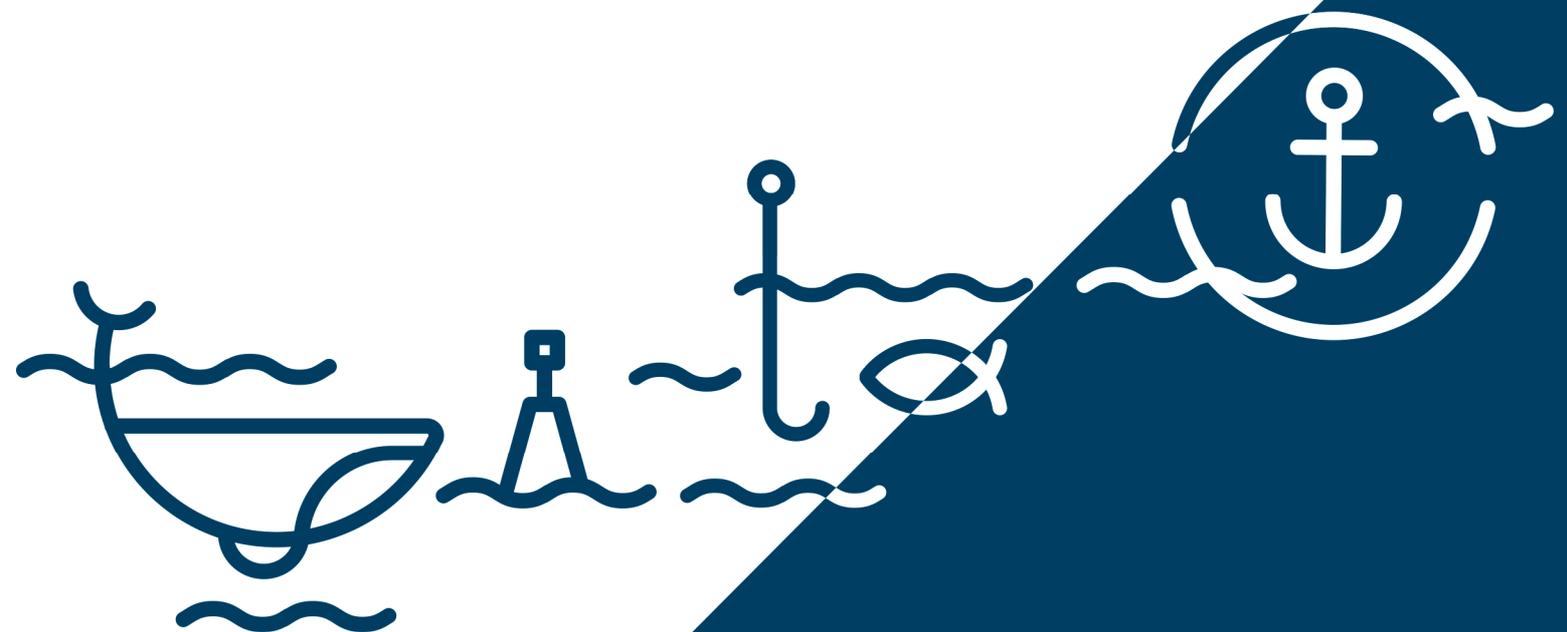




Balanço Social

2018



Elaborado por	Aprovado por

ÍNDICE

I.	<u>Nota Introdutória</u>	4
II.	<u>Identificação da Direção-Geral</u>	4
III.	<u>Organograma em 31 de Dezembro de 2018</u>	5
IV.	<u>Caraterização dos Recursos Humanos</u>	6
i.	<u>Cargos e Carreiras</u>	6
ii.	<u>Idade e Género</u>	7
iii.	<u>Antiguidade</u>	8
iv.	<u>Habilitações</u>	9
v.	<u>Trabalhadores Portadores de Deficiência</u>	9
vi.	<u>Relações Profissionais e Disciplina</u>	10
V.	<u>Movimentos de Pessoal</u>	11
	<u>Admissão/Saídas</u>	111
	<u>Postos de trabalho previstos e não ocupados</u>	12
	<u>Mudanças de situação</u>	13
VI.	<u>Funcionamento Organizacional</u>	14
	<u>Horários de trabalho e período normal de trabalho</u>	14
	<u>Trabalho suplementar</u>	14
	<u>Assiduidade</u>	15
VII.	<u>Encargos com o Pessoal</u>	16
	<u>Estrutura remuneratória</u>	16
	<u>Total de encargos</u>	16
VIII.	<u>Formação Profissional</u>	17
	<u>Ações realizadas</u>	17
	<u>Despesas</u>	19
IX.	<u>Indicadores de Gestão e Evolução</u>	20
X.	<u>Considerações Finais</u>	21

I. Nota Introdutória

O Balanço Social da Direção Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), foi elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, que consagrou a obrigatoriedade de elaboração deste instrumento de planeamento e gestão na área de recursos humanos, para a generalidade dos serviços públicos, incluindo os Institutos Públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que no termo de cada ano civil tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

O presente Balanço Social reflete a situação dos recursos humanos da DGRM à data de 31 de Dezembro de 2018, com a respetiva análise detalhada de todos os dados constantes nos respetivos mapas obrigatórios, incluindo alguns indicadores taxas, quadros e gráficos, construídos de acordo com a lei vigente e com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa.

Como ferramenta de gestão e instrumento privilegiado de informação de recursos humanos, imprescindível no planeamento estratégico dos recursos humanos, proporciona uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à sua gestão, permitindo ainda perspetivar medidas evolutivas a adotar, que contribuam para o aumento da eficiência e eficácia do serviço, traduzindo-se na melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados.

II. Identificação da Direção-Geral

Designação: Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos

Contactos:

Morada Sede: Avenida Brasília
1449 - 030 Lisboa

Coordenadas GPS: 38.721998, -9.149927,

Telefone: 21 3035700

Fax: 21 3035702

E-mail: dgrm@dgrm.mm.gov.pt

Website: <https://www.dgrm.mm.gov.pt/>

N.º de Pessoa Coletiva: 600084973

Missão

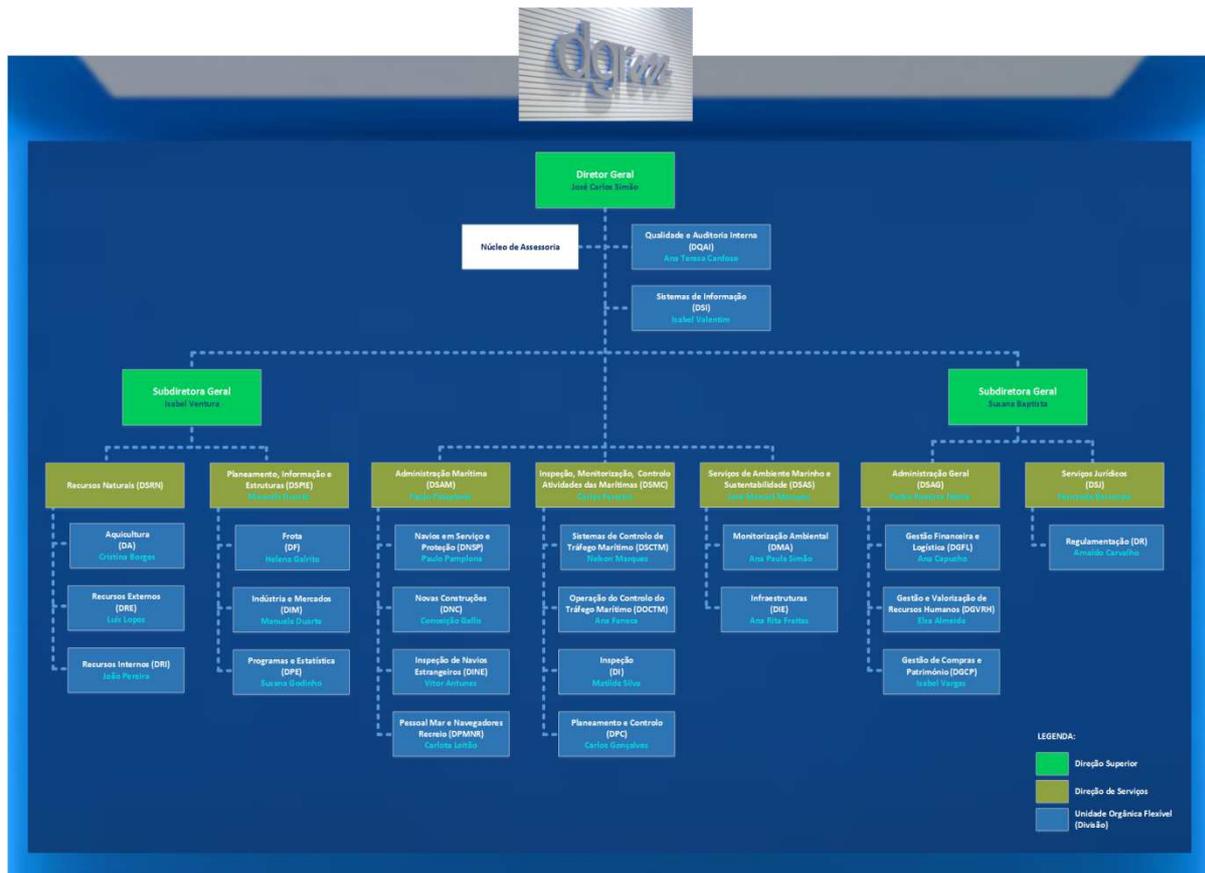
A DGRM é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, que se rege por princípios de responsabilidade, transparência, equidade e qualidade. Prossegue atribuições na área governativa do Mar, sob superintendência e tutela da respetiva ministra.

