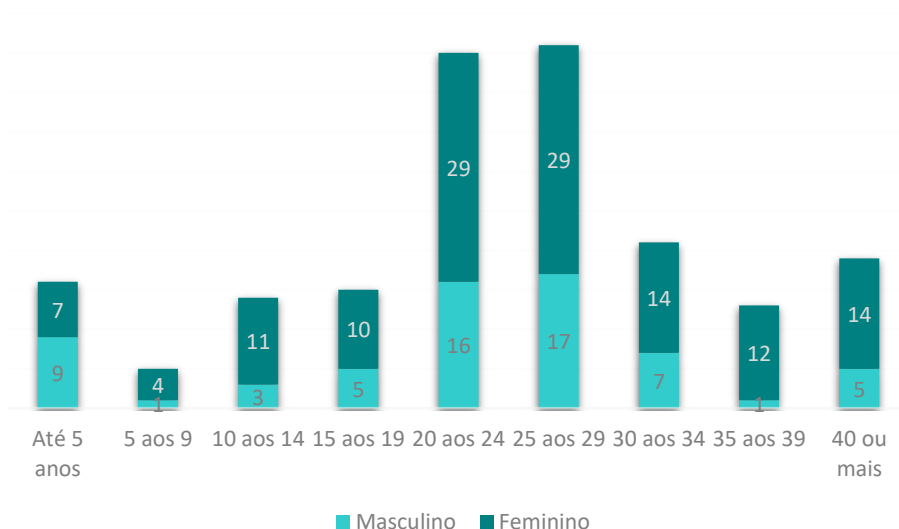


2.3.5. Antiguidade na Função Pública

Relativamente à Antiguidade na função pública, pode constatar-se, pelo Gráfico 12, que 23,7% (46) dos trabalhadores possuem uma antiguidade entre os 25 e os 29 anos.

Ao contrário do que aconteceu em 2021, em que apenas 7,1% (14) dos trabalhadores possuíam uma antiguidade no intervalo entre 5 e 9 anos, em 2022 esta percentagem aumentou para os 8,2% (16) em consequência do esforço de contratação que possa inverter tanto a pirâmide de etária como a de anos de serviço, como forma de tentar recuperar da tendência de envelhecimento e logo da saída rápida de recursos para a aposentação.

Gráfico 12 - Antiguidade na Função por Género

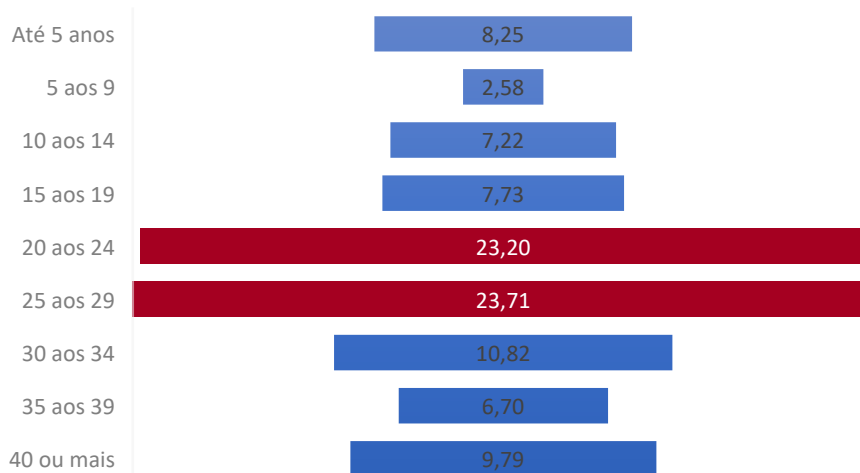


Comparando os dois géneros, verifica-se que os homens apresentam um Nível de Antiguidade Médio de 25,7 anos, valor superior ao das mulheres que se situa nos 25 anos.

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 25 a 29 anos e de 20-24 anos de antiguidade, onde se encontram respetivamente 49 e 45 trabalhadores, o que correspondendo a 23,7% e 23,2% do total de efetivos, conforme expresso com o Gráfico 13.

