



BS

2023

Balanço Social

Ficha técnica:

Título:

Balanço Social 2023

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, 2024

Índice

1.	Enquadramento	1
1.1.	Contexto e Objetivos	1
1.2.	Caracterização da SGMAI.....	2
1.2.1.	Missão, visão e valores.....	3
1.2.2.	Atribuições	3
1.2.4.	Organização.....	4
1.2.5 .	Serviços Prestados.....	5
2.	Recursos humanos da SGMAI.....	7
2.1.	Evolução do Número de Trabalhadores	7
2.2.	Evolução do número de trabalhadores por ano.....	8
2.3.	Caracterização dos trabalhadores	10
2.3.6	Antiguidade na Função Pública	16
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.....	20
2.4.3.	Alteração de situação de trabalhadores	22
2.5.	Modalidades de horário.....	22
2.6.	Assiduidade.....	23
2.6.1.	Absentismo	23
2.7.	Formação	24
3.	Encargos com pessoal.....	25
3.1.	Estrutura remuneratória.....	25
3.2.	Total de encargos.....	28
4.	Indicadores de Gestão	29

Índice de Quadros

Quadro 1 - Mapa de Pessoal por Cargo/Carreira e UO aprovado para 2023	7
Quadro 2 - Número de efetivos por Cargo/Carreira e UO	8
Quadro 3 - Nº de Efetivos por Cargo/carreira e género	13
Quadro 4 - Participantes por Cargo/Categoria	25

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	9
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	10
Gráfico 5 - Distribuição de Trabalhadores por Género em 2023	11
Gráfico 6 - Evolução do nº de trabalhadores segundo o género por anos	11
Gráfico 7 - Trabalhadores por Modalidade de Vinculação e Género	12
Gráfico 8 - % Cargo/Categoria face ao Total de Recursos Efetivos	13
Gráfico 9 - Evolução média do número de trabalhadores nos Cargos /Carreiras 2016-2023	14
Gráfico 10 - Estrutura etária da SGMAI em 2023 por género	15
Gráfico 11 - Pirâmide Etária da SGMAI 2023	15
Gráfico 12 - Evolução média das faixas etárias dos trabalhadores efetivos entre 2016 e 2021	16
Gráfico 13 - Antiguidade na Função por Sexo	17
Gráfico 14 - Estrutura de Antiguidade na função	17
Gráfico 15 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade	18
Gráfico 16 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade e Género	18
Gráfico 17 - Caracterização das Admissões/Regresso dos trabalhadores por Género	19
Gráfico 18 - Caracterização das Admissões/Regressos por Carreira	20
Gráfico 19 - Caracterização das saídas de trabalhadores por Género	20
Gráfico 20 - Caracterização das saídas por motivo	21
Gráfico 21 - Caracterização das saídas de trabalhadores por Cargo/Categoria	21
Gráfico 22 - Modalidade de Horário de Trabalho	22
Gráfico 23 - Análise da evolução/variação da Taxa de absentismo	23
Gráfico 24 - Absentismo por motivo	23
Gráfico 25 - Absentismo por motivo e sexo	24
Gráfico 26 - Participações e Volume – Formação Externa	25
Gráfico 27 - Escalões Remuneratórios (FI)	26
Gráfico 28 - Escalões Remuneratórios (%)	26
Gráfico 29 - Escalões Remuneratórios Agrupados (%)	27
Gráfico 30 - Remunerações Máximas e Mínimas por Género em dezembro de 2023	27
Gráfico 31 - Encargos com Pessoal (%)	28
Gráfico 32 - Distribuição dos suplementos remuneratórios (%)	28

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 2023.

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 a comparação de resultados, com anos anteriores, permite aferir quais as tendências da evolução dos recursos humanos (RH) da organização.

A função de reporte de dados, especialmente ao nível da gestão de RH, é cada vez mais crítica numa era em que a inteligência Artificial (IA) está a transformar profundamente diversas áreas e a gestão de pessoas é, com certeza, uma delas. Esta (r)evolução tem-se manifestado de diversas formas, trazendo benefícios consideráveis, mas também desafios.

Eficiência, produtividade e satisfação são alguns dos resultados positivos que se podem retirar da utilização da IA no contexto laboral, tomando partido das vantagens mais significativas destas ferramentas, como, por exemplo:

- Apoio na tomada de decisões.

Em RH, um dos processos que pode beneficiar largamente da IA é o da tomada de decisões, que podem passar a ser mais informadas e baseadas em dados. Ao aproveitar a IA para analisar grandes volumes de dados, podem obter-se insights valiosos para estratégias de planeamento da força de trabalho, previsão de necessidades futuras e identificação de tendências no ambiente de trabalho

- Personalização

A personalização da experiência de cada colaborador é outro benefício notável, sendo que a IA permite, por exemplo, o desenvolvimento de programas de benefícios e de formação sob medida, atendendo às necessidades específicas de cada colaborador e promovendo, assim, a aprendizagem contínua e o crescimento profissional.

Apesar destes benefícios – sem dúvida, consideráveis –, a IA também apresenta diversos desafios e limitações que merecem atenção, nomeadamente:

- Questões éticas e de privacidade

A privacidade dos dados pessoais recolhidos, com a exigência de conformidade com regulamentos como o RGPD, é um dos desafios da utilização da IA. De realçar também o viés algorítmico, que pode levar a preconceito e a discriminação injusta. É necessário, por isso, estabelecer princípios éticos sólidos e garantir a transparência nas decisões tomadas pela IA.

- Cibersegurança e erros técnicos

A questão da cibersegurança é, com certeza, uma das preocupações principais, uma vez que a IA não é imune a ciberataques. Os possíveis problemas e erros técnicos têm também de ser considerados, podendo afetar a qualidade e a confiança associadas à utilização de ferramentas de IA no contexto de trabalho.

- Resistência e adaptação

A resistência cultural à IA e as preocupações relacionadas com a substituição de empregos também precisam de ser abordadas. Da mesma forma, é preciso ter em conta que nem toda a gente se adapta igualmente a novas ferramentas e é necessário dar esse espaço para a aquisição de novas competências.

- Perda de conexão humana e empatia

A dependência excessiva da IA pode levar à perda de fatores fundamentais na gestão de pessoas, como a conexão humana e a empatia. Este é, um dos desafios mais críticos, considerando a responsabilidade do papel dos líderes de RH. A verdade é que estamos a falar de seres humanos, sendo que a sua gestão implica uma série de competências exclusivamente... humanas.

A aplicação da IA à gestão de pessoas tem o potencial de moldar significativamente o futuro do trabalho, otimizando processos e aprimorando a eficiência e a produtividade; ajudando as organizações a adaptarem-se, até, às próprias mudanças no mercado laboral. Por outro lado, é importante refletir sobre os desafios para garantir uma implementação ética, segura e eficaz, sendo fundamental a regulação deste tipo de ferramentas e a definição de diretrizes para um uso responsável das mesmas.

Com uma gestão ética, cuidadosa e equilibrada da IA, combinada com interações humanas relevantes, o impacto será, com certeza, significativo e positivo, com um potencial enorme de melhorar a experiência dos colaboradores, empoderar os líderes de RH, e contribuir para o sucesso organizacional.

A SGMAI estará atenta a estas (r) evoluções com a devida consideração pelos benefícios e desafios, numa lógica de utilizar a tecnologia disponível para melhorar os processos associados ao reporte e gestão dos RH da organização.

1.2. Caracterização da SGMAI

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, à violência doméstica, 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 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 (AP).



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;
- Conceção, instrução, acompanhamento, preparação, programação e execução nacional, anual e plurianual, das candidaturas a financiamento relativamente a fundos comunitários e outros financiamentos internacionais;

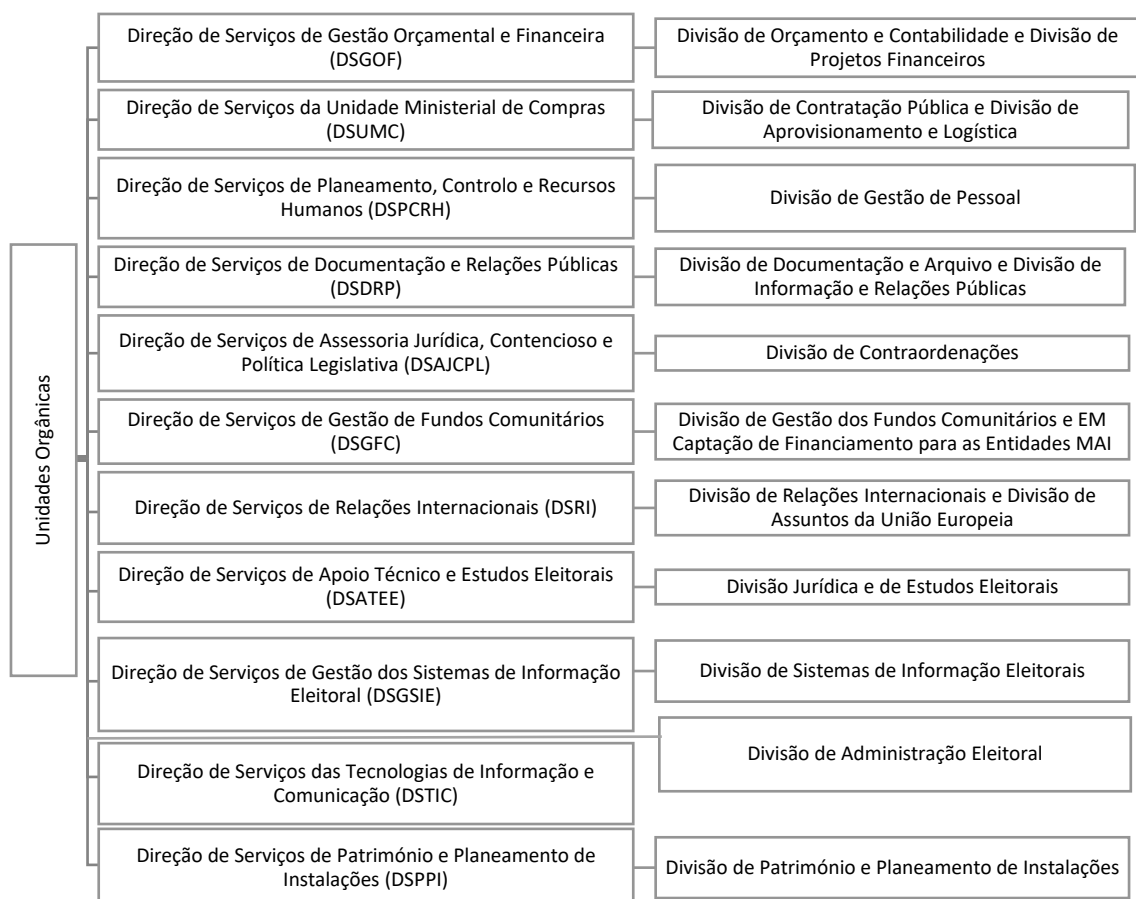
- Apoio administrativo e logístico integral, bem como, gestão administrativa do património afeto aos gabinetes dos membros do Governo, às comissões, grupos de trabalho e outros organismos sem estrutura administrativa própria;
- Planeamento estratégico e de apoio na formulação de políticas, incluindo 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.

