



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

PESSOAS

BALANÇO SOCIAL

2023



FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Balanço Social da SGPCM - 2023

NÚMERO: n.a.

AUTOR: Direção de Serviços de Recursos Humanos

DATA DA 1.ª EDIÇÃO: 01/03/2024

VERSÃO: 1.0

DATA DA VERSÃO REVISTA ATUAL:

Versão	Data de validação	Histórico de Modificações	Responsável
1.0			Ana Luisa Monteiro

David Xavier

O Secretário-Geral

Fátima Costa Ferreira

A Secretária-Geral Adjunta

Ana Luisa Monteiro

A Diretora de Serviços de Recursos
Humanos

SUMÁRIO EXECUTIVO

O ano de 2023 foi assinalado com a concretização da transição de praticamente todas as pessoas trabalhadoras da SGPCM que laboravam no edifício da Gomes Teixeira para o Campus APP, isto é, para as novas instalações do edifício da CGD, que representa agora, o futuro, a modernidade e a inovação da Administração Pública Portuguesa.

A SGPCM a 31 de dezembro de 2023 contava com 246 efetivos em exercício de funções, ou seja, um aumento de 11 efetivos face ao ano anterior. Daquele total, 61 pessoas trabalhadoras prestavam o seu trabalho em regime de teletrabalho nos termos da lei por contraposição a 185 que laboravam em regime presencial.

Este aumento de 11 de efetivos não é significativo uma vez que também saíram no ano em referência 51 pessoas, por diferentes motivos destacando-se, a título principal, a mobilidade para outro órgão ou serviço. Por essa razão foi mantida uma estratégia de intenso recrutamento, concretizada através da abertura de 45 procedimentos nas suas diversas modalidades para as

diferentes unidades orgânicas da SGPCM.

No ano em análise a média etária da SGPCM apresentou um discreto aumento para os 49 anos, mantendo-se a predominância do género feminino, abrangendo os cargos de direção, tendo a generalidade das mulheres habilitação superior.

Confirmou-se um decréscimo pouco significativo na taxa de absentismo, não obstante terem ocorrido oito acidentes de trabalho, número ligeiramente superior ao ano transato.

Ao longo do ano de 2023 manteve-se a importância de promover a formação profissional das pessoas trabalhadoras da SGPCM, tendo-se verificado um ligeiro aumento no número de participantes em ações de formação, de 198 para 206.

Índice

SUMÁRIO EXECUTIVO.....	4
Índice.....	5
Nota Introdutória	8
Organograma	10
Grupos de Pessoal.....	11
Distribuição dos efetivos por Unidade Orgânica	12
Resumo dos dados mais evidenciados	14
Indicadores Sociais.....	18
Análise sumária dos dados mais evidenciados	20
Capítulo 1 - Recursos Humanos	20
Trabalhadores por modalidade de vinculação	20
Trabalhadores segundo o género	21
Trabalhadores por escalão etário.....	22
Trabalhadores por escalão de antiguidade	23
Trabalhadores por nível de escolaridade	24
Trabalhadores portadores de deficiência.....	25
Mudança de situação profissional	25
Admissões ou regressos de trabalhadores.....	26
Saídas de trabalhadores.....	27
Modalidade de horário de trabalho e regime de teletrabalho.....	28
Horário de trabalho e período normal de trabalho.....	28

Ausências ao trabalho.....	29
Capítulo 2 - Remunerações e encargos com pessoal	30
Estrutura remuneratória	30
Total de encargos com pessoal	31
Capítulo 3 - Segurança e Saúde no trabalho	32
Capítulo 4 - Formação Profissional	34
Capítulo 5 - Relações Profissionais	36
Linhas de ação.....	37
Formulário do Balanço Social segundo modelo da DGAEP	39

Tabelas

Tabela 1: Distribuição pelos grupos de pessoal	11
Tabela 2: Indicadores Sociais.....	18
Tabela 3: Consultas realizadas no âmbito da medicina do trabalho	34
Tabela 4: Atividades e despesas de medicina do trabalho	35

Gráficos

Gráfico 1: Distribuição pelos grupos profissionais por Género	11
Gráfico 2: Distribuição dos efetivos por UO.....	12
Gráfico 3: Percentagem de trabalhadores por UO	13
Gráfico 4: Trabalhadores por modalidade de vinculação.....	20
Gráfico 5: Trabalhadores por género	21
Gráfico 6: Trabalhadores por categoria/género	21

Gráfico 7: Escalão etário por género.....	22
Gráfico 8: Escalão de antiguidade por género	23
Gráfico 9: Trabalhadores por nível de escolaridade	24
Gráfico 10: Nível de escolaridade por género.....	24
Gráfico 11: Admissões e regressos por género	26
Gráfico 12: Saída de trabalhadores por grupo profissional	27
Gráfico 13: Modalidades de horário	28
Gráfico 14: Ausências ao trabalho.....	29
Gráfico 15: Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira.....	29
Gráfico 16: Estrutura remuneratória da SGPCM	30
Gráfico 17: Distribuição dos encargos com o pessoal	31
Gráfico 18: Participação em ações de formação por grupo de pessoal	35

Nota Introdutória



O Balanço Social (BS) da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM) do ano de 2023, como instrumento de Planeamento e de Gestão dos Recursos Humanos, consubstancia um conjunto de informação diversificada, permitindo conhecer o perfil organizacional e a sua evolução nos mais variados aspetos, tais como o número de pessoas trabalhadoras, a estrutura etária, as habilitações, a relação jurídica de emprego, a assiduidade, a segurança e saúde, a formação profissional ocorrida e correspondentes custos, os encargos financeiros que suportaram as despesas com o pessoal e as relações profissionais.

Na elaboração deste documento, foram seguidas as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), tendo sido utilizado o formulário de quadros disponibilizado no respetivo sítio institucional, o qual se encontra em consonância o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Numa perspetiva dos instrumentos de gestão de pessoal há que distinguir o mapa de postos de trabalho e o mapa de pessoal, pois estas duas realidades podem confundir-se. Deste modo, o mapa de postos de trabalho contém a indicação, por carreira, do número de postos de trabalho necessários para o cumprimento das atribuições da SGPCM para o ano em apreço, aprovados pela tutela em conjunto com o orçamento de estado para o ano. Enquanto o mapa de pessoal inclui, para além das pessoas trabalhadoras que exercem efetivamente funções nas unidades orgânicas da SGPCM e que contribuem, dessa forma, para a concretização dos objetivos da organização, contempla também as pessoas trabalhadoras que estão ligadas à SGPCM apenas através de um vínculo jurídico, todavia, estão fora da entidade.

Para o ano 2023 foram novamente aprovados pela tutela, 241 postos de trabalho para a SGPCM colmatar as suas necessidades previsionais. Enquanto o mapa de pessoal do

mesmo ano conta, em 31 de dezembro com um universo de 357 pessoas, sendo que apenas 246 desempenharam funções nas diferentes unidades orgânicas.

Assim, a diferença de 111 efetivos resulta por dois motivos:

- i) Pessoal designado em comissão de serviço ou colocado mobilidade ou licença sem remuneração ou em cedência de interesse público no total de 68 efetivos;

- ii) Pessoal designado para gabinetes dos membros do Governo e entidades no âmbito da PCM no total de 43 efetivos.

De realçar que destas 111 pessoas trabalhadoras a exercer funções fora da SGPCM, 71 pessoas pertencem à carreira técnica superior, 8 estão

integradas na carreira especial de informática (especialista de sistemas e tecnologias de informação e técnico de sistemas e tecnologias de informação), 11 à carreira de assistente técnico e 21 à carreira de assistente operacional.