Gráfico 13 - Estrutura de Antiguidade na função

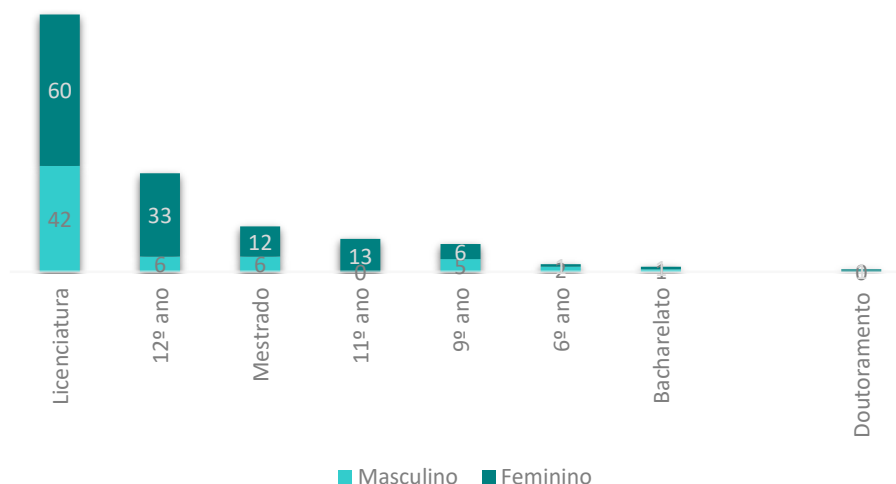


2.3.6. Caracterização segundo a estrutura habilitacional

No que respeita à caracterização dos trabalhadores da SGMAI segundo as respetivas habilitações literárias, verifica-se (Gráfico 14) que a sua maioria são detentores de licenciatura, sendo este o nível habilitacional com maior representatividade (52,5 %).

Este valor, face a 2021, reflete um aumento de cerca de 3,7% de trabalhadores, apesar de o número de efetivos ter diminuído ligeiramente relativamente ao ano anterior, verificando-se um aumento do grau de tecnicidade.

Gráfico 14 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade



2.3.7. Trabalhadores portadores de deficiência

Em 2022, 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 2021, o número de trabalhadores mantém-se inalterado.

2.4. Movimentos de Trabalhadores

Durante o ano de 2022, verificaram-se 23 saídas e 21 entradas, sendo que relativamente a 2021 **representam** menos 11 saídas e menos 8 entradas.

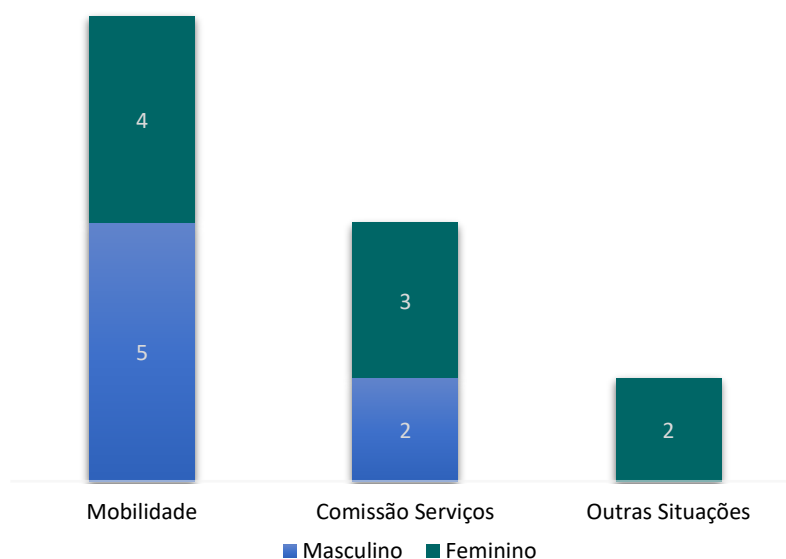
Este indicador, apesar de menos expressivo que em 2021, continua a implicar um saldo negativo entre entradas e saídas em 2022.

2.4.1. Admissão/Regresso de Trabalhadores

Tal como referido anteriormente, durante o ano registaram-se 21 entradas, menos 8 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.