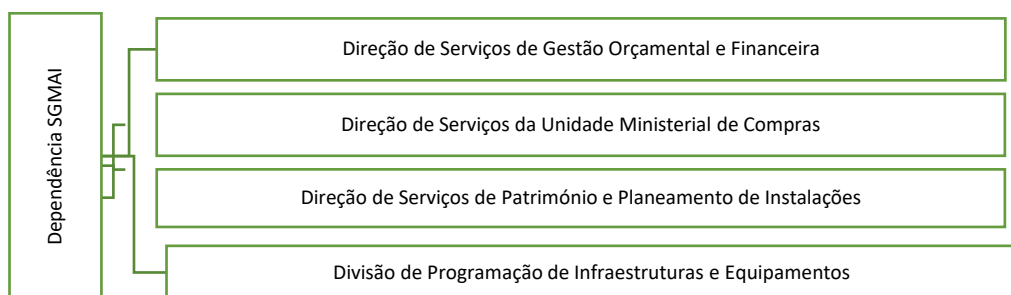
1.2.4. Organização

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.

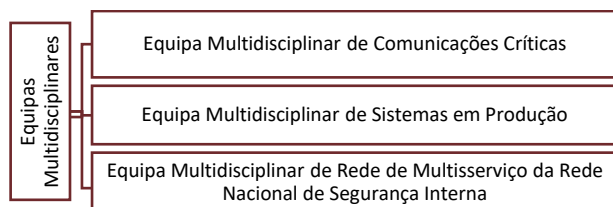
As unidades orgânicas nucleares e flexíveis, bem como as respetivas dependências hierárquicas estão organizadas da seguinte forma:



A SGMAI tem, ainda, como Unidades Flexíveis, dependentes diretamente do Secretário-Geral:



Equipas Multidisciplinares



1.2.5 . 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 ajustados à tipologia das partes interessadas e dos serviços prestados, de acordo com quadro seguinte:

Partes interessadas / Stakeholders	Serviços prestados
Estrutura Dirigente SGMAI	Coordenação dos serviços técnico administrativo, recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações-públicas, qualificação, inovação, qualidade, e controlo orçamental, dados estatísticos e informativos.
Colaboradores SGMAI	Recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações-públicas, qualificação, inovação, qualidade, e iniciativas de responsabilidade social.
Gabinetes Ministeriais	Apoio técnico administrativo, recursos humanos, financeiros, logísticos, jurídicos, relações-públicas, qualificação, inovação, qualidade e controlo orçamental, dados estatísticos e informativos.
ANSR	Recursos humanos, qualificação, execução e controlo orçamental.
Outros organismos MAI	Contratação Pública, Qualificação, qualidade, relações-públicas, controlo orçamental, Parcerias em projetos específicos, Interoperabilidade de sistemas, Planeamento e Avaliação e Projetos na área da Segurança Interna.
Cidadão / Empresa	Angariação de receitas, registo de cartões de identidade, Recenseamento e processos eleitorais e referendários.
Outras entidades AP	Projetos de Benchmarking, sistema de reporte e feedback, Interoperabilidade de sistemas.
Entidades da Administração Local (CM's/JF's)	Apoio técnico, financeiro, logístico e jurídico; Disponibilização de plataformas de gestão do recenseamento e processos eleitorais.
Organizações da EU e Internacionais	Consolidação de contributos das entidades MAI para posição nacional/resposta a questionários; Emissão de pareceres sobre projetos/iniciativas; Coordenação do Plano Nacional de Implementação do Pacto de Reforço da PCSD Civil; Divulgação, processo de seleção e reporte da participação das FSS na PCSD - gestão Civil de Crises; Participação na Comissão Interministerial dos Assuntos Europeus (CIAE); BREXIT - coordenação posição MAI; (Nações Unidas) Processo relativo ao empenhamento das FSS nas missões de paz e Coordenação da participação das entidades MAI nos instrumentos das NU no domínio dos Direitos Humanos; Preparação das cimeiras bilaterais e Participação na Comissão Interministerial de Política Externa (CIPE)

2. Recursos humanos da SGMAI

2.1. Evolução do Número de Trabalhadores

Atendendo ao planeamento do efetivo para 2023, o mapa de pessoal da SGMAI para este ano contemplou 305 postos de trabalho (número de postos considerados necessários à prossecução das suas atribuições), apresentando um número idêntico ao de 2022, distribuídos da seguinte forma pelas diferentes Unidades Orgânicas (UO's):

Quadro 1 - Mapa de Pessoal por Cargo/Carreira e UO aprovado para 2023

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	7,2
DSGOF		3	13			9	1	26	8,5
DSUMC		3	9			9	2	23	7,5
DSPCRH		2	7			12	2	23	7,5
DSDRP		3	13			12	8	36	11,8
DSAJCP		2	17			7	1	27	8,9
DSGFC		3	24			2	1	30	9,8
DSRI		3	25			1		29	9,5
DSATEE		2	6			2		10	3,3
DSGSIE		2	3		7	5		17	5,6
DAE		1	4			7	3	15	4,9
DSPPI		2	22			2		26	8,5
DPIE		1						1	0,3
DSTIC		1	1		11	2	1	16	5,2
Equipas Multidisciplinares		4						4	1,3
Total de RH	5	32	145	4	18	75	26	305	-
% do Total	1,6	10,5	47,5	1,3	5,9	24,6	8,5	-	-

A 31 de dezembro de 2023, 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	Assistent e Técnico (AT)	Assistent e Operacional (AO)	Total por UO	Desvio Planeado/Executado (%)
DIREÇÃO	5			1		3	5	14	-0,4
DSGOF		3	9			4	1	17	-0,3
DSUMC		3	3			5	1	12	-0,5
DSPCRH		2	5			10	2	19	-0,2
DSDRP		2	11			8	4	25	-0,3
DSAJCPL		2	11			4		17	-0,4
DSGFC		3	9			1		13	-0,6
DSRI		3	15			1		19	-0,3
DSATEE		2	4			2		8	-0,2
DSGSIE		2	1		6			9	-0,5
DAE		1	3			3	3	10	-0,3
DSPPI		2	9			1		12	-0,5
DPIE		1						1	0,0
DSTIC		1	1		5	2		9	-0,4
Eq.Multidis.		4						4	0,0
Total RH	5	31	81	1	11	44	16	189	-0,4
%total (Desvio Planeado/Executado)	0,0	0,0	-0,4	-0,8	-0,4	-0,4	-0,4	-0,4	-

A percentagem de efetivos face ao planeado foi de 62%, tendo-se verificado que a Unidade Orgânica (UO) que apresentou um maior desvio foi a DSGFC (-0,6), seguida pelas DSUMC, pela DSGSIE e pela DSPPI (-0,5), sendo que a maioria das restantes UO's apresentou um desvio entre 0,4 e 0,2.

Ao termos em conta o Cargo/Categoria, foi ao nível dos Consultores que se verificou o maior desvio (-0,8), seguido pela categoria dos Técnicos Superiores (-0,4).

Estes desvios negativos, que aliás mantêm a tendência dos últimos anos, ficaram-se a dever, fundamentalmente, à dificuldade de recrutamento.

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 nos últimos 8 anos, de menos 28%.

Gráfico 1 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados por ano

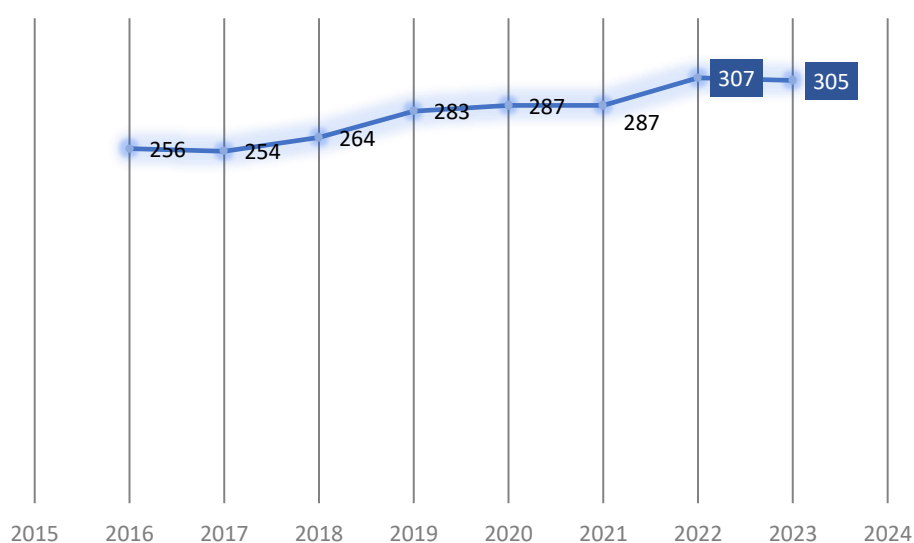
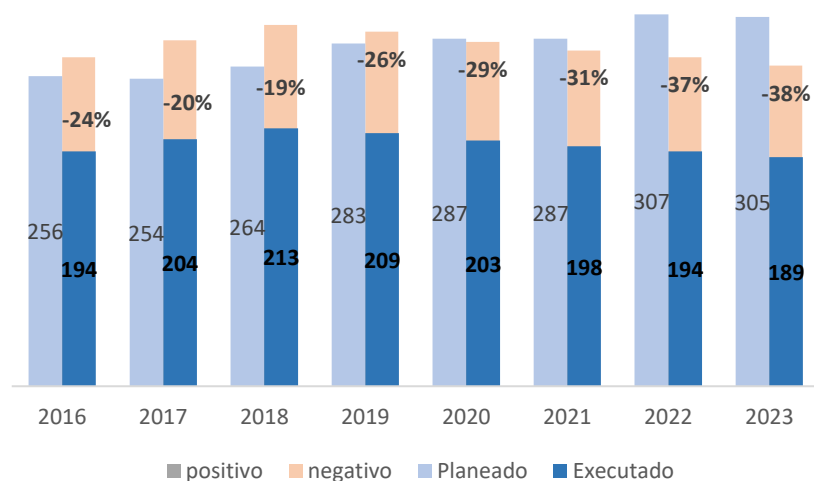