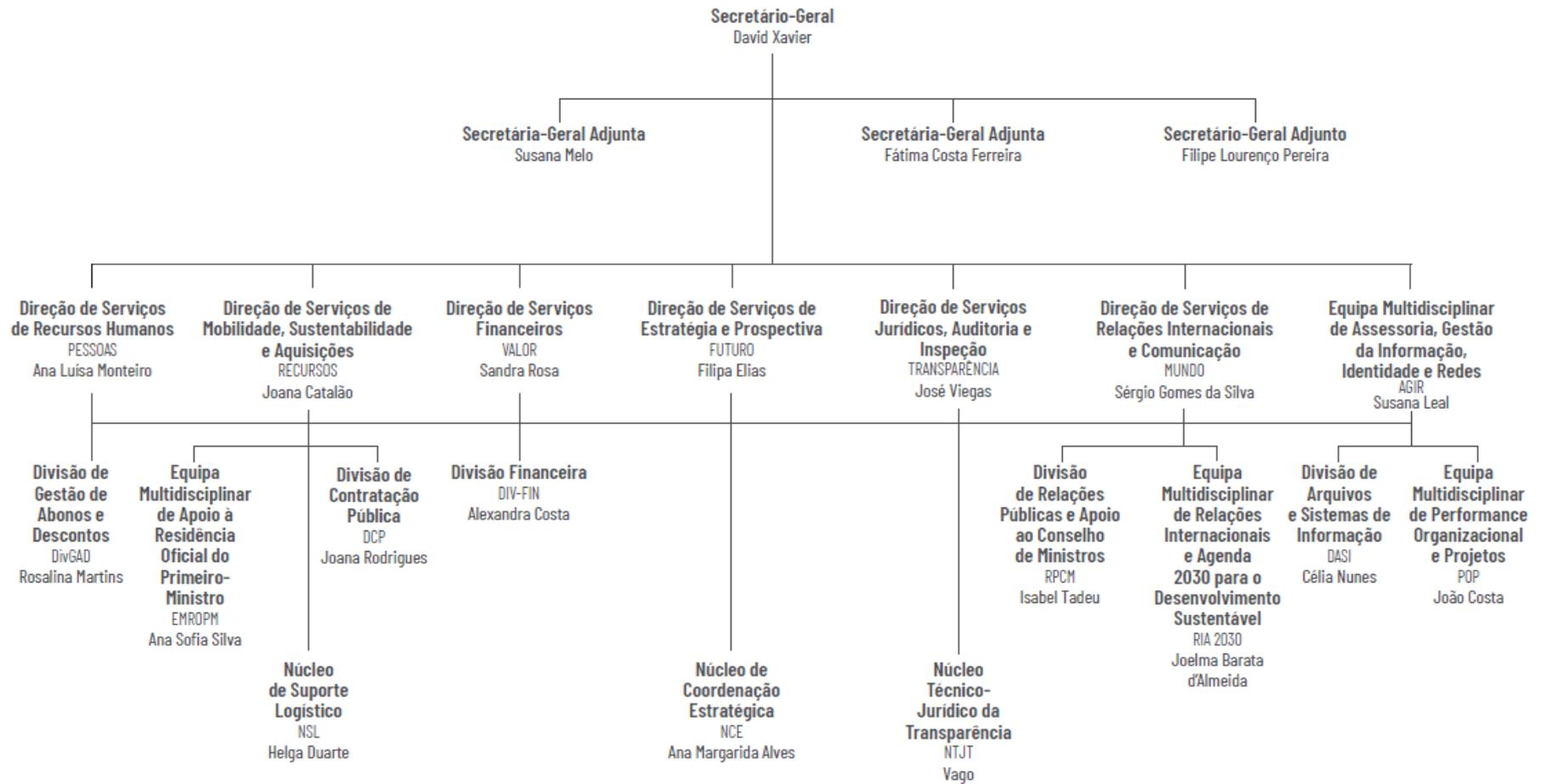
O Secretário-Geral

David Xavier

Organograma



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral



Grupos de Pessoal

Grupo de Pessoal	Cargo/Carreira	Nº de trabalhadores a 31/12/2023
Pessoal Dirigente	Secretário-Geral	1
	Secretário(a)-Geral Adjunto(a)	3
	Diretor(a) de Serviços	6
	Chefe de Divisão	5
	Coordenadora	2
Pessoal Técnico Superior	Técnico(a) Superior	158
Pessoal de Informática	Informático(a)	9
Pessoal Assistente Técnico	Assistente Técnico(a)	43
Pessoal Assistente Operacional	Assistente Operacional	19
TOTAL		246

Tabela 1: Distribuição pelos grupos de pessoal

Em 31 de dezembro de 2023, a estrutura orgânica da SGPCM contava com 246 pessoas trabalhadoras, distribuídas por 5 grupos profissionais.

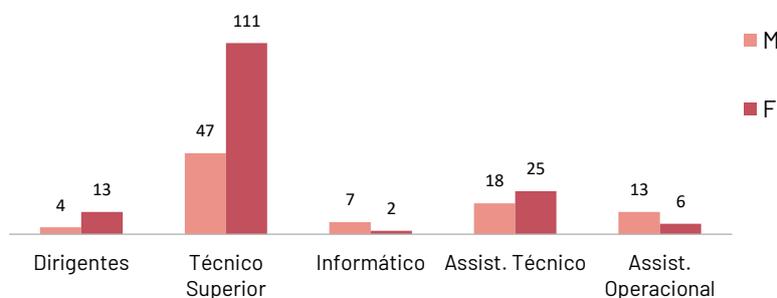


Gráfico 1: Distribuição pelos grupos profissionais por Género

Efetuada uma análise comparativa com o ano anterior, verifica-se um aumento de apenas 11 pessoas trabalhadoras, distribuídas pelos diferentes grupos profissionais, porém o grupo com a maior representatividade é do técnico superior.

Tal ocorre pelo facto de ser o grupo de pessoal que detém um maior número de efetivos (64%), onde se incluem quatro chefes de equipa multidisciplinar, três com estatuto remuneratório equiparado a dirigente intermédio de 2.º grau (Chefe de Divisão) e um equiparado a dirigente intermédio de 1.º grau (Diretor de Serviços).

Logo a seguir vem o grupo dos assistentes técnicos (17%) que abrange um coordenador técnico, com estatuto remuneratório próprio.

Os grupos com menor expressão são o do assistente operacional (8%) que integra um encarregado operacional e o do pessoal informático (4%).

Quanto ao grupo do pessoal dirigente estão identificados quatro cargos de direção superior, um de 1.º e os restantes de 2.º grau e 13 cargos de direção intermédia, sendo 6 cargos de 1.º grau, 5 cargos de 2.º grau e 2 cargos de 3.º grau.

Distribuição dos efetivos por Unidade Orgânica

Relativamente à distribuição das pessoas trabalhadoras da SGPCM por unidade orgânica, os resultados são os apresentados no gráfico abaixo, no período em análise.

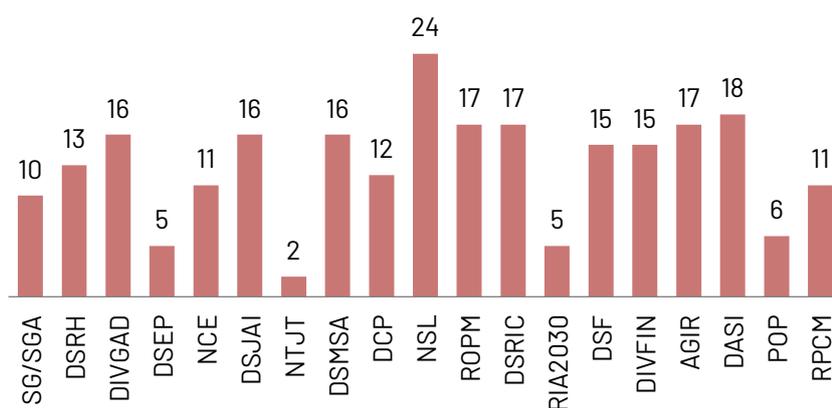


Gráfico 2: Distribuição dos efetivos por UO

A SGPCM, é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa e que depende diretamente do Primeiro-Ministro ou do membro do Governo em quem aquele delegar, cuja organização interna obedece a um modelo de estrutura hierarquizada, constituída por 6 unidades orgânicas nucleares, 5 unidades orgânicas flexíveis, 4 equipas multidisciplinares e por 2 núcleos.

