



SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

# BALANÇO SOCIAL

---

2018



**ÍNDICE**

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>ORGANOGRAMA DA SGPR .....</b>	<b>4</b>
<b>CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>5</b>
1.1 Evolução dos Efetivos .....	6
1.2 Efetivos por Serviço .....	6
1.3 Efetivos segundo o gênero.....	8
1.4 Efetivos segundo a relação jurídica .....	9
1.5 Efetivos segundo a carreira e categoria.....	11
1.6 Efetivos segundo a idade .....	13
1.7 Efetivos segundo o nível de antiguidade .....	16
1.8 Efetivos segundo o nível de escolaridade.....	17
<b>MOVIMENTOS DE PESSOAL.....</b>	<b>20</b>
2.1 Entradas .....	20
2.2 Saídas .....	22
2.3 Mudanças de Situação.....	25
<b>TEMPOS DE TRABALHO .....</b>	<b>26</b>
3.1 Efetivos por modalidade de horário .....	26
3.2 Trabalho Suplementar .....	27
3.3 Assiduidade.....	29
<b>REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....</b>	<b>32</b>
4.1 Estrutura Remuneratória.....	32
4.2 Encargos com o pessoal.....	33
4.3 Mudanças de posicionamento remuneratório .....	35
<b>SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....</b>	<b>36</b>
5.1 Acidentes de Trabalho .....	36
5.2 Custos com Segurança e Saúde no Trabalho .....	38
<b>FORMAÇÃO .....</b>	<b>39</b>
6.1 Ações de formação frequentadas.....	39
6.2 Custos com ações de formação .....	43
<b>RELAÇÕES PROFISSIONAIS .....</b>	<b>45</b>
7.1 Relações Profissionais.....	45
7.2 Disciplina .....	45
<b>INDICADORES .....</b>	<b>46</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>47</b>



## INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento privilegiado de planeamento e gestão de recursos humanos que se insere no ciclo anual de gestão da Secretaria-Geral da Presidência da República (SGPR).

Os dados apresentados neste documento, com referência a 31 de dezembro de 2018, estão em consonância com a informação disponibilizada, ao longo do ano, para o Sistema de Informação e Organização do Estado (SIOE) e facultam à SGPR um conjunto de dados estatísticos e indicadores de gestão que constituem auxiliares importantes na avaliação e planeamento de políticas e práticas na gestão das pessoas.

Em suma, os dados e os indicadores apresentados neste documento constituem uma base de reflexão sobre o estado atual dos recursos humanos, e poderão ajudar na adoção de medidas futuras em áreas como o desenvolvimento de competências, gestão da motivação e reconhecimento do desempenho, e também em áreas, que são cada vez mais prementes, como o desenvolvimento de políticas de segurança e saúde no trabalho, a igualdade de género e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Secretaria-Geral da Presidência da República, 29 de março de 2019



## ORGANOGRAMA DA SGPR

A Secretaria-Geral da Presidência da República, é um serviço de apoio técnico, administrativo, informativo e documental da Presidência da República<sup>1</sup>. É dirigida e coordenada pelo secretário-geral da Presidência da República, que, por inerência, é o secretário-geral das Ordens Honoríficas Portuguesas e que é coadjuvado no exercício das suas funções pela secretária-geral adjunta.

A SGPR compreende os seguintes serviços: Direção de Serviços Administrativos e Financeiros, Direção de Serviços de Apoio e Relações Públicas, Direção de Serviços de Documentação e Arquivo, Direção de Serviços de Informática<sup>2</sup>, Museu da Presidência da República e a Secção de Apoio à Chancelaria das Ordens Honoríficas Portuguesas.

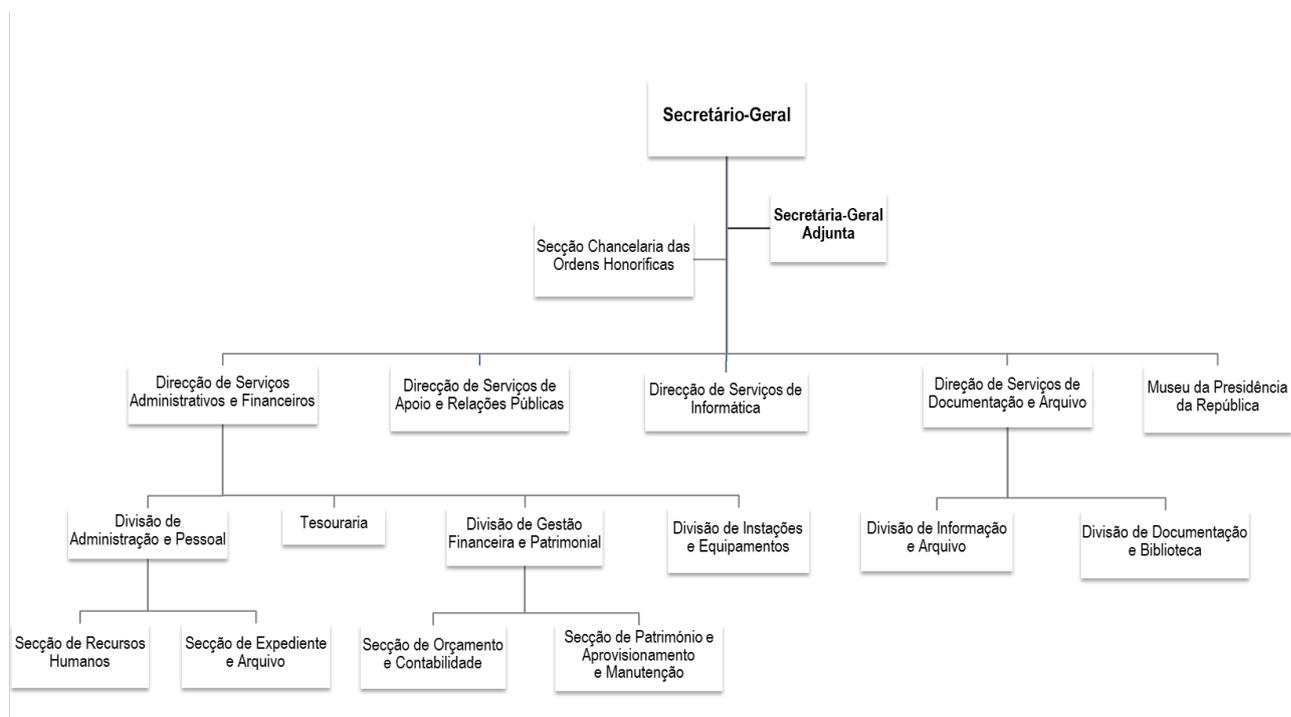


Figura 1 - Organograma da Secretaria-Geral da Presidência da República

1 Decreto-Lei n.º 288/2000, de 13 de novembro

2 A Direção de Serviços de Informática foi criada pelo Decreto-Lei n.º 132/2009, de 2 de junho



## CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A 31 de dezembro de 2018, a SGPR contava com 155 efetivos, número em que inclui as 6 pessoas afetas aos Gabinetes dos Ex-Presidentes.

Os/as trabalhadores/as em exercício de funções no final do ano de 2018 estão distribuídos da seguinte forma por cargo/carreira e género:

Cargo / Carreira	H	M	TOTAL
Dirigentes	3	6	9
Técnico Superior	21	22	43
Informática	5	1	6
Assistente Técnico	16	22	38
Assistente Operacional	40	17	57
Carreiras Não Revistas <sup>3</sup>	1	0	1
Outros <sup>4</sup>	1	0	1
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>68</b>	<b>155</b>

Quadro 1 – Efetivos por cargo/carreira

De salientar que nenhum dos efetivos em exercício de funções no final do ano de 2018 é um/a trabalhador/a estrangeiro e que 9 trabalhadores/as têm um grau de incapacidade permanente, igual ou superior a 60%, distribuídos por cargo/carreira e género conforme apresentado no Quadro 2:

Carreira	H	M	TOTAL
Dirigente	-	1	1
Técnico Superior	1	-	1
Assistente Técnico	2	2	4
Assistente Operacional	1	2	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

Quadro 2 – Efetivos portadores de deficiência

<sup>3</sup> Mordomo

<sup>4</sup> Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

## 1.1 Evolução dos Efetivos

O número total de trabalhadores/as a desempenhar funções na SGPR em 31 de dezembro de 2018 aumentou, contabilizando-se mais um efetivo.

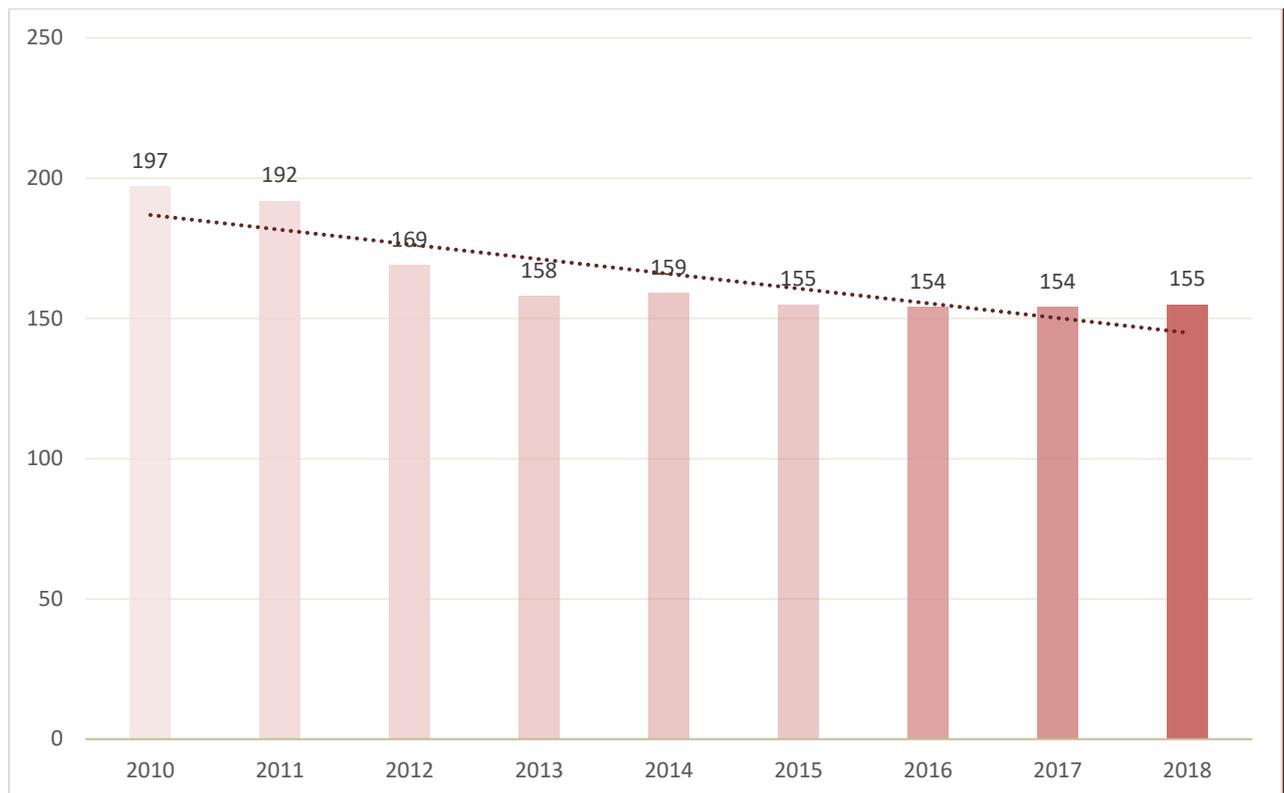


Gráfico 1 – Total de efetivos (2010 - 2018)

Observando o Gráfico 1 conclui-se que o número de efetivos da SGPR estabilizou a partir de 2015 e que no período em análise, entre 2010 e 2019, se verificou uma redução de 42 elementos. Este decréscimo deveu-se ao elevado número de saídas ocorrido entre os anos de 2010 e 2013, na sua larga maioria por aposentação, sem compensação em novas admissões.

## 1.2 Efetivos por Serviço

Os 155 trabalhadores/as em exercício de funções em 31 de dezembro de 2018 estão distribuídos/as da seguinte forma pelas unidades orgânicas que compõem a Secretaria - Geral da Presidência da República:



UNIDADES ORGÂNICAS	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas <sup>5</sup>	outros <sup>6</sup>	TOTAL
Gabinete do Secretário-Geral	1	4						5
Gabinete da Secretária-Geral Adjunta	1							1
Gabinete Jurídico e de Contencioso		1						1
Núcleo de Planeamento e Controlo de Gestão e Qualidade		1						1
Secretariado do Conselho Superior de Defesa Nacional <sup>7</sup>				1	1			2
Secção da Chancelaria das Ordens Honoríficas				1				1
Direção de Serviços de Informática (DSI)	1		6					7
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)	3	6		18	45		1	73
Direção de Serviços de Documentação e Arquivo (DSDA)	2	10		9	1			22
Direção de Serviços de Apoio e Relações Públicas (DSARP)				1	1	1		3
Museu da Presidência da República (MPR)	1	20		8	3			32
Gabinetes Ex-Presidentes e Gabinete de Apoio Médico		1			6			7
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>155</b>

Quadro 3 – Efetivos por Carreira e Serviço

De acordo com os dados apresentados no Quadro 3 e no gráfico 2, a **unidade orgânica com maior número de efetivos é a Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)**, que conta com 73 elementos. O maior peso desta unidade orgânica na estrutura de recursos humanos da SGPR explica-se pelo facto da quase totalidade dos/as trabalhadores/as da carreira geral de assistente operacional se encontrar afeto a esta direção de serviços.

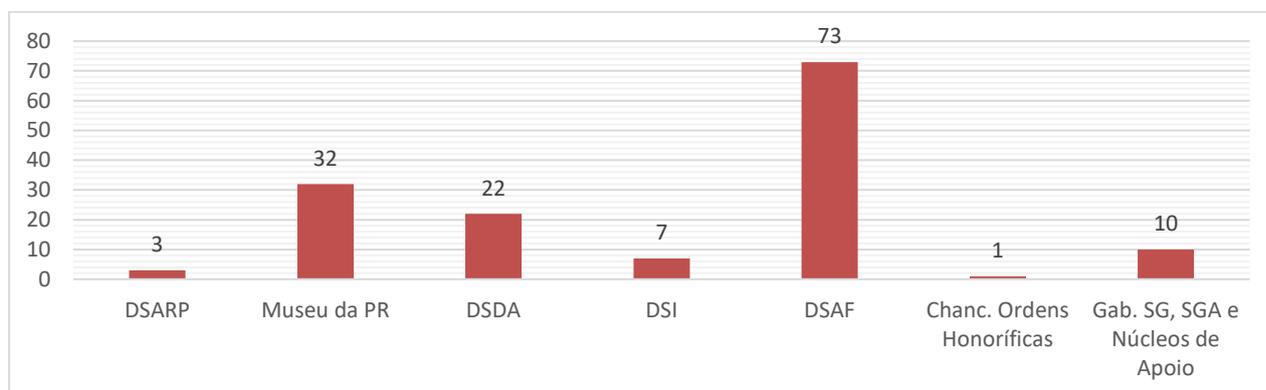


Gráfico 2 – Distribuição gráfica dos efetivos por Serviços

5 Mordomo

6 Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

7 Deixaram de ser contabilizados os 2 Secretários, do Conselho de Estado e do Conselho de Defesa Nacional, por se ter verificado não deverem constar dos efetivos da SGPR

### 1.3 Efetivos segundo o género

Dos/as 155 trabalhadores/as a exercer funções em 31 de dezembro de 2018, 87 pertencem ao género masculino e 68 ao género feminino.