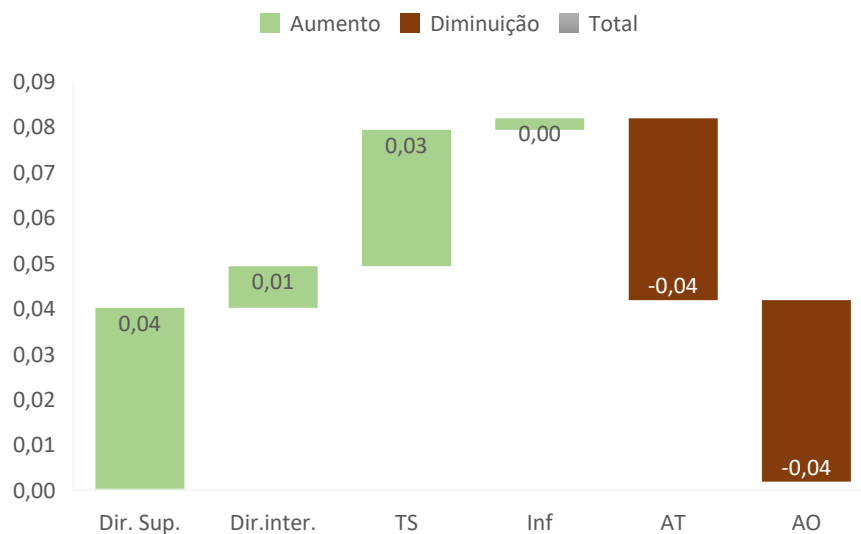
Gráfico 2 - Evolução do nº de trabalhadores Planeados e Efetivos por ano



De acordo com o Gráfico 2, nos últimos 8 anos, os maiores desvios entre o número de trabalhadores planeados e o número de efetivos a 31 de dezembro, foram os três últimos, ou seja, 2021 com menos 31%, 2022 com menos 37% e 2023 com menos 38%, sendo que o ano com um desvio menos significativo se registou em 2018, com menos 19%.

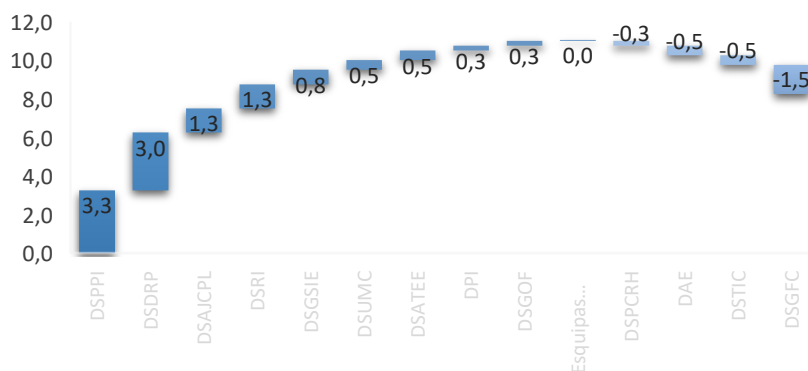
De acordo com o Gráfico 3, nos últimos 8 anos as categorias em que se registaram em média maiores perdas de efetivos foram a de Assistente Técnico e Assistente Operacional (AO) menos 0,04. Nos restantes cargos/categoria verificou-se em média que aumentaram ou que estabilizaram, como é o caso respetivamente dos Técnicos Superiores e dos Informáticos.

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



Assim, nestes últimos 8 anos e de acordo com o Gráfico 4, a média de crescimento das diferentes UO's foi de 8,5, sendo que aquelas que em média cresceram mais foram a DSDRP, a DSAJCPL e a DSRI, e as que cresceram menos em média foram a DSTIC e a DSPCRH.

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

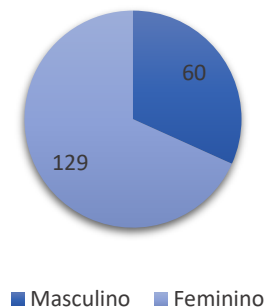


2.3. Caracterização dos trabalhadores

Nos pontos seguintes irá procurar definir-se o perfil dos trabalhadores da SGMAI, por forma, a apoiar as decisões estratégicas nesta área, sendo que com este intuito se procurará apresentar análises comparativas com anos anteriores, por forma a definir tendências que permitam apoiar as opções estratégicas a serem tomadas na gestão dos RH da organização.

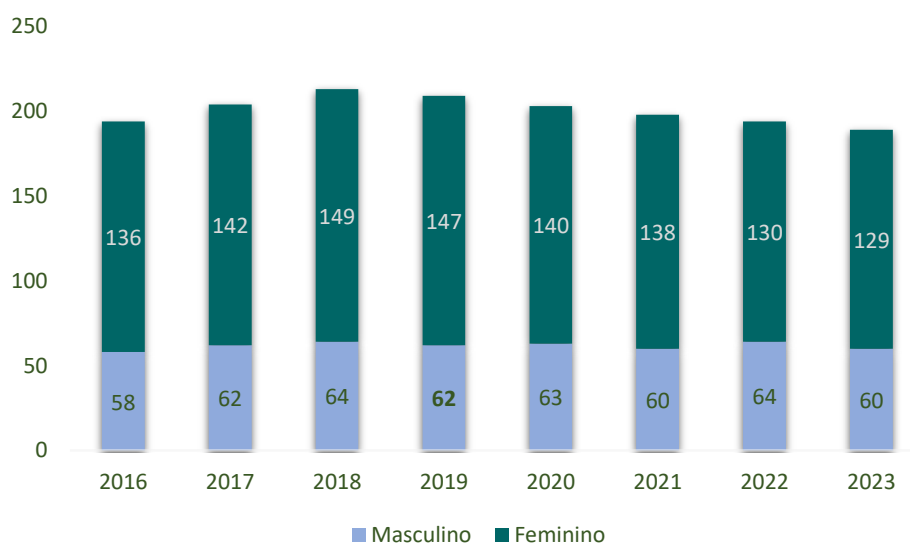
2.3.1. Trabalhadores segundo o género

Gráfico 5 - Distribuição de Trabalhadores por Género em 2023



O Gráfico 6, apresenta a evolução dos trabalhadores efetivos da SGMAI, segundo o género e por ano, nos últimos oito anos.

Gráfico 6 - Evolução do nº de trabalhadores segundo o género por anos



Constata-se que, apesar de haver um acréscimo no número de trabalhadores de ambos os sexos, desde 2016, esta tendência alterou-se a partir de 2020, sendo que em 2021 se verificou uma diminuição de 5 trabalhadores (3 trabalhadores do sexo feminino e 2 do sexo masculino) em relação a 2020; entre 2021 e 2022, registou-se uma diminuição de 4 trabalhadores, menos 8 trabalhadores do sexo feminino e mais 4 do sexo masculino, finalmente entre 2022 e 2023, foi

o período em que a diminuição foi idêntica a 2021, ou seja menos 5 trabalhadores, 1 do sexo feminino e 4 do sexo masculino.

A 31 de dezembro de 2023, existiam 129 trabalhadores efetivos do género feminino, o que representa 68,3% do universo da organização e 60 trabalhadores do género masculino, que representam 31,7% do universo total. Assim, a taxa média de feminização da SGMAI é de 68,3%, de acordo com o quadro abaixo.

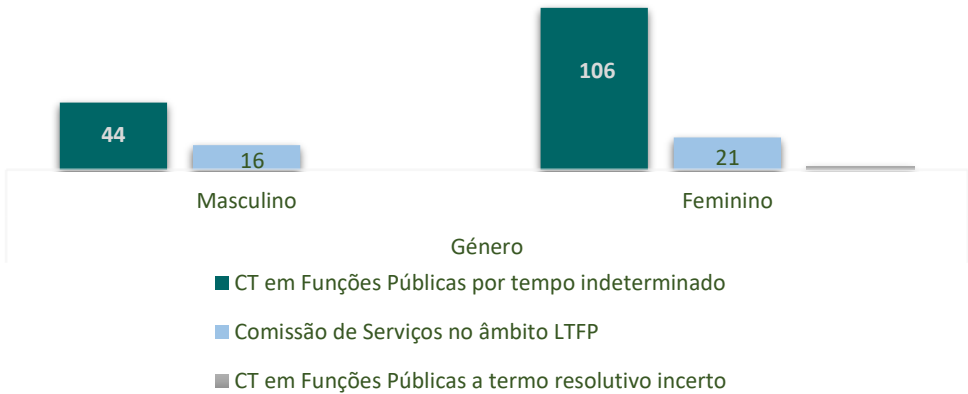
Taxa de Feminização								
Anos	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taxa de Feminização (%)	70,1	69,6	70	70,3	69	69,7	67,1	68,3

Esta elevada taxa de feminização está em linha com o que se verifica na administração pública em geral, segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público, por cada 10 trabalhadores nas administrações públicas, mais de 6 são mulheres, em resultado de uma elevada taxa de participação feminina nas administrações públicas (61,8%), quando comparada com o índice de participação das mulheres no mercado de trabalho em geral (49,9%).

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 7 permite-nos verificar que, à semelhança do que se verificou em 2022, a modalidade de vinculação predominante é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, correspondendo a 79,4 % do total do efetivo da SGMAI, sendo que os restantes 19,6 %, dizem respeito ao pessoal em exercício de funções dirigentes, encontrando-se em comissão de serviço no âmbito da LVCR.

Gráfico 7 - Trabalhadores por Modalidade de Vinculação e Género



Em termos percentuais, os valores dos três últimos anos são muito idênticos variando entre 1 a 2%, invertendo-se a tendência que desde 2018, era 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, o que se justifica pelo facto de o número de efetivos ter vindo a diminuir em média, nos últimos 8 anos, cerca de 0,28.