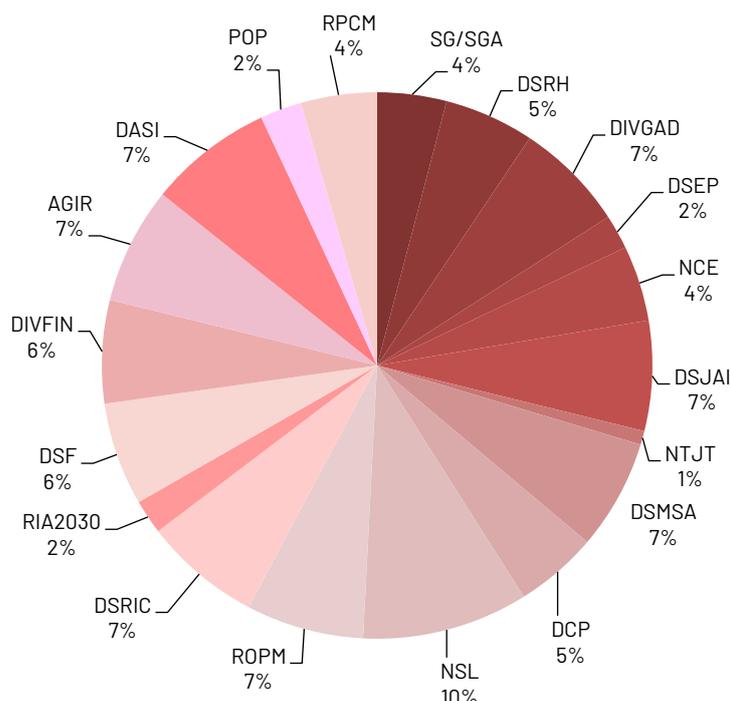


Gráfico 3: Percentagem de trabalhadores por UO

Para contrariar o que tem acontecido nos anos anteriores, a unidade orgânica com maior número de pessoas trabalhadoras, de acordo com o Gráfico 3, é o Núcleo de Suporte Logístico (NSL), constituído no âmbito na Direção de Serviços de Mobilidade, Sustentabilidade e Aquisições (DSMSA), representando 10% do número total de efetivos.

Resumo dos dados mais evidenciados

Da apresentação dos dados analisados relativos às 246 pessoas trabalhadoras em funções na SGPCM, sublinham-se as seguintes variáveis mais relevantes:



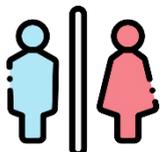
A 31 de dezembro de 2023 foram assinaladas **mais 11 pessoas trabalhadoras** em relação à mesma data do ano transato (passou de 235 efetivos para 246 efetivos).



A **idade média** dos efetivos subiu ligeiramente de 48 para os **49 anos**.



A predominação do **género feminino** mantém-se, porque dos 246 efetivos, **157** são **mulheres**, o que representa 64% do total das pessoas da SGPCM.



A presença feminina continua a crescer em todos cargos de direção, sendo que dos **17 cargos de direção** existentes na SGPCM, **13** são ocupados por **mulheres** e apenas **4** são ocupados por **homens**.



A **média da antiguidade** na Administração Pública dos efetivos da SGPCM situa-se nos **18,5 anos**, verificando-se o mesmo valor face ao período homologo em 2022.



A taxa de **habilitação superior** representa **75%** do total de pessoas trabalhadoras, enquanto os restantes **25%** possuem habilitação até ao **12º ano de escolaridade**.



As pessoas trabalhadoras que iniciaram funções na SGPCM foram, maioritariamente, integradas na carreira de **técnico superior**, o que contribuiu para o aumento do índice de tecnicidade em **73%**.



Do total das **62 pessoas trabalhadoras que entraram**:

- **15** foram recrutadas por **procedimento concursal**;
- **15** por **regresso à SGPCM** em virtude de cessação de funções noutros organismos/gabinetes;
- **28** por via do recrutamento por **mobilidade** nas suas várias modalidades;
- **2** por via do recrutamento em **comissão de serviço** nas suas várias modalidades;
- **2** por regresso de situação de **licença sem vencimento**.



Foram contabilizadas **51 saídas de pessoas** da SGPCM, o que denota um decréscimo de 4 pessoas, em relação ao ano de 2022.

Das pessoas que saíram, só **10 foram registadas a título definitivo**, pelos seguintes motivos:

- **2** Aposentações;
- **1** Falecimento;
- **5** Regressos ao serviço de origem;
- **2** Procedimento concursal.

Das **41 saídas** aferidas na SGPCM a título **não definitivo** destacam-se:

- **5** em virtude de designação em **comissão de serviço** para cargo dirigente;
- **26** em **mobilidade**;
- **7** em virtude da designação para o exercício de funções em **gabinetes e entidades no âmbito da PCM**;
- **1** por motivo de **licença sem vencimento**;
- **2** por motivo de cedência de interesse público.



Durante o ano de 2023 ocorreram **1 446,5 dias de ausência ao trabalho**, registando-se um decréscimo de 86,5 dias em comparação com o ano de 2022, prevalecendo as que resultam por **motivo de doença prolongada**.

A taxa de **absentismo** apurada foi de **2,6%**, o que apresenta uma diminuição pouco expressiva em relação às ausências assinaladas em 2022 de 2,9%.



O **leque salarial líquido em 2023 é de 7,2**, sendo esse o valor que representa o número de vezes que a remuneração mais alta compreende a remuneração mais baixa, ou seja, é 7 vezes superior, incluindo-se na remuneração mais elevada as despesas de representação.

Os encargos com pessoal cifraram-se nos **7 589 135,56€**, sendo que, deste montante, cerca de **72%** corresponde ao pagamento das remunerações base.



No ano de 2023 registaram-se **65 alterações da situação profissional**, nas seguintes carreiras:

- **4** na carreira de técnico superior;
- **1** na carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação;
- **1** na carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação;

- **1** no cargo de dirigente intermédio de 1º grau;
- **1** no cargo de dirigente intermédio de 2º grau;
- **1** no cargo de dirigente intermédio de 3º grau;
- **1** passagem de técnico superior para chefe de equipa multidisciplinar, com estatuto remuneratório equiparado a dirigente intermédio de 2.º grau.

Ocorreram ainda **34** mudanças por **alteração obrigatória de posicionamento remuneratório** e **4** por **opção gestionária**, bem como **17 consolidações** de mobilidades.



Durante o ano de 2023 foram registados **8 acidentes de trabalho**, o que representa mais um acidente ocorrido em relação ao ano anterior, sendo que dois resultou em ausência ao trabalho.



No que diz respeito às ações de formação profissional, no ano de 2023, teve **206 pessoas** trabalhadoras que participaram em ações de formação, com um custo total de **55 927,27€**.

Indicadores Sociais

Indicador	Fórmula	2021	2022	2023	
Taxa de Enquadramento	Dirigente e Chefia* x 100	7,5%	8%	8,5%	↑
	Total de trabalhadores				
* Inclui 4 CEM					
Taxa de Feminização Dirigente	Dirigentes Femininos x 100	4,4%	5,1%	5,2%	↑
	Total de trabalhadores				
Taxa de Feminização	Trabalhadores Femininos x 100	57%	59%	64%	↑
	Total de trabalhadores				
Taxa de Tecnicidade	Dir. + Téc. Sup. + Esp.Inf. x 100	69%	70%	73%	↑
	Total de trabalhadores				
Taxa de Formação Superior	Nº Dout. + Mestr.+ Lic.+ Bach. x 100	71%	72%	75%	↑
	Total de trabalhadores				
Taxa de Formação Superior Feminina	Nº Dout. + Mestr.+ Lic.+ Bach. x 100	78%	81%	83%	↑
	Efetivo Feminino				
Taxa de Pessoal Assistente Técnico	Nº de Assistentes Técnicos x 100	20%	19%	17%	↓
	Total de trabalhadores				
Taxa de Absentismo	Número de dias de ausência x 100	3,1%	2,9%	2,6%	↓
	(Nº dias trabalháveis* x Total trab.)				
Média Etária	Σ das idades	48	48	49	↑
	Total de trabalhadores				
Nível Médio Etário Feminino	Σ das idades dos efetivos femininos Total de efetivos femininos	49	49	50	↑
Leque Etário	Idade mais velha Idade mais nova	2,8	2,7	2,7	=
Leque Remuneratório	Remuneração mais elevada Remuneração mais baixa	8	7,6	7,2	↓

Tabela 2: Indicadores Sociais

228 – Número de dias trabalháveis por ano, descontando ao número de dias do ano os fins -de -semana, feriados e o período de férias.