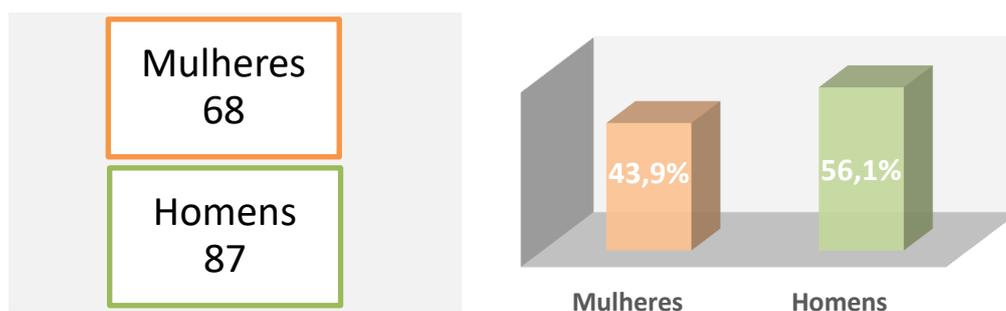


Gráfico 3 – Representação gráfica relação Homens / Mulheres

Assim, o género mais representativo no universo dos recursos humanos da SGPR é o género masculino.

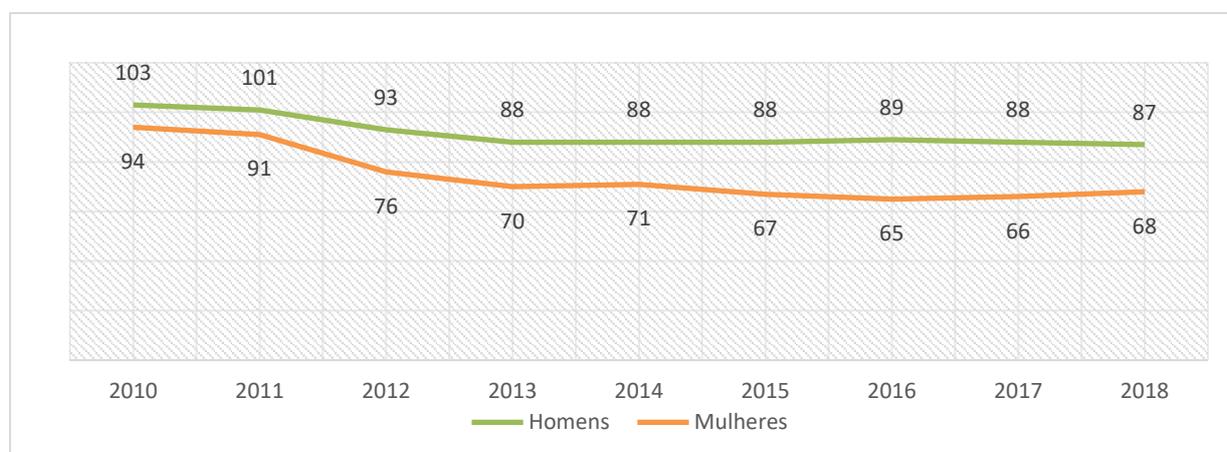


Gráfico 4 – Evolução da relação Homens / Mulheres

Da análise do gráfico 4, ressalta a **maior representatividade do género masculino** ao longo dos anos. Esta situação poder-se-á justificar pelo facto de algumas funções serem tradicionalmente desempenhadas por elementos do género masculino. De entre estas funções, destacam-se as funções inerentes a 32 postos de trabalho na carreira geral de assistente operacional que compreendem 28 postos para a função de motorista, 1 posto para a função de lavador de viaturas, 1 posto de jardineiro e 1 posto de carpinteiro. Também na carreira de informática os postos de trabalho existentes têm sido ocupados quase na totalidade por efetivos do género masculino; atualmente num conjunto de 7 postos de trabalho preenchidos apenas 1 é ocupado por uma trabalhadora.



#### 1.4 Efetivos segundo a relação jurídica

Dos 155 trabalhadores/as a desempenhar funções no final do ano a que se reporta este documento 139 pertencem ao mapa de pessoal da SGPR e dentro destes 4 técnicas superiores estão a desempenhar funções em regime de comissão de serviço em cargos dirigentes da SGPR e 4 assistentes operacionais estão destacados/as nos Gabinetes dos Ex-Presidentes.

RECURSOS HUMANOS	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras não Revistas <sup>8</sup>	outros <sup>9</sup>	TOTAL
<b>Total de efetivos</b>	H	3	21	5	16	40	1	1	<b>87</b>
	M	6	22	1	22	17			<b>68</b>
	<b>T</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>155</b>
Comissão de Serviço - Dirigentes	H	3							3
	M	6							6
	<b>T</b>	<b>9</b>							<b>9</b>
Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado	H		18	5	16	36	1		76
	M		20	1	20	17			58
	<b>T</b>		<b>38</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	<b>53</b>	<b>1</b>		<b>134</b>
Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo	H								
	M								
	<b>T</b>								
Mobilidade	H		3			4		1	8
	M		2		2				4
	<b>T</b>		<b>5</b>		<b>2</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>12</b>
Outras Situações	H								
	M								
	<b>T</b>								

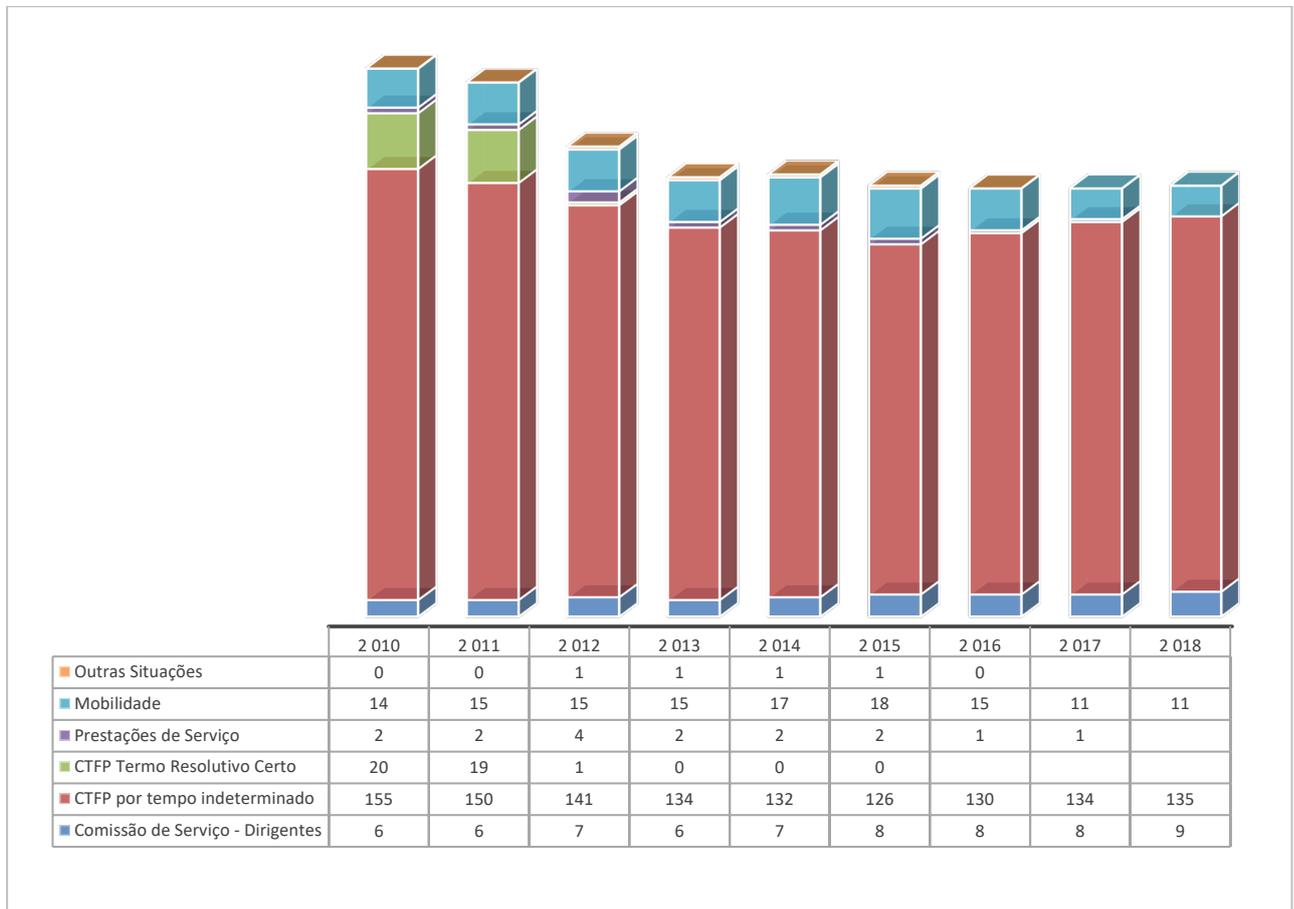
Quadro 4 – Efetivos por relação jurídica, carreira e género

De acordo com os dados exibidos no Quadro 4, no final de 2018, existiam **12 pessoas em regime de mobilidade** entre serviços e **9 pessoas em regime de comissão de serviço como dirigentes**.

<sup>8</sup> Mordomo

<sup>9</sup> Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

O gráfico *infra* mostra a distribuição dos efetivos, por forma de vinculação, entre 2010 e 2018:



**Gráfico 5 – Distribuição por relação jurídica 2010-2018**

Da análise dos dados apresentados é de salientar a inexistência, no final de 2018, de efetivos com contrato de trabalho a termo resolutivo certo, que passaram de 20 efetivos em 2010 para 0 efetivos a partir do ano 2013, e de efetivos com contrato de prestação de serviço.

O único efetivo com um contrato de prestação de serviços, foi integrado no mapa de pessoal da SGPR, com efeitos a 01 de setembro de 2018, na sequência de um procedimento concursal levado a cabo no âmbito do programa de regularização extraordinária de vínculos precários.<sup>10</sup>

Os 12 trabalhadores/as, oriundos de outros organismos públicos, que estão a desempenhar funções na SGPR em regime de mobilidade entre serviços, estão em duas situações distintas: 5 desses efetivos são

<sup>10</sup> Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro

remunerados/as pelo serviço de destino (SGPR) e os outros/as 7 efetivos são remunerados/as pelo serviço de origem, como se confirma no quadro abaixo:

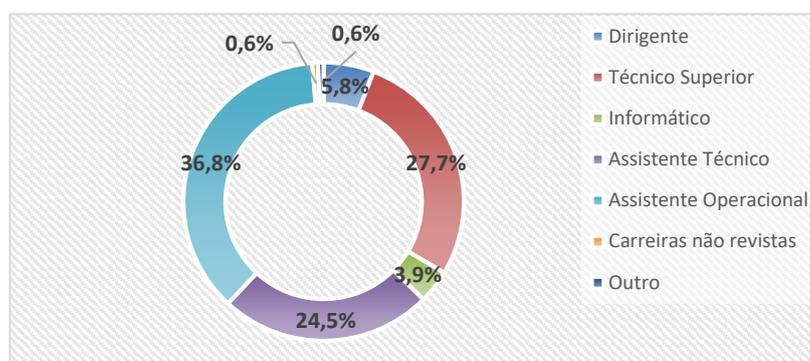
Trabalhadores em mobilidade	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras não revistas <sup>11</sup>	Outros <sup>12</sup>	TOTAL
	<b>Total de efetivos</b>	H		3		1	4		1
M			2		1	0			3
<b>T</b>			<b>5</b>		<b>2</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>12</b>
Mobilidade – trabalhador remunerado pelo serviço de destino (SGPR)	H		1			1			2
	M		1		2				3
	<b>T</b>		<b>2</b>		<b>2</b>	<b>1</b>			<b>5</b>
Mobilidade interna – trabalhador remunerado pelo serviço de origem	H		2			3		1	6
	M		1						1
	<b>T</b>		<b>3</b>			<b>3</b>		<b>1</b>	<b>7</b>

**Quadro 5 – Efetivos em mobilidade por carreira e género**

Importa ainda salientar que 6 destes 12 efetivos estão em mobilidade intercarreiras, desempenhando funções distintas das inerentes à sua carreira de origem: 1 trabalhador titular da categoria de 2.º ajudante do Instituto de Registos e do Notariado (IRN) exerce funções de técnico superior no Museu da PR; 3 elementos da PSP desempenham funções de motorista; 1 militar da Marinha exerce funções de cozinheiro e 1 militar da Força Aérea desempenha funções equiparáveis às de encarregado do parque de viaturas.

### 1.5 Efetivos segundo a carreira e categoria

O gráfico 6 mostra que a carreira geral de assistente operacional, que conta com 57 trabalhadores, é a carreira que engloba o maior número de efetivos a desempenhar funções na SGPR no final de 2018 (36,8%), seguida da carreira geral de técnico superior que engloba 43 trabalhadores (27,7%).



**Gráfico 6 – Representação gráfica da distribuição dos efetivos por carreira**

<sup>11</sup> Mordomo

<sup>12</sup> Elemento pertencente à Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



O quadro infra mostra a evolução dos efetivos por carreira geral entre os anos de 2010 e 2018:

Carreira	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Varição 2018/17	Varição 2018/10
Dirigentes	6	6	7	6	7	8	8	8	9	1	3
Técnico Superior	47	45	32	42	45	40	40	44	43	-1	-4
Informática	6	6	6	6	6	6	7	7	6	-1	0
Assistente Técnico	62	61	53	39	37	35	33	34	38	+4	-24
Assistente Operacional	74	72	69	63	62	64	64	59	57	-2	-17
Carreiras não revistas	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	-1
Outros <sup>13</sup>	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>192</b>	<b>169</b>	<b>158</b>	<b>159</b>	<b>155</b>	<b>154</b>	<b>154</b>	<b>155</b>	<b>+1</b>	<b>-42</b>

Quadro 6 – Evolução dos efetivos por carreira 2010-2018

No ano de 2018, a carreira de assistente operacional foi a que mais efetivos perdeu (menos 2); dos 59 efetivos existentes em 2017 ficou com 57 efetivos. A carreira de assistente técnico teve um saldo positivo de 4 efetivos – de 34 efetivos em 2017 passou a 38 efetivos.

Analisando o período de 2010-2018, constata-se que o único saldo positivo se verifica nos cargos dirigentes, com mais 3 efetivos. A perda mais significativa de efetivos verifica-se na carreira de assistente técnico que perdeu 24 trabalhadores/as nesse período - de 62 efetivos em 2010 passou para 38 em 2018. Importa ainda salientar que a SGPR perdeu, nesse período, um total 42 efetivos.