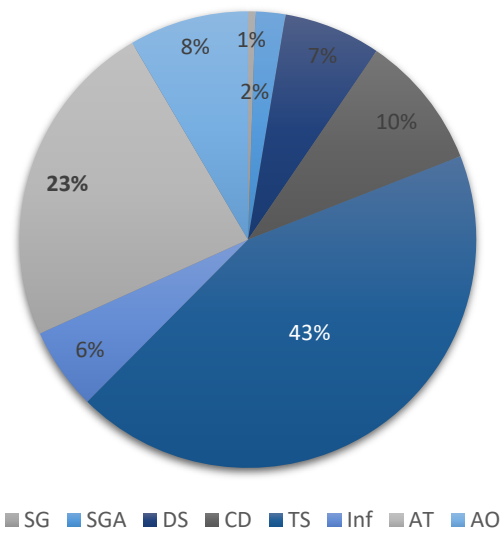
2.3.4. Trabalhadores por cargo e carreira

O Quadro 3 e o Gráfico 8, apresentam a caracterização dos trabalhadores em exercício de funções segundo o cargo/carreira em que se encontram integrados, nomeadamente: Quadro 3 espelha a divisão dos trabalhadores por cargo/carreira em 2023; e por sua vez, no Gráfico 8, efetua-se uma comparação do número de trabalhadores integrados em carreiras, nos últimos 8 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	0,5
DS	13	8	5	4,2
CD	18	12	6	6,3
TS	82	54	28	28,6
Inf	11	7	4	3,7
AT	44	39	5	20,6
AO	16	8	8	4,2
Totais	189	129	60	68,3

Gráfico 8 - % Cargo/Categoria face ao Total de Recursos Efetivos

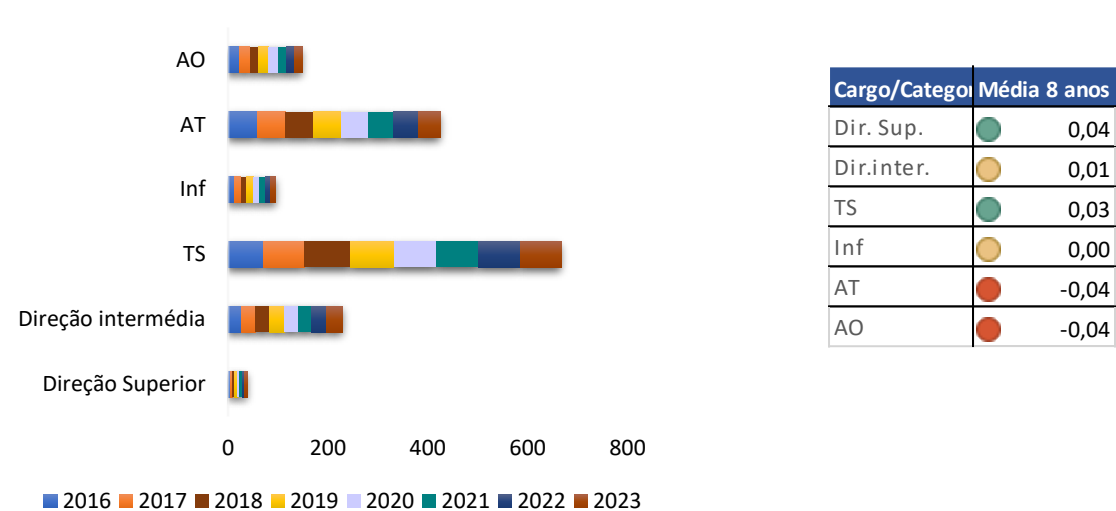


Relativamente, à caracterização dos efetivos por cargo/carreira, verifica-se que as carreiras que registam o maior número de trabalhadores em 2023, são as de Técnico Superior e de Assistente

Técnico, que representam, respetivamente, 43% e 23 % do total de trabalhadores em exercício de funções na SGMAI. Relativamente à taxa de feminização é na carreira dos Técnicos Superiores e dos Assistentes Técnicos que a percentagem de mulheres é mais elevada, respetivamente 28,6% e 20,6%.

Comparativamente com os oito anos anteriores, Gráfico 9, podemos verificar que existe um aumento em média da representatividade dos Dirigentes Superiores e dos Técnicos Superiores e uma redução da representatividade dos Assistentes Técnicos e dos Assistentes Operacionais. Todavia a evolução tendencial dos cargos/carreiras na SGMAI, tem-se mantido bastante constante, não se verificando subidas ou descidas bruscas no nº de trabalhadores que as integram.

Gráfico 9 - Evolução média do número de trabalhadores nos Cargos /Carreiras 2016-2023



2.3.5. Estrutura Etária

No que concerne à caracterização dos efetivos da SGMAI, atendendo ao seu nível etário, pode verificar-se, pelo Gráfico 10, que apenas 1 trabalhador masculino se encontra no intervalo de idades 25 aos 29 anos, o que corresponde a 0,5 % do total de efetivos, sendo que, no extremo oposto, no intervalo entre os 65 e os 69, se encontram 10 trabalhadores o que correspondente a 5,3 % do total de efetivos.

Gráfico 10 - Estrutura etária da SGMAI em 2023 por género

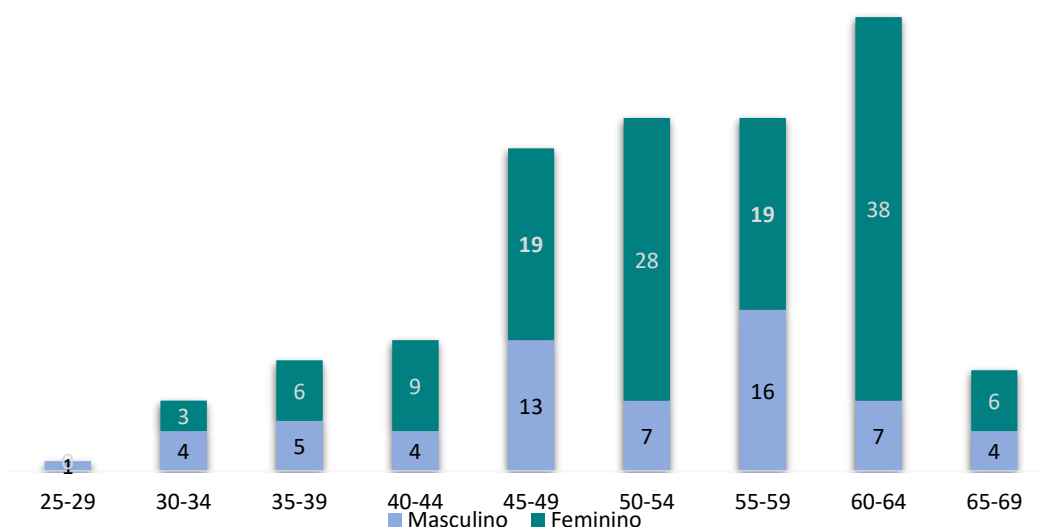
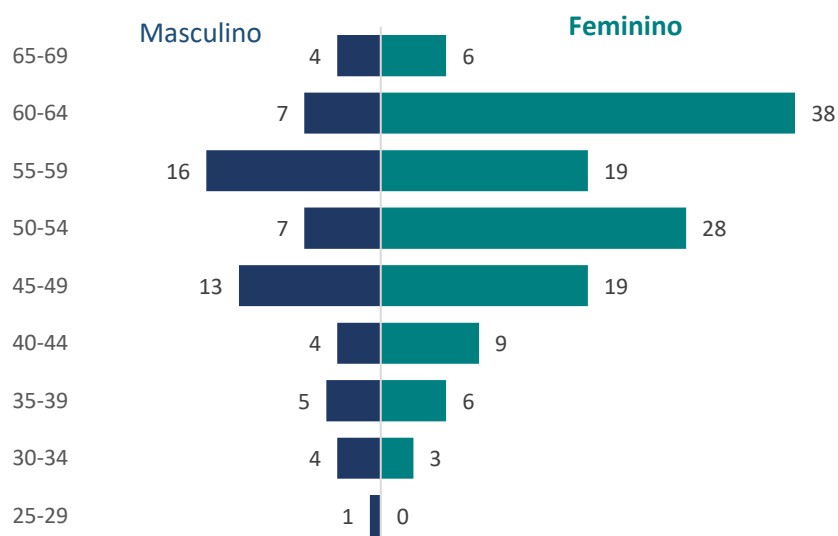


Gráfico 11 - Pirâmide Etária da SGMAI 2023



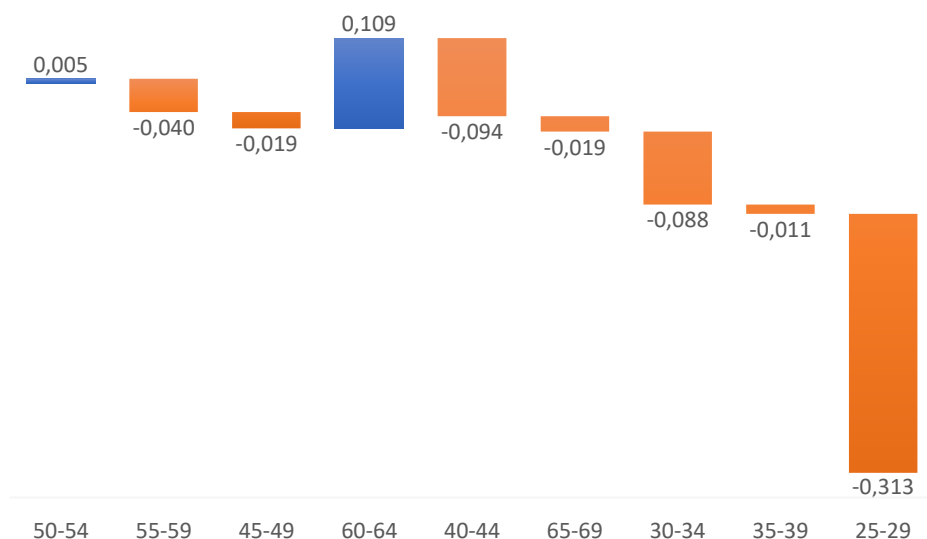
A pirâmide da SGMAI permite inferir o índice de envelhecimento dos recursos humanos da SGMAI, medido pela percentagem de trabalhadores com mais de 55 anos, que no total dos trabalhadores é de 33,3%, sendo que a média estimada de idades é de 52 anos.

O índice de envelhecimento permite perspetivar que no médio prazo a percentagem de trabalhadores com possibilidade de se aposentarem é muito elevada, sendo que não se perspetiva, considerando a experiência dos últimos anos, a contratação de trabalhadores entre os 25 e os 29 anos, ao ponto de inverter esta pirâmide, bem como, se ressalva que o índice de envelhecimento é mais acentuado nos trabalhadores do sexo Feminino.

Esta constatação fica reforçada se considerarmos o gráfico 12, em que se faz a comparação da evolução média, entre 2018 e 2023, das faixas etárias dos trabalhadores da SGMAI, em que se verifica que a maior diminuição se registou nas faixas etárias mais baixas pela já apontada

dificuldade de recrutamento, nomeadamente a abertura de procedimentos concursais externos.