Legenda:

Para cada indicador apresentado e atendendo aos dados de 2021 e 2022, é possível efetuar uma comparação estatística graduada num dos 4 níveis abaixo:



Valores que são **positivos** para o serviço e que significam **aumento** ou diminuição.



Valores que são **pouco expressivos** para o serviço e que significam aumento ou diminuição.



Valores que são **negativos** para o serviço e que significam aumento ou diminuição.



Valores que **não são relevantes** para o serviço e que significam um resultado idêntico.

Análise sumária dos dados mais evidenciados

Capítulo 1 - Recursos Humanos

Trabalhadores por modalidade de vinculação

No que concerne à caracterização das 246 pessoas trabalhadoras segundo a modalidade de vinculação ao serviço, o Gráfico 4 permite-nos verificar que, à semelhança do ano transato, a modalidade de vinculação predominante é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, correspondendo a 93% do total do efetivo da SGPCM (229).



Gráfico 4: Trabalhadores por modalidade de vinculação

Os restantes 7 %, dizem respeito ao pessoal em exercício de funções dirigentes (17), encontrando-se em comissão de serviço no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente.

Trabalhadores segundo o género

O gráfico abaixo representa a distribuição dos 246 efetivos por grupo de pessoal, segundo o género. Pode-se concluir da leitura desta representação gráfica que existe uma preponderância do género feminino no universo dos efetivos (157 trabalhadoras).

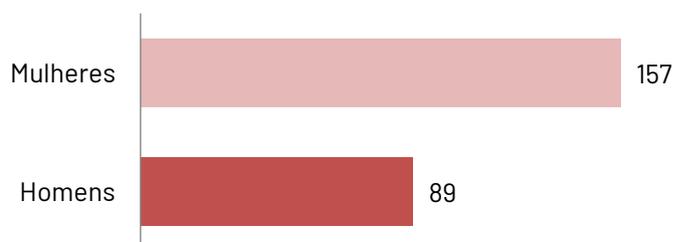


Gráfico 5: Trabalhadores por género

Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 64%, sofrendo um aumento em relação ao ano de 2022 (59%).

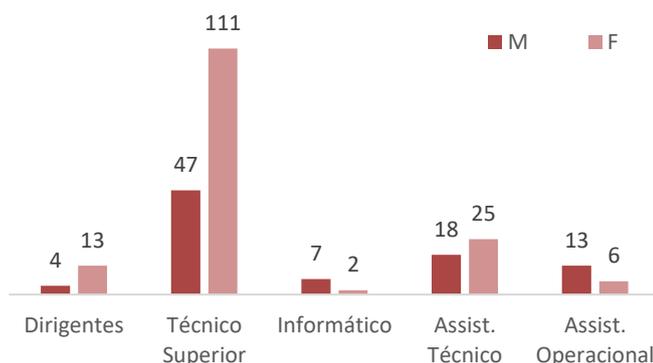


Gráfico 6: Trabalhadores por categoria/género

Constata-se que a desigualdade entre o número de homens e de mulheres é mais significativa na carreira de técnico superior, na qual 70% são do género feminino, seguida da carreira de assistente técnico com 16%. Esta diferenciação inverte-se na carreira de assistente operacional na qual 13 pessoas são do género masculino, exercendo maioritariamente funções de motorista, para 6 do género feminino.

É notório, também, nos cargos de direção a diferença entre géneros, assinalando-se uma taxa de feminização de 5,2% (do total de 17 dirigentes, 13 são do género feminino).

Trabalhadores por escalão etário

Em 2023, os escalões etários, cujos intervalos estão compreendidos entre os 40-44, 45-49 e 50-54 anos registam o maior número de pessoas trabalhadoras. Nestes escalões encontram-se 143 pessoas, correspondendo a 58% dos efetivos da SGPCM.

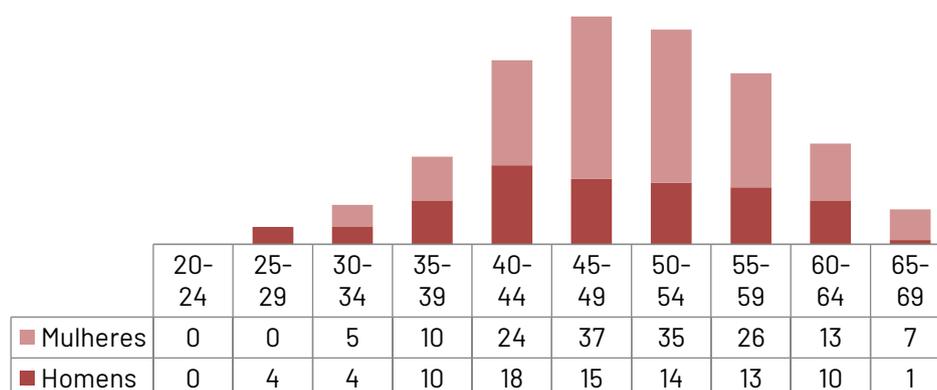


Gráfico 7: Escalão etário por género

Analisando o escalão etário com base no género, conforme gráfico acima, verifica-se que em todas as classes modais prevalece o número de mulheres face ao número de homens, exceto no intervalo etário dos 25-29 anos, onde se registam 4 homens como sendo os efetivos mais novos.

Quanto ao leque etário foi de 2,6 que é obtido pela divisão das idades dos trabalhadores mais e menos idoso e teve uma amplitude de 43 anos, representando a diferença entre a pessoa mais nova (26 anos) pertencendo à carreira de técnico superior e a mais velha (69 anos) integrada na carreira de assistente operacional.

Em relação ao ano anterior, houve um aumento pouco significativo do nível médio etário, onde se registou que a média de idade passou de 48 para 49 anos.

Trabalhadores por escalão de antiguidade

A estrutura de antiguidade das 246 pessoas trabalhadoras da SGPCM, reflete o número de anos a prestar serviço na Administração Pública.

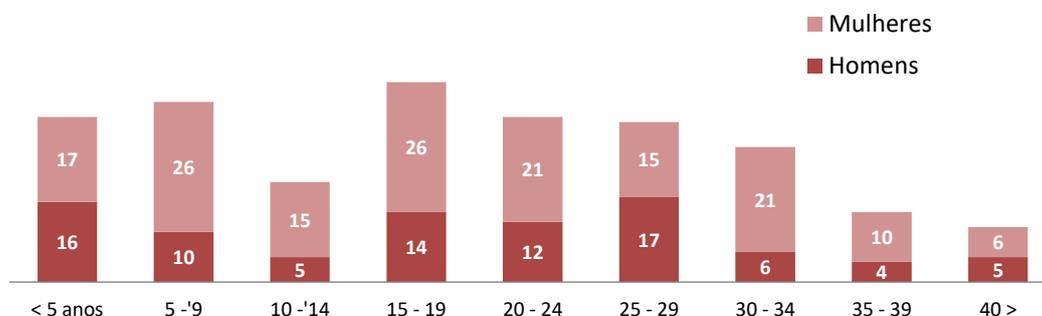


Gráfico 8: Escalão de antiguidade por género

Na SGPCM o nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 18,5 anos, o que corresponde ao mesmo valor registado no ano de 2022.