A DGRM tem por missão o desenvolvimento da segurança e dos serviços marítimos, incluindo o sector marítimo-portuário, a execução das políticas de pesca, da aquicultura, da indústria transformadora e atividades conexas, a preservação e conhecimento dos recursos marinhos, bem como garantir a regulamentação e o controlo das atividades desenvolvidas nestes âmbitos.

Visão

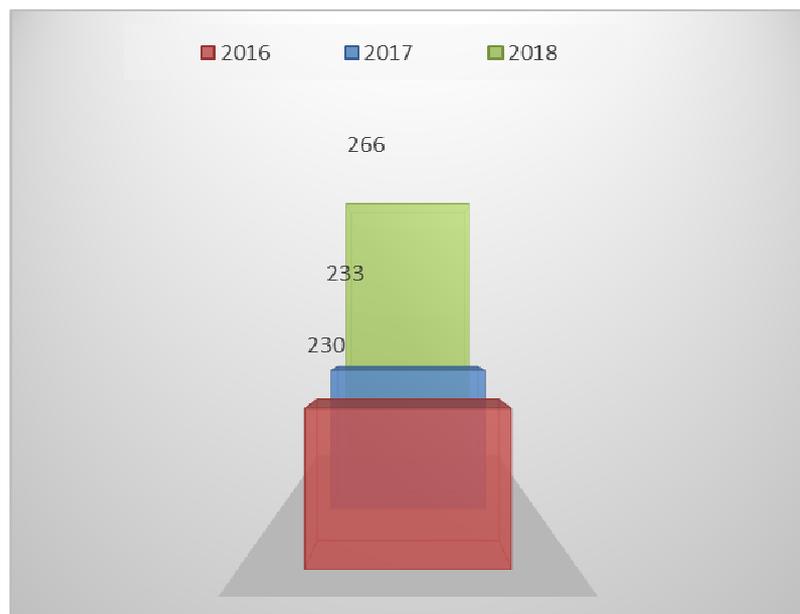
Ser uma referência na transformação digital da administração e no serviço ao cliente.

III. Organograma em 31 de Dezembro de 2018



IV. Caracterização dos Recursos Humanos

Na DGRM, em 31 de dezembro de 2018, encontravam-se em exercício de funções 266 trabalhadores, dos quais 216 com relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 20 em nomeação definitiva e 30 em comissão de serviço.

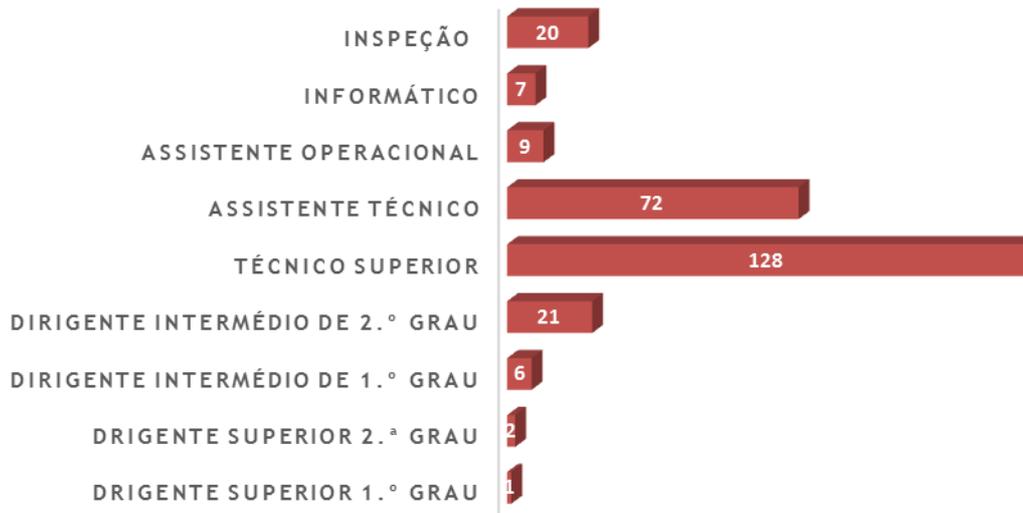


- Variação do n.º de trabalhadores nos últimos 3 anos

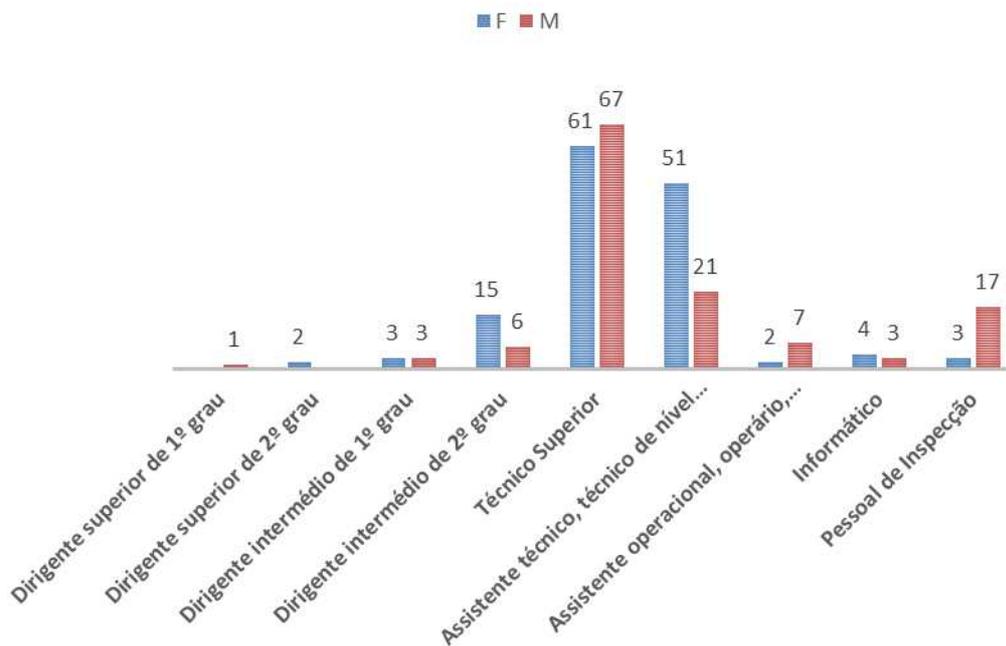
i. Cargos e Carreiras

A 31 de Dezembro de 2018, existiam 32 cargos de dirigentes na DGRM. Desses cargos, 2 encontravam-se vagos: o de Diretor(a) de Serviços de Recursos Naturais e o de Chefe de Divisão de Indústria e Mercados.