Gráfico 12 - Evolução média das faixas etárias dos trabalhadores efetivos entre 2016 e 2021

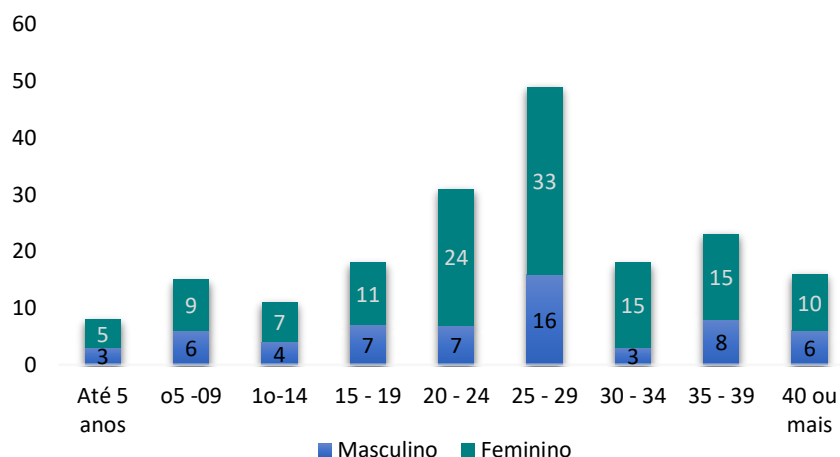


De referir, ainda sobre a estrutura etária, que esta é uma tendência de toda a administração pública (AP) em geral, ou seja, de acordo com o boletim estatístico trimestral da DGAEP e tendo em consideração dezembro de 2011 (início da produção da série estatística) a base da pirâmide etária do emprego na AP tornou-se mais estreita e o topo mais largo, com o aumento do número de trabalhadores em idades mais avançadas, particularmente mulheres entre os 55 e os 64 anos. Assim, em 31 de dezembro de 2022, 61,8% dos postos de trabalho na AP eram ocupados por mulheres, proporção que aumentou face a 2011 (58,9%). A distribuição do emprego por sexo e escalão etário revela uma quebra acentuada do número de trabalhadores entre os 25 e os 34 anos e entre os 35 e os 44 anos, mais evidente no caso das mulheres (-31,5 milhares e -34,0 milhares respetivamente, em 2022 face a 2011). O aumento do número de trabalhadores nas faixas etárias mais elevadas (a partir dos 55 anos) também foi mais evidente nas mulheres, passando de 66,8 milhares em 2011 para 155,8 milhares em 2022.

2.3.6 Antiguidade na Função Pública

Relativamente à antiguidade na função pública, pode constatar-se, pelo Gráfico 13, que 25,9% (49) dos trabalhadores detêm uma antiguidade entre os 25 e os 29 anos. Regista-se, igualmente, e se consideramos os três escalões de antiguidade mais baixos (até 5; entre 05 e 09 e entre 10 a 14 ano) que entre 2022 e 2023, se manteve a tendência de estabilidade nos 18%, invertendo a diminuição nestes escalões registado até 2021 (ano de integração dos PREVPAP). Esta tendência fica-se a dever aos esforços nos processos de recrutamento, e na aposta estratégica da organização em inverter tanto a pirâmide 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.

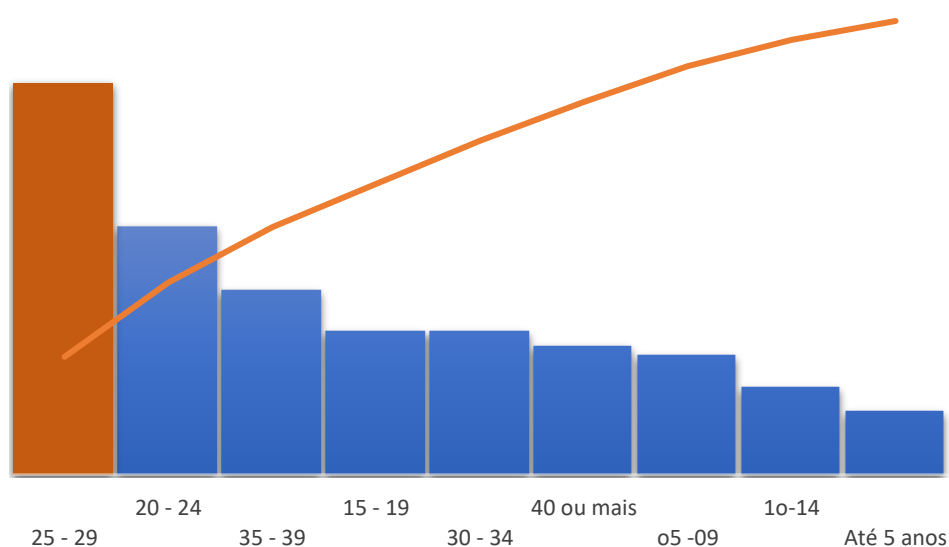
Gráfico 13 - Antiguidade na Função por Sexo



Comparando os dois gêneros, verifica-se que o sexo masculino apresenta um Nível de Antiguidade Médio de 23,8 anos, valor inferior ao do sexo feminino que se situa nos 25 anos. Em termos globais, o Nível de Antiguidade Médio na Função Pública é de 24,8 anos, valor igual ao verificado em 2022 (24).

Para além destes, os intervalos onde se registam maior número de trabalhadores são os de 25-29 anos e de 20 a 24 anos de antiguidade, onde se encontram respetivamente 49 e 31 trabalhadores, o que correspondendo a 25,9% e 16,4% do total de trabalhadores, de acordo com o Gráfico 14.

Gráfico 14 - Estrutura de Antiguidade na função



Se consideramos que os intervalos entre os 30 e 34, entre 35 e 39 anos e com 40 ou mais anos de antiguidade representam 30,2% (57) dos trabalhadores da SGMAI, existem 39 recursos que reúnem uma das condições para iniciar um processo de aposentação já em 2024.

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 15) que a maioria dos trabalhadores são detentores de licenciatura, sendo este o nível habilitacional com maior representatividade (54,3 %), seguido pelo Ensino Secundário 25,93% e pelo Mestrado 11,64%.

O índice de tecnicidade da SGMAI, em 2023, foi de 42,9% mais 0,6% relativamente a 2022.

Gráfico 15 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade

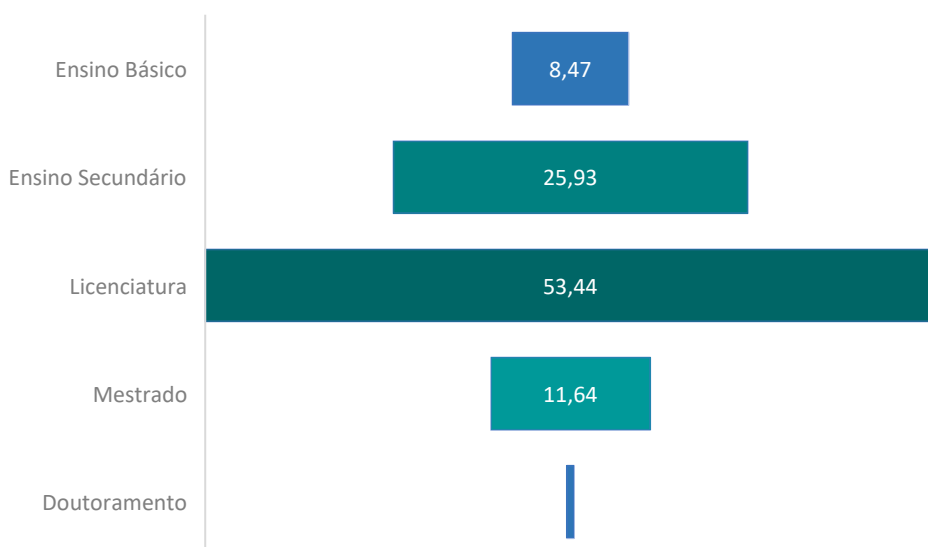
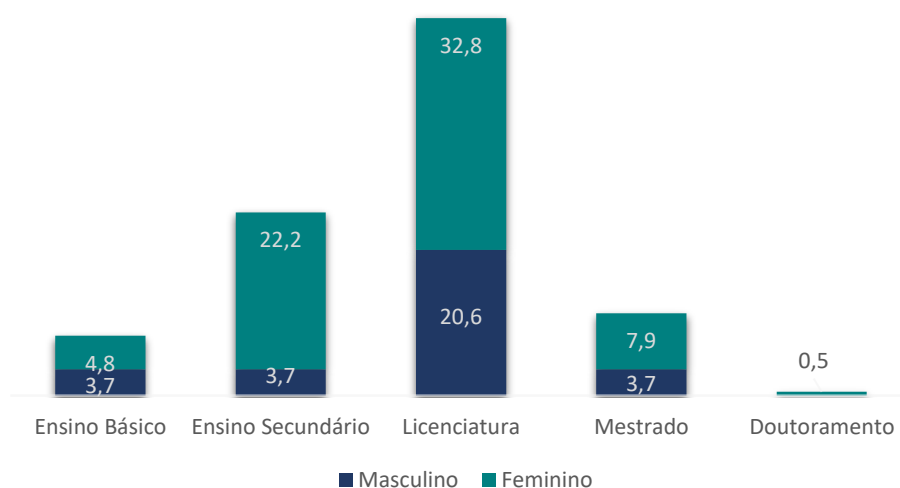


Gráfico 16 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade e Género



Em todos os níveis de escolaridade existem mais trabalhadoras do sexo feminino, sendo o diferencial especialmente relevante no Ensino Secundário, ou seja, 18% (mais 35 mulheres) e 12,2% na licenciatura (mais 23 mulheres). De notar que o único recurso doutorado é do sexo feminino.

2.3.7 Trabalhadores portadores de deficiência

Em 2023, não se registaram trabalhadores portadores de deficiência em exercício de funções na SGMAI.

2.4. Movimentos de trabalhadores

Durante o ano de 2023, verificaram-se 27 entradas e 32 saídas de trabalhadores, perfazendo um total de 189 trabalhadores em exercício de funções na SGMAI, a 31 de dezembro.

