

Secretaria-Geral do
Ambiente

BALANÇO SOCIAL

2020

FICHA TÉCNICA:

Balanço Social 2020
Secretaria-Geral do Ambiente

Serviços de Recursos Humanos (SRH)
Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH)

Aprovado pela Senhora Secretária-Geral em: **XXXXXX 2021**

Índice

NOTA PRÉVIA.....	4
CARACTERIZAÇÃO DA SECRETARIA-GERAL DO AMBIENTE	5
Estrutura Organizacional.....	5
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS da SGA	6
Vínculo de emprego	7
Grupo pessoal/cargo/carreira	7
Estrutura etária	8
Antiguidade	9
Nível de escolaridade	10
Trabalhadores estrangeiros	11
Trabalhadores portadores de deficiência	12
Movimentação	12
Saídas.....	12
Admissões	12
Prestação de trabalho	14
Modalidades de horário de trabalho	14
Período normal de trabalho	14
Trabalho suplementar	14
Absentismo laboral	15
Remunerações e encargos	17
Estrutura remuneratória	17
Encargos remuneratórios.....	18
Encargos com suplementos remuneratórios	19
Encargos com prestações sociais	20
Segurança e saúde no trabalho.....	20
Acidentes de trabalho	20
Formação profissional.....	20
Relações profissionais e de disciplina	23
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS.....	25

NOTA PRÉVIA

O Balço Social, instituído pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro e de realização obrigatória para a generalidade dos serviços públicos, é um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos.

Contudo, para além da simples recolha e sistematização da informação contida num BS (designadamente, através do preenchimento dos mapas tipo disponibilizados pela DGAEP), entendemos que este instrumento merece melhor cuidado, aproveitando os dados recolhidos para cada um dos seus indicadores.

Por esse motivo, apresenta-se de seguida o Relatório do BS2020 da Secretaria-Geral do Ambiente, em que se pretende não só apresentar uma análise retrospectiva de números e taxas globais, como também evidenciar os dados mais relevantes, facilitando a sua compreensão através de quadros, gráficos e outros destaques.

Outra das vantagens da elaboração de um Relatório do BS é também a oportunidade que cada serviço tem de, nas situações em que é possível estabelecer essenexo, identificar e analisar as causas e consequências de alguns dos resultados obtidos em cada indicador, bem como antecipar e corrigir situações que possam necessitar de ajustamento.

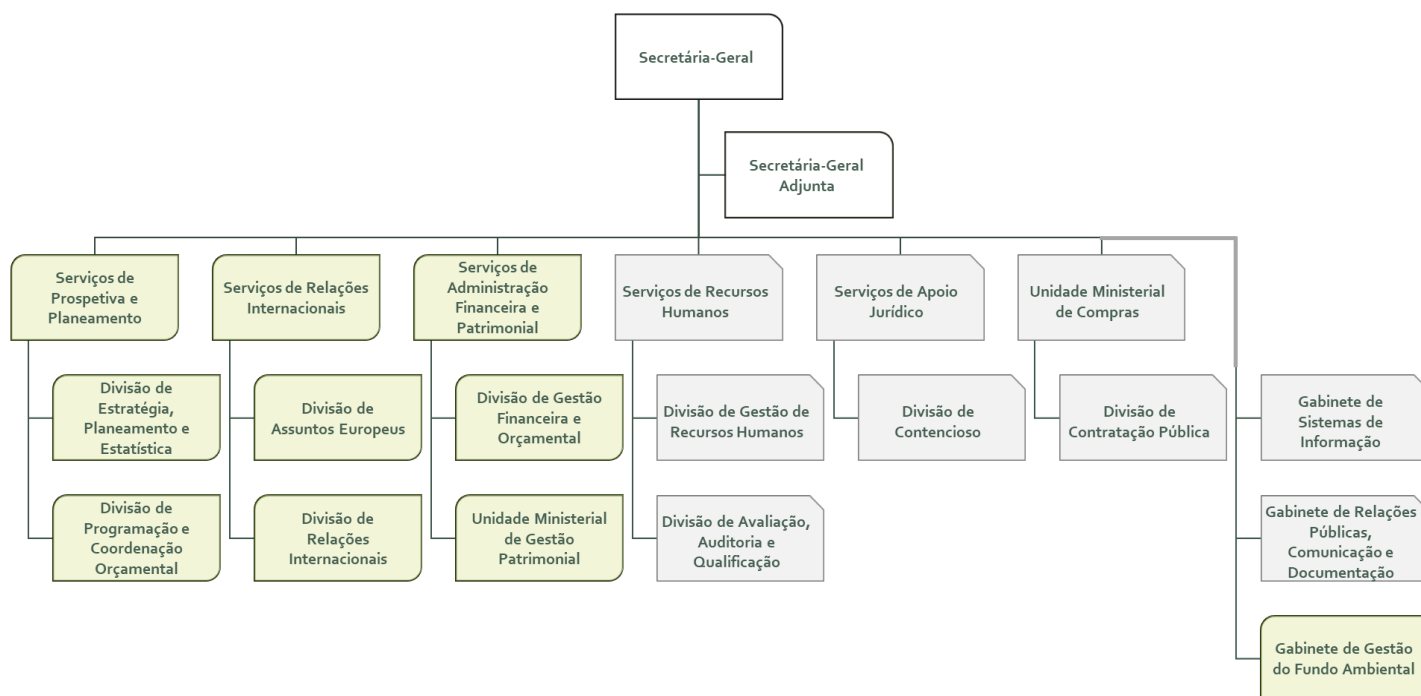
CARACTERIZAÇÃO DA SECRETARIA-GERAL DO AMBIENTE

Estrutura Organizacional

A Secretaria-Geral do Ambiente¹ é um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa tendo como atribuições o apoio técnico e administrativo aos gabinetes dos membros do Governo do Ambiente e da Ação Climática, e ainda atribuições nos domínios do Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais, habitualmente concentrados em Gabinetes autónomos. Para além do referido, a Secretaria-Geral assegura ainda a prestação centralizada de serviços comuns, no âmbito da gestão de recursos humanos, financeiros e patrimoniais e de apoio jurídico e contencioso a outros serviços da administração direta integrados na área governativa Ambiente e Ação Climática.