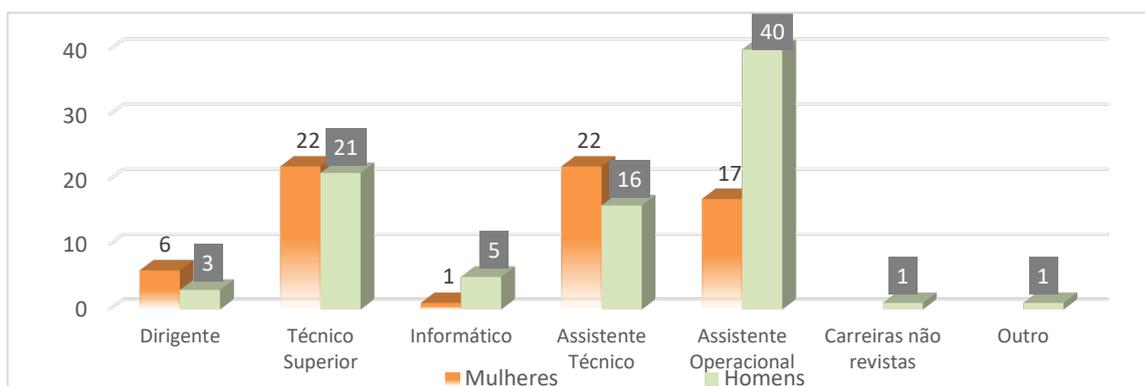


Gráfico 7 – Representação gráfica da distribuição dos efetivos por carreira e género

Observando o gráfico 7, com a distribuição dos efetivos por carreira e género, conclui-se que o género feminino é mais representativo na carreira de assistente técnico, na carreira de técnico

<sup>13</sup> Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



superior e nos cargos dirigentes, enquanto o género masculino predomina na carreira de assistente operacional, na carreira de informática, nas carreiras não revistas e outros.

O quadro abaixo apresenta a distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo ou categoria:

Função	Cargo / Categoria	2018		
		M	H	TOTAL
<b>Dirigente Superior 1.º Grau</b>	Secretário-Geral		1	1
<b>Dirigente Superior 2.º Grau</b>	Secretária-Geral Adjunta	1		1
<b>Dirigente Intermédio 1.º Grau</b>	Diretor de Serviços	2	2	4
<b>Dirigente Intermédio 2.º Grau</b>	Chefe de Divisão	3		3
<b>Técnico Superior</b>	Técnico Superior	22	21	43
<b>Informática</b>	Especialista de Informática Grau 3			
	Especialista de Informática Grau 2		2	2
	Técnico de Informática Grau 2		2	2
	Técnico de Informática Grau 1	1	1	2
<b>Assistente Técnico</b>	Coordenador Técnico	1	3	4
	Assistente Técnico	21	13	34
<b>Assistente Operacional</b>	Encarregado Operacional			
	Assistente Operacional <sup>14</sup>	17	40	57
<b>Carreiras Não Revistas</b>	Mordomo		1	1
<b>Outros</b>	Encarregado do Parque de Viaturas <sup>15</sup>		1	1
<b>TOTAL</b>		<b>68</b>	<b>87</b>	<b>155</b>

Quadro 7 – Distribuição dos efetivos por categoria e género

## 1.6 Efetivos segundo a idade

A distribuição etária dos efetivos da SGPR em 31 de dezembro de 2018 está representada nos quadros e gráficos seguintes.

<sup>14</sup> Estão incluídos um trabalhador e uma trabalhadora que desempenham funções no Gabinete do Dr. Jorge Sampaio, um trabalhador e uma trabalhadora no Gabinete do General Ramalho Eanes, um trabalhador e uma trabalhadora no Gabinete do Prof. Cavaco Silva

<sup>15</sup> Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



Escalão Etário	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras não Revistas <sup>16</sup>	Outros <sup>17</sup>	TOTAL
Menos de 29 anos	H								
	M								
	T								
30-34 anos	H		1			1			2
	M								
	T		1			1			2
35-39 anos	H		3	1	3	1			8
	M	1	3						4
	T	1	6	1	3	1			12
40-44 anos	H		5		2	7			14
	M	3	6		2				11
	T	3	11		4	7			25
45-49 anos	H	1	4	1	1	7			14
	M		4		1	1			6
	T	1	8	1	3	8			20
50-54 anos	H		4		3	3			10
	M	1	3		2	2			8
	T	1	7		5	5			18
55-59 anos	H		1	1	2	6			10
	M		2	1	7	7			17
	T		3	2	9	13			27
60-64 anos	H		1	2	3	12	1	1	20
	M		3		7	2			12
	T		4	2	10	14	1	1	32
65-69 anos	H	2	2		2	3			9
	M	1	1		3	5			10
	T	3	3		5	8			19
70 ou mais anos	H								
	M								
	T								
TOTAL	H	3	21	5	16	40	1	1	87
	M	6	22	1	22	17			68
	T	9	43	6	38	57	1	1	155
Média de Idades	H	61,33	47,71	54,00	51,94	53,68	61,00	61,00	52,37
	M	46,83	49,18	58,00	57,86	59,12			54,40
	T	51,67	48,47	54,67	55,37	55,30	61,00	61,00	53,26
Moda	Idade mais frequente entre os efetivos								64
Mediana	Idade central da amostra (depois de ordenadas as idades dos efetivos por ordem crescente ou decrescente)								54,5
Desvio-Padrão	Mede a dispersão das idades em relação à média								9,54
Leque Etário	idade do efetivo mais idoso / idade do efetivo mais jovem								2,23

Quadro 8 – Distribuição dos efetivos por escalões etários

Da análise do Quadro 8 ressalta que todos os efetivos, em exercício de funções a 31 de dezembro de 2018, têm idade igual ou superior a 30 anos; apenas 2 efetivos têm menos de 35 anos e **metade dos efetivos tem 55 anos ou mais de idade.**

16 Mordomo

17 Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

Ressalta ainda que o **leque etário é 2,23**, com uma amplitude de 38 anos, que é a diferença entre a idade do trabalhador mais novo (31 anos) e a idade do trabalhador mais velho (69 anos); **média de idades de 53 anos**, sendo ligeiramente superior no género feminino - 54 anos - enquanto a média de idades no género masculino ronda os 52 anos.

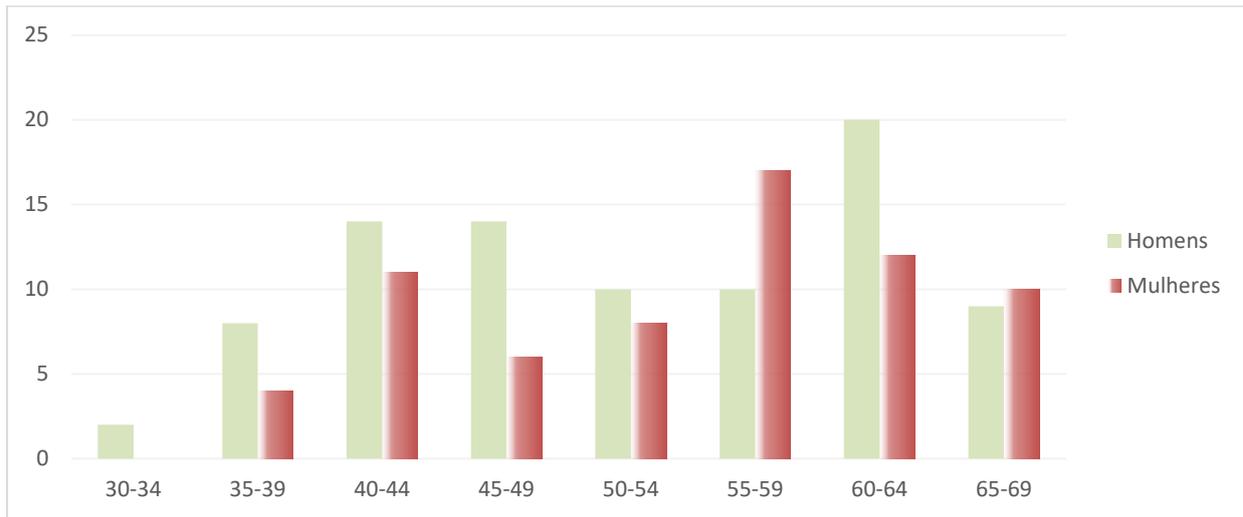


Gráfico 8 – Efetivos por escalões etários e género

Da análise do gráfico 8, constata-se que o **maior número de efetivos pode ser encontrado na classe modal 60-64 (32 efetivos)**. O género masculino é mais representativo na classe modal 60-64 anos enquanto o género feminino figura mais na classe modal 55-59 anos.

Serviços	Média de idades
Gabinete do Secretário-Geral, Gabinete da Secretária-Geral Adjunta e Núcleos de Apoio	59,50
Direção de Serviços de Apoio e Relações Públicas	58,67
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	54,55
Direção de Serviços de Informática	53,86
Direção de Serviços de Documentação e Arquivo	53,50
Gabinetes Ex-Presidentes e Gabinete de Apoio Médico	53,00
Secção da Chancelaria das Ordens Honoríficas	50,00
Museu da Presidência da República	48,47
Secretariado do Conselho Superior de Defesa Nacional	47,50

Quadro 9 – Média de idades por serviço



## 1.7 Efetivos segundo o nível de antiguidade

No quadro 10 encontra-se a distribuição dos 155 efetivos relativamente à antiguidade na função pública.

Nível de antiguidade	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas <sup>18</sup>	Outros <sup>19</sup>	TOTAL
Até 5 anos	H								
	M								
	T								
5-9 anos	H		6		4	5			15
	M	3	8						11
	T	3	14	1	0	5			26
10-14 anos	H		5	1	1	1			8
	M	1	3		1				5
	T	1	8	1	2	1			13
15-19 anos	H		1			4			5
	M		3			5			8
	T		4			9			13
20-24 anos	H	1	3		1	8			13
	M		4		3	3			10
	T	1	7		4	11			23
25-29 anos	H		2		1	3			6
	M	1			3	4			8
	T	1	2		4	7			14
30-35 anos	H		1	2	4	3			10
	M	1	2	1	3	1			8
	T	1	3	3	7	4			18
36 anos ou mais	H	2	3	2	5	16	1	1	30
	M		2		12	4			18
	T	2	5	2	17	20	1	1	48
TOTAL	H	3	21	5	16	40	1	1	87
	M	6	22	1	22	17			68
	T	9	43	6	38	57	1	1	155
Média de antiguidade	H	38,00	18,38	31,60	28,06	27,65	39,00	40,00	26,34
	M	15,00	16,95	30,00	34,14	26,59			24,94
	T	22,67	17,65	31,33	31,58	27,33	39,00	40,00	25,73

Quadro 10 – Distribuição dos efetivos por nível de antiguidade

Analisando os dados apresentados no Quadro 10 verifica-se que a **antiguidade média na função pública** dos trabalhadores/as da SGPR é de **25,73 anos**, o que representa um ligeiro aumento face à antiguidade média em 2017, que era de 25,04 anos. A antiguidade média na função pública é superior nos efetivos do género masculino, com uma média de 26,34 anos, enquanto nos efetivos do género feminino é de 24,94 anos.

<sup>18</sup> Mordomo

<sup>19</sup> Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



## 1.8 Efetivos segundo o nível de escolaridade

A distribuição dos efetivos por nível de escolaridade está representada no quadro e no conjunto de gráficos seguintes.

Nível de Escolaridade	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas <sup>20</sup>	Outros <sup>21</sup>	TOTAL
4 anos de escolaridade	H					8			8
	M					3			3
	T					11			11
6 anos de escolaridade	H					8			8
	M					1			1
	T					9			9
9 anos de escolaridade	H			2	1	11	1		15
	M				4	13			17
	T			2	5	24	1		32
11 anos de escolaridade	H			1		4			5
	M								0
	T			1		4			5
12 anos de escolaridade	H				14	8			22
	M			1	17				18
	T			1	31	8			40
Licenciatura <sup>22</sup>	H	3	17	2	1	1		1	25
	M	6	14		1				21
	T	9	31	2	2	1		1	46
Mestrado	H		3						3
	M		7						7
	T		10						10
Doutoramento	H		1						1
	M		1						1
	T		2						2
<b>TOTAL</b>	H	3	21	5	16	40	1	1	87
	M	6	22	1	22	17			68
	T	9	43	6	36	57	1	1	155

Quadro 11 – Distribuição dos efetivos por nível de escolaridade

Observando o quadro 11, verifica-se que 46 trabalhadores/as têm licenciatura, 10 trabalhadores/as mestrado e 2 trabalhadores/as doutoramento, pelo que o índice de formação superior é de 37,4%. O índice de formação superior aumentou ligeiramente em relação ao ano anterior, uma vez que nesse ano correspondia a 32%.

<sup>20</sup> Mordomo

<sup>21</sup> Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

<sup>22</sup> Nos elementos que ocupam cargos dirigentes 4 têm uma pós-graduação. Na carreira geral de técnico superior existem 9 trabalhadores/as também com uma pós-graduação

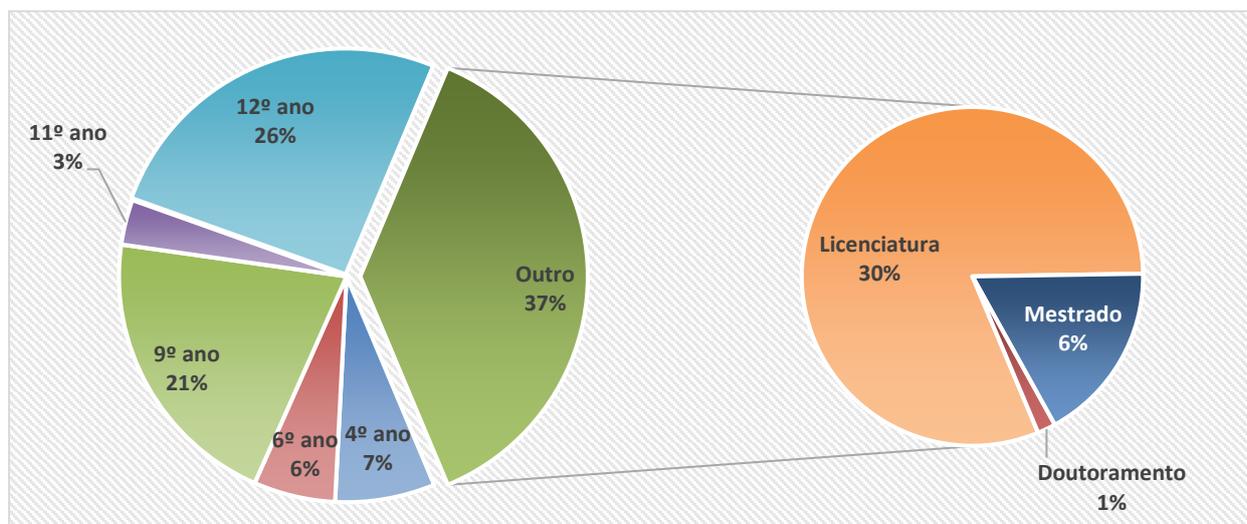


Gráfico 9 – Efetivos por nível de escolaridade

O gráfico 9 indica que 63% dos efetivos, que desempenhavam funções no final do ano de 2018 têm 12 anos ou mais anos de escolaridade.