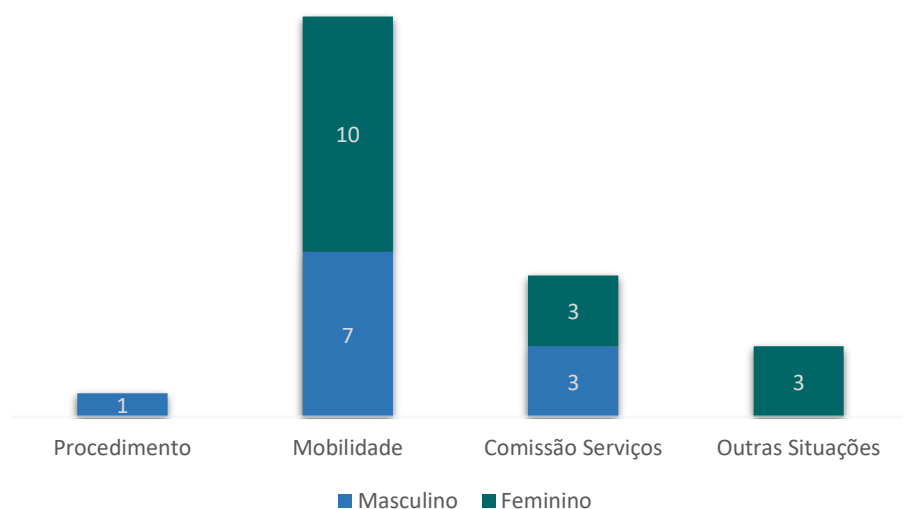
Relativamente a 2022, verificaram-se mais 6 entradas e mais 9 saídas, desta forma, o saldo entre entradas e saídas em 2023 continua a ser negativo, apesar do número de entradas ter aumentado, todavia, a retenção de recursos humanos não foi eficiente.

2.4.1. Admissão/Regresso de Trabalhadores

Tal como referido anteriormente, durante o ano registaram-se 27 entradas, mais 6 do que as verificadas no ano transato.

Do total das entradas registadas podemos verificar, através do Gráfico 17, que 63% destas são relativas a mobilidade interna, 22,2% a comissões de serviço e 11,1% a outras situações.

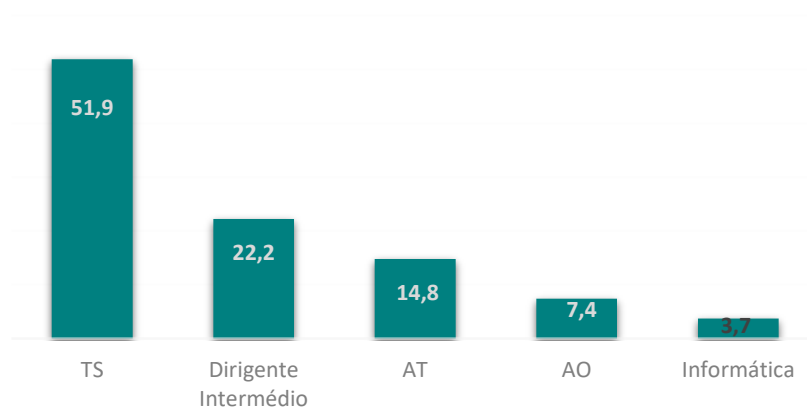
Gráfico 17 - Caracterização das Admissões/Regresso dos trabalhadores por Género



No que respeita à caracterização das admissões/regressos por carreira, podemos constatar pelo Gráfico 17 que, em 2023, estas se encontram distribuídas pelas diferentes carreiras (incluindo Dirigentes Intermédios). Os Técnicos Superiores são os que apresentam maior número de entradas/regressos, 14 o que correspondendo a 51,9 % do total de entradas.

Refira-se que as entradas/regressos foram maioritariamente de trabalhadores do género feminino, representando 60% do total do universo de entradas.

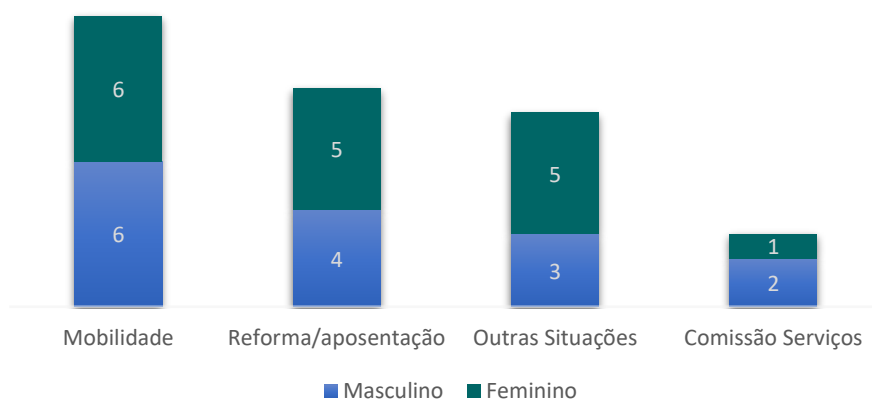
Gráfico 18 - Caracterização das Admissões/Regressos por Carreira



2.4.2. Saída de Trabalhadores

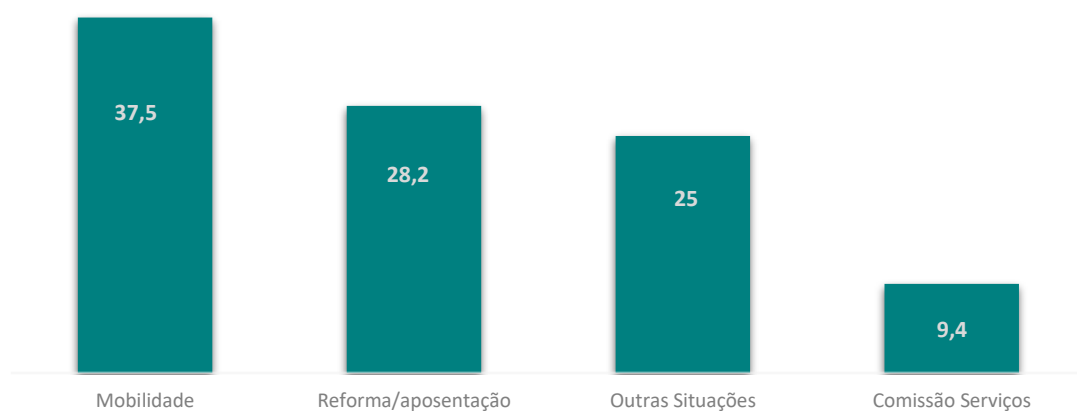
Em 2023, foram contabilizadas 32 saídas de trabalhadores, mais 9 do que as registadas em 2022, sendo que 53,1% (17) das saídas dos recursos humanos eram do sexo feminino (Gráfico 19).

Gráfico 19 - Caracterização das saídas de trabalhadores por Género



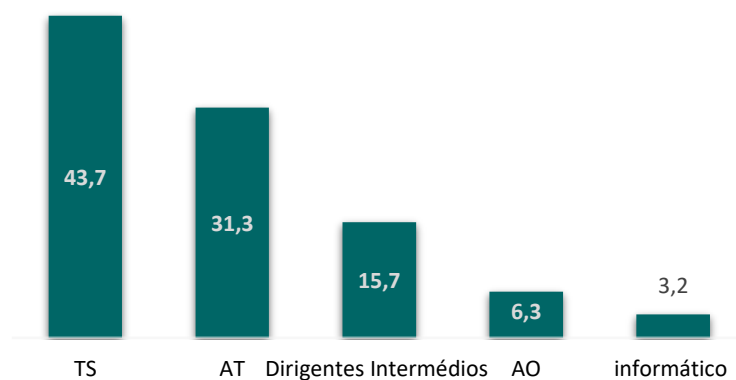
No que se refere aos motivos de saída de trabalhadores da SGMAI, conclui-se que a mobilidade interna para outros Organismos foi a figura mais utilizada para os fluxos de saída, representando 37,5% do total. Por sua vez, por reforma/aposentação saíram 9 trabalhadores, 28,2%.

Gráfico 20 - Caracterização das saídas por motivo



Verificou-se, igualmente, que o fluxo de saídas foi mais elevado na carreira dos Técnicos Superiores, seguido pelos Assistentes Técnicos, de acordo com o gráfico 21. As saídas dos assistentes operacionais deram-se na sua maioria pela figura da aposentação.

Gráfico 21 - Caracterização das saídas de trabalhadores por Cargo/Categoria



No que se refere ao indicador Taxa de Saídas, o mesmo cifrou-se em 17%, o que representa um acréscimo de 5 % face ao ano transato.

Considerando o número de admissões – 27 – e o número de saídas – 32– verificados ao longo de 2023, o indicador Taxa de Cobertura (número de afetações/número de desafetações * 100) cifrou-se em 84,3%, mais 0,03% do que o registado em 2022.

Já no que se refere ao indicador índice de Rotação¹ (efetivos finais/(efetivos iniciais + número de entradas + número de saídas), o mesmo foi de 0,52, menos 0,3 que em 2022.

2.4.3. Alteração de situação de trabalhadores

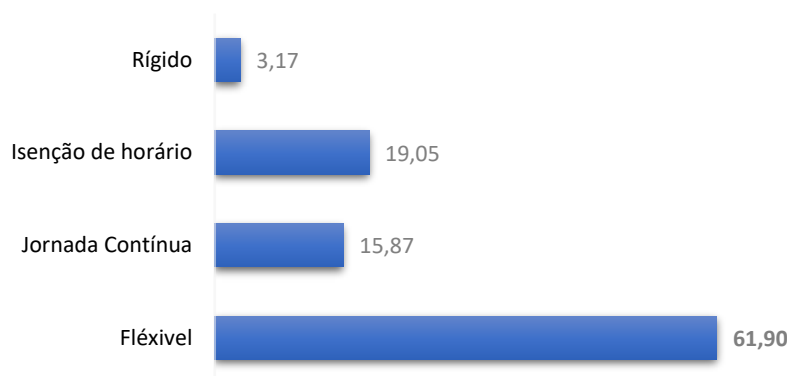
Em 2023, houve lugar a alteração da situação de trabalhadores por motivo de promoção ou alterações obrigatórias e gestionárias do posicionamento remuneratório, que abrangeram um total de 24 trabalhadores, 4 do sexo masculino e os restantes 20 do sexo feminino

Relativamente a 2022, verificaram-se alterações na situação de mais 10 trabalhadores, sendo que este aumento se refletiu em mais 11 trabalhadores do género feminino.

2.5. Modalidades de horário

Da análise efetuada às diferentes modalidades de horário praticadas na SGMAI, constata-se que 61,9 % dos efetivos praticam a modalidade de horário flexível, 15,8% dos efetivos praticaram a jornada contínua, 3,17% prestaram trabalho em horário rígido, e 19% dos RH têm isenção de horário de trabalho.