À semelhança de anos anteriores é a carreira de Técnico Superior, com um peso de 48% no total, que tem a maior representatividade na DGRM o que indica um domínio do pessoal especializado a desempenhar funções.



- Distribuição do número de trabalhadores por cargo/carreira

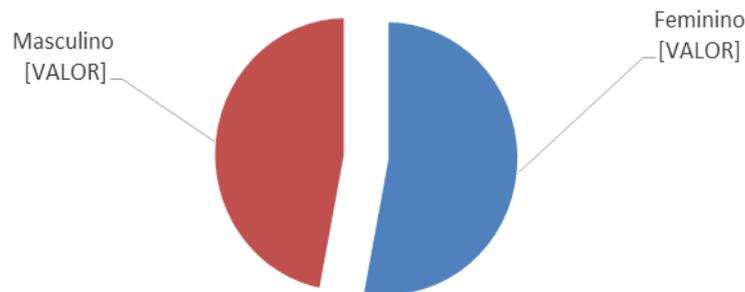


Distribuição do número de trabalhadores por cargo/carreira e género

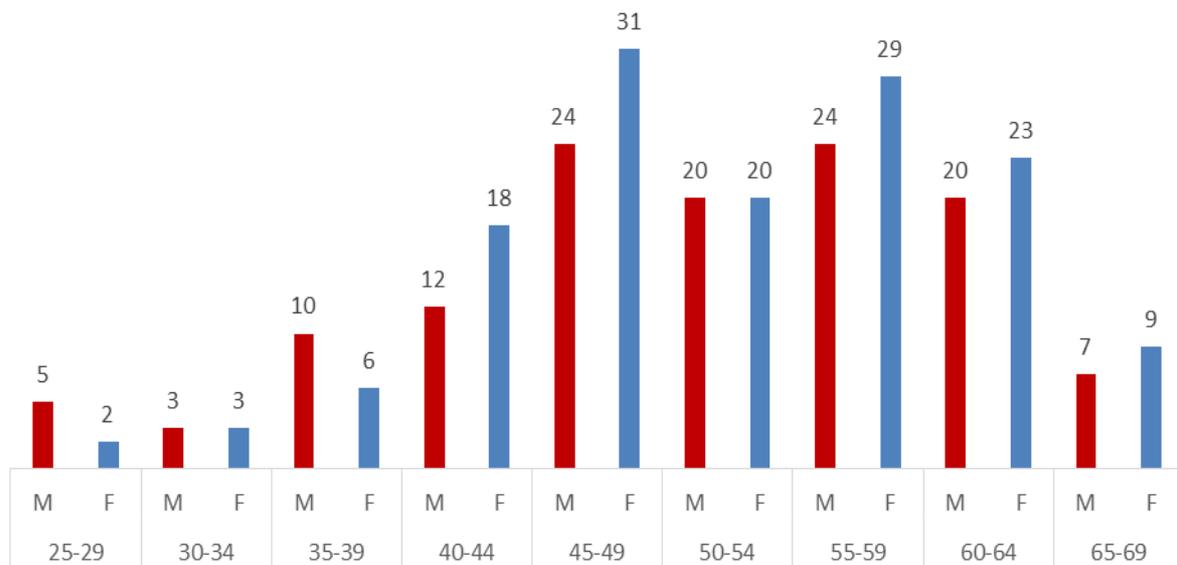
ii. Idade e Género

É na faixa etária entre os 45-49 anos que se encontra a maioria dos trabalhadores (21%), seguida da faixa etária entre os 55-59 anos que representa 19% dos trabalhadores. O nível médio etário dos trabalhadores da DGRM é de 51 anos.

Do total dos trabalhadores da DGRM a 31 de dezembro de 2018, 141 são do sexo feminino e 125 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 53%.



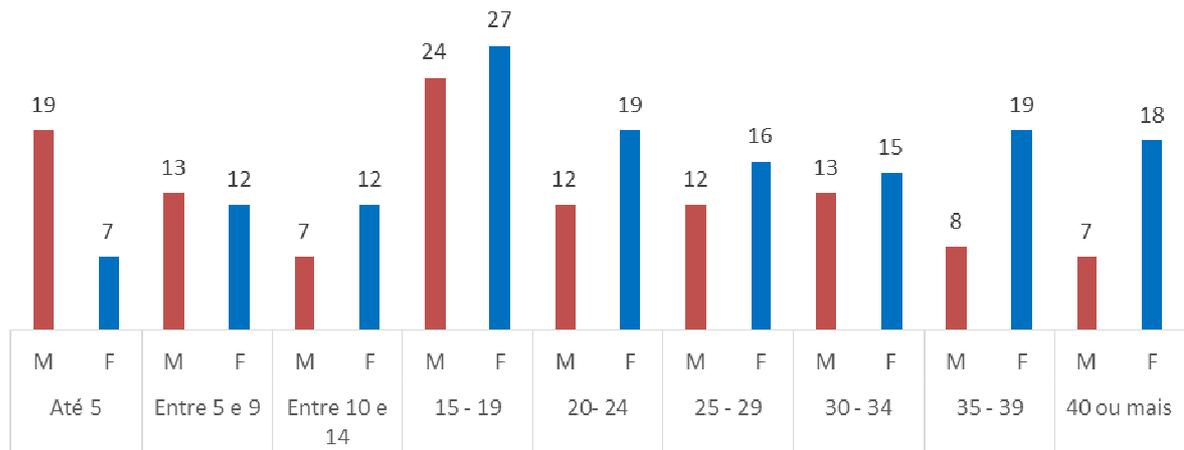
- Distribuição do número de trabalhadores por género



Distribuição do número de trabalhadores por escalão etário e género

iii. Antiguidade

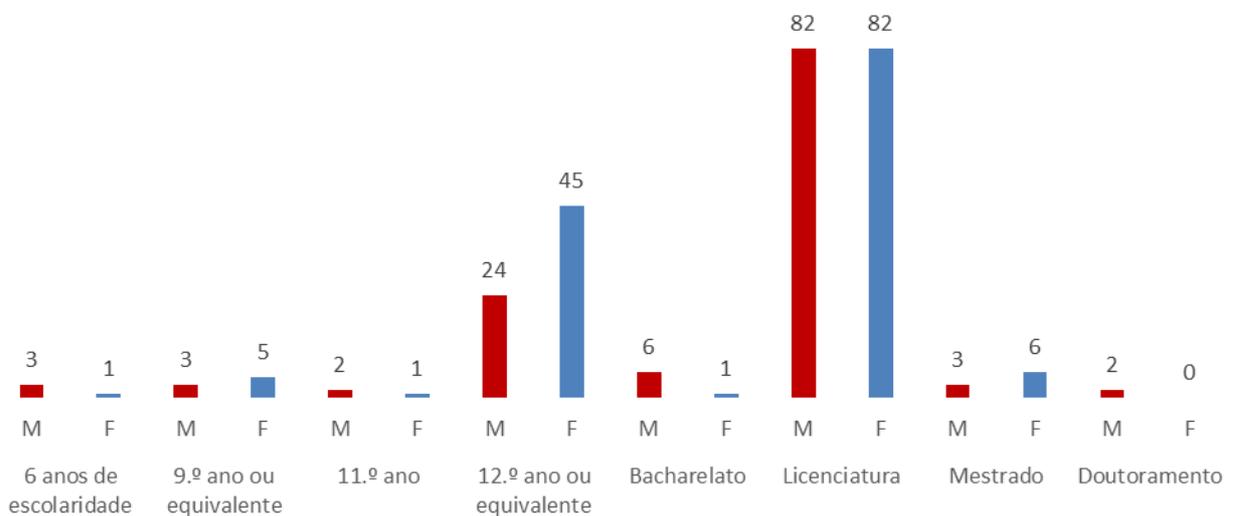
É no intervalo entre os 15-19 anos de serviço que se encontra o maior número de trabalhadores da DGRM, 51 trabalhadores, seguido dos intervalos entre os 20-24 anos, nível médio de antiguidade é de 16 anos. Decorrente dos procedimentos concursais externos concluídos no ano de 2018, houve um decréscimo significativo no nível médio de antiguidade.