No que concerne à sua estrutura orgânica², a mesma integra seis unidades orgânicas nucleares³ e treze unidades flexíveis⁴.

Figura 1 – Organograma da Secretaria-Geral do Ambiente



¹ A Secretaria-Geral do Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia (SGMAOTE), atual Secretaria-Geral do Ambiente e Ação Climática, foi criada pelo Decreto-Lei n.º 54/2014, de 25 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 153/2015, de 7 de agosto.

² A Portaria n.º 125/2014, de 25 de junho, alterada pela Portaria n.º 264/2015, de 31 de agosto e Portaria n.º 33/2017, de 18 de janeiro, determina a estrutura nuclear e estabelece o número máximo de unidades flexíveis do serviço e as competências das respetivas unidades orgânicas nucleares.

³ Serviços de Prospetiva e Planeamento, Relações Internacionais, Administração Financeira e Patrimonial, Recursos Humanos, Apoio Jurídico e Unidade Ministerial de Compras.

⁴ Divisão de Estratégia e Planeamento, Divisão de Programação e Coordenação Orçamental, Divisão de Assuntos Europeus, Divisão de Relações Internacionais, Divisão de Gestão Financeira e Orçamental, Unidade Ministerial de Gestão Patrimonial, Divisão de Gestão Recursos Humanos, Divisão de Avaliação, Auditoria e Qualificação, Divisão de Contencioso, Divisão de Contratação Pública, Gabinete de Sistemas de Informação, Gabinete de Relações Públicas, Comunicação e Documentação, Gabinete de Gestão do Fundo Ambiental.

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS da SGA

Em 31 de dezembro de 2020, o número de efetivos da SGA totalizava 114 trabalhadores, sendo 30% do género masculino e 70% do género feminino. Esta tendência confirma a assimetria existente no âmbito da Administração Pública, em que a taxa de trabalhadores do género feminino é manifestamente superior à taxa de trabalhadores do género masculino.

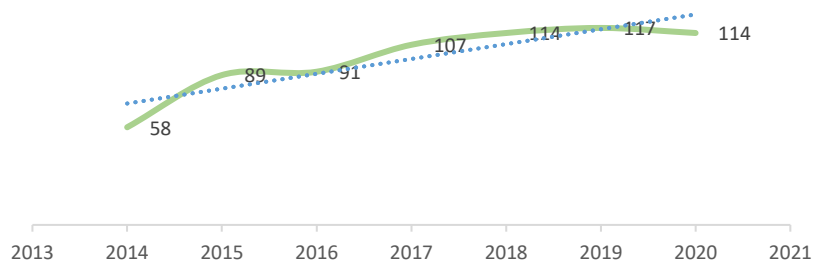
Quadro 1 – Total de efetivos da SGA em 2020 – Distribuição por categoria e género

Categoria	M	F	Total	
			N.º	%
Dirigente Superior 1.º grau	0	1	1	1%
Dirigente Superior 2.º grau	0	1	1	1%
Dirigente intermédio 1.º grau	4	2	6	5%
Dirigente intermédio 2.º grau	6	7	13	11%
Técnico Superior	14	43	57	51%
Informático	4	5	9	7%
Assistente Técnico	4	21	25	22%
Assistente Operacional	2	0	2	2%
Total	N.º	34	80	114
	%	30%	70%	100%

Analisando o n.º total de trabalhadores, desde 2014 até 2020, verifica-se uma tendência de evolução crescente até 2019 do n.º de efetivos da SGA.

No entanto, de 31 de dezembro de 2019 para 31 de dezembro de 2020, registou-se uma diminuição de 3 trabalhadores.

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos da SGA, de 2014 a 2020



O número médio de trabalhadores em funções foi de 116, tendo presente o total de trabalhadores no início e final do ano de 2020 (117 e 114, respetivamente) para o qual contribuíram as movimentações (entradas e saídas) verificadas ao longo do ano em análise.

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2020

$$\text{N.º Médio Trabalhadores} = [(n.º \text{ trabalhadores início do ano} + n.º \text{ trabalhadores final do ano})/2]$$

$$\text{N.º Médio Trabalhadores 2020} = 116$$

Vínculo de emprego

Em 31 de dezembro de 2020, 93 trabalhadores (82%) da SGA detinham um vínculo de emprego público consubstanciado em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)⁵ e 21 trabalhadores (18%) em regime de comissão de serviço, nos termos do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD)⁶.

Face ao ano de 2019, verificou-se uma diminuição de 3 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e mantiveram-se os 21 trabalhadores em regime de comissão de serviço.