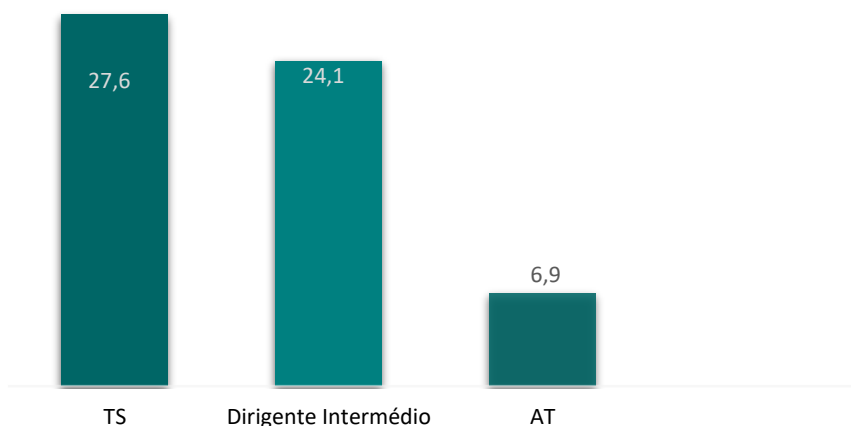
Gráfico 15 - Caracterização das Admissões/Regresso dos trabalhadores



No que respeita à caracterização das admissões/regressos por carreira, podemos constatar pelo Gráfico 15 que, em 2022, 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 respetivo total.

Refira-se que as entradas/regresso foram superiores nos trabalhadores do género feminino, representando 52,3% do total do universo de entradas.

Gráfico 16 - Caracterização das Admissões/Regressos por Carreira



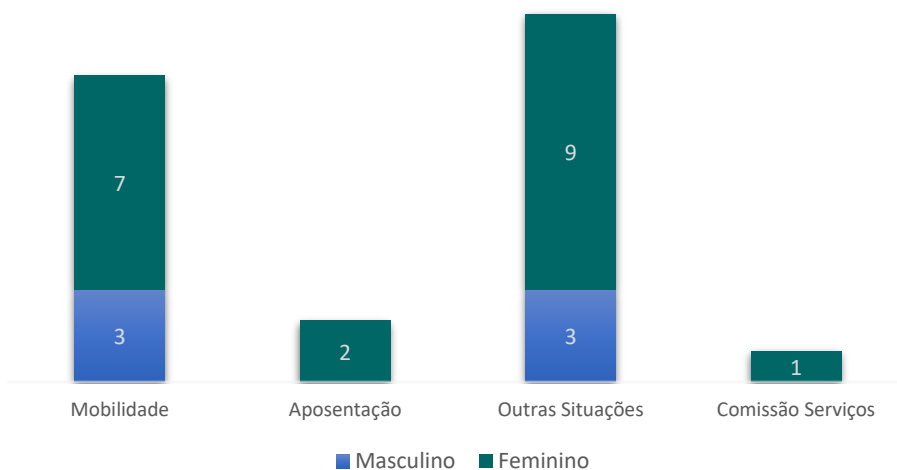
2.4.2. Saída de Trabalhadores

Em 2022 foram contabilizadas 25 saídas de trabalhadores, menos 11 do que as registadas em 2021.

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 40% do total de saídas. Por sua vez, por reforma/aposentação saíram 2 trabalhadores do sexo feminino, sendo que as outras situações representaram 48%, que por serem menos tipificáveis tem um grau de importância mais relativo nesta análise.

Por último, deve referir-se que em 76% 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 18.

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 12,29%, o que representa um decréscimo de 9,71 % face ao ano transato.

Considerando o número de admissões – 21 e o número de saídas – 25, verificados ao longo de 2022, o indicador Taxa de Cobertura (número de afetações/número de desafetações * 100)

cifrou-se em 84%, menos 1,20% do que o registado em 2021. Refira-se, que existe uma tendência nos últimos anos, para que a taxa de cobertura vá diminuindo em cerca 1% anualmente.

Já no que se refere ao indicador índice de Rotação¹ (efetivos finais/efetivos iniciais + número de entradas + número de saídas), o mesmo foi de 0,55, mais 0,1 do que em 2021.