- Distribuição do número de trabalhadores por nível de antiguidade e género

iv. Habilitações

Na DGRM a 31 de dezembro de 2018, a habilitação literária com maior expressão era a licenciatura (164), o que representava 62% do total de trabalhadores, seguida do 12º ano de escolaridade (69), mestrado (9) e ainda 2 trabalhadores detentores de doutoramento.

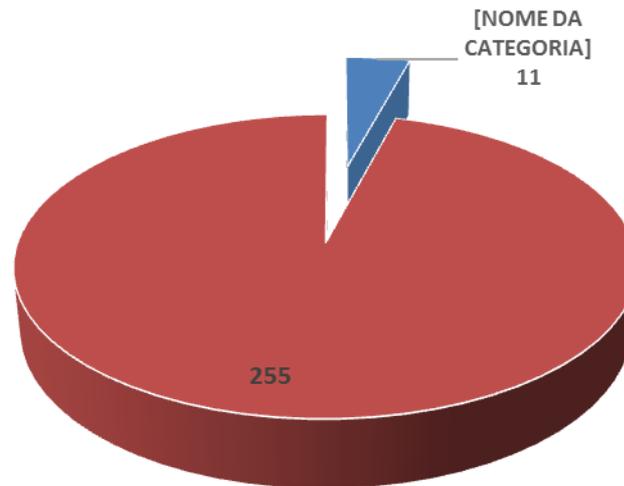


- Distribuição do número de trabalhadores por nível de escolaridade e género

v. Trabalhadores Portadores de Deficiência

No ano de 2018, a percentagem de trabalhadores portadores de deficiência na DGRM era de 4%, 11 trabalhadores, 4 trabalhadores do sexo masculino e 7 trabalhadores do sexo feminino. O grau

de deficiêcia é variável e os trabalhadores beneficiam, de acordo com o respetivo grau, de redução no IRS.



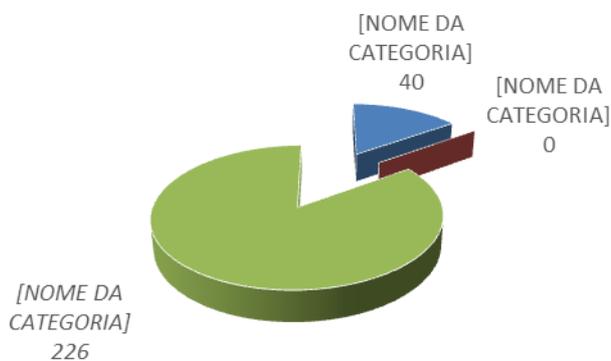
- Número de trabalhadores portadores de deficiêcia

vi. Relações Profissionais e Disciplina

Relações Profissionais

A percentagem de trabalhadores da DGRM, sindicalizados é de 15%.

Não existe Comissão de Trabalhadores na DGRM.



- Número de trabalhadores sindicalizados

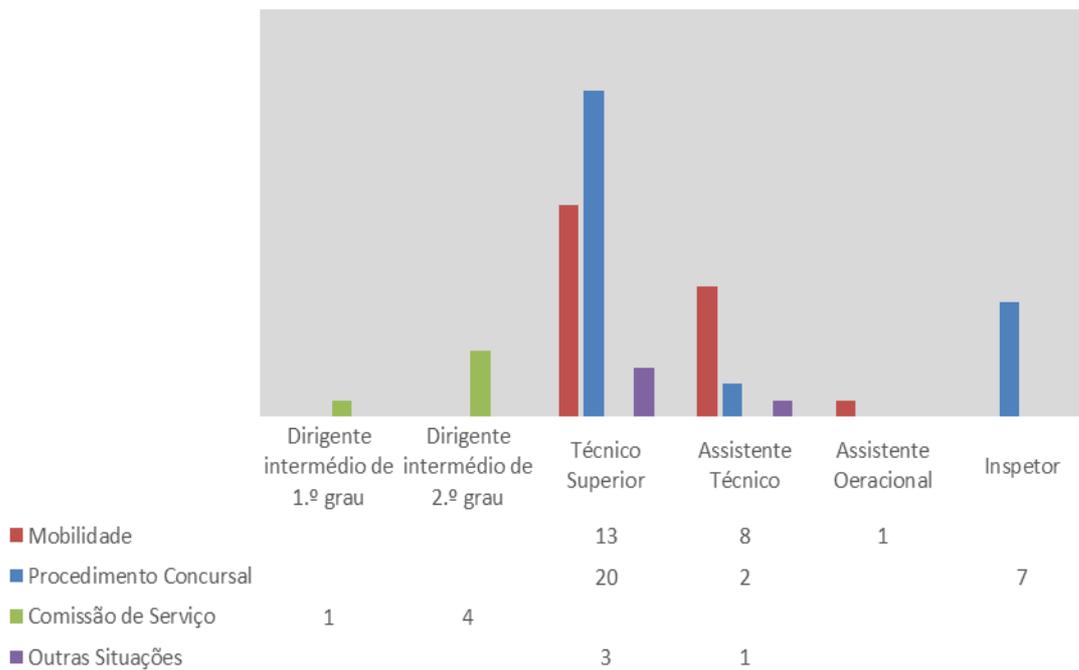
Disciplina

Não foi instaurado nem está a decorrer qualquer processo disciplinar.

V. Movimentos de Pessoal

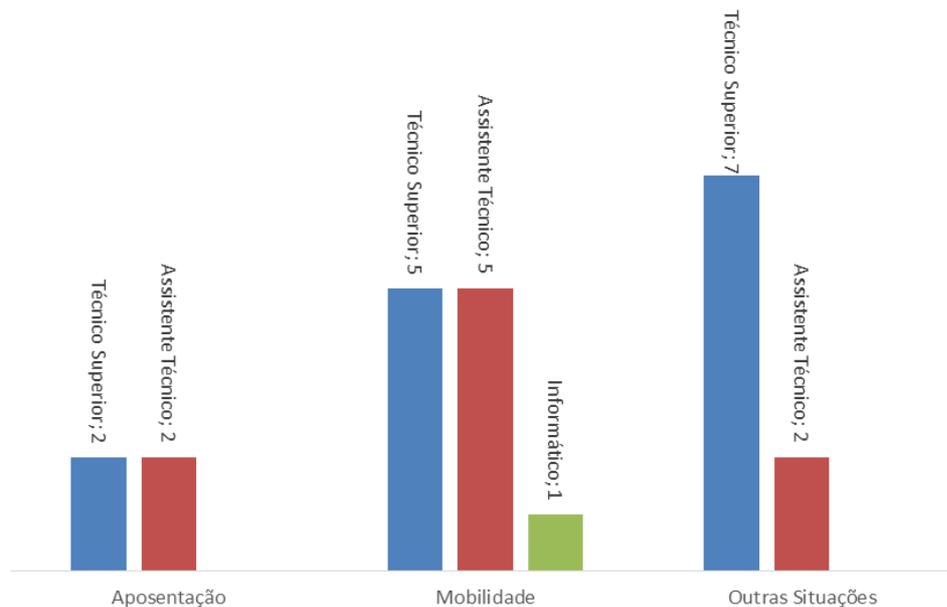
Admissão/Saídas

No ano de 2018 verificou-se a admissão/regresso de 60 trabalhadores, 1 Dirigente intermédico de 1.º Grau, 3 Dirigentes Intermédios de 2.º Grau, 36 Técnicos Superiores, 11 Assistentes técnicos, 1 Assistente Operacional e 7 Inspetores, representando 23% do total de efetivos.



Número de trabalhadores admitidos/regressados

Registou-se a saída de 24 trabalhadores, 14 Técnicos Superiores, 9 Assistentes Técnicos e 1 informático representando 9% do total de efetivos.