Quadro 2 – Total de efetivos da SGA – Distribuição do efetivo por vínculo

Vínculo	2019		2020	
	N.º	%	N.º	%
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	96	82%	93	82%
Comissão de Serviço	21	18%	21	18%
Total	117	100%	114	100%

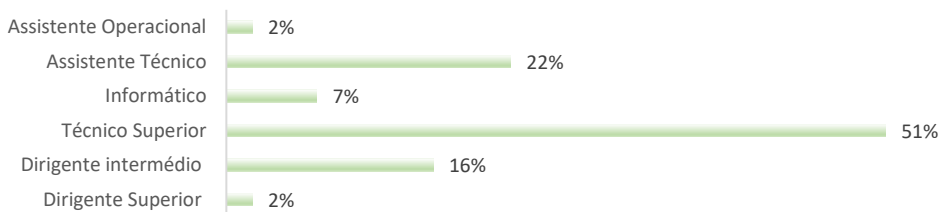
Grupo pessoal/cargo/carreira

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de técnico superior (57 trabalhadores), apesar de ter sofrido uma diminuição 2 trabalhadores, face ao ano de 2019. Este grupo representa 51% do total de efetivos e é seguido pelo grupo dos assistentes técnicos, com 22% (25 trabalhadores). O grupo de pessoal com menor representatividade corresponde ao de assistente operacional com apenas 2 trabalhadores.

⁵ Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

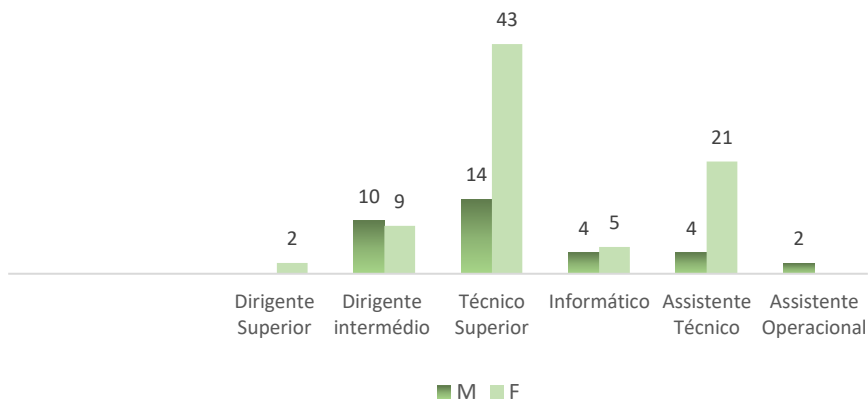
⁶ Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal (carreira/categoria)



Para além do referido, pode ainda verificar-se a predominância do género feminino (80 em 114), com uma taxa de 70%. Esta circunstância é mais notória nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico, conforme se pode verificar no gráfico seguinte.

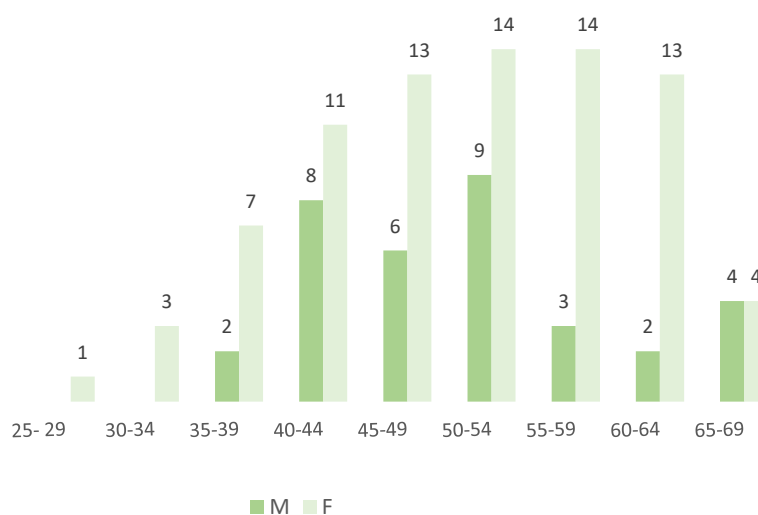
Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal e género



Estrutura etária

Relativamente à estrutura etária, o efetivo da SGA situa-se no intervalo compreendido entre os 25 e os 69 anos de idade, com maior representatividade, no caso do género masculino, nos escalões dos 40-44 e dos 50-54 anos (8 e 9 trabalhadores, respetivamente) e no género feminino, nos escalões dos 50-54 e 55-59 anos (com 14 trabalhadoras em cada um).

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género



O nível médio de idade dos trabalhadores da SGA é de 51 anos e o leque etário é de 2,37 (isto é, a idade do trabalhador mais idoso é 2,37 vezes superior à idade do trabalhador mais jovem).

O escalão etário que regista maior número de trabalhadores é o compreendido entre os 50-54 anos (23 trabalhadores), logo seguido, *ex aequo*, pelos escalões dos 40-44 e dos 45-49 anos (ambos com 19 trabalhadores).

Estes dados permitem concluir que 72% dos trabalhadores da SGA têm mais de 45 anos de idade.

Indicador 2 – Leque Etário

Leque Etário = (Idade trabalhador mais idoso/Idade trabalhador menos idoso)

Leque Etário 2020 = 2,37

O índice de envelhecimento global é de 35%.