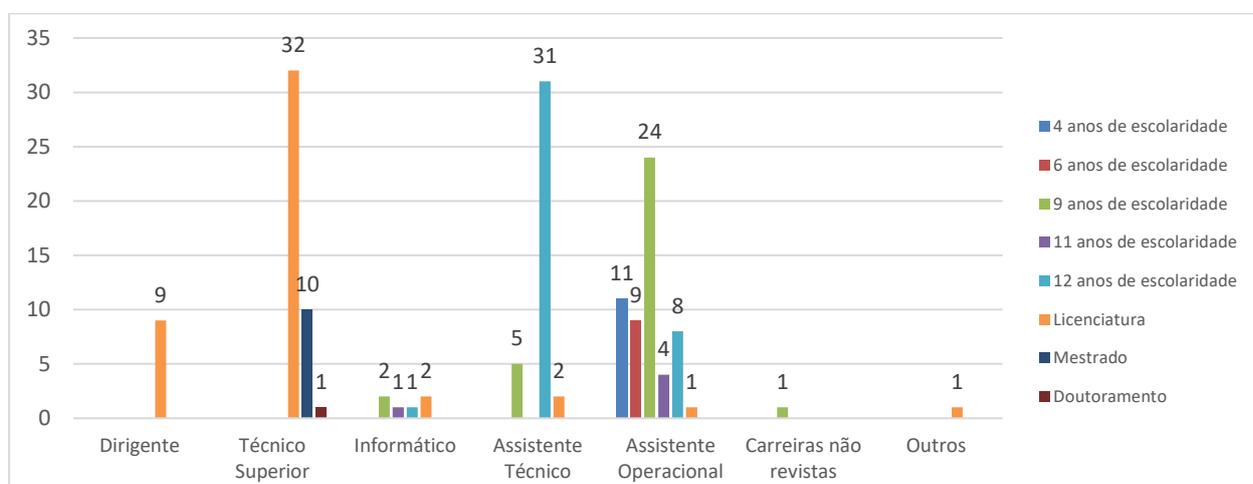
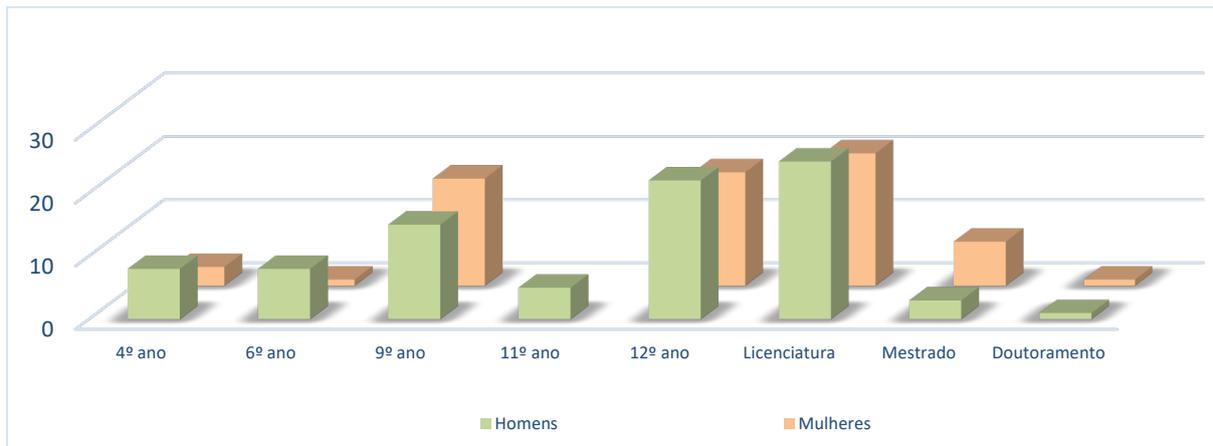


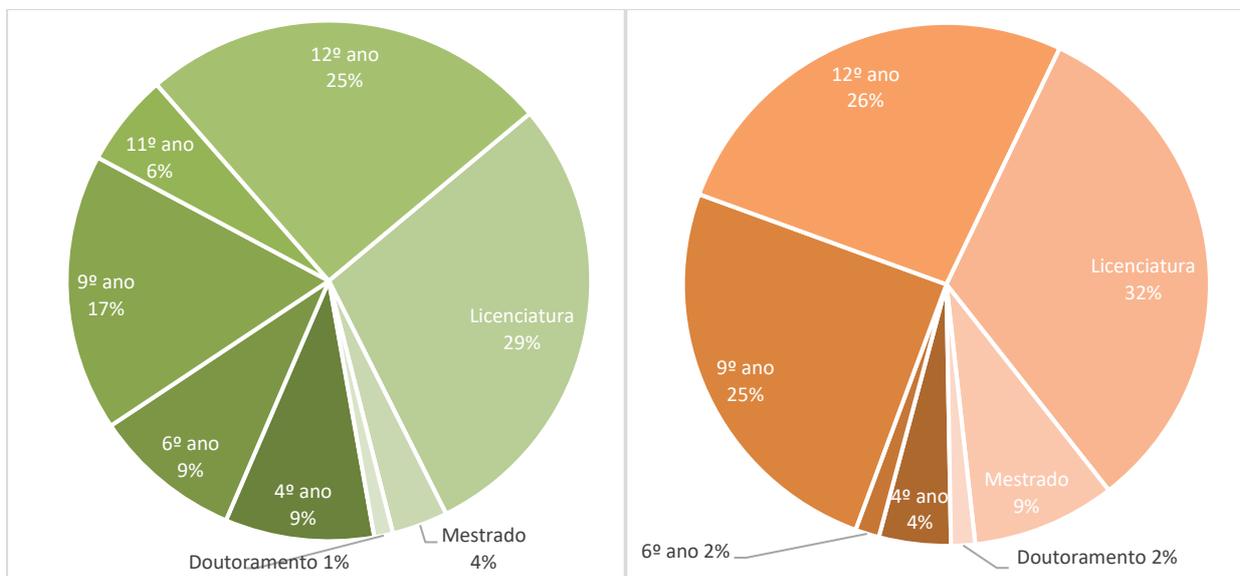
Gráfico 10 – Efetivos por nível de escolaridade e categoria

O Gráfico 10 mostra os níveis de escolaridade pelas diferentes categorias. A maior diversidade de habilitações aparece nas carreiras de assistente operacional e de informática. Na carreira geral de assistente operacional encontramos efetivos com 4.º, 6.º, 9.º, 11.º e 12.º anos de escolaridade e 1 trabalhador com licenciatura. Na carreira de informática existem efetivos com o 9.º ano, 11.º ano, 12.º ano e licenciatura.



**Gráfico 11 – Efetivos por nível de escolaridade e género**

Analisando a titularidade de habilitações académicas por género através do *supra* gráfico 11, é possível concluir que no grau de mestrado, licenciatura e 12º ano se encontram mais mulheres e que nas habilitações inferiores ao 12.º ano se encontram mais efetivos do género masculino.



**Gráfico 12 – Comparação dos níveis de escolaridade por género**

Da observação do Gráfico 12 conclui-se que 29% dos efetivos do género masculino possuem uma licenciatura enquanto essa percentagem é de 32% no género feminino. No caso do mestrado também se verifica que a percentagem é superior no género feminino: 9% para as mulheres e apenas 5% para os homens. A percentagem de efetivos com 12 anos de escolaridade é igualmente superior no género feminino: 26% para as mulheres e 25% para os homens. De referir que 1% dos homens têm um doutoramento e 1% dos efetivos do género feminino também.



## MOVIMENTOS DE PESSOAL

Neste capítulo são analisadas as entradas, saídas e mudanças de situação dos trabalhadores e trabalhadoras durante o ano de 2018 na SGPR.

### 2.1 Entradas

Admissões e Regressos	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas <sup>23</sup>	Outros <sup>24</sup>	TOTAL
Procedimento Concursal	H		1						1
	M								
	T		1						1
Mobilidade	H		1			1			2
	M				1				1
	T		1		1	1			3
Comissão de Serviço	H								
	M	2							2
	T	2							2
Regresso	H				1				1
	M				2				2
	T				3				3
Outras Situações	H				1				1
	M								
	T				1				1
<b>TOTAL</b>	H		2		2	1			5
	M	2			3				5
	T	2	2		5	1			10

Quadro 12 – Trabalhadores admitidos e regressados segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou vinculação

No ano de 2018, há a salientar as seguintes movimentações de entrada:

- 1 trabalhadora iniciou funções na Secretaria-Geral, em regime de comissão de serviço, como Secretária-Geral Adjunta na sequência de nomeação por SEXA. o Presidente da República;
- 1 trabalhadora iniciou funções na Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF), como Chefe de Divisão em regime de comissão de serviço;
- 1 trabalhador iniciou funções no Museu da Presidência da República como técnico superior em regime de mobilidade na categoria;

23 Mordomo

24 Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



- 1 trabalhador iniciou funções no Serviços de Apoio Médico como técnico superior, área funcional de desporto, na sequência de procedimento concursal de regularização extraordinária de vínculos precários;
- 1 trabalhador e 1 trabalhadora pertencentes à carreira de assistente técnico, que se encontravam em licença sem remuneração regressaram, ao Museu e à DSAF respetivamente;
- 1 trabalhadora pertencente à carreira de assistente técnico, que se encontrava em mobilidade na categoria na Segurança Social de Leiria regressou à DSAF;
- 1 trabalhadora iniciou funções no Museu da Presidência da República como assistente técnica em regime de mobilidade;
- 1 trabalhador, titular da carreira de assistente operacional, iniciou funções na Direção de Serviços Documentação e Arquivo como assistente técnico em regime de mobilidade intercarreiras;
- 1 trabalhador iniciou funções no Gabinete do Ex-Presidente Prof. Cavaco Silva como assistente operacional, com funções de motorista em regime de mobilidade intercarreiras.

Contabilizaram-se, desta forma, 10 entradas/regressos na SGPR durante o ano a que alude este relatório, o que representa um acréscimo relativamente ao ano de 2017, em que se registaram 9 entradas/regressos.

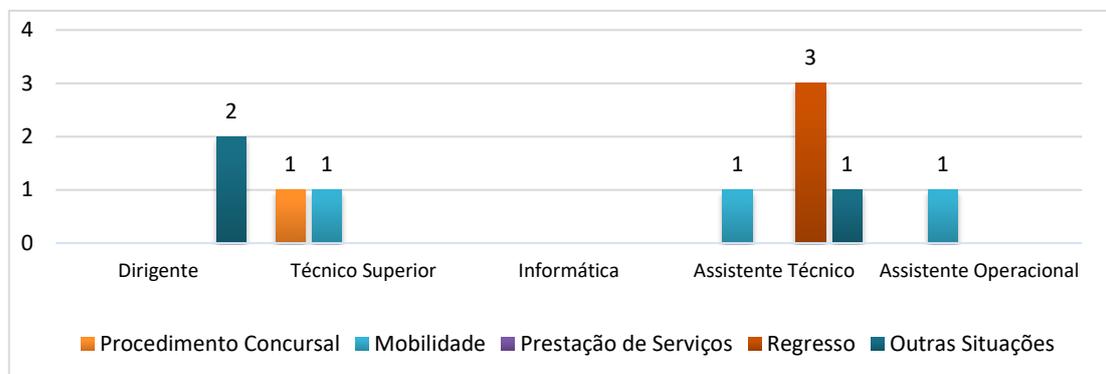


Gráfico 13 – Modo de ocupação do posto de trabalho por carreira

Conclui-se que o maior número de entradas no ano de 2018 se verificou na carreira geral de assistente técnico (5); que entraram tantos trabalhadores do género feminino como do género masculino (5 cada) e que o maior número de ingressos se verificou na sequência de mobilidade entre serviços e por regresso ao serviço (3 cada).

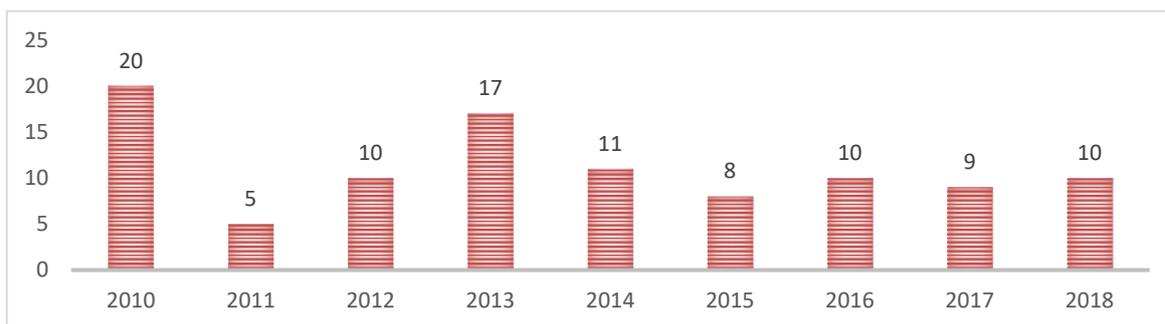


Gráfico 14 – n.º de entradas/regressos (2010 - 2018)

O Gráfico 14 espelha a evolução dos ingressos no período 2010-2018. Da sua análise verifica-se que o maior número de admissões na SGPR ocorreu no ano de 2010, onde se contabilizaram 20 entradas/regressos e que o menor número de admissões ocorreu no ano de 2011, onde apenas se registaram 5 entradas/regressos.

## 2.2 Saídas

Motivos de Saída	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	outros <sup>25</sup>	TOTAL
Aposentação	H					1		1
	M							
	T					1		1
Aposentação (limite de idade)	H							
	M				1			1
	T				1			1
Cessação de mobilidade	H					1		1
	M							
	T					1		1
Mobilidade para outro serviço	H		1					1
	M							
	T		1					1
Comissão de serviço	H			1				1
	M		1					1
	T		1	1				2
Outros motivos	H		1			1		2
	M	1						1
	T	1	1			1		3
<b>TOTAL</b>	H		2	1		3		6
	M	1	1		1	0		3
	T	1	3	1	1	3		9

Quadro 13 – Trabalhadores saídos segundo o motivo de saída

25 Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



No ano de 2018, verificaram-se as seguintes movimentações de saída:

- 1 trabalhadora cessou funções na SGPR como Secretária-Geral Adjunta;
- 1 trabalhadora da carreira geral de técnico superior foi nomeada chefe de divisão em regime de comissão de serviço;
- 1 trabalhador da carreira de técnico superior iniciou funções noutra organismo em regime de mobilidade na categoria;
- 1 trabalhador da carreira de especialista de informática iniciou funções noutra organismo em regime de comissão de serviço;
- 2 trabalhadores/as cessaram funções por aposentação, um trabalhador pertencente à carreira geral de assistente operacional com funções de motorista e uma trabalhadora pertencente à carreira geral de assistente técnico, sendo a aposentação neste último caso por limite de idade;
- 1 trabalhador pertencente à PSP, que se encontrava a desempenhar funções de motorista em regime de regime de mobilidade intercarreiras no Gabinete do Ex-Presidente Prof. Cavaco Silva, regressou ao organismo de origem;
- 1 trabalhador pertencente à carreira geral de assistente operacional, cessou funções na respetiva carreira e iniciou funções num posto de trabalho da categoria de assistente técnico em regime de mobilidade intercarreiras;
- 1 trabalhador com a categoria de técnico superior em regime de prestação de serviços, passou a integrar o mapa de pessoal da SGPR, como técnico superior na sequência de procedimento concursal de regularização extraordinária de vínculos precários.