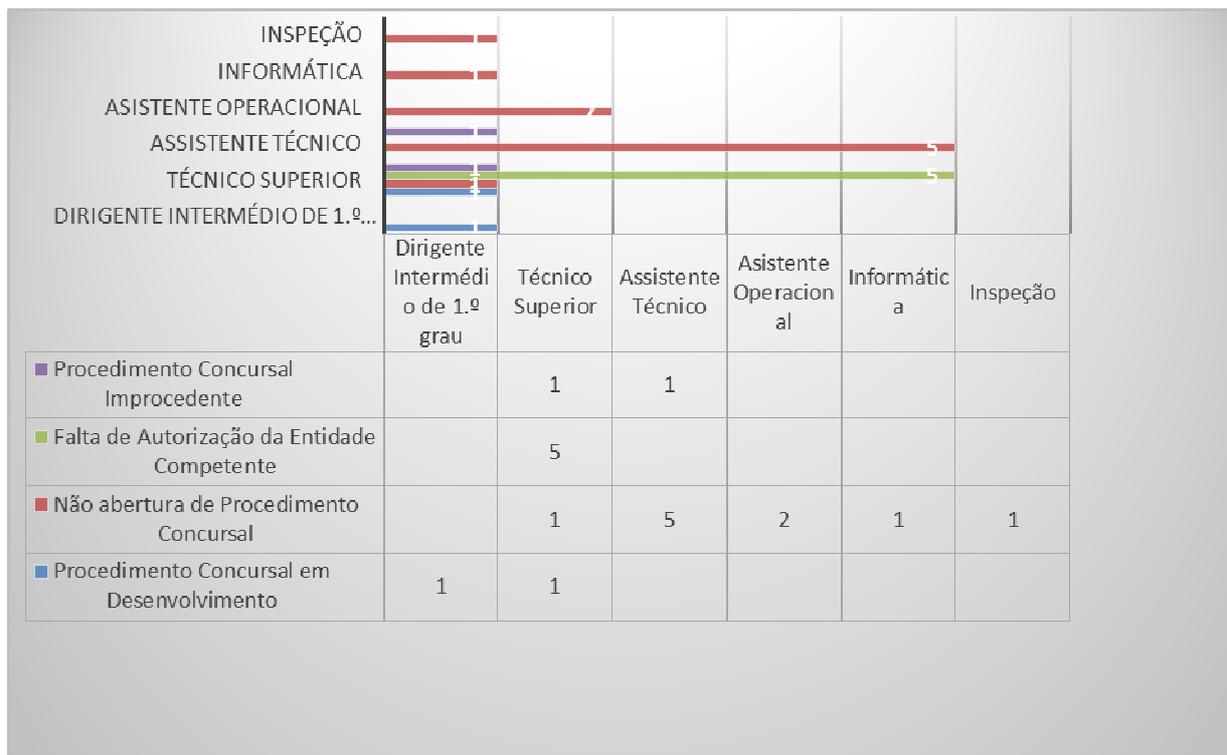
- Saídas de trabalhadores por motivo

A entrada de trabalhadores na DGRM foi superior à saída o que se deveu, sobretudo, aos procedimentos concursais para técnico superior e inspetor; o motivo de saída dos trabalhadores da DGRM foi a mobilidade.

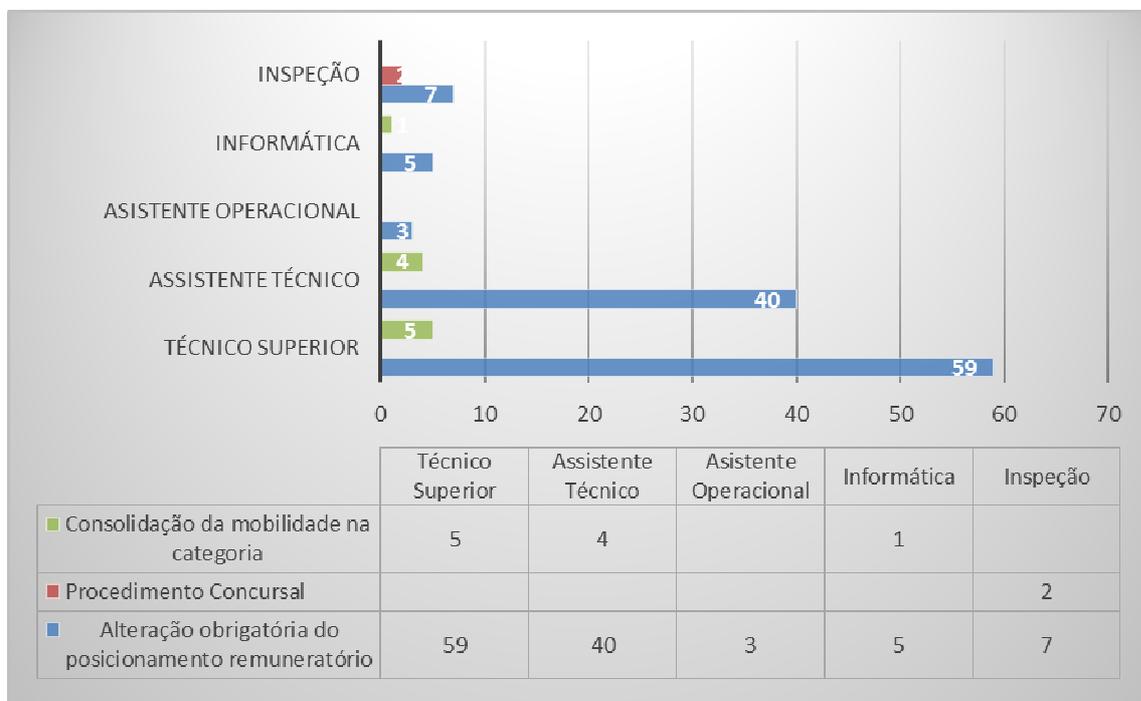
O motivo “*outras situações*” refere-se aos trabalhadores que cessaram a mobilidade interna e regressaram à DGRM, ingressaram através de requalificação profissional e cessaram a comissão de serviço.

Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 31 de dezembro de 2018, os postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da DGRM eram no total 19, dos quais 8 da carreira de técnico superior, 5 da carreira de assistente técnico, 2 na carreira de assistente operacional, 1 na carreira de inspetor superior, 1 na carreira de informática e 1 dirigente intermédio de 1.º grau; os motivos principais da não ocupação dos postos de trabalho, são a falta de autorização da entidade competente e a não abertura de procedimento concursal.



Mudanças de situação



No ano de 2018, verificaram-se 126 mudanças de situação dos trabalhadores, designadamente 114 no que diz respeito às valorizações remuneratórias, 10 consolidações de mobilidade na categoria

e 2 situaes por procedimento concursal referente aos trabalhadores do mapa de pessoal da DGRM.