Gráfico 22 - Modalidade de Horário de Trabalho



Neste ponto, embora não diretamente relacionado, considera-se importante analisar o recurso ao teletrabalho, que no caso da SGMAI, resultou durante o ano de 2023, num processo de formalização com a contratualização de adendas ao contrato de trabalho, em que a maioria dos trabalhadores pratica uma modalidade de trabalho híbrido com uma rotatividade de 3 dias presenciais e 2 dias em teletrabalho.

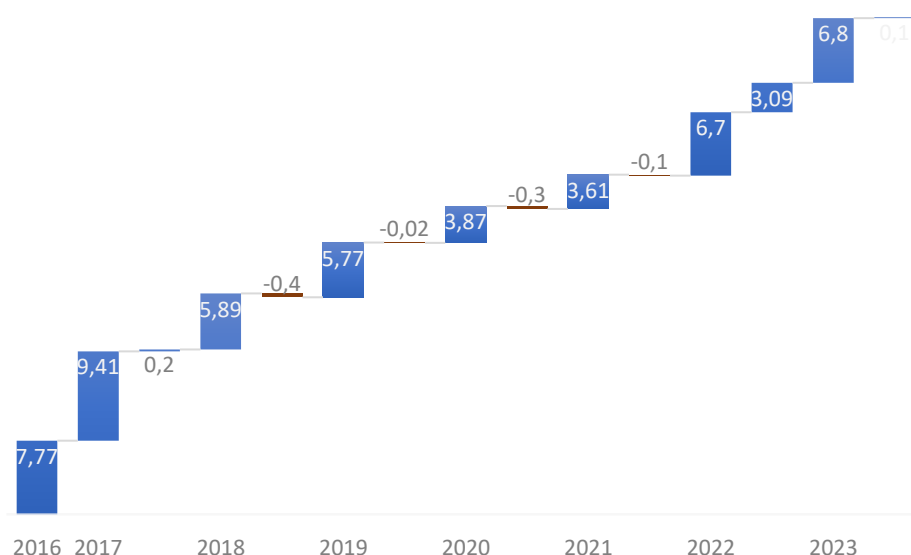
¹ Note-se que quanto mais se aproximar de 0, maior terá sido o índice de rotação dos efetivos. O índice será igual a 0, quando a rotação de pessoal tiver sido total, e igual a 1 quando não tiverem ocorrido nem entradas nem saídas, ou tiverem ocorrido só entradas.

2.6. Assiduidade

2.6.1. Absentismo

Em 2023, a Taxa de Absentismo foi de 6,8% representando um acréscimo de 0,1% face ao ano anterior, ressalva-se que nos últimos anos a tendência é decrescente ou de estabilidade no valor. No entanto o decréscimo da taxa de absentismo é significativo, tal como podemos verificar no Gráfico 23, especialmente no contexto atípico dos últimos dois anos, o que pode permitir num futuro próximo retirar algumas conclusões relativamente à eficácia do teletrabalho.

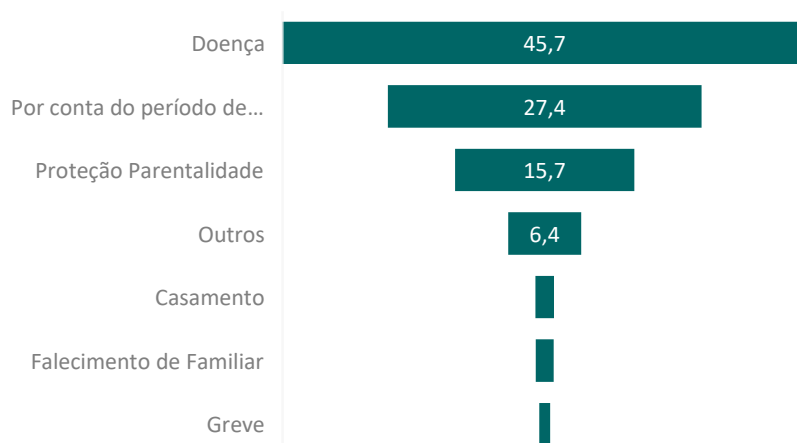
Gráfico 23 - Análise da evolução/variação da Taxa de absentismo



Em termos de ausências, verificou-se em 2023, o equivalente a 3230 dias de faltas.

O Gráfico 24, apresenta os diferentes tipos de faltas e as percentagens correspondem ao número de dias de ausência de cada tipo/motivo de falta.

Gráfico 24 - Absentismo por motivo



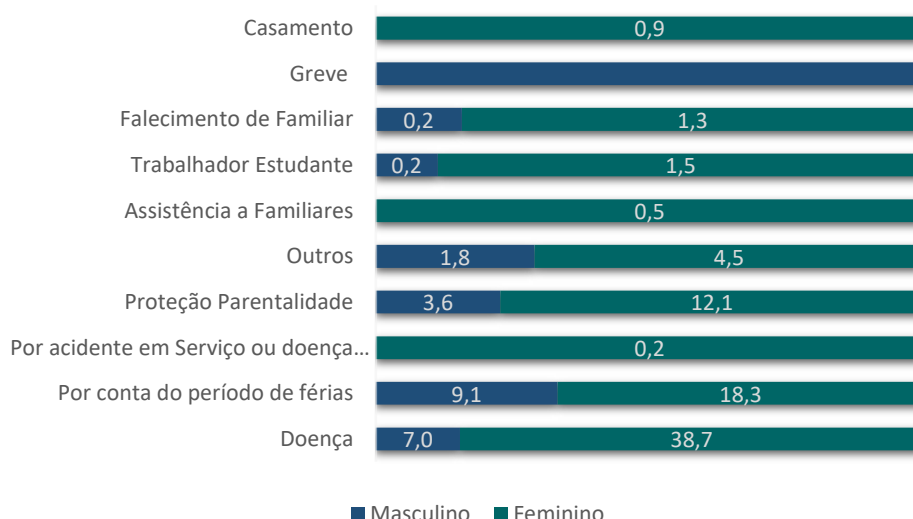
A doença apresenta-se como o principal motivo de ausências ao serviço, perfazendo 45,7% do total, o equivalente a 1447 dias.

Relativamente às carreiras onde se verificam maior número de ausências justificadas, 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.

Por último, de referir que foram os trabalhadores do sexo feminino que tiveram uma maior percentagem de dias de ausência justificada, especialmente por doença (Gráfico 25). De notar, que ao nível da proteção na parentalidade, 3,6% (506 dias) dos trabalhadores do sexo masculino recorreram a esta ausência justificada, o que demonstra a preocupação da organização ao nível da igualdade de género, nestas matérias, em especial num organismo em que a 68,3% do total dos efetivos é do sexo feminino.

Gráfico 25 - Absentismo por motivo e sexo



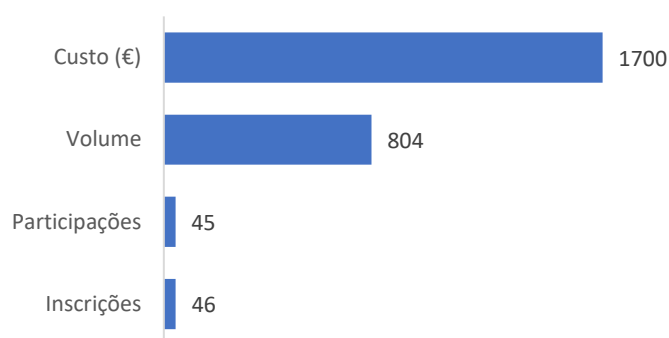
2.7. Formação

No decurso de 2023, das 41 ações de formação externa registadas e inicialmente previstas, os colaboradores da SGMAI participaram em 38 ações de formação externa (3 delas não tiveram participações), perfazendo um volume de 804,00 horas.

Contabilizam-se 31 colaboradores do quadro de pessoal da SGMAI que tiveram acesso a pelo menos uma ação de formação, assim, representando 16,40% dos trabalhadores do quadro de pessoal da SGMAI, num universo de 189 trabalhadores, à data de 31 de dezembro de 2023.

Em 2023 não foi ministrada formação interna, tendo-se recorrido à formação externa, de acordo com o gráfico 26, para colmatar as necessidades de formação mapeadas.

Gráfico 26 - Participações e Volume – Formação Externa



Quadro 4 - Participantes por Cargo/Categoria

Designação	Inscrições	Participações	Volume
Assistente Técnico	13	13	240
Dirigente Intermédio 1º. Grau	4	2	60
Dirigente Intermédio 2º. Grau	4	2	29
Dirigente Superior 2º. Grau	1	1	21
Técnico Superior	28	27	454
TOTAL	50	45	804

Refira-se, que a análise e avaliação da formação de 2023, está trabalhada com detalhe, no relatório de avaliação da formação de 2023, deixando-se para esta sede a análise 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 24 e 25 constata-se que a maior percentagem de trabalhadores (20,2%) se encontra no intervalo de remuneração “501 € - 1000€ “logo seguido do intervalo” 1001 € - 1250€”, nos quais se encontram 27,6 % do total de trabalhadores.

Importa, ainda, salientar que 62,6% dos trabalhadores se encontram nos intervalos remuneratórios até 2000 € (Gráfico 27).