Indicador 3 - Índice de Envelhecimento

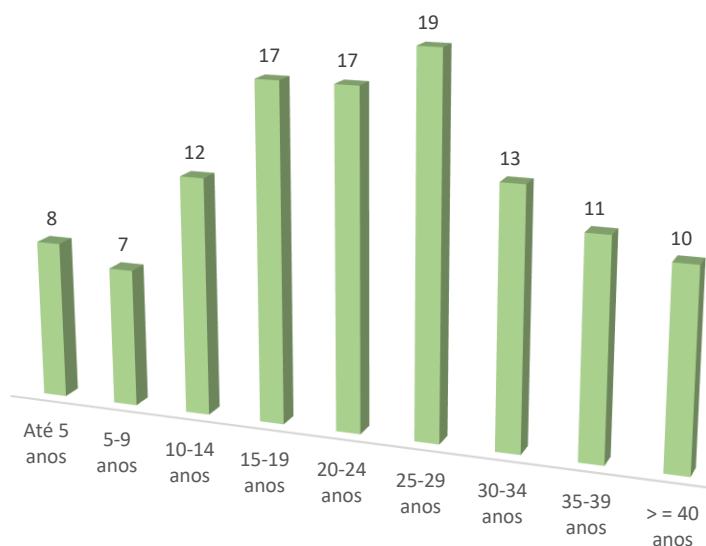
Índice de Envelhecimento = (N.º de trabalhadores com idade >= 55 anos/total efetivo) /x100

Índice de Envelhecimento 2020 = 35%

Antiguidade

No que se reporta à antiguidade, o intervalo dos 25-29 anos é aquele que reúne maior número de trabalhadores seguido dos intervalos 15-19 e 20-24 anos, *ex aequo*. O intervalo onde se regista um menor número de trabalhadores situa-se entre 5-9 anos.

Gráfico 5 - Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade



Nível de escolaridade

Conforme se pode verificar no quadro 3, a formação superior corresponde ao nível habilitacional com maior representatividade, 76% dos trabalhadores, seguido do 11.º e 12.º ano de escolaridade, com 19,5% dos trabalhadores da SGA.

Quadro 3 – Efetivos da SGA – Distribuição por nível de escolaridade

Nível Habilitacional		M	F	Total	
				N.º	%
Formação Superior		28	59	87	76%
11.º e 12.º anos		4	18	22	19,5%
Até ao 9.º ano		2	3	5	4,5%
Total	N.º	34	80	114	
	%	30%	70%		

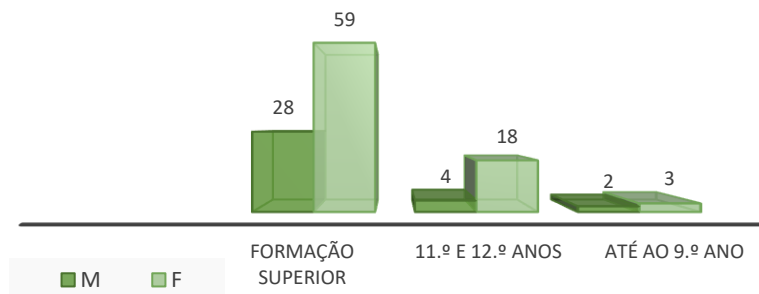
Considerando o número de trabalhadores com formação superior (87), 59 são do género feminino e 28 do género masculino. No apuramento dos dados referentes aos trabalhadores com formação superior foram consideradas as habilitações ao nível de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento, sendo de destacar que o nível

habilitacional correspondente à licenciatura reúne o maior número de trabalhadores (72) representando 63% do efetivo da SGA.

Quadro 4 – Trabalhadores com formação superior por nível habilitacional e género

Nível Habilitacional	M	F	Total		
			N.º	%	
Bacharelato		1	1	1%	
Licenciatura	21	51	72	63%	
Mestrado	6	7	13	11%	
Doutoramento	1		1	1%	
Total	N.º	28	59	87	76%

Gráfico 6 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género



O índice de tecnicidade é de 50% e a taxa de habilitação superior é de 76%, o que evidencia o elevado nível técnico existente na SGA.

Indicador 4 - Índice de Tecnicidade

Índice de Tecnicidade = $(N.º \text{ técnicos superiores} / \text{total efetivo}) \times 100$

Índice de Tecnicidade 2020 = 50%

Trabalhadores estrangeiros

Não existem trabalhadores estrangeiros no efetivo de trabalhadores da Secretaria-Geral.

Trabalhadores portadores de deficiência

Os trabalhadores portadores de deficiência são nove, um do sexo masculino e oito do sexo feminino, distribuídos pelas carreiras de técnico superior (6), assistente técnico (2) e informática (1).

Movimentação

Os dados apresentados neste ponto referem-se às saídas e admissões de trabalhadores da SGA, durante o ano 2020.

Saídas

No período em análise, registou-se a saída de 17 trabalhadores, por cessação da comissão de serviço, aposentação e mobilidade, entre outros motivos, sendo o índice de saídas de 15%. O grupo de pessoal que registou maior número de saídas foi o de técnico superior (10), seguido do assistente técnico (4) e do Informático (1). Duas destas saídas resultaram da cessação de funções de 2 dirigentes.

Indicador 5 - Índice de Saídas

Índice de Saídas = $(N.º \text{ saídas} / \text{total efetivo}) \times 100$

Índice de Saídas 2020 = 15%

Admissões

No que concerne a este ponto, em 2020, registou-se a admissão de 14 trabalhadores. À semelhança das saídas, o grupo de pessoal com maior representatividade nas admissões foi o de técnico superior, com a entrada de 10 trabalhadores, seguido do assistente técnico (3) e do informático (1).

Registando-se um índice de admissões na ordem dos 12%, não foi possível compensar as saídas ocorridas, nem reforçar os recursos humanos da SGA.

Indicador 6 - Índice de Admissões

$$\text{Índice de Admissões} = (\text{N.º Admissões} / \text{total efetivo}) \times 100$$

$$\text{Índice de Admissões 2020} = 12\%$$

A taxa de reposição que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas foi de 82%, ou seja, não houve reposição total dos trabalhadores saídos.