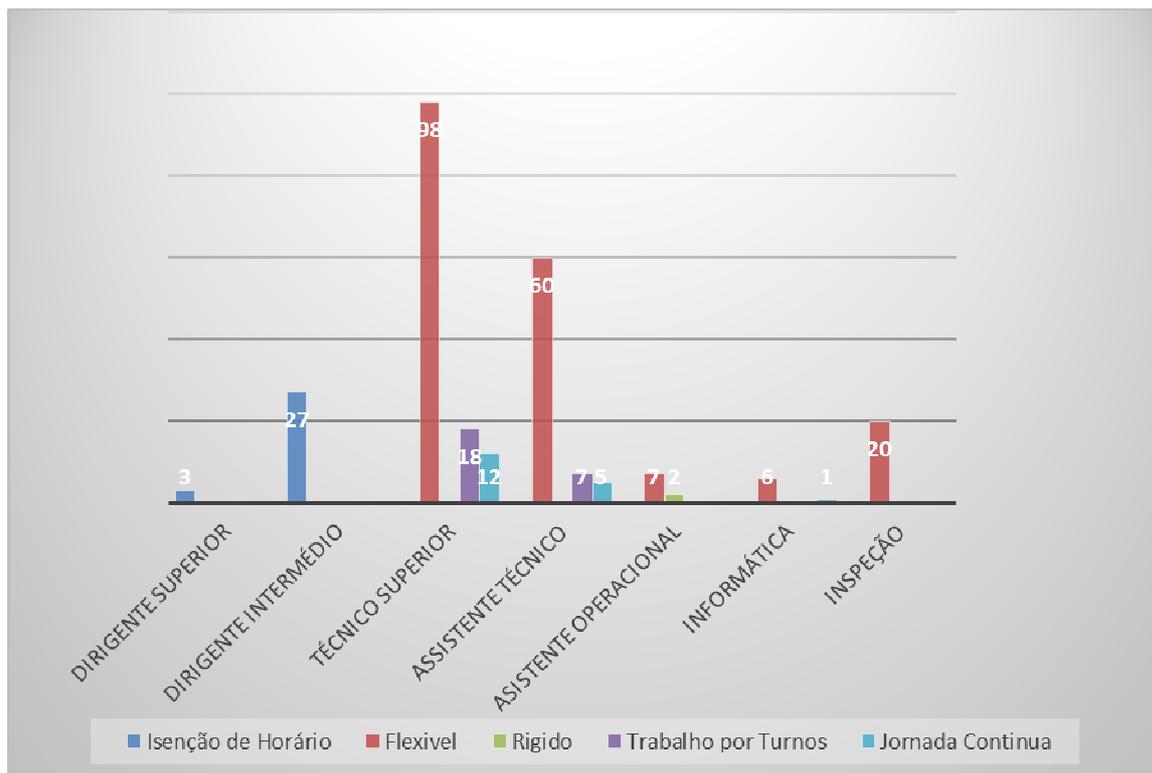
VI. Funcionamento Organizacional

Horrios de trabalho e perodo normal de trabalho

O horrio de trabalho praticado pela generalidade dos trabalhadores da DGRM (72%)   o flexível, com plataformas fixas das 10h00-12h30 e das 14h30-16h30.

O tempo completo de 35 horas semanais corresponde ao perodo de trabalho praticado pelos trabalhadores da DGRM.

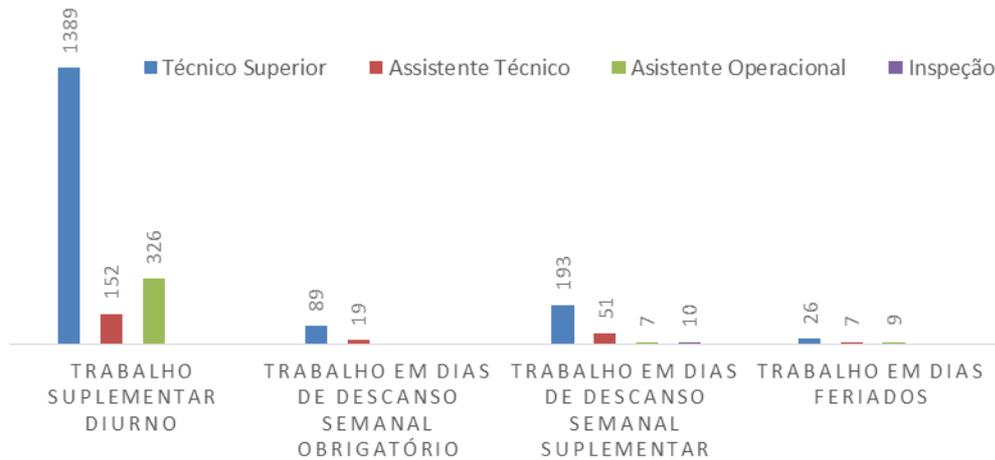
A 31 de dezembro de 2018, existiam 17 trabalhadores em regime de jornada continua e 25 trabalhadores em regime de turnos.



- Distribuic o dos trabalhadores por modalidade de horrio de trabalho

Trabalho suplementar

Ao longo do ano de 2018 foi prestado um total de 2280 horas de trabalho suplementar, distribuido por trabalho suplementar diurno, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e trabalho em dias de descanso semanal complementar.



- Distribuição das horas de trabalho suplementar por modalidade de prestação de trabalho

Assiduidade

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2018 foi de 2637 dias, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 4%. Os valores com mais expressão são os de ausências por doença que representam 58% do total de faltas ao trabalho.

- Distribuição dos dias de ausência ao trabalho por motivo de ausência

	Casamento	Proteção na Parentalidade	Falecimento de familiar	Doença	Por acidente em serviço ou doença profissional	Assistência a familiares	Trabalhador estudante	Por conta do período de férias	Greve	Outros
DIRIGENTE SUPERIOR DE 1º GRAU										
DIRIGENTE SUPERIOR DE 2º GRAU								19		
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 1º GRAU				15				22		
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU				69				43		
TÉCNICO SUPERIOR	25	54	22	611	75	40	2	275	2	9
ASSISTENTE TÉCNICO		39	6	395	89		1	213	2	14
ASSISTENTE OPERACIONAL				55		15		16	1	21
INFORMÁTICO				2	10			11		
PESSOAL DE INSPEÇÃO			5	378		20		61		

VII. Encargos com o Pessoal

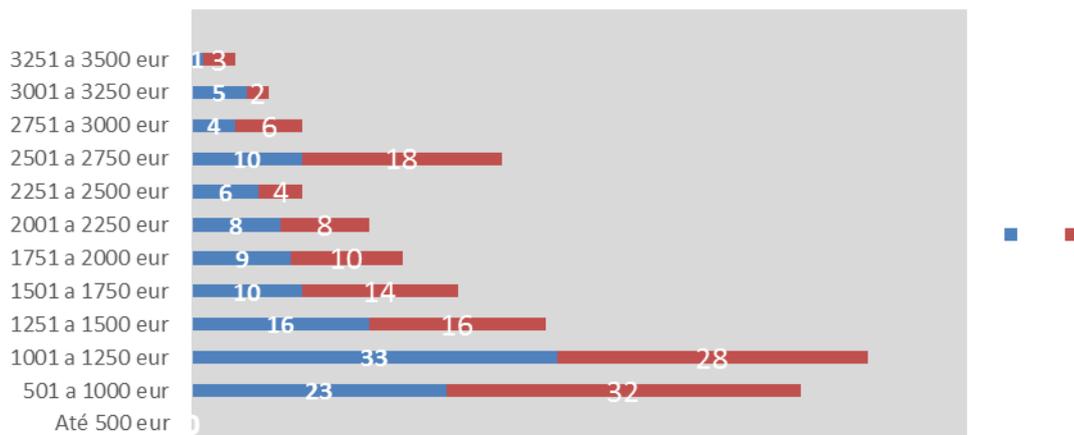
Estrutura remuneratória

Em 2018 as remunerações máximas e mínimas mensais auferidas na DGRM foram as seguintes:

Remuneração €	Género Masculino	Género Feminino
Mínima	600,00 €	609,00 €
Máxima	3 811,80 €	3 287,10 €

- Valor da remuneração máxima/mínima

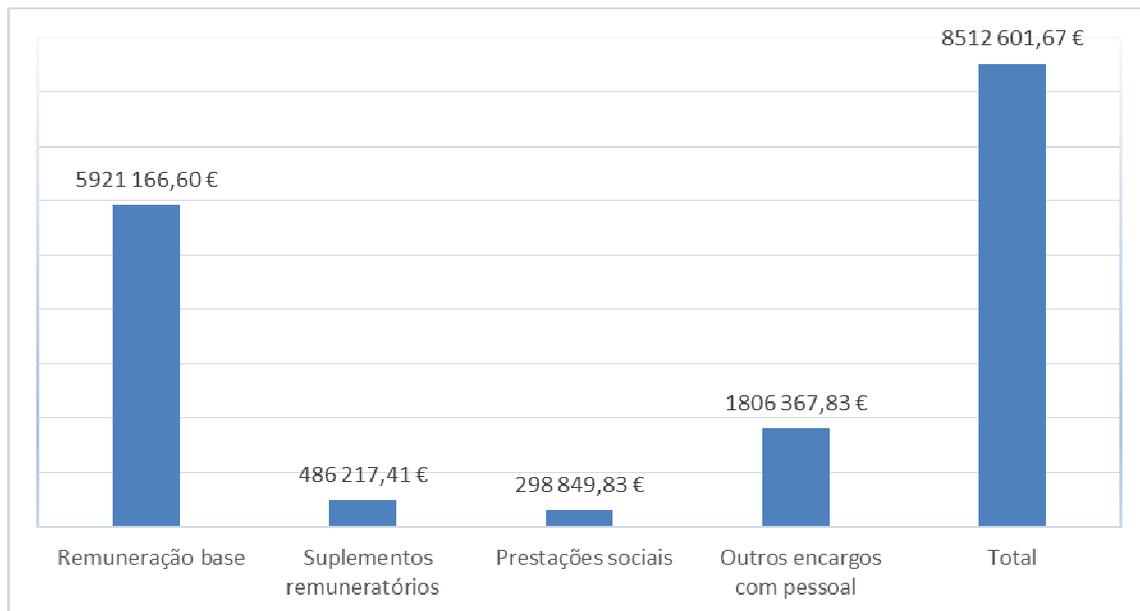
Considerando os valores ilíquidos das remunerações mensais base, verifica-se que o escalão remuneratório [1001-1250] euros é o mais representativo com uma percentagem de 18,87% dos trabalhadores do DGRM.