Contabilizaram-se assim 9 saídas na SGPR durante o ano de 2018, o significa que se verificou o mesmo n.º de saídas do ano anterior.

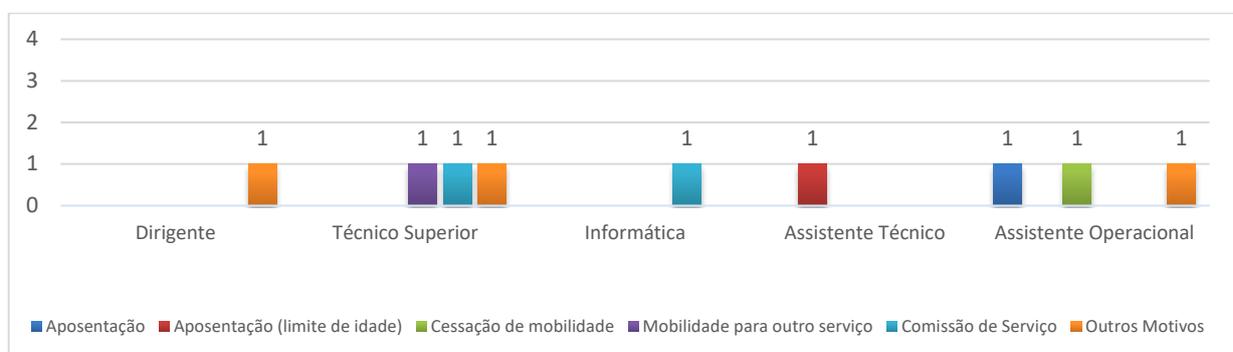


Gráfico 15 – Motivos de Saída por carreira

Analisando os dados referentes às saídas pode-se concluir que o maior número de saídas ocorreu na carreira geral de técnico superior e assistente operacional, com 3 saídas cada; que ocorreram mais saídas no género masculino (6) e que os motivos de saída foram muito diversificados.

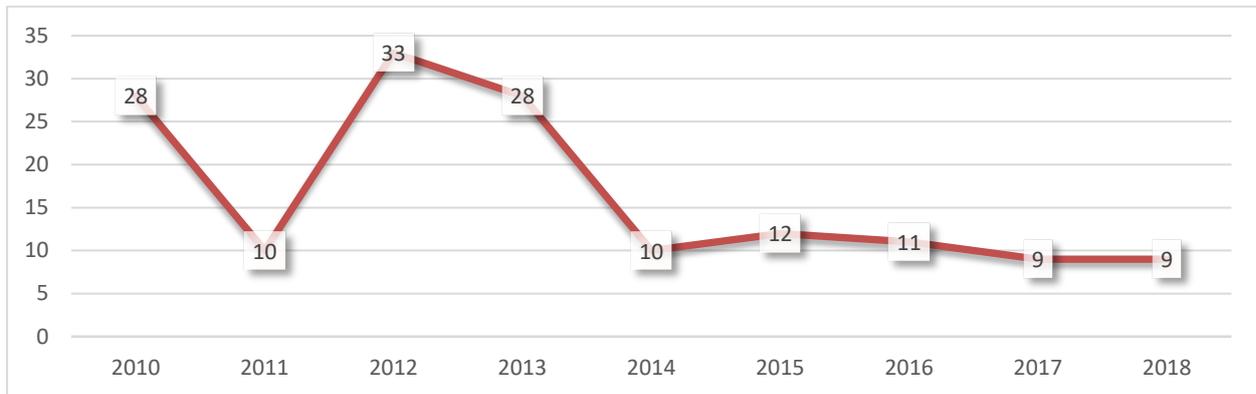


Gráfico 16 – N.º de saídas (2010 - 2018)

Da análise do gráfico 16 é possível constatar que o maior número de saídas na SGPR ocorreu no ano de 2012 (33 saídas) e que o menor número de saídas ocorreu no ano de 2017 e 2018 (9 saídas).

No ano de 2018, há a salientar que 16 trabalhadores/as pertencentes ao mapa de pessoal da SGPR estavam a desempenhar funções fora desta Secretaria-Geral, como se pode verificar no Quadro *infra*:

Motivo de permanência fora da SGPR	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas <sup>26</sup>	outros <sup>27</sup>	TOTAL
Nomeação para os serviços de apoio direto do Presidente da República	H				1				1
	M		3		8				11
	T		3		9				12
Nomeação para Gabinetes Ministeriais	H								
	M				1				1
	T				1				1
Licença sem remuneração	H		1						1
	M		2						2
	T		3						3
<b>TOTAL</b>	H		1		1				2
	M		5		9				14
	T		6		10				16

Quadro 14 – Trabalhadores que no ano de 2017 permaneceram no exterior

<sup>26</sup> Mordomo

<sup>27</sup> Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



### 2.3 Mudanças de Situação

No ano 2018, no âmbito do processo de descongelamento de carreiras iniciado na Administração Pública<sup>28</sup> **79 trabalhadores/as alteraram o respetivo posicionamento remuneratório** na carreira com efeitos a 01 de janeiro de 2018. No entanto, o pagamento do acréscimo remuneratório mensal a que estes trabalhadores/as tiveram direito, pela supramencionada alteração de posição remuneratória, está a ser efetuado de forma faseada até dezembro de 2019:

- Em 2018, 25% com efeitos a 1 de janeiro e 50% a 1 de setembro;
- Em 2019, 75% a 1 de maio e 100% a 1 de dezembro.

Em 2018, importa ainda salientar que uma trabalhadora do mapa de pessoal da SGPR cessou funções como Chefe de Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial e foi nomeada Diretora de Serviços Administrativos e Financeiros. O lugar de Chefe de Divisão foi ocupado por uma técnica superior da mesma unidade orgânica.

---

<sup>28</sup> Artigo 18.º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018

**TEMPOS DE TRABALHO****3.1 Efetivos por modalidade de horário**

De acordo com o Regulamento de horário de funcionamento e de atendimento e Horário de Trabalho da SGPR, a modalidade de horário que se aplica aos trabalhadores é o horário rígido, com exceção dos elementos a exercer funções dirigentes e de coordenação técnica que beneficiam de isenção de horário de trabalho.

De realçar, porém, que os motoristas e outro pessoal auxiliar abrangido pelo regime previsto para o pessoal dos gabinetes dos membros do Governo,<sup>29</sup> exercem funções em regime de disponibilidade permanente e isenção de horário de trabalho.

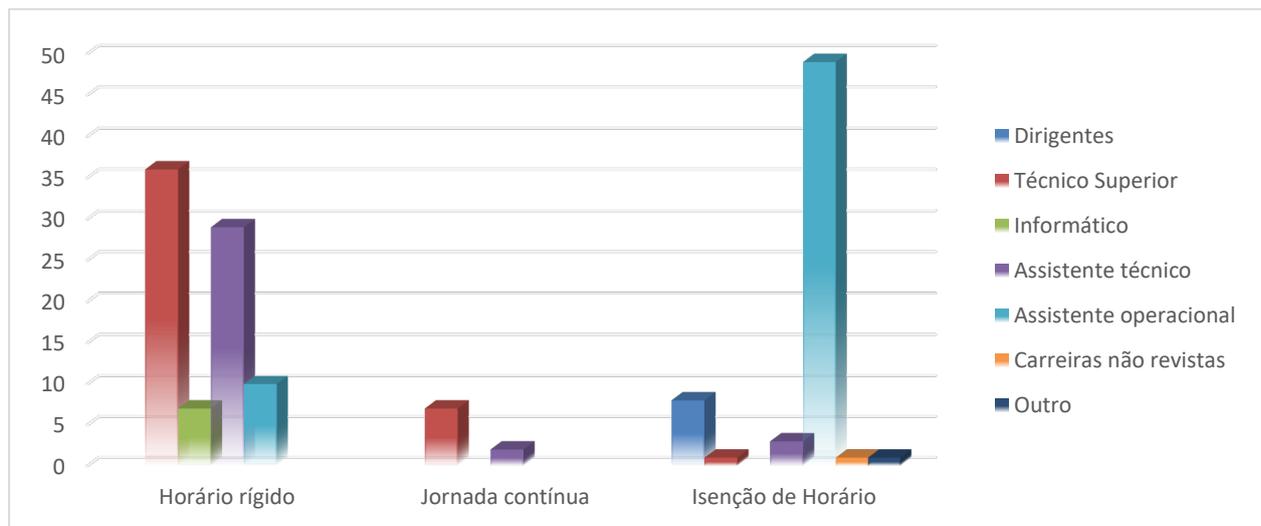
Modalidades de Horário	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras não revistas <sup>30</sup>	Outros <sup>31</sup>	TOTAL
Horário rígido	H		18	5	11	7			41
	M		16	1	17	1			35
	T		34	6	28	8			76
Horário flexível	H								
	M								
	T								
Horário Desfasado	H								
	M								
	T								
Jornada contínua	H		2						2
	M		6		2				8
	T		8		2				10
Trabalho por turnos	H								
	M								
	T								
Trabalhador estudante	H		1		2				3
	M		0		2				2
	T		1		2				5
Isenção de Horário	H	3			3	33	1	1	41
	M	6			1	16			23
	T	9			4	49	1	1	64
<b>TOTAL</b>	H	3	21	5	16	40	1	1	87
	M	6	22	1	22	17			68
	T	9	43	6	38	57	1	1	155

**Quadro 15 – Efetivos por modalidade de horário**

29 artigo 13.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro

30 Mordomo

31 Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



**Gráfico 17 – Distribuição dos efetivos por modalidade de horário**

Da análise dos dados apresentados nos *supra* quadro 15 e no gráfico 17 importa salientar que 2 trabalhadores e 6 trabalhadoras pertencentes à carreira geral de técnico superior usufruíram no ano de 2018 da modalidade de jornada contínua, de acordo com o previsto na legislação de proteção na parentalidade e que 2 trabalhadoras da carreira geral de assistente técnico beneficiaram também desta redução do horário normal de trabalho por questões de saúde. É ainda de realçar que 1 técnico superior e 4 assistentes técnicos beneficiaram do estatuto de trabalhador estudante, o primeiro por estar a frequentar um mestrado e os segundos por estarem a frequentar uma licenciatura.

### 3.2 Trabalho Suplementar

As atribuições da Secretaria-Geral da Presidência da República como serviço de apoio técnico, administrativo, informativo e documental da Presidência da República, envolvem o apoio permanente às atividades dos Órgãos e Serviços da Presidência da República, o que determinou a adoção de um horário de funcionamento alargado das 8 horas às 20 horas e tem exigido a disponibilidade dos efetivos para além das horas normais de trabalho diário.

Estas especificidades, a que acresce o funcionamento ininterrupto do Palácio, a abertura do Museu da Presidência da República e respetiva loja em fins de semana e feriados, bem como a gestão do Palácio da Cidadela de Cascais e da respetiva loja, explicam o recurso ao trabalho suplementar apresentado no Quadro *infra*.



Trabalho Suplementar	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras não Revistas <sup>32</sup>	Outros <sup>33</sup>	TOTAL
Diurno e Noturno	H		7.862,5	5.277,5	9.745,5	5.132,5	993,6	454,5	29.466,1
	M		6.807,5	639,00	10.194,5	738,50			18.379,5
	T		14.670,0	5.916,5	19.940,0	5.871,0	993,6	454,5	47.845,6
Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados	H	691,5	3.585,5	790,5	2.349,5	1.785,5	635,5	175,0	10.013,0
	M	2394,5	3.250,0	144,5	2.677,0	171,5			8.637,5
	T	3.086,0	6.835,5	935,0	5.026,5	1.957,0	635,5	175,0	18.650,5
<b>TOTAL</b>	H	691,5	11.448,0	6.068,0	12095,00	6918,00	1629,1	629,5	39.479,1
	M	2.394,5	10.057,5	783,5	12871,50	910,00			20.017,0
	T	<b>3.086,0</b>	<b>21.505,5</b>	<b>6.851,5</b>	<b>24.966,5</b>	<b>7.828,0</b>	<b>1.629,1</b>	<b>629,5</b>	<b>66.496,1</b>

Quadro 16 – Horas de trabalho suplementar por carreira e género

Durante ao ano de 2018 foram efetuadas 66.496,1 horas de trabalho suplementar: 47.845,6 horas suplementares em dias normais de trabalho e 18.650,5 horas em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

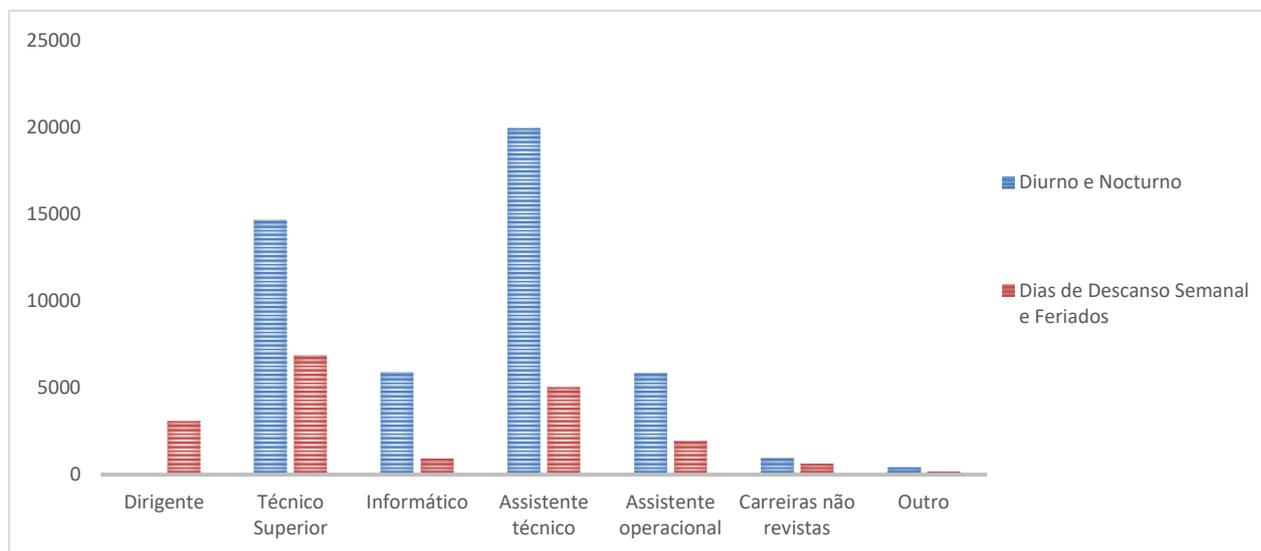


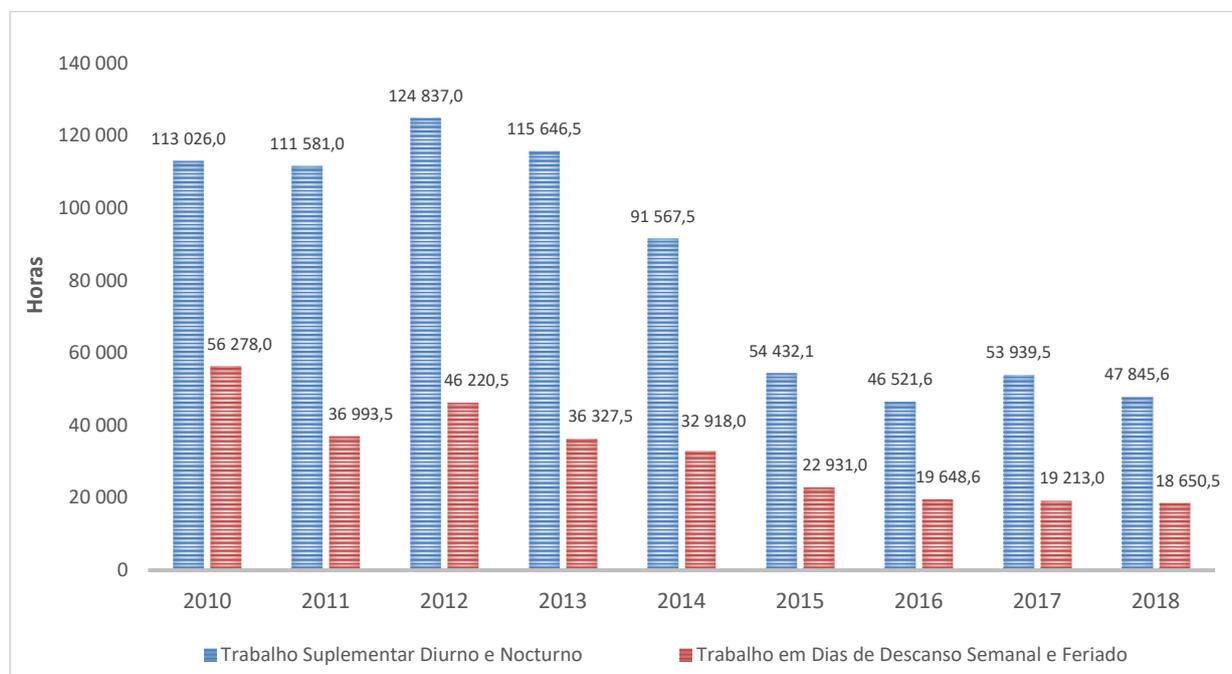
Gráfico 18 – Trabalho suplementar prestado por carreira

Os efetivos pertencentes à carreira geral de assistente técnico são os que mais trabalho suplementar realizam, o que se justifica pelo horário de funcionamento da SGPR se compreender entre as 08 e as 20

<sup>32</sup> Mordomo e Encarregado do Parque de Viaturas

<sup>33</sup> Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

horas e pelo facto da maior parte dos assistentes operacionais (motoristas e auxiliares) exercer as respetivas funções em regime de disponibilidade permanente e isenção de horário de trabalho, não lhes sendo devida qualquer remuneração a título de trabalho suplementar.



**Gráfico 19 – Evolução do trabalho suplementar (2010-2018)**

No ano de 2017, verificou-se um ligeiro aumento no trabalho suplementar realizado em dias normais de trabalho relativamente ao ano de 2016, justificado pela reposição das 35 horas semanais, mas em contrapartida verifica-se uma ligeira diminuição no trabalho realizado em dias de descanso semanal.

No ano de 2018, o número de horas suplementares em dias normais de trabalho e em dias de descanso semanal, comparativamente ao ano de 2017, decresceu 11% e 4% respetivamente.

### 3.3 Assiduidade

Ao longo do ano de 2018 registaram-se 2.613,4 ausências ao serviço cujas causas se encontram descritas no quadro da página seguinte.



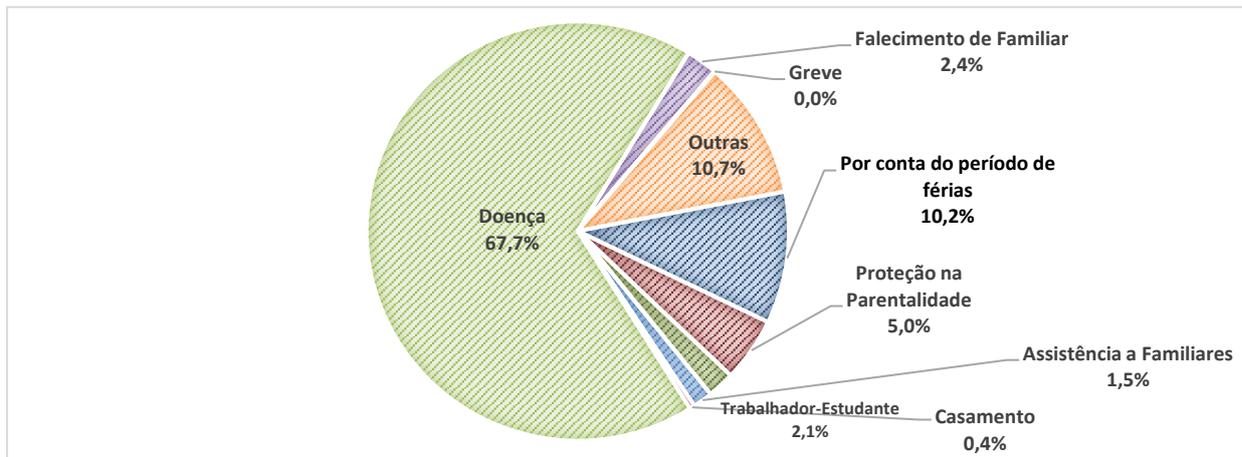
Tipos de ausência	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras não revistas <sup>34</sup>	Outros <sup>35</sup>	TOTAL
Casamento	H	10							10
	M								
	T	10							10
Parentalidade	H	2	25,5		25	18			70,5
	M		59,0						59,0
	T		84,5		25	18			129,5
Falecimento de Familiar	H		1,0		9	30			40
	M		6,0		7,5	9			22,5
	T		7,0		16,5	39			62,5
Doença	H		56,6		16,1	785,9			858,5
	M	0,7	63,9	33,0	751,5	62,6			911,7
	T	0,7	120,4	33,0	767,6	848,5			1.770,2
Assistência a Familiares	H				0,5	2,0			2,5
	M		7,0		30,5				37,5
	T		7,0		31,0	2,0			40,0
Trabalhador Estudante	H		8,0		17,3				25,3
	M	4,5			24,0				28,5
	T	4,5	8,0		41,3				53,8
Por conta do período de férias	H	3,5	42,0	11,0	44,0	56,0			156,5
	M	9,0	27,4	5,0	46,5	21,5			109,4
	T	12,5	69,4	16,0	90,5	77,5			265,9
Greve / Atividade Sindical	H		1,0						1,0
	M								
	T		1,0						1,0
Injustificadas	H								
	M								
	T								
Outras	H		59,7		19,5	100,6			179,7
	M		48,1		37,7	15,0			100,8
	T		107,8		57,1	115,6			280,5
<b>TOTAL</b>	H	15,5	193,8	11,0	131,3	992,4			1.344,0
	M	14,2	211,4	38,0	897,7	108,1			1.269,4
	T	29,7	405,1	49,0	1029,0	1100,5			2.613,4

Quadro 17 – Contagem dos dias de ausência

Pelos dados apresentado no quadro 17, constata-se que, a maioria das ausências dos/as trabalhadores/as foi motivada por doença. Os dias de ausência por doença contabilizados foram 1.770,2 dias ( 858,5 dias nos elementos do género masculino e 911,7 dias nos elementos do género feminino).

34 Mordomo

35 Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



**Gráfico 20 – Distribuição das ausências por motivo**

Corroborando o que foi referido anteriormente, o Gráfico 20 mostra que 67,7% das ausências se devem a situações de doença, 10,2% a ausências por conta do período de férias e 5% a licenças ao abrigo da parentalidade com 5%.



**Gráfico 21 – Evolução das ausências (2010-2018)**

O gráfico 21, apresenta a evolução das ausências ao longo do período 2010-2018 e mostra que a maior parte das ausência ao serviço se devem a situações de doença. O ano de 2010, com 2.124 ausências, representa o ano com o maior absentismo no período analisado e o ano de 2011, com 842 ausências, o ano com o menor absentismo. No ano de 2018 ocorreu um aumento de 6% no total de dias de ausência comparativamente ao ano anterior. Esse aumento teve maior ênfase nas ausências por doença 39,2%, sendo que as ausências por parentalidade diminuíram 24,14%.



## REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

### 4.1 Estrutura Remuneratória

Escalão de Remunerações	H	M	Total
580 € <sup>36</sup>			
581 – 750 €	4	2	6
751 - 1.000 €	16	26	42
1.001- 1.250 €	17	17	34
1.251- 1.500 €	35	8	43
1.501- 1.750 €	3	5	8
1.751 - 2.000 €	1	1	2
2.001 - 2.250 €	2	0	2
2.251 - 2.500 €	3	1	4
2.501 - 2.750 €	2	4	6
2.751 – 3.000 €	3	3	6
3.001 - 3.250 €		1	1
3.251 - 3.750 €	1		1
3.751 - 4.000 €			
Mais de 4.000,00 €			
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>68</b>	<b>155</b>
<b>Remuneração mínima</b>	<b>607,54€</b>	<b>683,13 €</b>	
<b>Remuneração máxima</b>	<b>3.734,06 €</b>	<b>3.173,95 €</b>	
<b>Leque salarial ilíquido (por género)</b>	<b>6,15</b>	<b>4,65</b>	
<b>Leque salarial ilíquido</b>	<b>6,15</b>		

Quadro 18 – Estrutura remuneratória por género

Observando o Quadro 18 verifica-se que a maior parte dos efetivos se encontra nas classes remuneratórias entre os 751,00€ e os 1.500,00€ e que não existem trabalhadores a auferir a remuneração mínima mensal garantida.

<sup>36</sup> Nos termos do Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro, a remuneração mínima mensal garantida passou a ter o valor de €580,00 a partir de 1 de janeiro de 2018.



## 4.2 Encargos com o pessoal

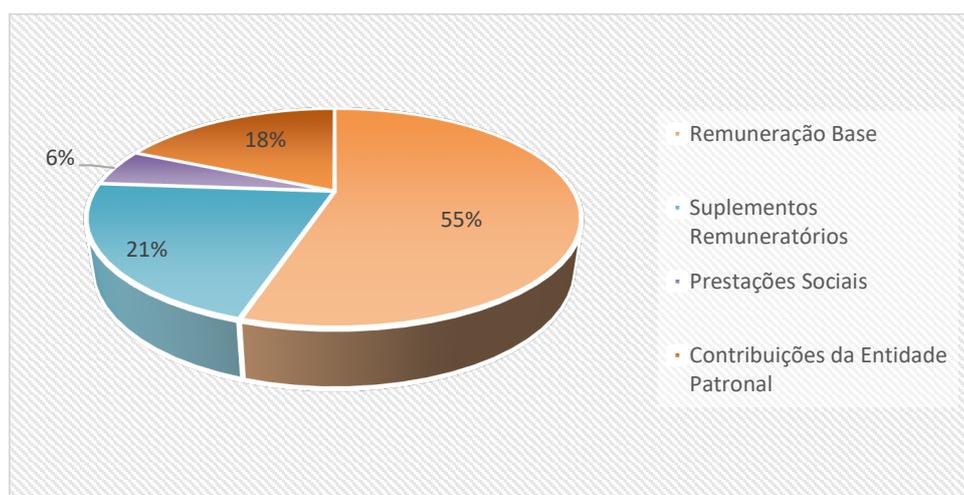
De seguida serão analisados os encargos com os efetivos da SGPR durante o ano de 2018.

ENCARGOS COM PESSOAL	VALORES
<b>Remuneração Base</b>	<b>2.865.705,48</b>
Pessoal dos quadros-Regime de função pública	2.289.643,22
Pessoal aguardando aposentação	2.452,84
Pessoal em qualquer outra situação	85.455,98
Remuneração por doença	29.313,77
Remuneração por acidente serviço	23.364,74
Subsídio de férias e de Natal	419.474,93
Prestações de Serviço	16.000,00
<b>Suplementos Remuneratórios</b>	<b>1.111.619,50 €</b>
Representação	46.998,02
Trabalho suplementar	522.579,58
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	278.406,11
Suplemento Motoristas	177.521,86
Suplemento de Pessoal Auxiliar	22.950,38
Comparticipação Fardamento	3.402,93
Abono para Falhas	4.396,90
Colaboração Técnica Especializada (Serviço Copa/Serviço Mesa)	28.730,88
Ajudas de Custo	26.632,84
<b>Prestações Sociais</b>	<b>287.663,07</b>
Subsídio de Refeição	170.207,91
Alimentação	12.057,90
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	2.789,24
Abono de Família	2.344,32
Bonificação por deficiência	1.182,36
Subsídio mensal vitalício	1.598,76
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1.304,16
Acidentes em serviço e doenças profissionais <sup>37</sup>	93.751,76
Subsídio Assistência Agregado Familiar	2.426,66
Outras Pensões	25.339,16
<b>Contribuições da Entidade Patronal</b>	<b>954.524,75</b>
Caixa Geral de Aposentações	700.922,17
Segurança Social	223.054,54
Serviços Sociais	30.548,04
<b>TOTAL</b>	<b>5.219.512,80</b>

Quadro 19 – Totais dos encargos com pessoal durante o ano

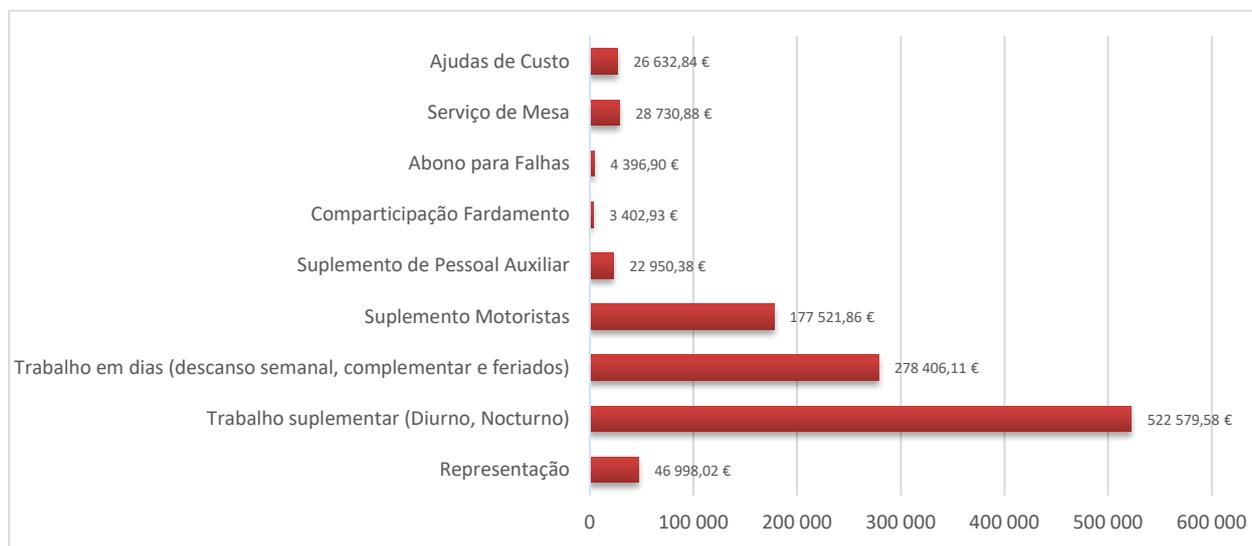
De acordo com os dados apresentados no Quadro 19, constata-se que os encargos relativos aos efetivos da SGPR no ano de 2018 totalizaram € 5.219.512,80 divididos por remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e contribuições da entidade patronal.

<sup>37</sup> Despesas com: Internamento, consultas, exames e tratamentos



**Gráfico 22 – Encargos com pessoal**

Da análise do gráfico 22 conclui-se que 55% do total de encargos com pessoal correspondem a remuneração base, que inclui os subsídios de férias e natal e as remunerações em situação de doença e acidente em serviço, 21% a suplementos remuneratórios, 18% a contribuições da entidade patronal e apenas 6% a prestações sociais.



**Gráfico 23 – Suplementos Remuneratórios**

A SGPR processa aos seus trabalhadores/as diversos tipos de suplementos remuneratórios, entre os quais se salienta o pagamento do trabalho suplementar (47,0%), o trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (25,0%) e no suplemento devido aos motoristas pela exigência e risco inerentes às suas funções (16,0%).



Gráfico 24 – Prestações Sociais

Em termos de prestações sociais a SGPR processou aos seus trabalhadores/as, no ano de 2018, subsídio de refeição e reembolsou despesas com alimentação (63,4%); acidentes em serviço e doenças profissionais (32,6%) . De salientar que o valor de pensões pagas à CGA por antigos trabalhadores representa 8,8% do valor total das prestações sociais.

#### 4.3 Mudanças de posicionamento remuneratório

Tal como referido anteriormente no capítulo das mudanças de situação dos trabalhadores/as, no ano 2018, no âmbito do processo de descongelamento de carreiras iniciado na Administração Pública<sup>38</sup> **79 trabalhadores/as alteraram o respetivo posicionamento remuneratório** na carreira com efeitos a 01 de janeiro de 2018.

O pagamento do acréscimo remuneratório mensal a que estes trabalhadores /as tiveram direito pela supramencionada alteração de posição remuneratória foi efetuado de forma faseada (25% de janeiro a agosto e 50% de setembro a dezembro de 2018). **O encargo total com estas valorizações remuneratórias foi de € 40.197,00.**

38 Artigo 18.º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018



## SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### 5.1 Acidentes de Trabalho

No ano de 2018, e como se pode observar no Quadro 20, verificou-se a ocorrência de quatro acidentes no local de trabalho, dos quais dois originaram 52 dias de ausência por baixa médica.

Segurança e Saúde no Trabalho							
Acidentes de Trabalho	Número de casos sem baixa	Número de casos com baixa			Total geral de casos	Total de dias com baixa por acidentes ocorridos no ano	Total de dias com baixa por acidentes ocorridos em anos anteriores
		<10 dias	10-20 dias	>20 dias			
<i>In Itinere</i>							
No local de trabalho	2			2	4	52	669,5
<b>Total</b>	2			2	4	52	669,5

Quadro 20 – Acidentes em serviço e dias de trabalho perdidos por baixa

A análise dos dados permite, ainda, concluir que três acidentes ocorridos em anos anteriores originaram, em 2018, um total de 669,5 dias de ausência<sup>39</sup>.

O quadro e gráfico seguintes sintetizam a evolução dos acidentes de trabalho ocorridos entre os anos de 2010 e 2018, respetivamente no local de trabalho e no itinerário.

Segurança e Saúde no Trabalho	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Total de Acidentes</b>	3	2	5	1	5	3	2	3	4
Acidentes no Local de Trabalho	2	2	2	1	4	3	2	3	4
Acidentes <i>In Itinere</i>	1		3		1	1			0
Nº de acidentes com baixa	2	1			4	2	2	2	2
Nº de acidentes sem baixa		1	5	1	1	2		1	2
<b>Número de dias perdidos com baixa médica</b>	550	270	0	0	104	325	500	509,5	721,5

Quadro 21 – Evolução dos acidentes em serviço e dias de trabalho perdidos (2010-2018)

<sup>39</sup> Na sequência de um acidente ocorrido em 2016 (1 assistente operacional) e dois em 2017 (1 assistente operacional e 1 assistente técnico)

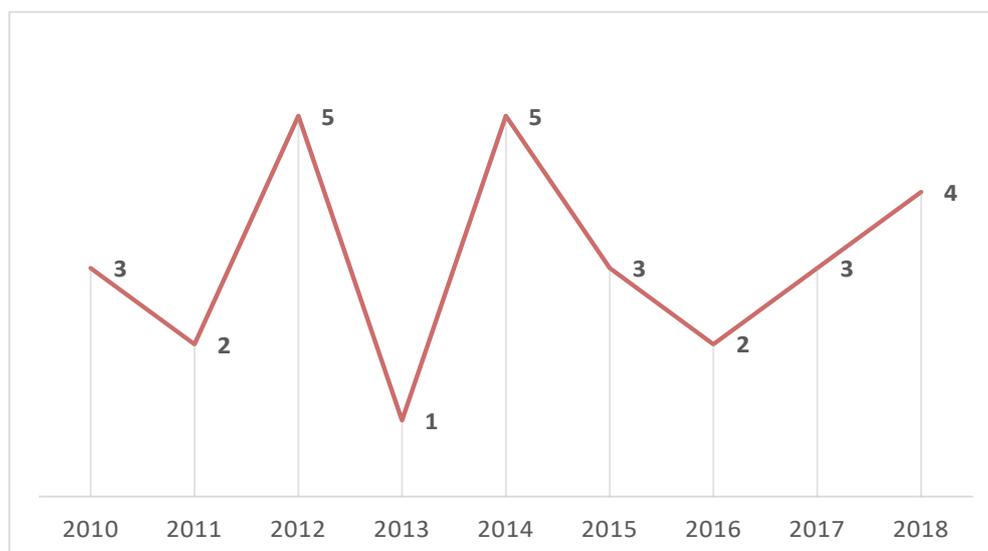


Gráfico 25 – Evolução dos acidentes em serviço (2010-2018)

Da análise do gráfico 25, conclui-se que o maior número de acidentes ocorreu nos anos de 2012 e 2014, neste último ano, maioritariamente, no local de trabalho. Acresce, que no período de 2010 a 2018, o maior número de acidentes ocorreu no local de trabalho (21 no total).

Em 2018, e relativamente ao período homólogo, registou-se mais um acidente no local de trabalho, o que originou uma **taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 2,6**.

Por último, o gráfico 26 indica que o número de dias de ausência ao serviço por acidente no local de trabalho cresceu significativamente em 2018 (+41,6% que no ano de 2017). Esta realidade, prende-se, essencialmente com as ausências por acidente de trabalho ocorrido em 2016 e que ainda se mantêm em 2018.

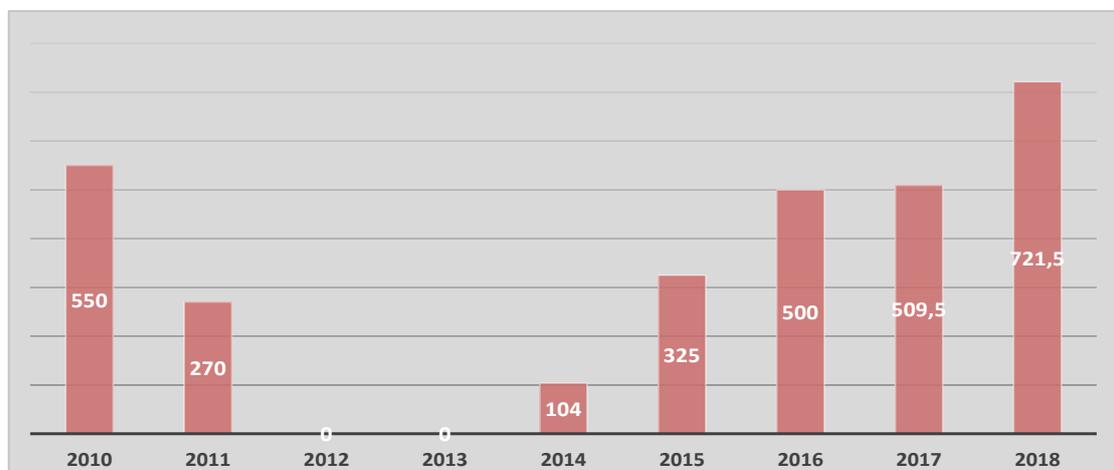


Gráfico 26 – Dias de baixa por acidente em serviço (2009-2017)

Nos anos 2012 e 2013 as ausências por acidente em serviço foram nulas.



## 5.2 Custos com Segurança e Saúde no Trabalho

Com a finalidade de promover a segurança e a melhoria das condições de trabalho na SGPR, foi criada em 2009 a Unidade Funcional de Segurança, Higiene e Saúde. Porém, e como esta unidade orgânica não tem efetivos afetos, a sua atividade tem sido assegurada por um técnico superior pertencente ao Núcleo de Planeamento e Controlo de Gestão de Qualidade.

No ano de 2018, os custos com higiene, segurança e saúde no trabalho totalizaram € 144.284,37. Este valor é referente aos contratos de manutenção do ar condicionado, extintores, mecanismos de deteção de incêndios e dos sistemas de videovigilância (€ 109.384,19), bem como aos custos com o fardamento dos assistentes operacionais (€ 34.900,18).

Custos com Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	2018
Encargos de Estrutura de Medicina do Trabalho e Segurança	
Equipamento de Proteção	144.284,37
Formação em Prevenção de Riscos	
Outros Custos com a Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	
<b>TOTAL</b>	<b>144.284,37</b>

**Quadro 22 – Encargos com higiene, segurança e saúde no trabalho**

Por fim, e embora seja refletido no ponto referente à Formação profissional, importa referir que a SGPR, em 2018, providenciou a realização de um conjunto de ações de promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, a saber:

- 1) “Curso de Técnico de Socorrismo de Proximidade”, organizado pela Cruz Vermelha Portuguesa, o qual abrangeu 10 participantes;
- 2) “Curso de sensibilização para o uso dos meios de 1ª intervenção (extintores)”, organizado pelo Regimento de Sapadores Bombeiros, o qual abrangeu 29 participantes do Museu;
- 3) “*Mass Training* de Suporte Básico de Vida (SBV)”, realizado por formadores do Instituto Nacional de Emergência Médica (INEM), e frequentado por 28 participantes;
- 4) “Curso de Suporte Básico de Vida e Desfibrilhação Automática Externa (SBV – DAE)”, igualmente realizado pelo INEM, e frequentado por 17 participantes.

Acresce, referir que os cursos “*Mass Training* de Suporte Básico de Vida (SBV)” e de Suporte Básico de Vida e Desfibrilhação Automática Externa (SBV – DAE), foram organizados ao abrigo do protocolo celebrado entre a SGPR e o INEM, para integrar o Plano Nacional de Desfibrilhação Automática Externa.



## FORMAÇÃO

O Plano de Contenção da Despesa de Funcionamento da SGPR, aprovado pelo Conselho Administrativo em 20 de maio de 2010, entre outras medidas de restrição, teve como consequência a contenção das despesas com a formação profissional.

Porém, considerando que a formação profissional tem um papel importante no desenvolvimento dos recursos humanos e consequentemente no desempenho institucional, no ano de 2018, verificou-se um incremento na realização de ações de formação profissional, proporcionando desta forma aos trabalhadores os meios para a aquisição e o reforço de conhecimentos técnicos e de competências imprescindíveis à prossecução dos objetivos traçados para as respetivas unidades orgânicas.

### 6.1 Ações de formação frequentadas

No ano de 2018 foram frequentadas 56 ações de formação externas e 8 internas. A maioria das ações teve duração inferior a 30 horas, existindo apenas uma ação com duração superior a 120 horas e cinco com duração entre 30 e 59 horas.

Tipo de ação / duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	6	1	0	1	8
Externas	52	4	0	0	56
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>64</b>

Quadro 23 – Ações de formação frequentadas

As ações de formação internas frequentadas foram as seguintes:

- ✓ Regulamento Geral de Proteção de Dados – 138 participantes;
- ✓ 1ª Edição Código dos Contratos Públicos à luz da revisão operada pela transposição das diretivas comunitárias de 2014 – 11 participantes;
- ✓ 2ª Edição Código dos Contratos Públicos à luz da revisão operada pela transposição das diretivas comunitárias de 2014 – 9 participantes;
- ✓ Plataforma de Contratação Pública AnoGov – 5 participantes;
- ✓ UniLEO - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas - SNC-AP (*E-Learning*) – 5 participantes;
- ✓ Curso de Técnico de Socorrismo de Proximidade - 10 participantes;
- ✓ *Mass training* de Suporte Básico de Vida (SBV) – 28 participantes;
- ✓ Estratégias de Gestão de Comportamento – 11 participantes.

As ações externas frequentadas foram as seguintes:



- ✓ Revisão de Textos, Nível IV – 1 participante;
- ✓ Saber Elaborar Pareceres e Informações Jurídicas – 1 participante;
- ✓ Contabilidade Pública para Não Financeiros – 3 participantes;
- ✓ Elaboração e Peças Procedimentais no âmbito das TIC – 1 participante;
- ✓ 1ª Sessão do Ciclo de Encontros "Construir hoje a Administração Pública do Futuro", "Ambiente de Trabalho Positivo: Missão Possível" – 2 participantes;
- ✓ Gestor do contrato – 3 participantes;
- ✓ Código de Ética do ICOM – 3 participantes;
- ✓ Excel Avançado - 1 participante;
- ✓ Comunicação Aumentativa - Pessoas com deficiência intelectual ou dificuldades na expressão oral – 5 participantes;
- ✓ Lei Quadro dos Museus Portugueses – 3 participantes;
- ✓ Divulgue-se! O Serviço Educativo nos arquivos – 1 participante;
- ✓ III Curso Livre de Artes Decorativas “As Artes Decorativas no Espaço Residencial: entre a vivência e a musealização” – 2 participantes;
- ✓ Acolhimento e Fidelização de Públicos – 1 participante;
- ✓ Catalogação - Nível Avançado (S04\_18) – 1 participante;
- ✓ Gestão de documentos eletrónicos e preservação digital – 3 participantes;
- ✓ Marketing nos museus: Aspetos Práticos – 6 participantes;
- ✓ Direito de autor e domínio público – 1 participante;
- ✓ Pedagogia da Arte – 1 participante;
- ✓ Património, Turismo e Desenvolvimento Sustentável – 3 participantes;
- ✓ Escrever no trabalho – 1 participante;
- ✓ Escrever um Livro Infantil – 1 participante;
- ✓ Conferência Luso-Brasileira de Acesso Aberto – 1 participante;
- ✓ Gestão de Museus – 1 participante;
- ✓ V Salão Internacional de artes gráficas, embalagem e têxtil profissional – 1 participante;
- ✓ Encontro Alexandria Arquivos e Bibliotecas: Memória e preservação do património – 3 participantes;
- ✓ Curso geral de Segurança da Informação Classificada – 5 participantes;
- ✓ II Encontro de Arquivos do Alentejo Litoral – 1 participante;
- ✓ Gestão do Património Cultural – 1 participante;
- ✓ Cabedais Histórico-Decorativos – 1 participante;
- ✓ Mediação Cultural: aprendizagens para todos – 2 participantes;
- ✓ *Workshop* ICAMT Lisboa 2018/Arquitetura e Técnica Museográficas – 2 participantes;
- ✓ *Workshop* "Fantoches Cabeça de Gesso" – 2 participantes;
- ✓ *Workshop* “Conservação de Documentos e Livros em Papel” – 1 participante;
- ✓ *Workshop*: "Introdução à Roda de Oleiro – 1 participante;
- ✓ *Workshop* "A revolta dos Legumes" – 1 participante;
- ✓ *Workshop* "Women/Leadership/Culture" – 1 participante;
- ✓ *Workshop* jardins @Ulisboa – 1 participante;
- ✓ Sensibilização para o uso dos meios de 1ª intervenção (Extintores) – 29 participantes;
- ✓ Sessão de Apresentação do *Archeevo 5 - Keep Solutions* – 5 participantes;



- ✓ Preservação Digital – 1 participante;
- ✓ Unimarc Formato Autoridades - 1 participante;
- ✓ Colóquio da Primavera DIAITA, Mesa, Cerimónias e Rituais – 1 participante;
- ✓ Recertificação de TAS – 1 participante;
- ✓ Curso de Suporte Básico de Vida e Desfibrilhação Automática Externa (SBV - DAE) – 17 participantes;
- ✓ Colóquio: “Um Lugar à Mesa Real” – 2 participantes;
- ✓ 13º Congresso Nacional da BAD – 5 participantes;
- ✓ 10º Congresso Nacional da Administração Pública - 1 participante;
- ✓ Seminário *Conception et Organisation d'Expositions* – 1 participante;
- ✓ Seminário Conservação de Coleções Científicas – 1 participante;
- ✓ Seminário " A Realidade da Reabilitação Sísmica do Parque Edificado" - 1 participante;
- ✓ Conferência: Património Cultural Desafios XXI – 2 participantes;
- ✓ Conferência: "Desdobramento do *Readymade*" – 1 participante;
- ✓ Conferência *Dublin Core Metadata Initiative* – 1 participante;
- ✓ Conferência "Exceções ao Direito de Autor a favor de bibliotecas, museus e arquivos" – 3 participantes.

Participações em ações de formação	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas <sup>40</sup>	Outros <sup>41</sup>	TOTAL
N.º de participações em ações internas	H	6	42	13	31	18			110
	M	16	46	2	36	7			107
	<b>T</b>	<b>22</b>	<b>88</b>	<b>15</b>	<b>67</b>	<b>25</b>			<b>217</b>
N.º de participações em ações externas	H	2	46	3	9	7			67
	M	4	59	0	10	2			75
	<b>T</b>	<b>6</b>	<b>105</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>9</b>			<b>142</b>
<b>Total de participações em ações de formação</b>	<b>H</b>	<b>8</b>	<b>88</b>	<b>16</b>	<b>40</b>	<b>25</b>			<b>177</b>
	<b>M</b>	<b>20</b>	<b>105</b>	<b>2</b>	<b>46</b>	<b>9</b>			<b>182</b>
	<b>T</b>	<b>28</b>	<b>193</b>	<b>18</b>	<b>86</b>	<b>34</b>			<b>359</b>

Quadro 24 – Participações em ações de formação

Como resulta da análise do Quadro 24, o número de participações em ações de formação internas (217), representou praticamente o dobro das externas (142), o que denota um maior investimento na formação interna em detrimento da externa, uma vez que permite abranger um maior número de trabalhadores a um menor custo. Acresce, que em 2018, a taxa de participação na formação foi de 231,61%, significativamente superior ao período homólogo, a qual se situou em 54,6%.

<sup>40</sup> Mordomo

<sup>41</sup> Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas



O quadro abaixo demonstra as participações em ações de formação por unidade orgânica:

Unidade Orgânica	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas <sup>42</sup>	Outros <sup>43</sup>	TOTAL	%
Gabinete do Secretário-Geral	4	14		4	3			25	7%
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)	12	31		42	26			111	30,9%
Direção de Serviços de Documentação e Arquivo (DSDA)	7	46		15	2			70	19,5%
Direção de Serviços de Informática	3		18					21	5,8%
Museu da Presidência da República	2	102		25	3			132	36,8%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>193</b>	<b>18</b>	<b>86</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>359</b>	<b>100%</b>

Quadro 25 – Participações em ações de formação por unidade orgânica

Da sua análise salienta-se o seguinte:

- O Museu da Presidência da República foi a unidade orgânica que mais beneficiou de formação profissional, representando as participações dos seus trabalhadores 36,8% do total de participações, logo seguida pela DSAF com 30,9%;
- Os trabalhadores da carreira de técnico superior, principalmente do Museu, foram os que participaram em mais ações de formação (53,8%), logo seguida pelos assistentes técnicos (24%).

Horas em ações de formação	Género	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras Não Revistas <sup>44</sup>	Outros <sup>45</sup>	TOTAL
Horas despendidas em ações internas	H	33,5	499	75,5	203	51			862
	M	412	496,5	10,5	194,5	79,5			1 193
	<b>T</b>	<b>445,5</b>	<b>995,5</b>	<b>86</b>	<b>397,5</b>	<b>130,5</b>			<b>2 055</b>
Horas despendidas em ações externas	H	28	497	21,5	84	46			676,5
	M	33	638	0	70	14			755
	<b>T</b>	<b>61</b>	<b>1 135</b>	<b>21,5</b>	<b>154</b>	<b>60</b>			<b>1 431</b>
<b>Total de horas em ações de formação</b>	<b>H</b>	<b>61,5</b>	<b>996</b>	<b>97</b>	<b>287</b>	<b>97</b>			<b>1 538,5</b>
	<b>M</b>	<b>445</b>	<b>1 134,5</b>	<b>10,5</b>	<b>264,5</b>	<b>93,5</b>			<b>1 948</b>
	<b>T</b>	<b>506,5</b>	<b>2 130,5</b>	<b>107,5</b>	<b>551,5</b>	<b>190,5</b>			<b>3 486,5</b>

42 Mordomo

43 Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

44 Mordomo

45 Elemento pertencente à Força Aérea que exerce funções típicas de encarregado do parque de viaturas

**Quadro 26 – Horas despendidas em ações de formação**

Observando o quadro 26, conclui-se que as 359 participações em sessões formativas no ano de 2018 corresponderam a 3 486,5 horas de formação, sendo 2 055 horas em ações de formação interna e 1 431 em formação externa. Acresce que o número de horas de formação interna, na sua maioria, deve-se à participação de cinco trabalhadores no curso UniLEO - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), na modalidade de *E-Learning*.

**6.2 Custos com ações de formação**

O quadro seguinte demonstra os encargos com a formação profissional:

Tipo de ação/ valor	Total
Despesas com ações internas	€ 16.655,70
Despesas com ações externas	€ 6.910,60
<b>Total</b>	<b>€ 23.566,30</b>

**Quadro 27 – Encargos com ação de formação**

Em 2018, os encargos com a formação ascenderam a um total de € 23.566,30, o que representa um acréscimo significativo relativamente a 2017 (+ € 18.853,40), ano em que os custos com formação totalizaram € 6.712,90.

Formação Profissional	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
N.º de ações frequentadas	35	9	14	16	19	21	36	35	64
N.º de participações	411	15	51	52	59	44	87	78	359
N.º de Horas despendidas	9.106,5	148	887	830	614,5	425	1353	978,45	3 486,5
Custos totais com formação (€)	35.927,52	542,80	5.866,59	4.215,51	3.650	2.605	11.944,30	6.712,90	23.566,30
Custo médio por formando (€)	87,41	36,19	115,03	81,07	61,86	59,20	137,29	86,06	65,64

**Quadro 28 – Resumo dos dados relativos a formação profissional (2009-2017)**

Na sequência do Plano de Contenção da Despesa de Funcionamento da SGPR, as ações de formação frequentadas pelos trabalhadores começaram a diminuir a partir do ano de 2011. Nesse ano apenas foram frequentadas 9 ações de formação, com a participação de 15 trabalhadores, contabilizando-se apenas 148



horas de formação com o custo total de €542,80. Estes valores contrastam com os valores verificados até então. Por exemplo, em 2009, antes do referido plano entrar em vigor, foram frequentadas 52 ações de formação, que envolveram 465 participações e 8.989,5 horas de formação.

Em 2018, e pelas razões já explanadas, voltou a verifica-se um crescimento no número de ações de formação, de participações, de horas despendidas, bem como nos encargos com a formação, comparativamente a 2017. Acresce, ainda, que apesar de o número de ações frequentadas ser superior em 2018 (total de 64), o custo médio por formando (€65,64) foi inferior à média dos últimos 2 anos.

Os gráficos seguintes ilustram as horas despendidas e os encargos com a formação profissional, no período de 2010 a 2018:



Gráfico 27 – Horas despendidas(2010-2018)

Gráfico 28 – Custos formação (2010-2018)



## RELAÇÕES PROFISSIONAIS

### 7.1 Relações Profissionais

Num universo de 155 trabalhadores e trabalhadoras a desempenhar funções em 31 de dezembro de 2018 na SGPR, constata-se que 18 são sindicalizados/as, o que representa uma taxa de sindicalização de 11,6% (+2,5% que no ano de 2017).

Daqueles, 8 são filiados/as no SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, 4 no Sindicato da Função Pública do Sul e Regiões Autônomas, 4 no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, 1 no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional e 1 no Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos.

### 7.2 Disciplina

No ano a que reporta este documento foi instaurado um processo disciplinar, o qual deu origem a uma repreensão por escrito. Assinala-se, ainda, a transição de um processo disciplinar instaurado no ano 2016, o qual ainda não teve decisão final.

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	1
Processos transitados para o ano seguinte	1
Processos decididos – Total	
• Arquivados	
• Repreensão escrita	1
• Multa	
• Suspensão	
• Demissão	
• Despedimento por ato imputável ao trabalhador	
• Cessaçãõ da comissão de serviço	

Quadro 29 – Disciplina



## INDICADORES

INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	OBSERV.	VALOR
Nível etário	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	155 efetivos	<b>53</b>
Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais idoso}}{\text{trabalhador menos idoso}}$	69 anos / 31 anos	<b>2,23</b>
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{N.º de trabalhadores com idade > 55 anos} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	78 trabalhadores	<b>50%</b>
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\text{N.º de trabalhadores com idade < 25 anos} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	0 trabalhadores	<b>0%</b>
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	68 trabalhadoras	<b>42,9%</b>
Índice de tecnicidade	$\frac{\text{N.º de Técnicos Superiores} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	43 efetivos	<b>27,7%</b>
Índice de enquadramento	$\frac{\text{N.º de Dirigentes} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	9 efetivos	<b>5,8%</b>
Taxa de Feminização Dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes} * 100}{\text{Total de dirigentes}}$	6 efetivos	<b>66,7%</b>
Antiguidade média da função pública	$\frac{\text{Soma das antiguidades na função pública}}{\text{Total de efetivos}}$	153 efetivos	<b>25%</b>
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos em 31 de dezembro}}{\text{efetivos em 1 de janeiro + entradas + saídas}}$	154 efetivos, 10 entradas e 9 saídas	<b>1,12</b>
Taxa de reposição	$\frac{\text{N.º de admissões} * 100}{\text{N.º de saídas}}$	10 admissões / 9 saídas	<b>111%</b>
Taxa de absentismo	$\frac{\text{N.º de dias de faltas} * 100}{\text{N.º anual de dias trabalháveis} * \text{Total de efetivos}}$	2613,4 faltas e 247 dias	<b>6,8%</b>
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	€583,58 e €3.734,06	<b>6,4</b>
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de efetivos}}$	€ 2.865.705,48	<b>18.488,42</b>
Taxa de Encargos Sociais	$\frac{\text{Total encargos c/ prestações sociais} * 100}{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}$	€ 287.663,07	<b>10,04</b>
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\text{N.º de acidentes no local de trabalho} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	4 acidentes	<b>2,6%</b>
Taxa de participação formação	$\frac{\text{Total participantes na formação} * 100}{\text{Total de efetivos}}$	359 participações	<b>231,6%</b>
Taxa de investimento na formação	$\frac{\text{Total da despesa em formação} * 100}{\text{Total de encargos com pessoal}}$	€ 23.566,30 € 5.219.512,8	<b>0,45%</b>

Quadro 30 – Indicadores



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De entre os dados constantes do Balanço Social, salientam-se os seguintes aspetos:

- O número total de trabalhadores e trabalhadoras da SGPR, em exercício efetivo de funções em 31 de dezembro de 2018, aumentou relativamente à data homóloga do ano anterior. De 154 efetivos em 2017 passou-se para 155 efetivos em 2018 (87 homens e 68 mulheres).
- A idade média dos trabalhadores/as é de 53 anos, não existindo qualquer trabalhador/a com idade inferior a 30 anos. Os trabalhadores e trabalhadoras com mais de 55 anos correspondem a 50% do total de efetivos, mantendo-se assim o índice de envelhecimento do ano anterior;
- No ano de 2018 saíram da SGPR 9 trabalhadores/as, e entraram 10, de entre as quais se destaca o regresso de um trabalhador e de uma trabalhadora que estavam em licença sem remuneração, bem como o regresso de uma trabalhadora que estava a exercer funções nouro organismo em regime de mobilidade na categoria;
- O número de efetivos da carreira geral de técnico superior diminuiu. Assim, o índice de tecnicidade diminuiu de 28,6% para 27,7% e o índice de formação superior de 37,6% para 37,4%;
- Em 2018, no âmbito do programa de regularização extraordinária de vínculos precários, um efetivo, com contrato de prestação de serviços e a exercer funções no Centro de Reabilitação Física, passou a integrar o mapa de pessoal da SGPR como técnico superior na área funcional de desporto.
- Um trabalhador da carreira de assistente operacional passou a desempenhar em regime de mobilidade intercarreiras como assistente técnico, na Direção de Serviços de Documentação e Biblioteca;
- A anterior Chefe de Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial foi nomeada Diretora de Serviços Administrativos e Financeiros, sendo o lugar de Chefe de Divisão preenchido por uma técnica superior dessa unidade orgânica;
- No âmbito do descongelamento de carreiras na Administração Pública, 79 trabalhadores alteraram o seu posicionamento remuneratório com efeitos a 01 de janeiro de 2018. No entanto, o acréscimo remuneratório devido por esta alteração tem sido paga de forma faseada e só será processado integralmente em dezembro de 2019;
- Em 2018 registou-se a ocorrência de 4 acidentes no local de trabalho, de que resultaram 52 dias de ausência. Importa ainda salientar que se verificaram 669,5 ausências ao serviço na sequência



de acidentes em serviço ocorridos em anos anteriores: um ocorrido em 2017 (365 dias) e dois ocorridos em 2017 (304,5 dias);

- Em 2018 verificou-se um aumento no número de ações de formação frequentadas pelos trabalhadores e trabalhadoras da SGPR, designadamente em resultado da entrada em vigor da nova Regulamentação de Proteção de Dados Pessoais, que exigiu a sensibilização de todos para o seu cumprimento, e das ações de primeiros socorros organizadas ao abrigo do protocolo celebrado entre a SGPR e o INEM no âmbito do Plano Nacional de Desfibrilhação Automática Externa. Foram frequentadas 64 ações de formação (8 internas e 56 externas) e a taxa de investimento da SGPR em formação foi de 0,45%.