É nos intervalos entre 5 - 9 anos e 15 - 19 anos de antiguidade que existe o maior número de pessoas trabalhadoras - 76, o que corresponde a uma taxa de 31%.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é nos referidos intervalos que se situa a antiguidade do maior número de mulheres, situação inversa verifica-se no intervalo 25 - 29 que integra 17 homens.

É de realçar o número de efetivos com menos de 5 anos de vínculo, correspondendo a 13% do universo em análise, como resultado do ingresso de novas pessoas trabalhadoras na sequência de procedimentos concursais verificado nos últimos anos.

Trabalhadores por nível de escolaridade

No que respeita à estrutura habilitacional, constata-se através do gráfico abaixo que o grau de habilitação literária com maior expressão a 31 de dezembro de 2023 é o da licenciatura, com um total de 101 pessoas, representando 58% do universo. Destaque para 15% do total dos efetivos detentores do grau de mestre, sendo 26 do género feminino e 10 do género masculino.

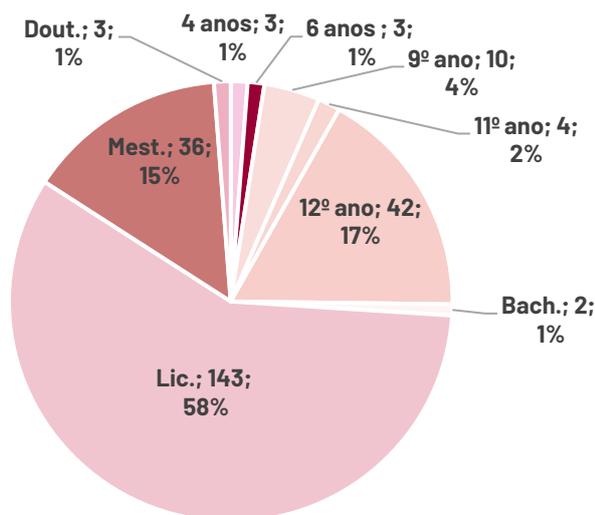


Gráfico 9: Trabalhadores por nível de escolaridade

O efetivo da SGPCM é dotado de um número relevante de pessoas trabalhadoras com habilitação superior de ensino (184 trabalhadores, representando cerca de 74% do universo).

Salienta-se, ainda, que das pessoas trabalhadoras com formação superior, 70% eram do género feminino e 30% do género masculino. Mantendo-se como área habilitacional preeminente o Direito, contando com 41 pessoas trabalhadoras.

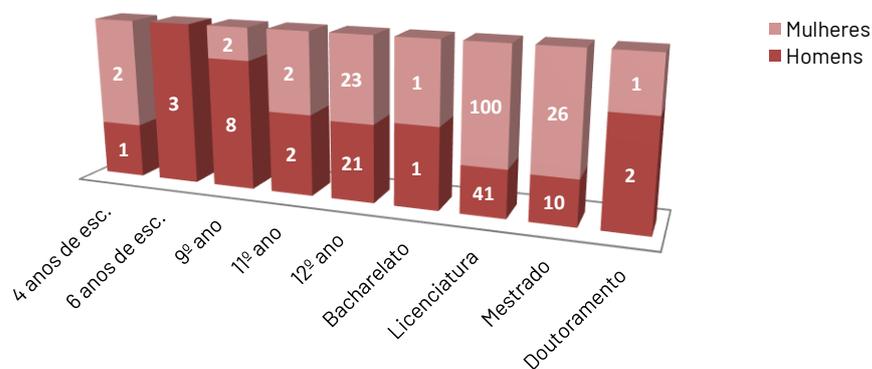


Gráfico 20: Nível de escolaridade por género

Trabalhadores portadores de deficiência

Considerando o número total de pessoas trabalhadoras da SGPCM a 31 de dezembro de 2023, verificou-se 4,8% efetivos com deficiência declarada, em comparação com o ano anterior que era de 3,8%, usufruindo, também, de benefícios fiscais, nomeadamente para efeitos de IRS.

Das 12 pessoas portadoras de deficiência, 7 eram do género feminino e 5 do género masculino.

Mudança de situação profissional

Durante o ano de 2023 registaram-se **65 mudanças** na situação profissional de acordo com os seguintes motivos:

- Transitaram para a carreira geral de técnico superior, por via do procedimento concursal, **4** pessoas trabalhadoras que estavam integradas na carreira e categoria de assistente técnico;
- Foi designado **1** técnico superior em mobilidade interna intercarreiras para a carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação do regime especial;
- Foi designado **1** assistente técnico em mobilidade interna intercarreiras para a carreira de Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação do regime especial;
- Ocorreu a designação, em regime de substituição, de **1** técnico superior para o cargo de direção intermédia de 1.º grau;
- Ocorreu a designação, em regime de substituição, de **1** técnico superior para o cargo de direção intermédia de 2.º grau;
- Ocorreu a designação, em regime de substituição, de **1** técnico superior para o cargo de direção intermédia de 3.º grau;
- Ocorreu a designação, de **1** técnico superior para o cargo de chefe de equipa multidisciplinar, com estatuto remuneratório equiparado a chefe de divisão;
- Consolidaram definitivamente na SGPCM da situação de mobilidade na categoria, **17** pessoas trabalhadoras, sendo 16 técnicos superiores e 1 assistente técnico;
- Alteraram o seu posicionamento remuneratório, por via da alteração obrigatória, **34** pessoas trabalhadoras distribuídas pelo seguinte modo: 26 técnicos superiores, 4 assistentes técnicos e 4 assistente operacional;

- Alteraram o seu posicionamento remuneratório, por via da opção gestionária, **4** pessoas trabalhadoras, sendo 3 técnicos superiores e 1 assistente técnico.

Admissões ou regressos de trabalhadores

No ano de 2023 foram admitidas 45 pessoas trabalhadoras e 17 regressaram à SGPCM.

As supracitadas admissões ocorreram pelas seguintes vias:

- Recrutamento por mobilidade (28);
- Recrutamento através de procedimento concursal (15);
- Recrutamento em comissão de serviço para cargo dirigente superior de 2º grau (1) e para cargo dirigente intermédio de 1º grau (1).

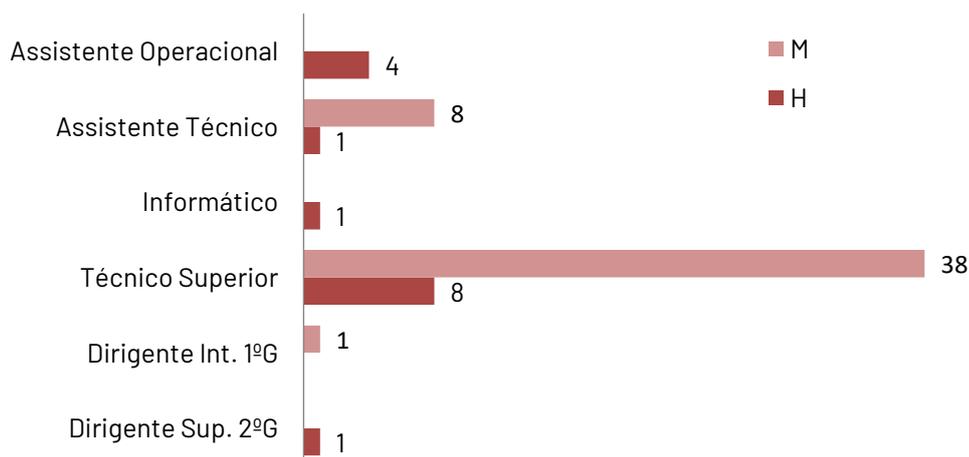


Gráfico 31: Admissões e regressos por género

Saídas de trabalhadores

Em 2023, verificou-se que 51 pessoas deixaram de exercer funções na SGPCM, correspondendo a um índice de saídas de 21%, valor inferior ao ano de 2022 que foi de 23%.



Gráfico 42: Saída de trabalhadores por grupo profissional

Analisado o gráfico acima, com a indicação do motivo da saída por grupo profissional, destaca-se que o grupo com maior expressão é o dos técnicos superiores, seguido dos assistentes técnicos e assistente operacional, tendo pouca expressão os restantes grupos.