- Distribuição do escalão remuneratório por género

Total de encargos

No ano de 2018 registou-se um acréscimo no valor total dos encargos com pessoal pago pela DGRM, o que se justifica, em parte, pela aplicação do art.º 18 da Lei do Orçamento de Estado para 2018, e pelo aumento do número de trabalhadores. A despesa total paga com pessoal ascendeu a € 8 512 601,67, o que corresponde a um aumento de 8% das despesas com pessoal em relação a 2017.



- Total de encargos com o pessoal

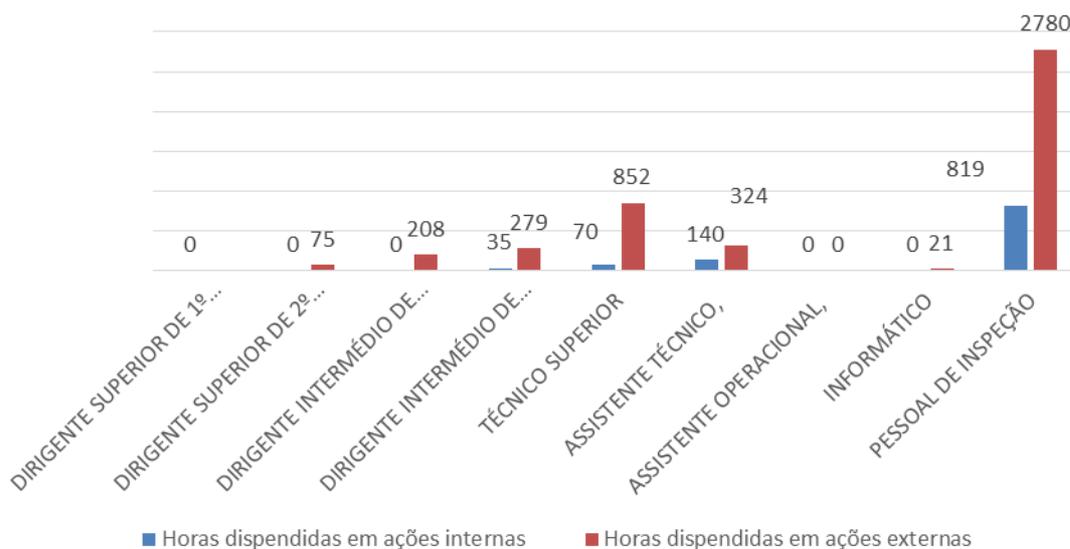
Sendo que a maior percentagem de despesa com pessoal, centra-se nas remunera33es base - 70%.

A rubrica "outros encargos com pessoal" inclui as indemniza33es por f3rias n3o gozadas, encargos da entidade patronal com a CGA e Seguran3a Social e representou 21% do total das despesas.

VIII. Forma33o Profissional

A33es realizadas

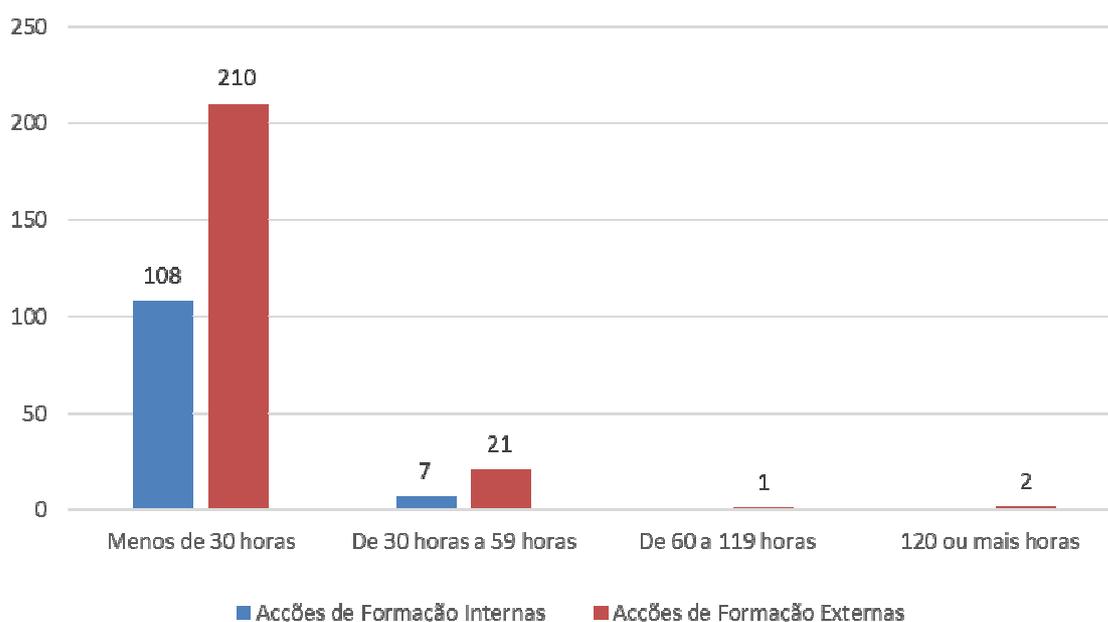
As a33es de forma33o realizadas e frequentadas pelos trabalhadores da DGRM em 2018 abrangeram 71 trabalhadores, registando-se um total de 5603 horas de forma33o.



Horas dispendidas em ações de formação profissional por tipo

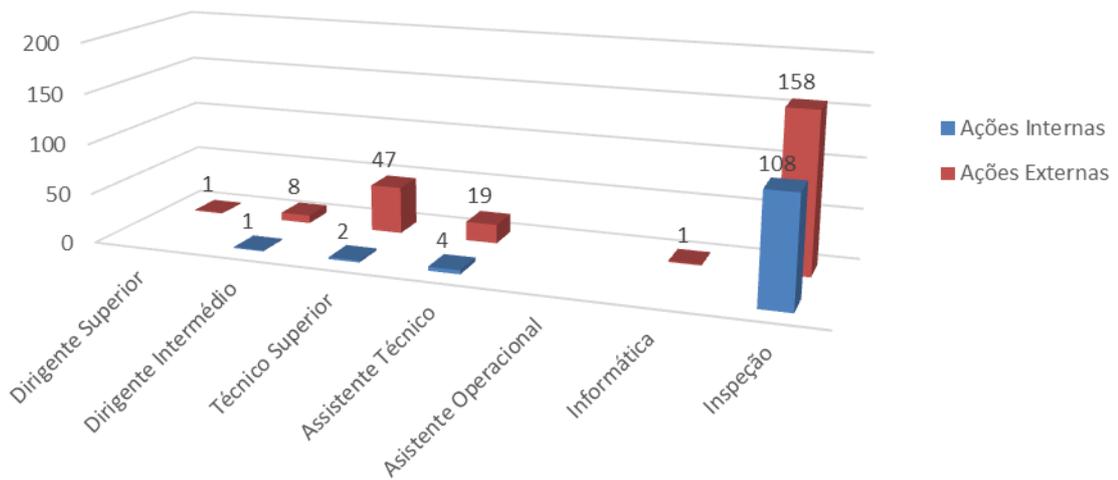
A formação profissional incidu em várias áreas temáticas, desde as áreas transversais de recursos humanos, contratação pública e jurídica; áreas técnicas da Administração Marítima, recursos naturais e inspeção das pescas que constitui a maior área do total das horas dispendidas em formação: 64% da formação. |

Realizaram-se 349 participações em ações de formação profissional, sendo as ações de formação de duração inferior a 30 horas as mais representativas.