Indicador 7 - Taxa de Reposição

$$\text{Taxa de Reposição} = (\text{N.º admissões} / \text{N.º saídas}) \times 100$$

$$\text{Taxa de Reposição 2020} = 82\%$$

Deste modo, não foi possível recrutar o total de efetivos previstos no mapa de pessoal de 2020, sendo que, a 31 de dezembro, 22 postos de trabalho (14 técnicos superiores, 5 assistentes técnicos, 1 assistente operacional e 2 especialistas de informática) não estavam ocupados.

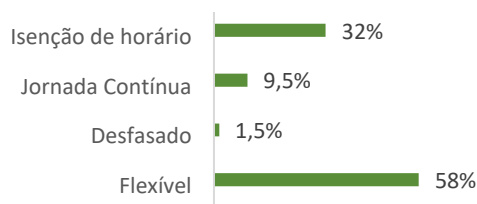
Prestação de trabalho

Modalidades de horário de trabalho

As modalidades de horário de trabalho praticadas na SGA, no período em análise, foram o horário flexível, o horário desfasado, a jornada contínua e a isenção de horário.

Na SGA a modalidade de horário de trabalho tipo é o horário flexível, praticado por 58% dos trabalhadores (66), 32% dos trabalhadores (36) têm isenção de horário, 9,5% (11) praticam horário de jornada contínua e 1,5% (1) o horário desfasado.

Gráfico 7 - Modalidade de horário de trabalho (%)



Período normal de trabalho

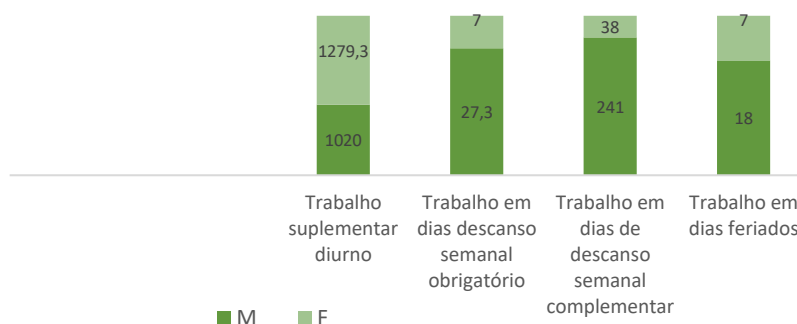
Dos 114 trabalhadores a exercer funções a 31 de dezembro, apenas dois não tinham como período normal de trabalho as 35 horas semanais, a coordenadora técnica de informática e 1 especialista de informática, que praticam o horário de trabalho de 40 horas semanais.

Trabalho suplementar

No decurso do ano 2020 foram realizadas 2 638 horas de trabalho suplementar, maioritariamente em dias úteis diurnos (2 299 horas) e realizadas por trabalhadores do sexo feminino (1 331).

Em dias de descanso semanal obrigatório foram prestadas 34:30 horas de trabalho suplementar e em dias de descanso semanal complementar 279. Foram ainda realizadas 25 horas de trabalho suplementar em dias feriados.

Gráfico 8 - Número de horas de trabalho suplementar por género



Quadro 5 – Distribuição de horas de trabalho suplementar por categoria, em 2019 e 2020

Carreira	2019		2020	
	N.º	%	N.º	%
Técnico superior	577	29	787	30
Informático	58	3	59	2
Assistente técnico	510	26	944	36
Assistente operacional	816	42	847	32
Total	1961	100	2638	100

De destacar que, face ao ano anterior, em 2020 registou-se um crescimento no número de horas de trabalho suplementar em todas as categorias profissionais, verificando-se um aumento global de 677 horas.

Este aumento foi mais significativo no trabalho suplementar realizado pelos técnicos superiores (de 577 para 787 horas) e no dos assistentes técnicos (de 510 para 944 horas).

Absentismo laboral

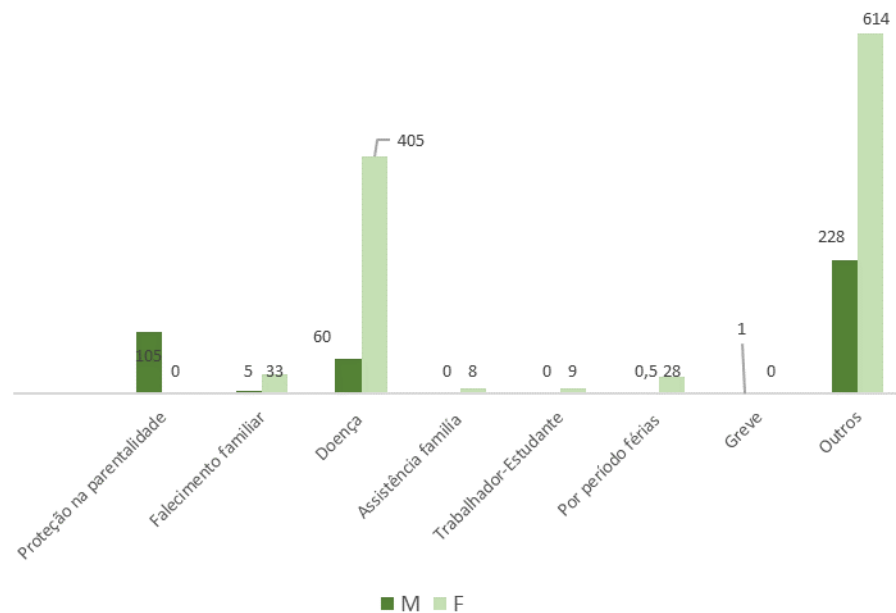
Em 2020, atingiu-se uma taxa de absentismo⁷ de 5,2%.

No que diz respeito à análise do absentismo por género, verifica-se que os homens faltaram 399,5 dias (27%), enquanto as mulheres registaram 1097 dias de ausência ao trabalho (73%).