Gráfico 27 - Escalões Remuneratórios (FI)

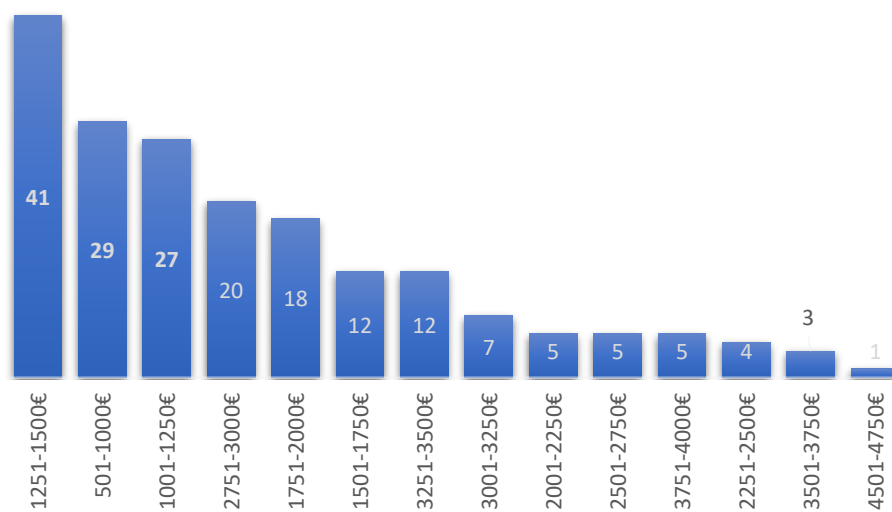


Gráfico 28 - Escalões Remuneratórios (%)

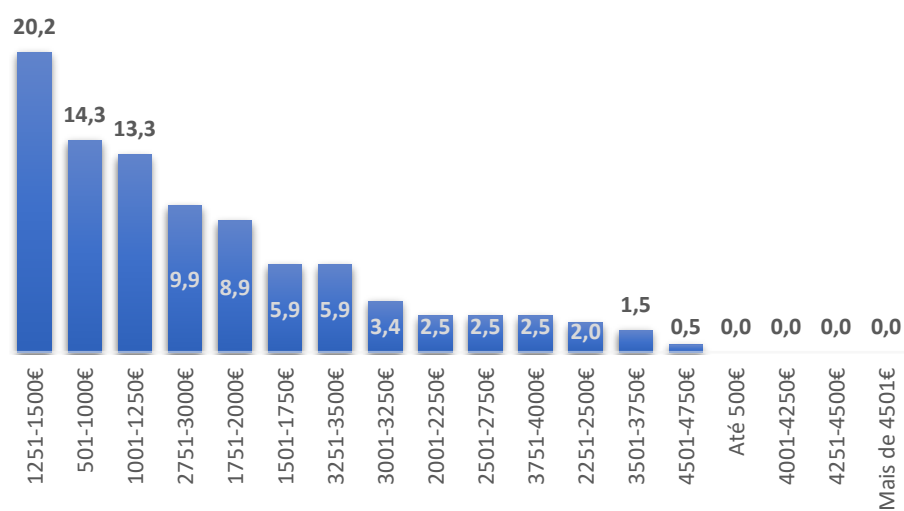
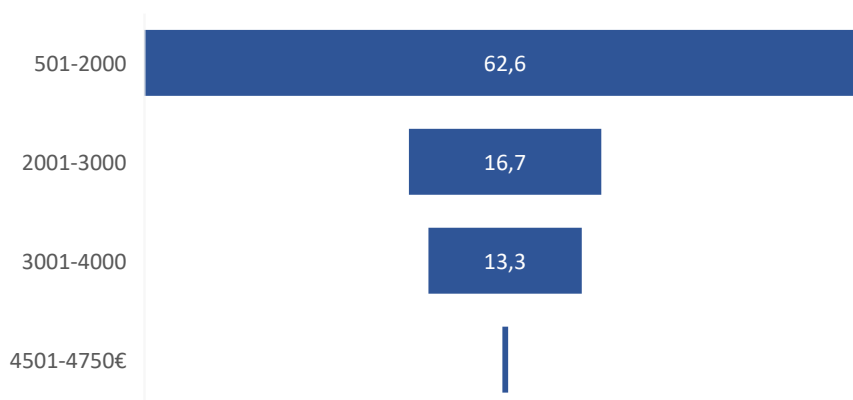
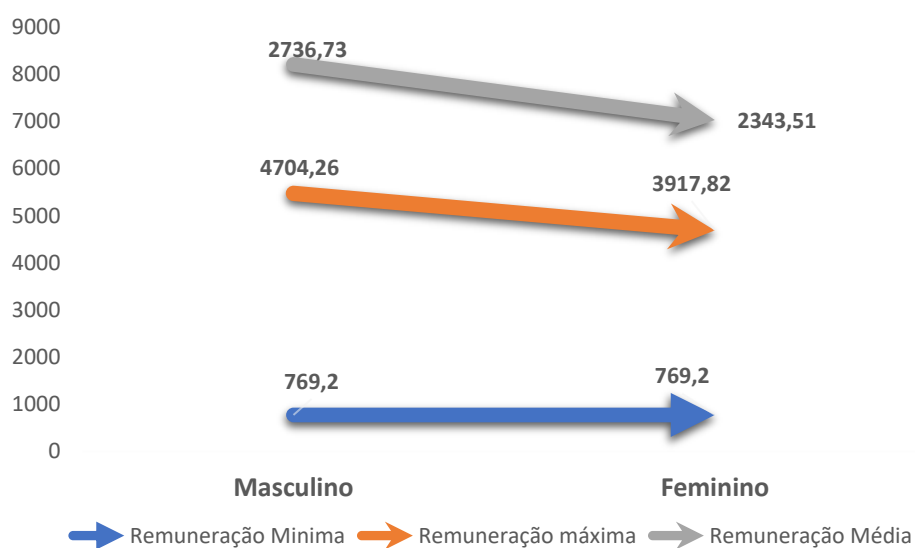


Gráfico 29 - Escalões Remuneratórios Agrupados (%)



Verifica-se, de acordo com o gráfico 30, que em termos de estrutura remuneratória entre a remuneração mínima, não existe diferenças entre géneros, no entanto relativamente à remuneração máxima esta diferença existe, sendo que o género masculino teve uma remuneração máxima superior ao género feminino, com um diferencial máximo de 786,44€. O salário médio, se tivermos em conta apenas a remuneração máxima e mínima, é de 2540,12€.

Gráfico 30 - Remunerações Máximas e Mínimas por Género em dezembro de 2023



3.2. Total de encargos

No que se refere aos encargos com pessoal no ano de 2023, constata-se que, em termos absolutos (incluindo as Prestações Sociais), estes se cifraram em 6 710 520,26 mais 228 871,15 € que em 2022.

Refira-se, que no orçamento da SGMAI o encargo com pessoal representa no planeado para 2023 3,42% e no executado 2,57%, sendo que a execução desta rubrica a 31 de dezembro de 2023, se ficou pelos 75%, tendo-se desta forma executado menos 24,75% do previsto em sede de planeamento.

Verificando a forma como os referidos montantes se encontram distribuídos observa-se, pelo gráfico 32, que 74,8% (5 017 980,28€) são referentes a encargos com a remuneração base.

Gráfico 31 - Encargos com Pessoal (%)

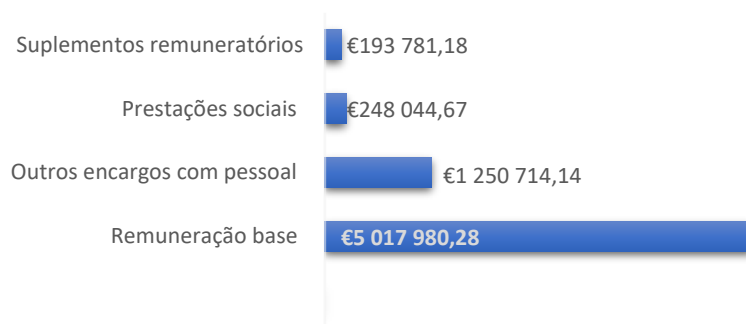
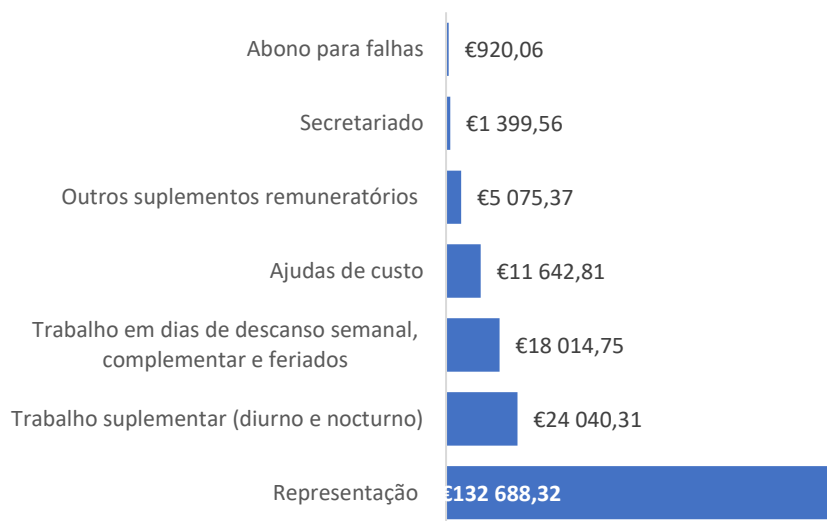


Gráfico 32 - Distribuição dos suplementos remuneratórios (%)



Na análise da despesa com suplementos remuneratórios verifica-se que maior percentagem corresponde ao valor despendido com a as despesas de representação, a qual absorve 68,5% do total dos encargos, relativos a estes suplementos.

4. Indicadores de Gestão

A título de conclusão, o Quadro seguinte apresenta os valores de alguns indicadores relativos ao ano de 2023, estabelecendo, simultaneamente, comparações com indicadores correspondentes a anos anteriores.

Indicador	Fórmula	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Unidade
Nível Etário Médio	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	51	49	50	51	52	51	52	Anos
Nível Antiguidade Médio	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total dos efetivos}}$	24	22	24	24	23,3	23	24,8	Anos
Índice de Tecnicidade *	$\frac{\text{Técnicos Superiores}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	40,20	43,19	41,63	41,9	41,9	42,3	42,9	%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Número de Mulheres}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	69,6	70,0	70,3	69	69,7	67	68,3	%
Taxa de Formação Superior	$\frac{\text{n.º Func. Form. Sup.}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	58,33	62,44	60,77	60,59	61,1	63,4	63,6	%
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{efetivos idade} < 30 \text{ anos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	0	3,76	3,35	0,9	4,0	5,7	4,2	%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\text{efetivos idade} \geq 55 \text{ anos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	39,22	39,44	39,71	41,3	41,4	42,8	47,6	%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{n.º Trab. Admitidos}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	14,71	20,19	15,79	19,7	12,1	10,8	14,2	%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{n.º Saídas}}{\text{Total dos efetivos}} * 100$	9,80	15,96	17,70	22,6	22,6	12,9	16,9	%
Índice de Rotação **	$\frac{\text{Efetivos finais}}{\text{Efetivos iniciais} + \text{Entradas} + \text{Saídas}}$	0,79	0,75	0,74	0,54	0,56	0,55	0,52	Valor
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{n.º de dias de ausência}}{\text{Potencial máximo anual}} * 100$	9,41	5,89	5,77	3,87	3,61	6,7	6,8	%
Leque Salarial Ilíquido	$\frac{\text{maior venc. base ilíquido}}{\text{menor venc. base ilíquido}}$	8,1	7,7	7,10	7,05	8,9	9,5	6,11	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.