Acções de formação profissional por tipo, segundo a duração

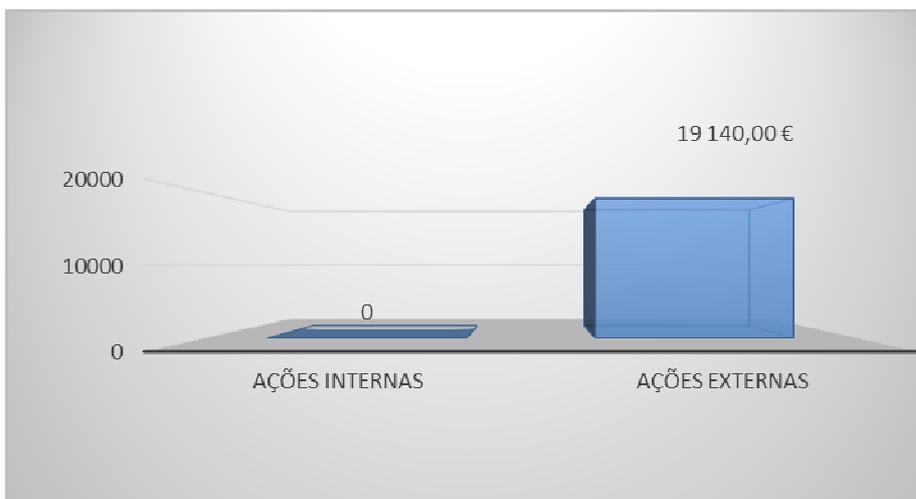
No ano de 2018 os trabalhadores da carreira de inspeção tiveram o maior nmero de participaes em aes de formao, representando 62,32% do total de participaes, seguido dos trabalhadores da carreira de tcnico superior.



- Distribuição por participações em ações de formação por grupo/cargo/carreira segundo o tipo de ação

Despesas

Os custos totais com a formação em 2018 foram de € 19 140,00€.



Total de encargos com formação profissional

IX. Indicadores de Gest3o e Evolu3o

INDICADORES DE GEST3O/RECURSOS HUMANOS	2018	2017	2016
Taxa de recursos humanos com rela3o jur3dica de emprego p3blico (CT em fun3es p3blicas por tempo indeterminado / total de recursos humanos a 31 de dez. 2018 x 100)	89%	79%	82%
Taxa de enquadramento (n3 de dirigentes / n3 trabalhadores a 31 dez. 2018 x 100)	13%	12%	15%
Taxa de enquadramento feminino (n3 de dirigentes do sexo feminino / n3 trabalhadores a 31 dez. 2018 x 100)	8%	7%	7%
N3vel et3rio m3dio (total das idades / n3 trabalhadores a 31 dez. 2018)	51	52	51
N3vel m3dio de antiguidade (total da antiguidade / n3 trabalhadores a 31 dez. 2012)	16	23	24
Taxa de envelhecimento (total trabalhadores idade ≥ 55 anos / n3 trabalhadores a 31 dez. 2018 x 100)	40%	44%	40%
Taxa de feminiza3o (trabalhadores do sexo feminino / n3 trabalhadores a 31 dez. 2018 x 100)	53%	54%	55%
Taxa de tecnicidade (t3cnico superior + inform3tico / n3 trabalhadores a 31 dez. 2018 x 100)	51,%	42%	46%
Taxa de forma3o superior (mestrado + licenciatura + bacharelato / n3 trabalhadores a 31 de dez. 2018 x 100)	68%	65%	63%
Taxa de habilita3o b3sica (total habilita3es ≤93 ano / n3 trabalhadores a 31 de dez. 2018 x 100)	5%	4%	4%
Taxa de trabalhadores portadores de defici3ncia (n3 trabalhadores portadores de defici3ncia / n3 trabalhadores a 31 dez. 2018 x 100)	4%	3%	3%
Taxa de admiss3es e regressos (n3 de admiss3es e regressos em 2018 com rela3o jur3dica de emprego / n3 trabalhadores a 31 dez. 2018 x 100)	24%	13%	8%
Taxa de sa3das (n3 de sa3das em 2018 / n3 de trabalhadores a 31 dez. 2018 x 100)	9%	3%	6%
Taxa de absentismo (1) (n3 de aus3ncias (para efeitos de absentismo) / n3 anual de dias trabalh3veis x n3 de trabalhadores com rela3o jur3dica de emprego p3blico a 31 dez. 2018 x 100)	4%	6%	11%

Taxa de trabalhadores sindicalizados (total dos trabalhadores sindicalizados / n° trabalhadores a 31 dez. 2018 x 100)	15%	20%	23%

(1) - N° anual de dias trabalháveis em 2018 - 251 dias trabalháveis - 22 dias férias = 226 dias de trabalho

INDICADORES DE GESTÃO/ENCARGOS COM O PESSOAL	2018	2017	2016
% Remuneração base face aos encargos com pessoal (total de remuneração base / encargos com pessoal x 100)	70%	69%	69%
Média da remuneração base anual (€) (total de remuneração base / média do n° de trabalhadores com relação jurídica de emprego público)	1.643€	1.685€	1.635€
Custo médio anual por trabalhador (€) (encargos com pessoal / média do total de recursos humanos durante o ano)	5.181€	4.612€	4643€
% Custo trabalho suplementar face aos encargos com pessoal (custo com trabalho extraordinário + custo com trabalho normal noturno + custo com trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados / encargos com pessoal x 100)	0,34%	0,38%	0,65%

INDICADORES DE GESTÃO/FORMAÇÃO	2018	2017	2016
Taxa de participação em ações de formação (n° de participantes / n° de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100)	27%	35%	37%
Taxa de participações em ações de formação internas (n° de participações em ações internas / n° de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100)	43%	20%	13%
Taxa de participações em ações de formação externas (n° de participações em ações externas / n° de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100)	87%	27%	57%
Taxa de investimento (total de custos com formação profissional / encargos com pessoal x 100)	0,2%	0,2%	0,1%

X. Considerações Finais

Neste ano de 2018, dá-se uma alteração muito significativa para a DGRM, com um aumento expressivo do número de recursos humanos, em particular o aumento de técnicos superiores e inspetores decorrentes dos procedimentos concursais.

O grau de tecnicidade da DGRM aumentou, assim como a taxa de formaço superior, decorrente da contrataço de trabalhadores com habilitaço superior para a área do VTS e para a Inspeço das pescas.

Verifica-se que a antiguidade média dos trabalhadores da DGRM baixou, decorrente dos procedimentos concursais externos finalizados no ano de 2018.

Como referido anteriormente, no ano de 2018 há uma grande taxa de rotaço com entrada de 60 novos trabalhadores e a saída de 24; o custo/benefício em termos de produtividade da rotaço de pessoal não está contabilizado neste balanço social.

Há uma reduço efetiva na percentagem do número de trabalhadores sindicalizados, face ao total dos trabalhadores da DGRM, a taxa de trabalhadores sindicalizados é de 15%; de referir que este número se refere unicamente aos trabalhadores que declaram a sua inscriço e solicitam o pagamento de quotas através de desconto no vencimento.

Decorrente da aplicaço da LOE para o ano de 2018, verificou-se um número elevado de alteraço de posicionamento remuneratório respetivamente 114, contribuindo em conjunto com o aumento dos trabalhadores para o aumento da despesa em 8% das despesas com pessoal.

Verifica-se que o número de trabalhadores que frequentou aço de formaço é baixa cifrando-se abaixo dos 50%, contudo há um grande aumento de participaço no ano de 2018 (349), em relaço ao ano de 2017 (111). Esta situaço deve-se ao facto de no ano de 2018, os trabalhadores da carreira de inspeço terem tido um grande volume de participaço em aço de formaço, representando 62% do total de participaço.

Em conclusáo a estratégia de recursos humanos que tem vindo a ser prosseguida pela DGRM assenta na necessidade de novos recrutamentos, no aumento do seu grau de tecnicidade e na retenço dos atuais trabalhadores concedendo-lhes melhores condiço de trabalho e investindo na sua formaço profissional.