O número total de dias de ausência foi de 1496,5 dias (menos 161 dias do que no ano de 2019), sendo as faltas por doença (465 dias) a principal causa de ausência ao trabalho.

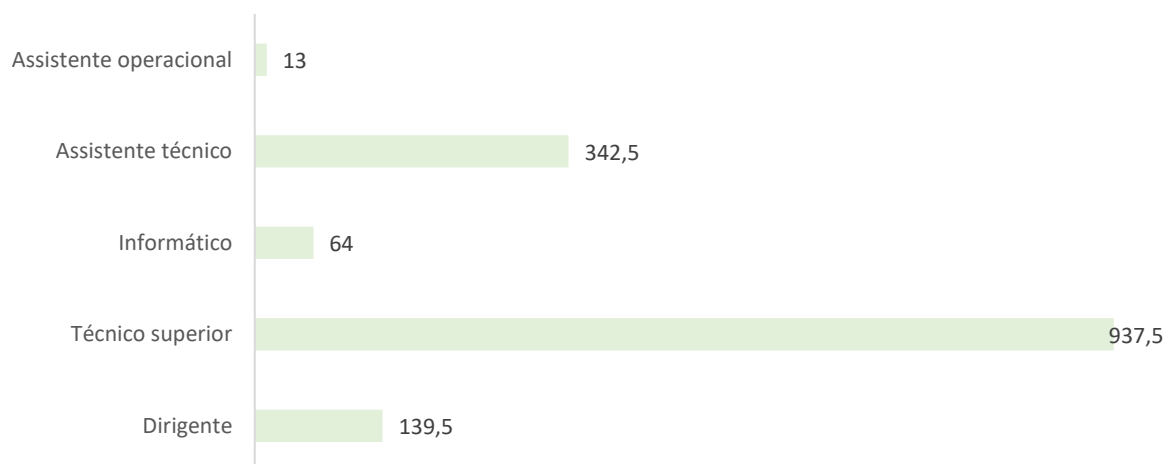
⁷ Total de dias de ausência de todos os trabalhadores da SGA/Total de dias potenciais de trabalho X 100.

Gráfico 9 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género



Em termos globais, os técnicos superiores são os que contabilizam mais dias de ausência (937,5 dias), seguidos dos assistentes técnicos (342,5 dias).

Gráfico 10 - Distribuição do n.º de dias de ausências, por grupo de pessoal



Remunerações e encargos

Estrutura remuneratória

No que concerne à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores da SGA, foi tida em consideração a remuneração, salário base líquido e suplementos regulares de natureza permanente (excluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais).

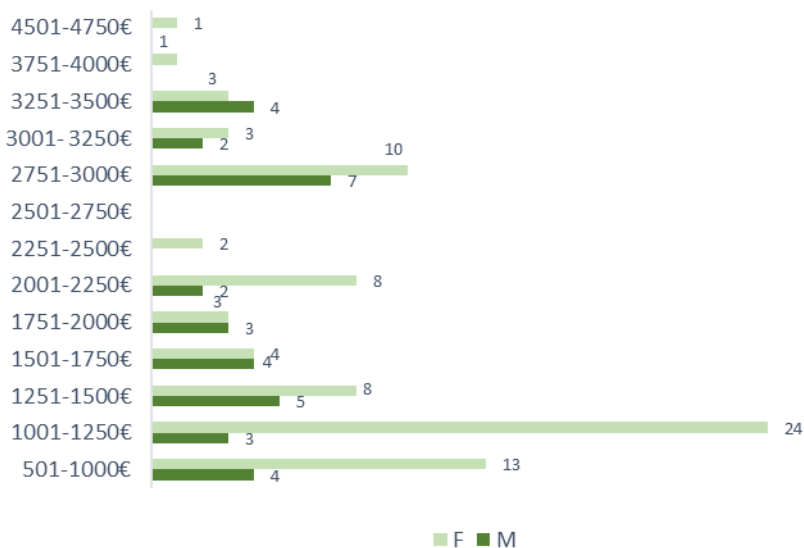
A estrutura remuneratória na SGA varia entre os escalões 501-1000 euros e 4501-4750 euros. Em termos percentuais, constata-se que a parte mais significativa dos trabalhadores (24%) situa-se no escalão remuneratório 1001-1250 euros.

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores da SGA, identificou-se como vencimento mínimo, o valor de 693,13 euros referente a homens e mulheres. No que concerne aos valores máximos, apuraram-se os valores de 4 525,62 euros para o género feminino e 3 308,35 euros para o género masculino.

Quadro 6 – Remuneração mínima e máxima, por género

Remuneração	Masculino (€)	Feminino (€)
Mínima	693,13	693,13
Máxima	3308,35	4525,62

Gráfico 11 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género



A amplitude do leque salarial ilíquido, ou seja, a diferença entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo, é de 3 832,49 euros, incluindo dirigentes, isto é, a remuneração ilíquida mais elevada é 6,5 vezes superior à remuneração ilíquida mais baixa.

Indicador 8 - Leque Salarial Ilíquido

Leque Salarial Ilíquido = (Maior remuneração ilíquida/Menor remuneração ilíquida)

Leque Salarial Ilíquido = 6,5

De referir ainda que o leque salarial por género, corresponde, no género masculino, a 4,8 e no género feminino a 6,5.

Indicador 9 - Leque Salarial Ilíquido, por género

Leque Salarial Ilíquido	
Masculino	4,8
Feminino	6,5

Encargos remuneratórios

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram em 2020, 3 796.367,83 euros, traduzindo um aumento de 5 214,70 euros face ao ano de 2019. O maior aumento verificou-se na classificação “outros encargos com pessoal”.

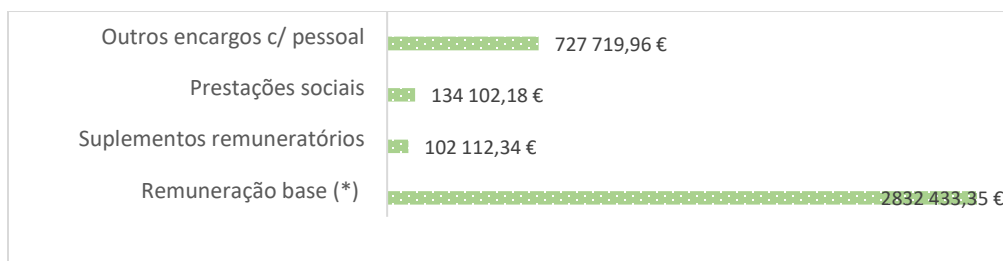
Quadro 7 – Comparação anual encargos remuneratórios com os trabalhadores

Encargos Anuais com Pessoal	2019		2020		↕
	€	%	€	%	
Remuneração base (*)	2 860 130,98 €	75%	2 832 433,35 €	75%	-27 697,63 €
Suplementos remuneratórios	109 570,02 €	3,5%	102 112,34 €	2,5%	-7 457,68 €
Prémios de desempenho		0%		0%	0,00 €
Prestações sociais	126 408,95 €	3%	134 102,18 €	3,5%	7 693,23 €
Benefícios sociais		0%		0%	0,00 €
Outros encargos c/ pessoal	695 043,18 €	18,5%	727 719,96 €	19%	32 676,78 €
Total	3 791 153,13 €	100%	3 796 367,83 €	100%	5 214,70 €

(*) Inclui o subsídio de férias e o subsídio de Natal

De salientar que a rubrica “Outros encargos com pessoal”, abrange as indemnizações por férias vencidas e não gozadas, os encargos da entidade patronal com a CGA e com a Segurança Social e o suplemento de lavagem de viaturas.

Gráfico 12 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2020, por rubrica



Encargos com suplementos remuneratórios

Em 2020, o encargo com os suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores foi de 102 112,34 euros, registando uma diminuição de 7 457,68 euros comparativamente ao ano anterior.

O suplemento remuneratório que traduz o encargo mais elevado é o das despesas de representação com 69 172,32 (68%), seguido do encargo com trabalho suplementar (diurno e noturno) com 12 213,48 euros (12%).

Quadro 8 – Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios

Encargos Suplementos Remuneratórios	2019	%	2020	%	↕
	€	%	€	%	
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	15 808,81 €	14%	12 213,48 €	12%	-3 595,33 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	4 139,70 €	4%	9 463,27 €	9%	5 323,57 €
Abono para falhas	1 895,06 €	2%	1 731,10 €	1,6%	-163,96 €
Ajudas de custo	14 222,27 €	13%	7 676,02 €	8%	-6 546,25 €
Representação	67 677,54 €	62%	69 172,32 €	68%	1 494,78 €
Secretariado	1 399,56 €	1%	1 399,56 €	1%	0,00 €
Outros suplementos	4 427,08 €	4%	456,59 €	0,4%	-3 970,49 €
Total	109 570,02 €	100%	102 112,34 €	100%	-7 457,68 €

Encargos com prestações sociais

Comparando o encargo do ano de 2020 com o de 2019, das prestações sociais identificadas no quadro 9, verifica-se um aumento de 7 693,23 euros, face ao ano anterior, sendo o subsídio de refeição e os subsídios no âmbito da parentalidade que mais contribuíram para esse aumento.

Ainda para este aumento, contribuíram os 1 104,10 pagos como subsídio para assistência a 3.ª pessoa e os 1 228,50 euros, pagos a título de outras prestações sociais, representando assim, as prestações sociais, um encargo total de 134 102,18 euros, no ano de 2020.

Quadro 9 – Comparação anual de encargos com prestações sociais

Encargos Anuais com Prestações Sociais	2019		2020		↕
	€	%	€	%	
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	1 214,71 €	1%	3 646,44€	2,5%	2 431,73 €
Abono de família	6 677,55 €	5%	7 027,16€	5%	349,61 €
Subsídio de refeição	118 516,69 €	94%	121 095,98 €	90%	2 579,29 €
Subsídio para assistência a 3.ª pessoa	-----		1 104,10€	1,2%	1 104,10€
Outras Prestações Familiares	-----		1 228,50€	1,3%	1 228,50€
Total	126 408,95 €	100%	134 102,18 €	100%	7 693,23 €

Segurança e saúde no trabalho

Devido à situação de pandemia declarada no ano de 2020, a atividade do serviço de medicina do trabalho esteve suspensa pelo que não se realizaram os exames periódicos dos trabalhadores da SGA, nem os exames de admissão dos novos trabalhadores.

No entanto, esta mesma pandemia e as consequentes adaptações que originou, obrigaram a um investimento de 5 083,58 euros na aquisição de equipamentos de proteção.

Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2020 não se registaram acidentes de trabalho.

Formação profissional

Considerando a importância da formação profissional como um meio e ferramenta indispensáveis ao desenvolvimento dos recursos humanos, a SGA consciente de que as pessoas são de facto o elemento capital das organizações, promoveu a realização e participação dos seus trabalhadores em diversas ações de formação.