Contudo, sublinha-se que 5 técnicos superiores saíram em comissão de serviço, para desempenhar funções de dirigente.

No período em análise, verificaram-se os seguintes movimentos de saída da SGPCM:

- A mobilidade;
- O regresso ao serviço de origem;
- A designação para gabinetes ministeriais.

À semelhança do ano transato, o maior número de saídas ocorreu no género feminino, com um total de 31 trabalhadoras.

No ano de 2023, o *Questionário de Saída* apenas foi aplicado às pessoas trabalhadoras que saíram no último trimestre do ano, em que se identificaram como principais motivos para a saída da SGPCM, os seguintes: exercício funções mais adequadas às suas expectativas – 36%; remuneração base mensal superior – 27%; localização geográfica mais conveniente – 5%; horário de trabalho mais

conveniente – 9%; oportunidade de desempenhar um cargo de chefia/dirigente – 9%; outro – 14%.

Modalidade de horário de trabalho e regime de teletrabalho

Tal como tem ocorrido em anos anteriores, o regime regra de horário de trabalho praticado na SGPCM é o horário flexível. Porém, assistiu-se à manutenção e aumento da prática do regime de teletrabalho através da celebração de acordos escritos.

Assim, do universo de 246 pessoas trabalhadoras, 61 exerciam funções em regime de teletrabalho, sendo a grande maioria para possibilitar a conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional, por contraposição a 185 em regime presencial.

Horário de trabalho e período normal de trabalho

Considerando as modalidades de horário de trabalho praticadas na SGPCM, verifica-se que mais de metade dos trabalhadores (76%) desempenharam funções em regime de horário flexível de 35h semanais, com plataformas fixas das 10.30h às 12.30h e das 14.30h às 16.30h. Tal percentagem indicou que esta modalidade teve um suave aumento de 1% em relação ao ano de 2022.

Sem dúvida que o regime de horário flexível continua a ser o mais ajustado às necessidades da organização e das pessoas trabalhadoras, por prever períodos de disponibilidade específica, períodos em que deve ocorrer a comunicação entre os trabalhadores em regime presencial e os trabalhadores na modalidade de trabalho à distância.

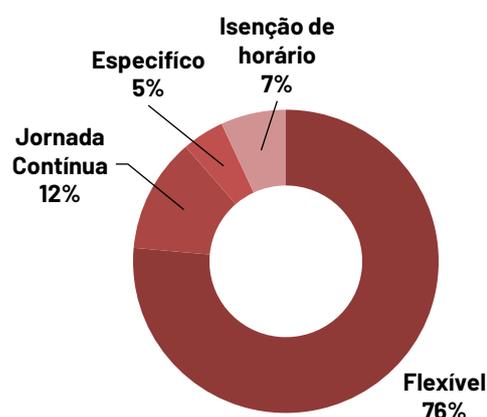


Gráfico 53 Modalidades de horário

Seguidamente, destacou-se a modalidade de horário de jornada contínua (12%), onde o período normal de trabalho corresponde a 30h semanais. Esta modalidade, comparativamente ao ano transato, manteve um valor semelhante.

A prática da jornada contínua é na maior parte dos casos requerida no âmbito da parentalidade, de modo a permitir o acompanhamento de filhos menores até à idade de 12 anos.

Ausências ao trabalho

Em 2023 o total de ausências ao trabalho foi de 1 446,5 dias, o que representou uma diminuição em cerca de 86,5 dias de ausência face ao apurado em 2022.

Em grande parte, estas ausências são decorrentes de situações de doença (969 dias), seguida da ausência por conta do período das férias (81 dias), alterando desta forma o cenário dos últimos anos, em que o apoio à parentalidade ficava sempre em segundo lugar.

As ausências justificadas com maior expressão foram do género feminino com 908 dias, em contraposição com 538 dias registados pelo género masculino.

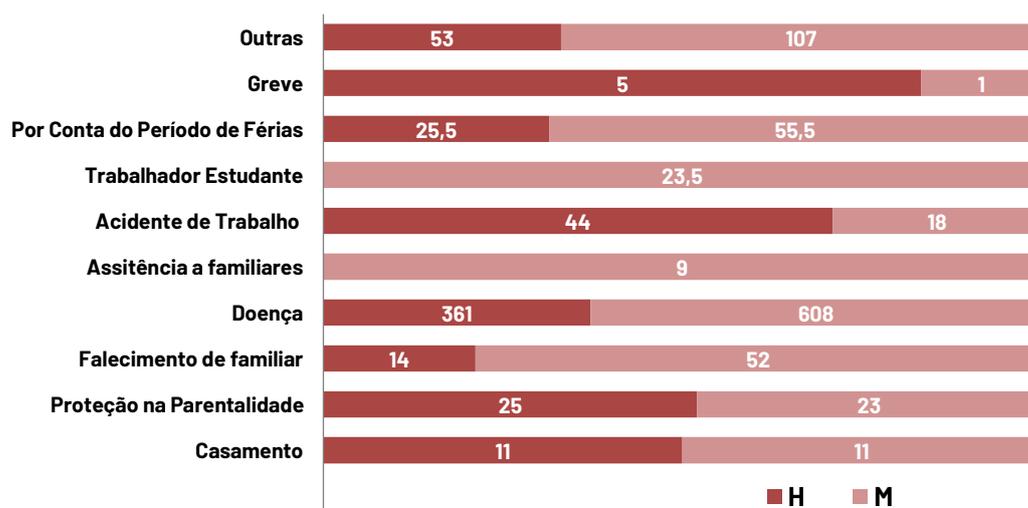


Gráfico 64: Ausências ao trabalho

Em relação ao grupo de pessoal com maior número de dias de ausência foi o técnico superior com 918 dias registados. Comparativamente ao ano anterior verificou-se uma ligeira redução da taxa de absentismo, de 2,9% para 2,6%.

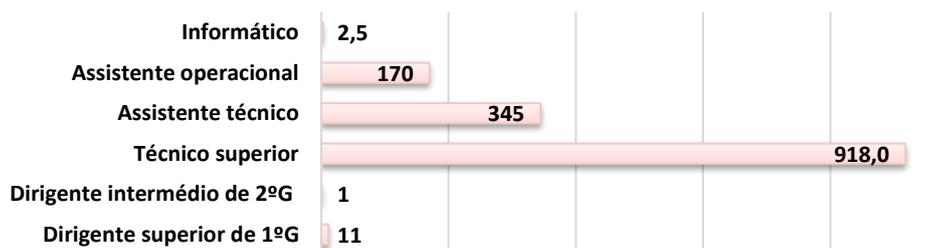


Gráfico 75: - Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

Capítulo 2 - Remunerações e encargos com pessoal

Estrutura remuneratória

Tendo como período de referência o mês de dezembro de 2023 e considerando as remunerações mensais base ilíquidas (brutas) mais os suplementos regulares pagos, verifica-se que 32% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre “1 251€ - 1 500€”.

Aquele escalão abrange 78 trabalhadores, 49 dos quais são do género feminino e 29 do género masculino.

A seguir está o escalão remuneratório 1 751€ - 2 000€ com 31 efetivos, dos quais 23 são do género feminino e 8 do género masculino.