2.4.3. Alteração de situação de trabalhadores

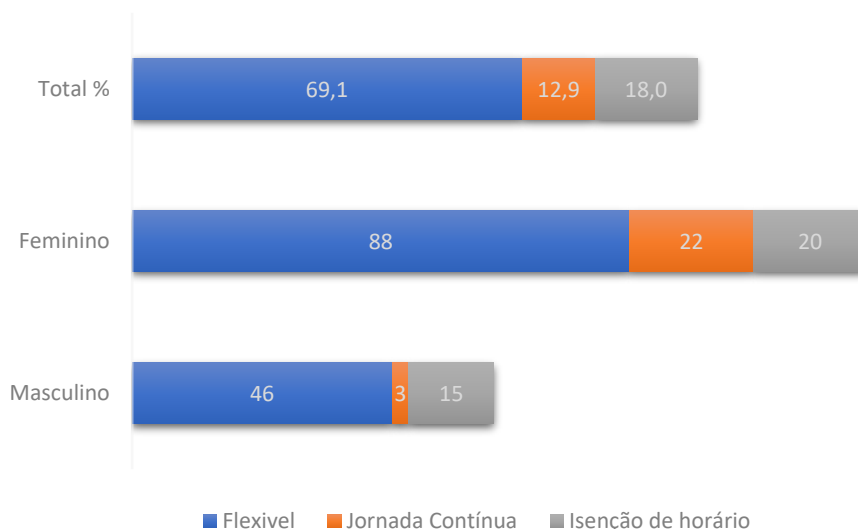
Em 2022, houve lugar a alteração da situação de trabalhadores por motivo de promoção ou alterações obrigatórias e gestionárias do posicionamento remuneratório, que abrangeram um total de 14 trabalhadores, 5 do género masculino e os restantes 9 do género feminino.

Relativamente a 2021, verificaram-se alterações na situação de menos 2 trabalhadores, todos do sexo masculino.

2.5. Modalidades de horário

Da análise efetuada às diferentes modalidades de horário praticadas na SGMAI, constata-se que 69,1 % dos efetivos praticam a modalidade de horário flexível, 12,9% dos efetivos praticaram a jornada contínua, 2,46% prestaram trabalho em horário rígido e 18% dos RH têm isenção de horário de trabalho, porque exercem cargos de direção superior e intermédia.

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.

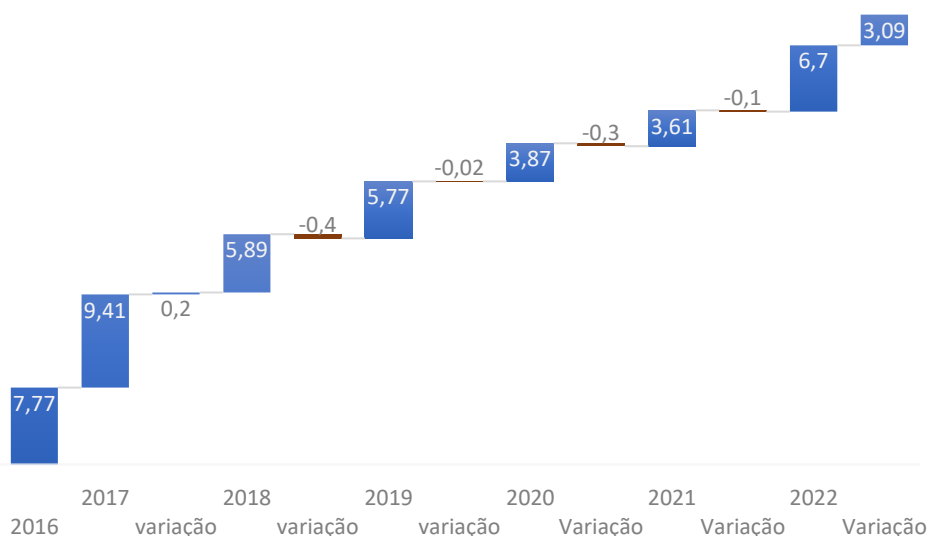
Neste ponto, embora não diretamente relacionado, considera-se importante analisar o recurso ao teletrabalho, que no caso da SGMAI, foi parcial na medida em que a maioria das equipas funcionou em espelho e com rotatividade entre trabalho presencial e teletrabalho, numa lógica de modelo de trabalho híbrido, 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.

2.5.1. Assiduidade

2.5.1.1. Absentismo

Em 2022, a Taxa de Absentismo foi de 6,7% representando um acréscimo de 3% face ao ano anterior. Ressalva-se que nos últimos anos a tendência é decrescente, verificando-se um decréscimo da taxa de absentismo significativo, tal como podemos verificar no Gráfico 20, especialmente no contexto atípico dos últimos três anos, o que pode permitir num futuro próximo, como referido no ponto anterior, retirar algumas conclusões relativamente à eficácia do teletrabalho.

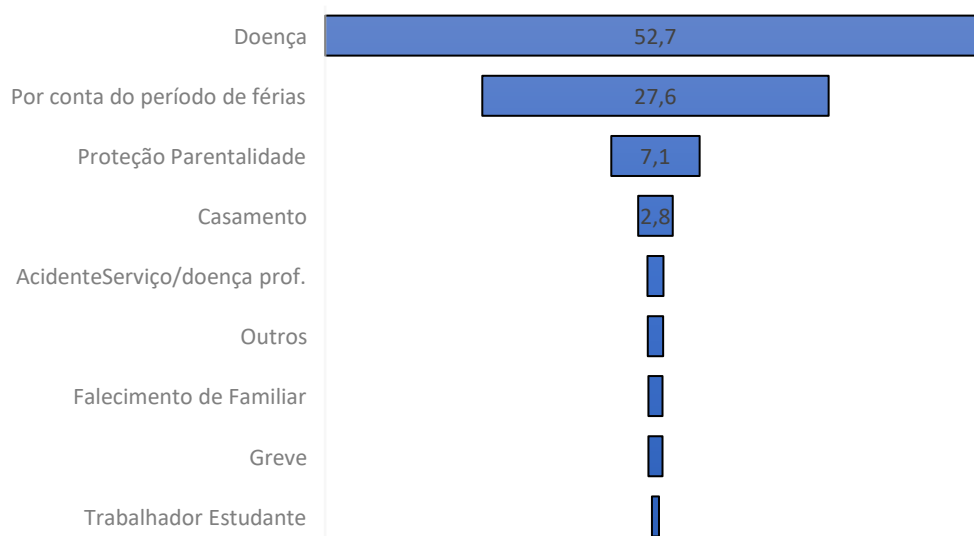
Gráfico 20 - Análise da evolução/variação da Taxa de absentismo



Em termos de ausências, verificou-se em 2022, o equivalente a 3297,2 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 52,7% do total, ressalva-se, que este tipo de falta foi, ainda condicionada em 2022, 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 31 ações de formação externa registadas na respetiva Base de Dados, os colaboradores da SGMAI participaram em 28 ações de formação externa (3 delas não tiveram participações).

Contabilizam-se, assim, 27 colaboradores do Mapa de Pessoal da SGMAI que tiveram acesso a pelo menos uma ação de formação.

Assim, houve uma participação de 13,9% dos trabalhadores do quadro de pessoal da SGMAI, num universo de 194 trabalhadores², à data de 31 de dezembro de 2022 (Número de colaboradores constantes no Balanço Social).

A maioria das ações de formação frequentadas, em 2022, 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 4 - Participantes por Género e Cargo/Categoria

Categoria	Género		TOTAL
	F	M	
Dirigente Intermédio 1º. Grau b)	1	0	1
Dirigente Intermédio 2º. Grau b)	3	1	4
Técnico Superior	13	3	16
Assistente Técnico	3	0	3
Guarda Nacional Republicana	2	0	2
Outro Pessoal d)*	0	1	1
TOTAL	22	5	27

Refira-se que avaliação da formação de 2022, está analisada com detalhe, no relatório de avaliação da formação de 2022, deixando-se para esta sede a avaliação mais fina desta matéria e do impacto para a organização.

² Para os 194 colaboradores a 31.12.2022, constantes no BS, apenas foi contabilizado o pessoal do quadro.

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 (20,1%) se encontra no intervalo de remuneração “1501 € - 1750€”, logo seguido do intervalo “501 € - 1000€” no qual se encontram 18,6 % do total de trabalhadores.

Importa, ainda salientar que 68 % dos trabalhadores se encontram nos intervalos remuneratórios até 2000 €.

Gráfico 22 - Escalões Remuneratórios (FI)

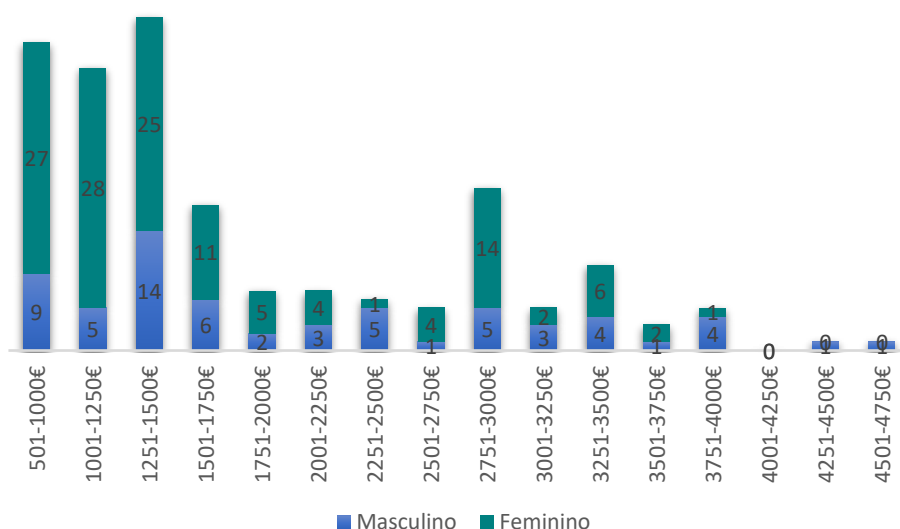
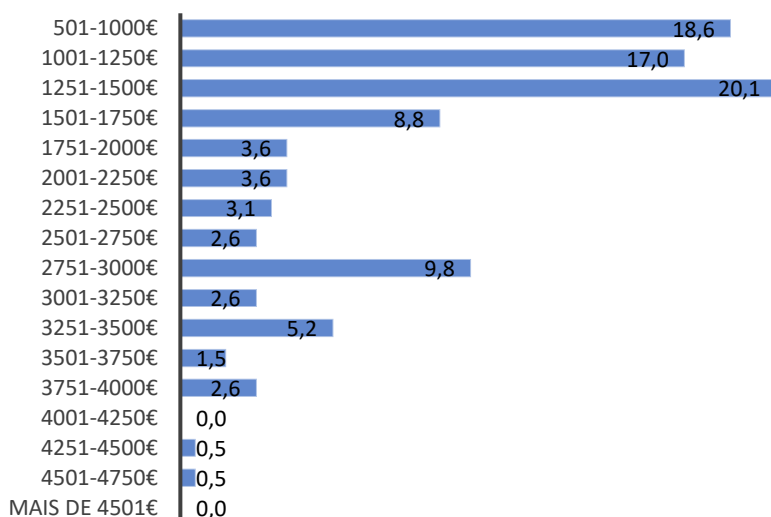


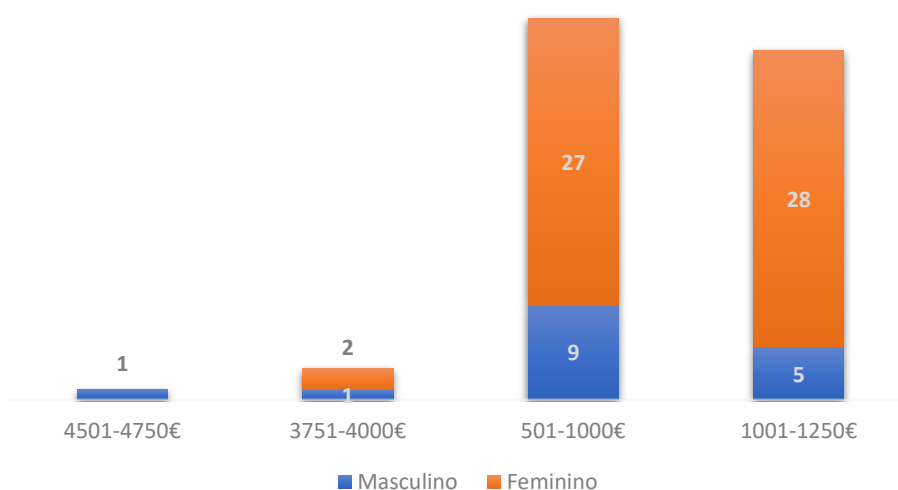
Gráfico 23 - Escalões Remuneratórios (%)



Verifica-se, de acordo com o gráfico 24, que em termos de estrutura remuneratória, no escalão da remuneração mínima, existem mais mulheres do que homens.

Relativamente à remuneração máxima essa diferença mantém-se, 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 2022



3.2. Total de encargos

No que se refere aos encargos com pessoal no ano de 2022, constata-se que, em termos absolutos (incluindo as Prestações Sociais), se cifraram em 6 481 649,12 €, mais 0,04% que em 2021.

Verificando a forma como os referidos montantes se encontram distribuídos observa-se, no Gráfico 25 que 75% (4 863 011,8) são referentes a encargos com a remuneração base.

Gráfico 25 - Encargos com Pessoal (%)

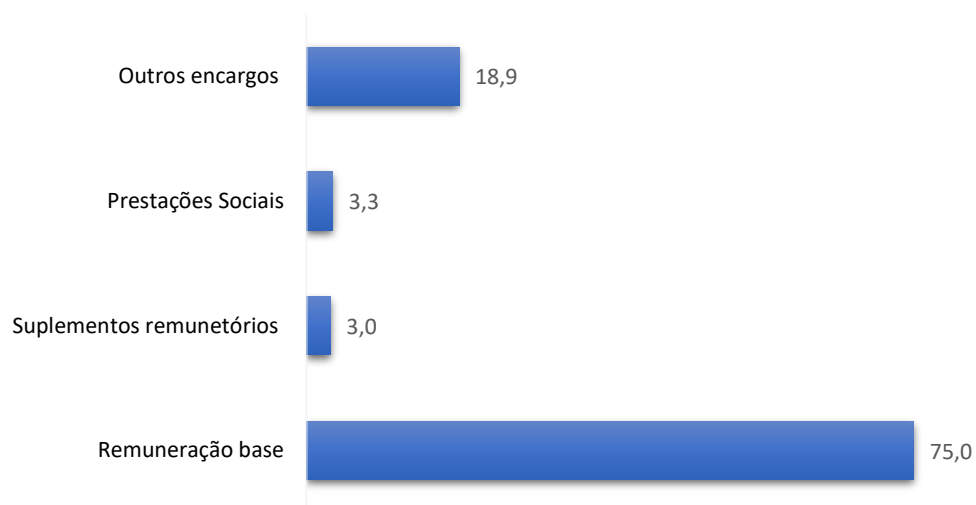
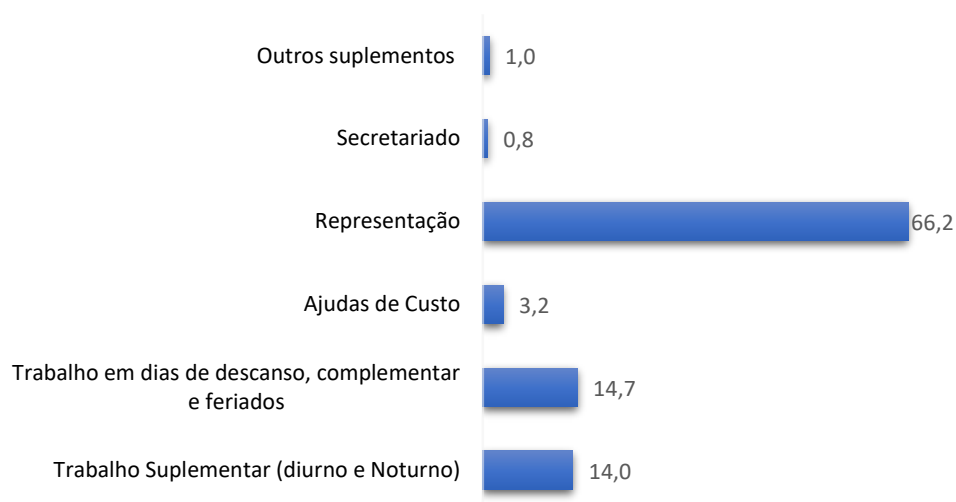


Gráfico 26 - Distribuição dos suplementos remuneratórios (%)



A maior percentagem corresponde ao valor despendido com a as despesas de representação, a qual absorve 66,2% 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 2022, estabelecendo, simultaneamente, comparações com indicadores correspondentes a anos anteriores.

Indicador	Fórmula	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Unidade
Nível Etário Médio	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	50	51	49	50	51	52	51	Anos
Nível Antiguidade Médio	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total dos efetivos}}$	24	24	22	24	24	23,3	23	Anos
Índice de Tecnicidade *	$\frac{\text{Técnicos Superiores}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	36,60	40,20	43,19	41,63	41,9	41,9	42,3	%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	70,1	69,6	70,0	70,3	69	69,7	67	%
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	63,4	%
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	5,7	%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\text{efetivos idade } \geq 55 \text{ anos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	34,54	39,22	39,44	39,71	41,3	41,4	42,8	%
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	10,8	%
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	12,9	%
Índice de Rotação **	$\frac{\text{Efetivos finais}}{\text{Efetivos iniciais} + \text{Entradas} + \text{Saídas}}$	0,72	0,79	0,75	0,74	0,54	0,56	0,55	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	6,7	%
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	9,5	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.