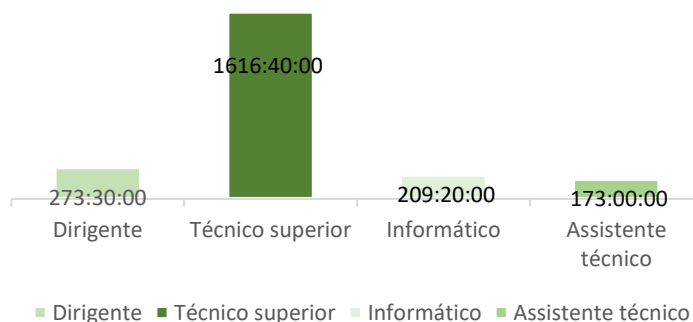
De acordo com os elementos constantes do quadro nº 10 e gráfico 13 constata-se que a formação profissional envolveu todos os grupos profissionais, com um total de 381 participações em ações de formação internas e 72 participações em ações de formação externas.

O grupo profissional com maior número de participações em ações de formação foi o técnico superior, 226 participações que correspondem a 1 616:40 horas de formação, seguido dos dirigentes (superiores e intermédios) com um total de 122 participações, perfazendo 273:30 horas.

Quadro 10 – Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo, cargo, carreira segundo o tipo de ação

N.º de participações e de participantes	Ações internas (AI)		Ações externas (AE)		Total AI+AE		
	N.º de participações	%	N.º de participações	%	N.º de participações	%	N.º de participantes
Dirigente superior	5	1%		0%	5	1%	2
Dirigente intermédio	105	28%	12	17%	117	26%	21
Técnico superior	176	46%	50	69%	226	50%	61
Informático	29	8%	7	10%	36	8%	10
Assistente técnico	66	17%	3	4%	69	15%	27
Total	381	100%	72	100%	453	100%	121
					Total efetivo		114

Gráfico 13- Horas despendidas em formação, durante o ano, por grupo de pessoal



No que respeita à participação nas ações de formação realizadas no ano 2020, realizaram-se um total de 453 participações, totalizando 2 272:30 horas.

Quadro 11 – Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Participações em Ações de Formação	< 30 horas	30-59 horas	60-119 horas	>=120 horas	Total
Internas	381	0	0	0	381
Externas	61	9	0	2	72
Total	442	9	0	2	453

97% do total de participações em ações de formação foi em ações de formação com duração inferior a 30 horas, sendo que, no ano de 2020, em média, cada trabalhador teve 19 horas de formação.

Quadro 12 – Comparação anual das participações em ações de formação e as horas despendidas

Participações em Ações de Formação	2019	2020	↕
Internas	137	381	244
Externas	68	72	4
Total	205	453	248
Total de horas despendidas	1927:00:00	2272:30:00	345:30:00

De 2019 para 2020 houve um acréscimo de 248 no número total de participações em ações de formação.

No período em análise, o investimento total em formação foi de 1 080,00 euros, destinados a ações de formação externas.

Quadro 13 – Investimento em formação por tipo de ação

Tipo de ação	Valor (€)
Ações internas	
Ações externas	1 080,00 €
Total	1 080,00 €

A taxa de investimento em formação, que se traduz no rácio do valor total anual de despesas de formação e total de encargos com pessoal, foi de 0,03%.

Indicador 10 - Taxa de Investimento em Formação

Taxa de Investimento em Formação (Total das Despesas Anuais com Formação/Total de Encargos com Pessoal) X100

Taxa de Investimento em Formação = 0,03 %

Relações profissionais e de disciplina

No ano de 2020, registaram-se 6 trabalhadores sindicalizados, mais um do que no ano anterior. Os trabalhadores sindicalizados representam 5% do total de efetivos da SGA.

No âmbito disciplinar, no ano 2020, não foram instaurados processos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em 2020, o efetivo da SGA, registou uma diminuição de três trabalhadores face ao efetivo do ano anterior;

O efetivo da SGA é maioritariamente feminino (70%). A média de idade situa-se nos 51 anos;

O índice de envelhecimento é de 35%;

O intervalo de antiguidade dos 25-29 anos é o que reúne o maior número de trabalhadores;

Cerca de 76% dos trabalhadores da SGA possuem formação superior;

O índice de tecnicidade situa-se nos 50%;

Considerando o número de saídas (17) e o número de entradas (14), a taxa de reposição ficou nos 82%;

Na SGA as carreiras com maior representatividade são a carreira de técnico superior (51%) e de assistente técnico (22%);

No que se refere ao absentismo, em 2020, registou-se uma taxa de 5,2%;

De assinalar que, em 2020, registou-se um aumento de 677 horas no cômputo geral de horas de trabalho suplementar comparativamente ao ano anterior;

Os encargos remuneratórios em 2020, traduziram-se em 3.796.367,83 euros, registando-se um aumento na ordem dos 5.214,70 euros, sendo o crescimento mais significativo na rubrica “outros encargos com pessoal”;

No âmbito da formação profissional, verificou-se um aumento do número de participações em ações de formação (mais 248), atingindo-se uma média de 19 horas de formação por trabalhador.

Em termos disciplinares, não foram instaurados quaisquer processos neste âmbito.

SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS

Indicadores	2020
Efetivo	114
N.º médio de trabalhadores em funções	116
Índice de tecnicidade	50%
Média de idades	51
Leque etário	2,37
Índice de envelhecimento	35%
Índice de admissões	12%
Índice de saídas	15%
Taxa de reposição	82%
Taxa de absentismo	5,2%
Dias de ausência	1496,5
Leque salarial ilíquido	6,5
Leque salarial ilíquido masculino	4,8
Leque salarial ilíquido feminino	6,5
N.º médio de horas de formação/trabalhador	19