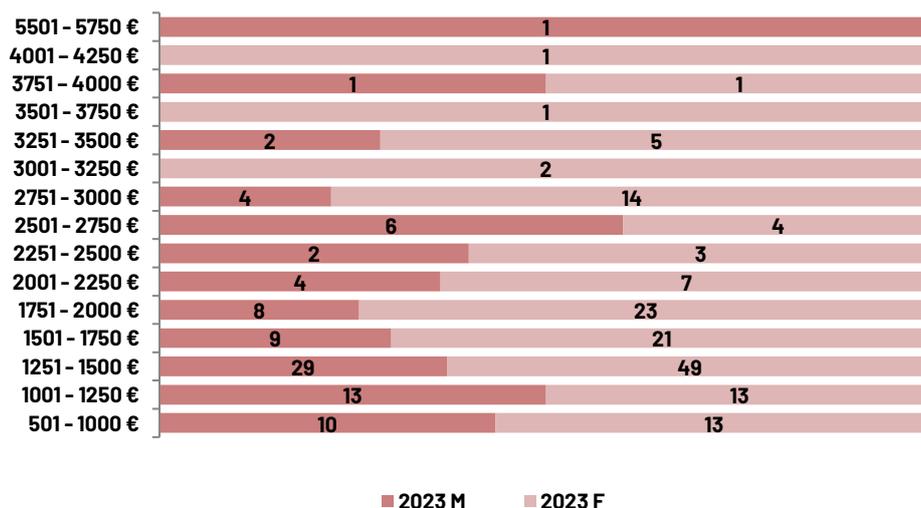


Gráfico 86: Estrutura remuneratória da SGPCM

No ano em referência verificou-se que a estrutura remuneratória apresentou um leque salarial ílquido com uma amplitude de 7,2 isto é, a diferença entre a remuneração ílquida mais alta e a mais baixa é de 4 794,51€, nela estão incluídos os dirigentes, que auferem despesas de representação e cujo valor é considerado nesta rubrica.

A remuneração mínima auferida em 2023 é de 769,20€, atribuída a trabalhadores da carreira de assistente operacional. A remuneração máxima auferida por pessoa trabalhadora do género masculino é de 5 563,71€, titular de cargo de direção superior.

Total de encargos com pessoal

Os encargos globais com pessoal da SGPCM corresponderam a 7 589 135,54€.

O referido valor revela um aumento de 878 828,10€ em relação ao ano anterior, sendo que estão incluídas as despesas com o pagamento das remunerações base, subsídios de férias e de Natal, suplementos remuneratórios, designadamente as despesas de representação, prestações sociais e outros encargos com pessoal.

Pela análise do gráfico verifica-se que a maior percentagem está na remuneração base que totalizou

5 465 461,78€, representando 72%. A seguir, com 19% estão os outros encargos com pessoal, cujo valor inclui o pagamento das contribuições da SGPCM na qualidade de entidade empregadora para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social.

Em terceiro lugar vem a despesa com o pagamento de suplementos remuneratórios no valor de 371 640,98€, representando 5% do total do valor gasto. Neste montante estão incluídos os encargos com o trabalho suplementar em dias trabalho, em dias de descanso semanal, complementar e feriados, ajudas de custo, despesas de representação, suplemento de secretariado e outros suplementos remuneratórios.

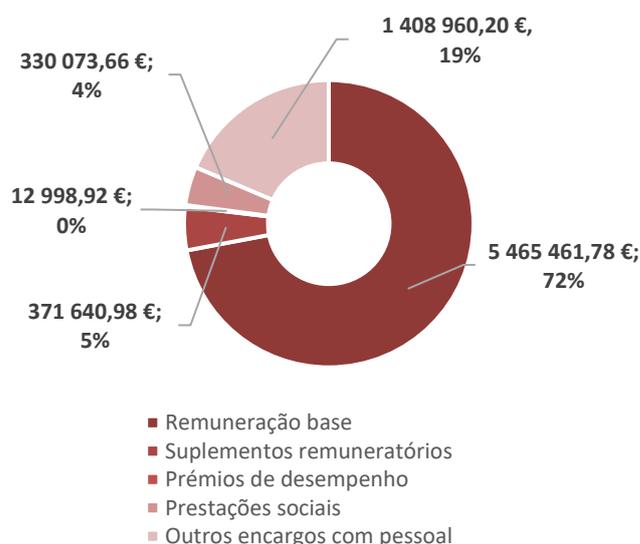


Gráfico 97: Distribuição dos encargos com o pessoal

Seguidamente, vêm as despesas com as prestações sociais, que contêm o pagamento dos subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (abono de família para crianças e jovens), que ascenderam a 330 073,66€, atingindo 4% do valor global que foi gasto.

Finalmente, acresce ao aumento dos encargos, mas sem expressão significativa, o relacionado com os prémios de desempenho no valor de 12 998,92€, que ocorre apenas em anos em que existe avaliação de desempenho.

Capítulo 3 - Segurança e Saúde no trabalho

A segurança e a saúde no trabalho envolvem muitas áreas de especialização. Porém, num sentido mais abrangente, deverá ter os seguintes objetivos:

- ◆ A promoção e a manutenção dos mais elevados níveis de bem-estar físico, mental e social das pessoas trabalhadoras da organização;
- ◆ A prevenção para pessoas trabalhadoras de efeitos adversos para a saúde decorrentes das suas condições de trabalho;
- ◆ A colocação e a manutenção das pessoas trabalhadoras num ambiente de trabalho ajustado às suas necessidades físicas e mentais;

Em suma, a segurança e saúde no trabalho englobam o bem-estar social, mental e físico das pessoas que integram a SGPCM. Mas, para serem bem-sucedidas, as medidas de segurança e saúde no trabalho, exigem a colaboração e a participação tanto dos dirigentes de topo como das pessoas trabalhadoras nos programas de segurança e saúde, obrigando a equacionar questões relacionadas com a medicina do trabalho, a higiene no trabalho, a formação, a ergonomia, etc.

No ano de 2023, registaram-se 8 acidentes de trabalho, tendo ocorrido 7 no local de trabalho e 1 in itinere. Dos 7 acidentes ocorridos no local de trabalho, apenas um deu lugar a baixa e representou 44 dias de trabalho perdidos, enquanto o acidente in itinere, deu lugar a baixa, tendo resultado em 18 dias de trabalho perdidos.

No âmbito do plano de segurança e saúde no trabalho, realizaram-se 111 consultas, menos 72 em relação ao ano anterior. Na tabela abaixo encontra-se, por carreira/cargo e género, a distribuição das mesmas.

Carreira/cargo	F	M	Total
Dirigente	3	1	4
Técnico superior	46	45	91
Informática	1	2	3
Assistente técnico	5	1	6
Assistente operacional	5	2	7
TOTAL	60	51	111

Tabela 3: Consultas realizadas no âmbito da medicina do trabalho

As atividades de medicina no trabalho e os correspondentes encargos, encontram-se discriminados na tabela, tendo sido apurado menos 2 099,69€ em relação ao ano de 2022.

Atividades de medicina do trabalho durante o ano	Nº Pessoas
Medicina curativa	120
Exames periódicos	56
Exames de admissão e exames iniciais	25
Vacinação contra a gripe sazonal	20
Semana da Saúde: Exame de oftalmologia	30
Despesas com a medicina do trabalho	4 074,81

Tabela 4 - Atividades e despesas de medicina do trabalho

Decorreram duas ações de formação dedicadas à temática "Segurança no Trabalho", três sobre "Noções Básicas de Primeiros Socorros" e uma relativa ao "Regime de Proteção de Acidentes no Trabalho e Doenças Profissionais", em que 150 pessoas trabalhadoras foram abrangidas pelas ações realizadas. Foi ainda destacado num artigo da Newsletter, o tema "Como prevenir as Lesões Musculosqueléticas".

Ações de Formação	Nº de participantes	Horas
Segurança no Trabalho - Gomes Teixeira	25	4:00:00
Segurança no Trabalho - CampusAPP	25	4:00:00
Noções Básicas de Primeiros Socorros - Gomes Teixeira	25	4:00:00
Noções Básicas de Primeiros Socorros - CampusAPP	25	4:00:00
Regime de Proteção de Acidentes no Trabalho e Doenças Profissionais - Gomes Teixeira	25	4:00:00
Regime de Proteção de Acidentes no Trabalho e Doenças Profissionais - CampusAPP	25	4:00:00
TOTAL	150	24:00:00

É de destacar que ao longo de 2023, também ocorreram consultas de medicina curativa, dando um total de 120 consultas, traduzindo-se num custo de 4 405,20€.

Capítulo 4 - Formação Profissional

No período a que reporta o Balanço Social, a SGPCM proporcionou formação a 206 pessoas trabalhadoras com o objetivo de oferecer aos seus recursos humanos competências transversais e inerentes ao posto de trabalho, mais 8 participantes em relação ao ano de 2022.

No total foram despendidas 15 342,44 horas em ações de formação, cujo valor excede o registado no ano transato, uma vez que estão contidas as horas despendidas em formação académica e/ou especializada, sendo que se contabilizou, também, as horas previstas em regime de autoestudo. Estas horas de formação, foram aferidas junto das instituições de ensino

Foram contabilizadas 542 participações, com 269 em ações de formação interna e com 273 em ações de formação externa, repartidas pelos cinco grupos de pessoal, conforme apresentado no gráfico infra.

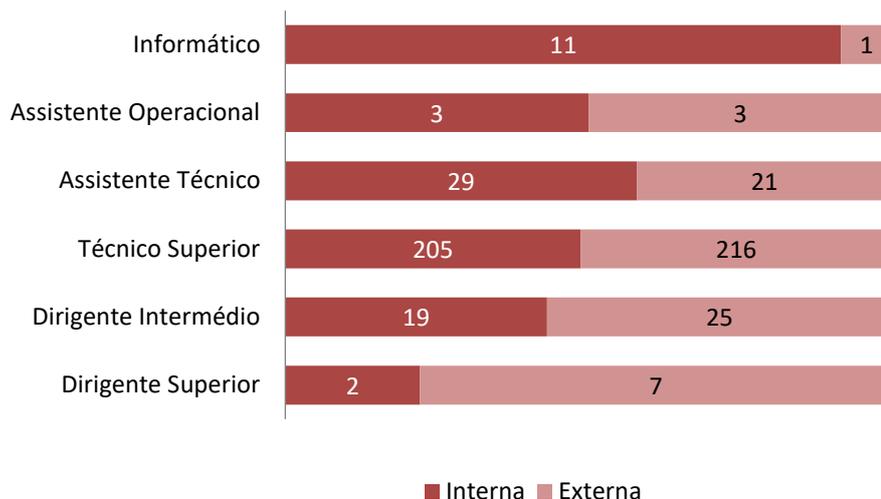


Gráfico 10: Participação em ações de formação por grupo de pessoal

Muitas das ações de formação foram desenvolvidas recorrendo à modalidade de e-learning. A opção por esta modalidade de formação prende-se com a possibilidade de dar um maior número de respostas às nossas pessoas trabalhadoras em regime de trabalho híbrido.

Em comparação com 2022, foram registadas mais 135 participações em ações de formação, pelos motivos anteriormente referidos, o que justificou a realização de mais horas de formação.

Relativamente ao género, podemos aferir uma maior adesão do género feminino até pelo facto de se tratar do mais predominante na SGPCM.

Os custos totais com as ações de formação totalizaram 55 927,27€. Face ao ano anterior, verificou-se uma diminuição significativa dos valores totais com a formação no montante de 7 107,10€.

A formação profissional em 2023 envolveu todos os grupos profissionais da SGPCM, tal como no ano anterior, sendo que o grupo dos técnicos superiores (155) foi o mais expressivo em participantes, pelo facto de ser o grupo com maior número de pessoas trabalhadoras.

Grupo Profissional	Nº de participantes	Formação Interna		Formação Externa		TOTAL	
		Nº participações	Horas	Nº participações	Horas	Nº participações	Horas
Dirigente Superior	3	2	11:00:00	7	81:00:00	9	92:00:00
Dirigente Intermédio	14	19	107:30:00	25	980:30:00	44	1088:00:00
Técnico Superior	155	205	2957:59:45	216	7049:15:00	421	10007:14:45
Assistente Técnico	22	29	233:30:00	21	3800:00:00	50	4033:30:00
Assistente Operacional	6	3	34:00:00	3	6:00:00	6	40:00:00
Informático	6	11	78:29:59	1	3:30:00	12	81:59:59
TOTAL	206	269	3422:29:44	273	11920:15:00	542	15342:44:44

Da leitura do quadro acima observa-se que foram as pessoas trabalhadoras pertencentes à carreira de técnico superior, seguidas das pessoas trabalhadoras pertencentes à carreira de assistente técnico, as que mais participaram em ações de formação com 421 e 50 participações, respetivamente.

Capítulo 5 - Relações Profissionais

Em 2023 verificou-se a existência de somente 18 pessoas trabalhadoras sindicalizadas, sendo 11 do género feminino e 7 do género masculino, mantendo-se a maior incidência na carreira de técnico superior (13). Todavia, não existiam efetivos inscritos como pertencentes a comissões de trabalhadores nem sucederam quaisquer ausências no âmbito da atividade sindical.

Quanto a processos disciplinares no ano em análise foi instaurado um processo disciplinar, no entanto, o mesmo está abrangido pela "lei da amnistia" aprovada pela Lei n.º 38-A/2023, de 2 de agosto, pelo que a multa prevista, ficou suspensa na sua execução.

Também não transitaram do ano 2022 quaisquer processos.

Linhas de ação

Finda a breve análise do Balanço Social, destacam-se algumas práticas positivas que contribuíram para os resultados alcançados em 2023:



Manutenção de uma política de acolhimento a novas pessoas trabalhadoras;



Identificação dos principais fatores de motivação para a saída da SGPCM, com vista à identificação de medidas adequadas à sua redução, através da aplicação do questionário de saída (retomado no último trimestre do ano);



Manutenção da certificação para a conciliação da SGPCM pela norma 4552 e a divulgação de todas as Medidas de Conciliação, em vigor na SGPCM;

Por esse motivo a SGPCM trabalha diariamente para cimentar o Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) procurando ir ao encontro das necessidades e expectativas de todos/as e permitindo que a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal seja uma realidade constante na nossa organização;

Neste âmbito do Sistema de Gestão da Conciliação (SGC), foi criado um Canal de Reclamações, para qualquer pessoa trabalhadora poder apresentar uma reclamação relacionada com o Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) da SGPCM;



A Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros é entidade certificada, no âmbito da atividade formativa de acordo com a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT);



Manutenção de uma forte aposta na formação profissional, em especial, a académica e a especializada, aliada a uma política de apoio à pessoa trabalhadora-estudante, nomeadamente (i) atribuição de horários de trabalho compatíveis e (ii) pagamento do valor correspondente à propina, caso se trate de necessidades da SGPCM previamente identificadas e justificadas;



A SGPCM enquanto membro da Comissão Técnica 219 - Bem-Estar & Felicidade Organizacional (IPQ/APEE), convidou todas as pessoas trabalhadoras da SGPCM a responder ao questionário Happiness Works de 2023 que visa medir os níveis de bem-estar e felicidade das pessoas trabalhadoras da SGPCM, de modo a implementar políticas, programas e uma cultura de Bem-Estar e Felicidade organizacional, que contribua ativamente para a saúde física e mental das mesmas;



No âmbito do Plano de Segurança e Saúde no Trabalho da SGPCM, pelo terceiro ano consecutivo, concretizou-se várias iniciativas, destacando-se a campanha para a vacinação contra a gripe sazonal ministrada a todas as pessoas trabalhadoras interessadas;

A SGPCM tem pautado a sua atuação por uma política de Segurança e Saúde no Trabalho, inequívoca para a promoção do equilíbrio e bem-estar, sendo as pessoas trabalhadoras, as principais beneficiárias dos cuidados e das medidas de saúde e segurança no posto de trabalho. A medicina do trabalho engloba consultas periódicas e exames médicos;



Manutenção da prática de mobilidade interna, uma vez que a SGPCM assumiu como compromisso “permitir a mobilidade de trabalhadores entre unidades orgânicas”, sendo que as pessoas trabalhadoras em exercício de funções na SGPCM têm preferência para, através de mobilidade (dentro do mesmo serviço), preencher o posto de trabalho carenciado.

5ª Parte

Formulário do Balanço Social segundo modelo da DGAEP

→ Capa do Balanço Social - 2023

→ Critério adotado para o registo dos dados no BS em caso de processo de fusão/reestruturação

→ Índice de Quadros

→ Quadros do 1 ao 32



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral