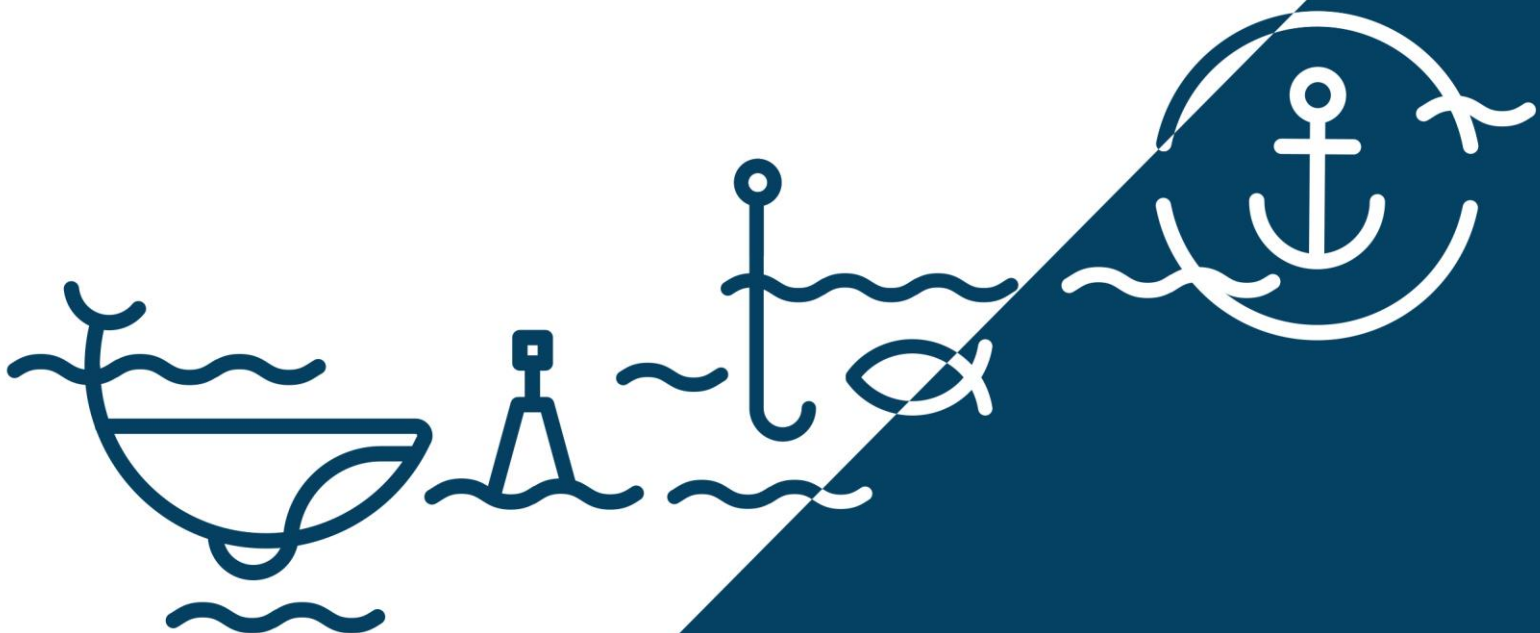




Balanço Social 2021

31-03-2022



ÍNDICE

| | |
|---|----|
| I. Identificação da Direção | 3 |
| II. Organograma..... | 4 |
| III. Caracterização dos Recursos Humanos | 5 |
| i. Cargos e Carreiras | 6 |
| ii. Idade e Género..... | 6 |
| iii. Antiguidade..... | 7 |
| iv. Habilitações..... | 8 |
| v. Trabalhadores Portadores de Deficiência | 8 |
| vi. Relações Profissionais e Disciplina | 9 |
| 2.1.1. Relações Profissionais..... | 9 |
| 2.1.2. Disciplina..... | 9 |
| IV. Movimentos de Pessoal..... | 9 |
| 2.1.3. Admissões/Saídas | 9 |
| 2.1.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados..... | 10 |
| 2.1.5. Mudanças de situação..... | 10 |
| 2.1.6. Horários de trabalho e período normal de trabalho..... | 11 |
| 2.1.7. Trabalho extraordinário..... | 12 |
| 2.1.8. Assiduidade..... | 13 |
| V. Encargos com o Pessoal..... | 13 |
| 2.1.9. Estrutura remuneratória | 13 |
| 2.1.10. Total de encargos..... | 15 |
| VI. Formação Profissional | 16 |
| 2.1.11. Ações realizadas | 16 |
| 2.1.12. Despesas | 17 |
| VII. Indicadores de Gestão e Evolução..... | 18 |
| VIII. Considerações Finais | 20 |

Nota Introdutória

O Balço 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 Balço Social reflete a situação dos recursos humanos da DGRM à data de 31 de dezembro de 2021, 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 de toda a Instituição, o Balço Social proporciona uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos, a fim de alcançar um serviço de excelência.

I. Identificação da Direção

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/>

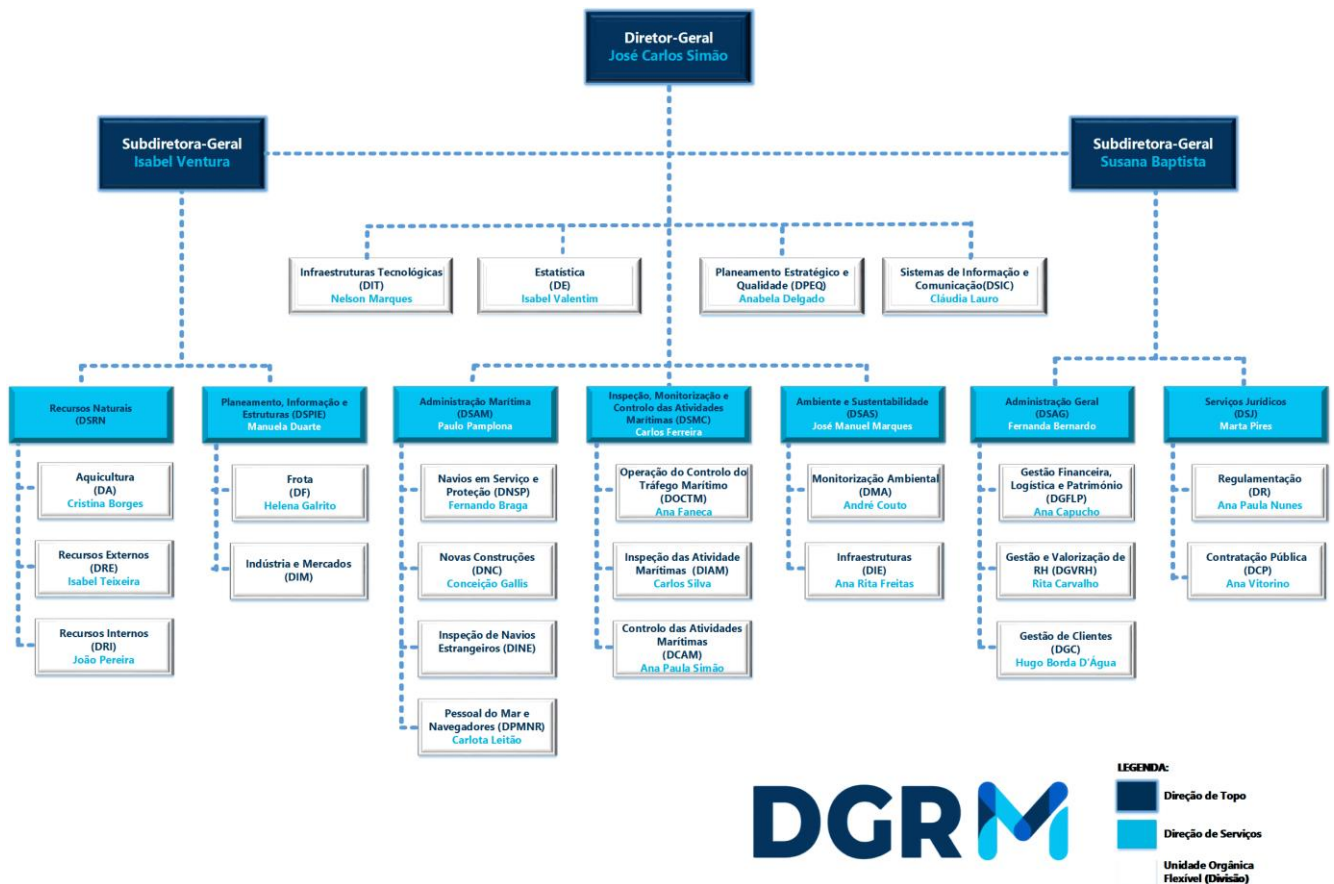
N.º de Pessoa Coletiva: 600084973

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 da área governativa do Mar (MAR), sob superintendência e tutela do respetivo ministro.

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.

II. Organograma



III. Caracterização dos Recursos Humanos

Na DGRM, em 31 de dezembro de 2021, encontravam-se em exercício de funções 268 trabalhadores, dos quais 201 com relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 38 em nomeação definitiva e 29 em comissão de serviço.

Como se retira do quadro infra, até 2020 verificou-se uma tendência crescente do número de trabalhadores em exercício de funções, com uma taxa de crescimento de 35% entre 2013 e 2020.

Contudo no ano de 2021, verificou-se uma inversão com um decréscimo de 5 trabalhadores face a 2020.

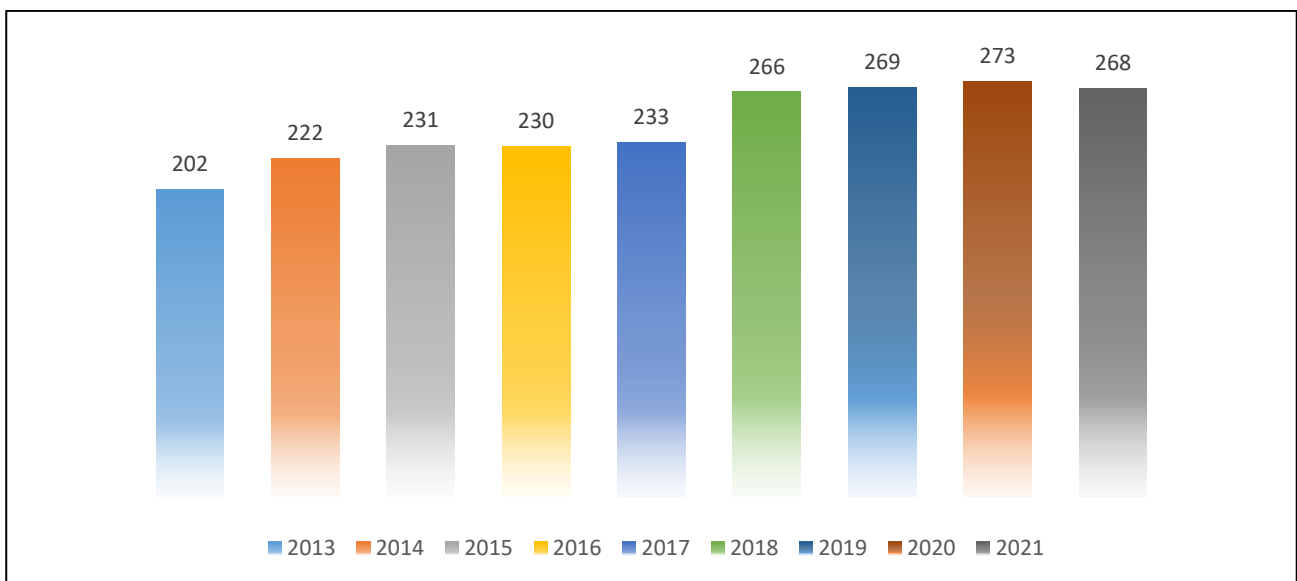


Gráfico 1 - Evolução do número de trabalhadores 2013-2021

Do total dos trabalhadores da DGRM a 31 de dezembro de 2021, 146 são do género feminino e 122 do género masculino, o que representa uma taxa de feminização de 54%.

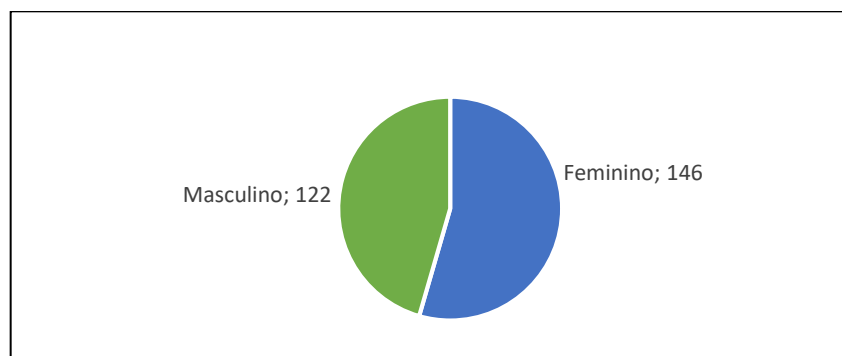


Gráfico 2 - Distribuição do número de trabalhadores por género

i. Cargos e Carreiras

À semelhança de anos anteriores, a carreira de Técnico Superior, com um peso de 41% no total, é a carreira com maior representatividade na DGRM, o que indica um domínio do pessoal especializado a desempenhar funções.

Observando o gráfico infra, constata-se a predominância de trabalhadoras do género feminino na maioria das carreiras, exceto nas carreiras de Assistente Operacional, de Informática e de Inspeção. De facto, nestas duas últimas carreiras verifica-se que há, respetivamente, apenas 45% e 18% de trabalhadoras do género feminino. Por outro lado, na carreira de assistente técnico apenas 28% dos trabalhadores são do género masculino.

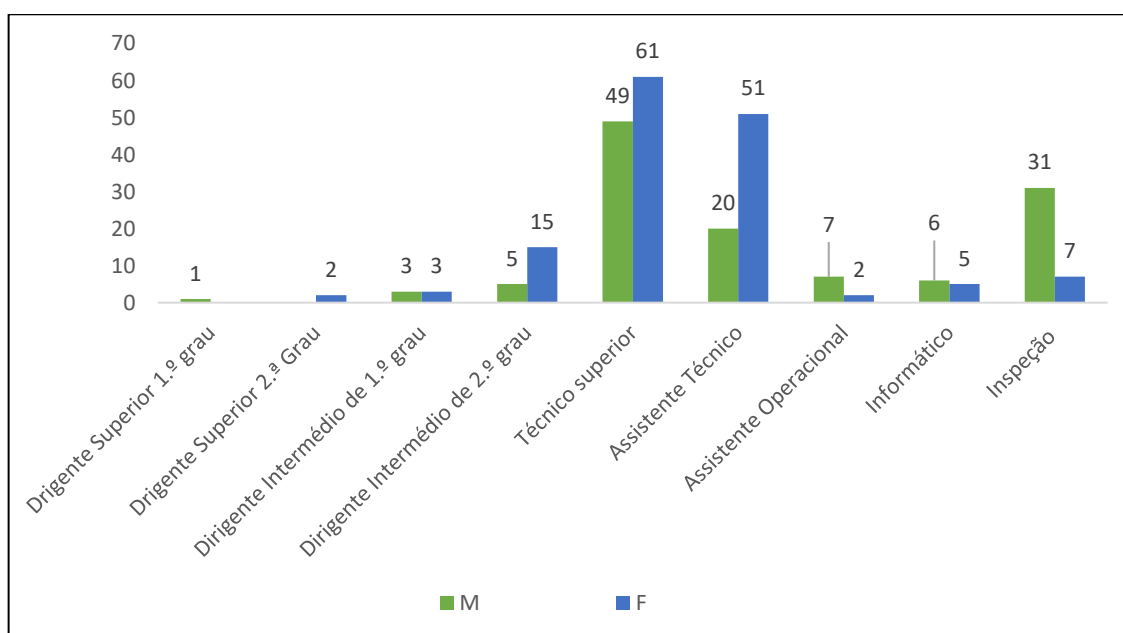


Gráfico 3 - Distribuição do número de trabalhadores por cargo/carreira e género

ii. Idade e Género

Analisando o gráfico relativo à distribuição de trabalhadores por escalão etário e por género, verifica-se que é na faixa etária entre os 45-49 anos que se encontra a maioria dos trabalhadores (18%), seguida da faixa etária entre os 55-59 anos, com 17% dos trabalhadores. No entanto, pode observar-se que o maior número de trabalhadores do género feminino se encontra na faixa etária dos 60-64, enquanto o maior número de trabalhadores do género masculino está na faixa etária dos 55-59.

O nível médio etário dos trabalhadores da DGRM é de 52 anos.

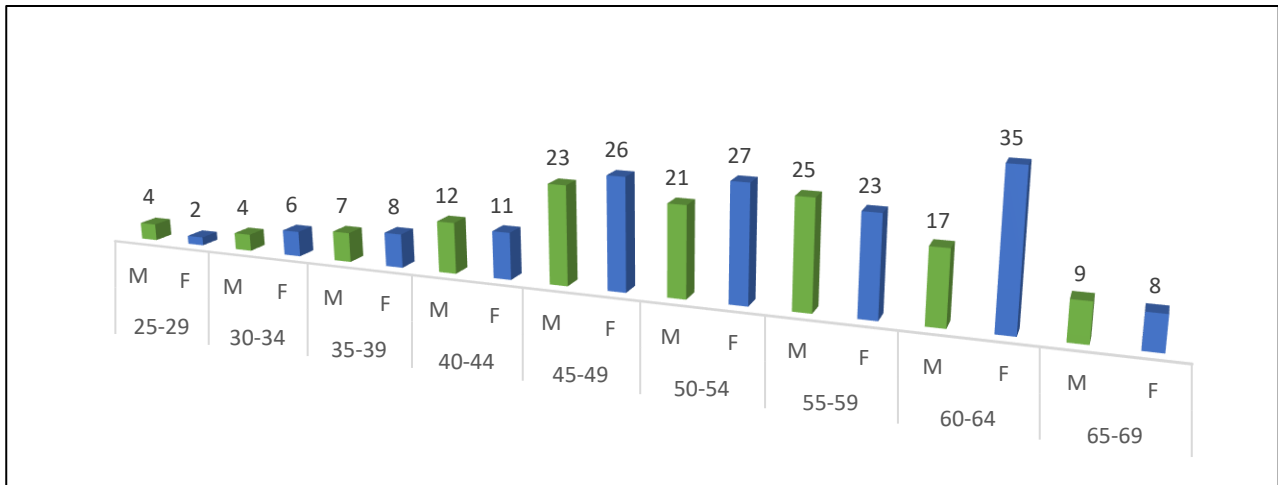


Gráfico 4 - Distribuição do número de trabalhadores por escalão etário e género

iii. Antiguidade

É no intervalo entre os 20-24 anos de serviço que se encontra o maior número de trabalhadores da DGRM, 41 trabalhadores, seguido dos intervalos entre os 15-19 anos, sendo o nível médio de antiguidade de 22 anos.

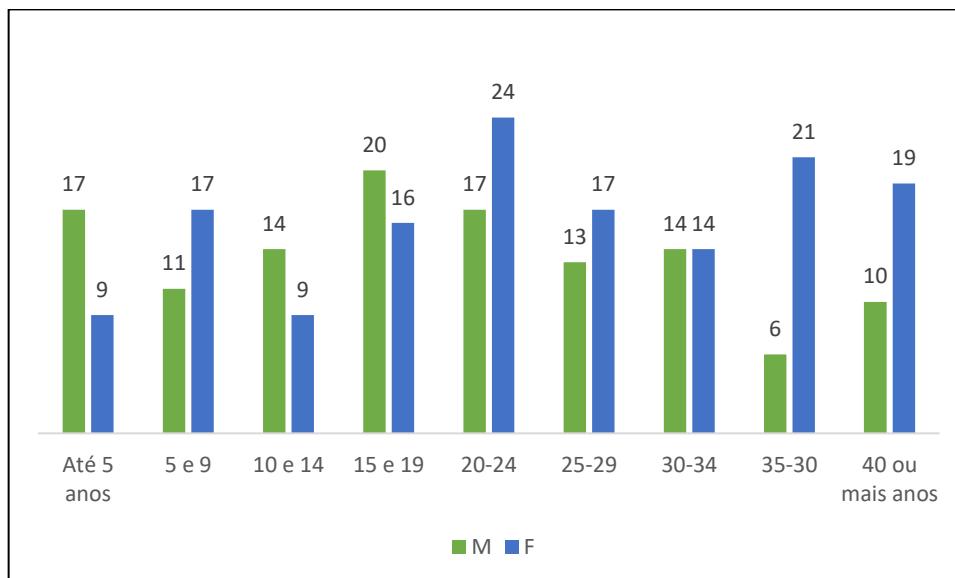


Gráfico 5 - Distribuição do número de trabalhadores por nível de antiguidade e género

iv. Habilitações

Na DGRM, a 31/12/2020, o número de trabalhadores com habilitações académicas de bacharelato ou superior, era de 183 - representando 68% do total de trabalhadores.

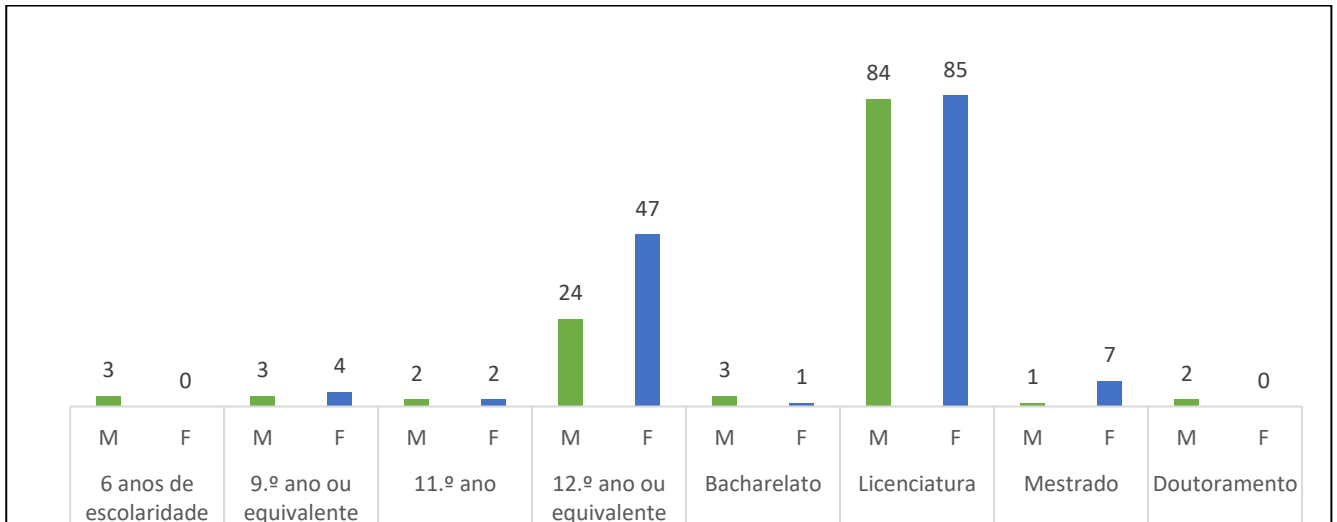


Gráfico 6 - Distribuição do número de trabalhadores por nível de escolaridade e género

v. Trabalhadores Portadores de Deficiência

No ano de 2021, a percentagem de trabalhadores portadores de deficiência na DGRM era de 4%: 12 trabalhadores, 5 do género masculino e 7 do género feminino, existindo uma grande variabilidade nos graus de deficiência.

vi. **Relações Profissionais e Disciplina**

2.1.1. Relações Profissionais

A percentagem de trabalhadores da DGRM sindicalizados é de 14%, não existindo Comissão de Trabalhadores.

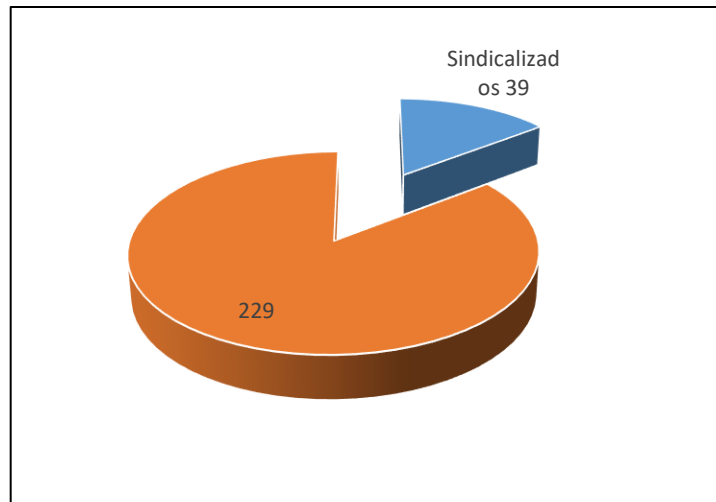


Gráfico 7 - Trabalhadores sindicalizados

2.1.2. Disciplina

Não foi instaurado nem decorreu durante o ano de 2021 qualquer processo disciplinar.

IV. Movimentos de Pessoal

2.1.3. Admissões/Saídas

No ano de 2021 verificou-se a admissão/regresso de 18 trabalhadores: 2 Chefes de Divisão; 7 Técnicos Superiores, 6 Assistentes Técnicos, 2 informáticos, 1 Inspetor, pelos motivos abaixo especificados.

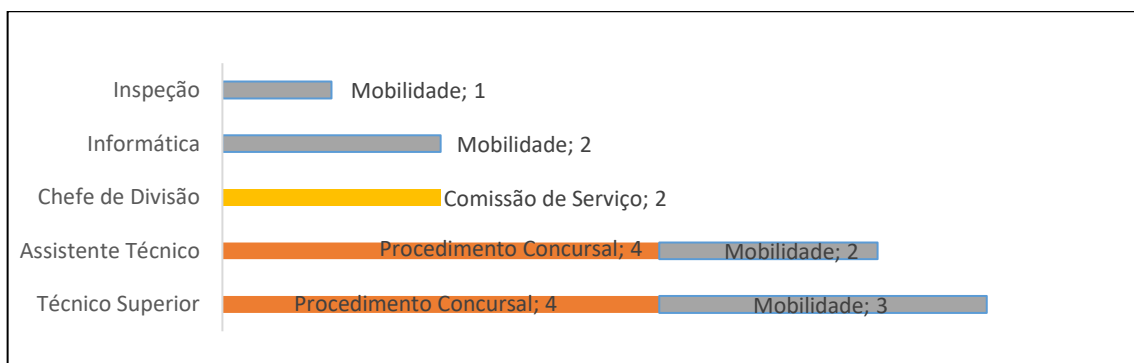


Gráfico 8 - Número de trabalhadores admitidos/regressados por carreira e por motivo

Relativamente às saídas, registou-se a saída de 23 trabalhadores, distribuídas entre 3 Inspetores, 11 Técnicos Superiores, 8 Assistentes Técnicos, 1 Informático, pelos motivos identificados no gráfico infra.

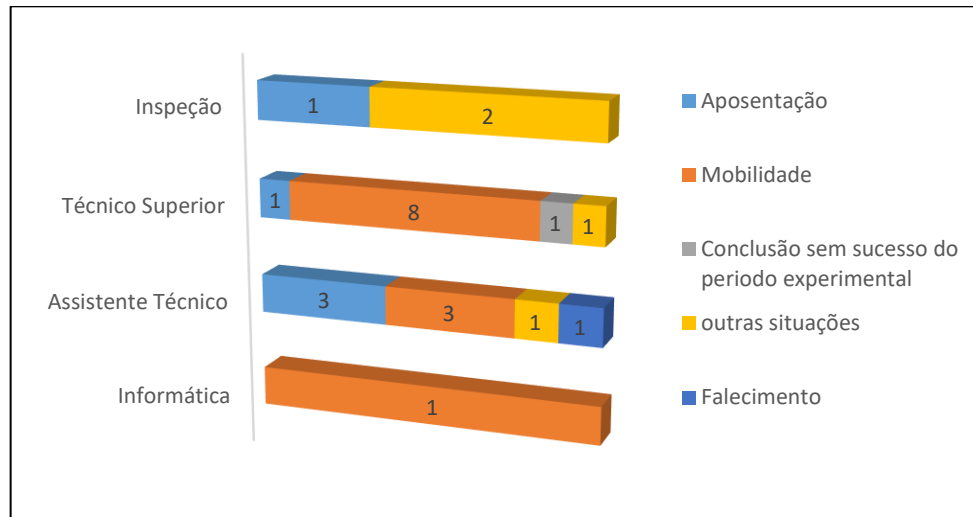


Gráfico 9 - Saídas de trabalhadores por carreira e por motivo

Registou-se um saldo negativo de 5 saídas de trabalhadores face às entradas. As saídas resultaram, essencialmente, de aposentações e de mobilidades gerais.

2.1.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 31 de dezembro de 2021, os postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da DGRM eram no total 35, dos quais 2 no cargo de dirigente intermédio de 2.º grau, 7 na carreira de técnico superior, 11 da carreira de assistente técnico (inclui coordenadores técnicos) e 15 na carreira de inspeção (inspetor das pescas e inspetor de navios).

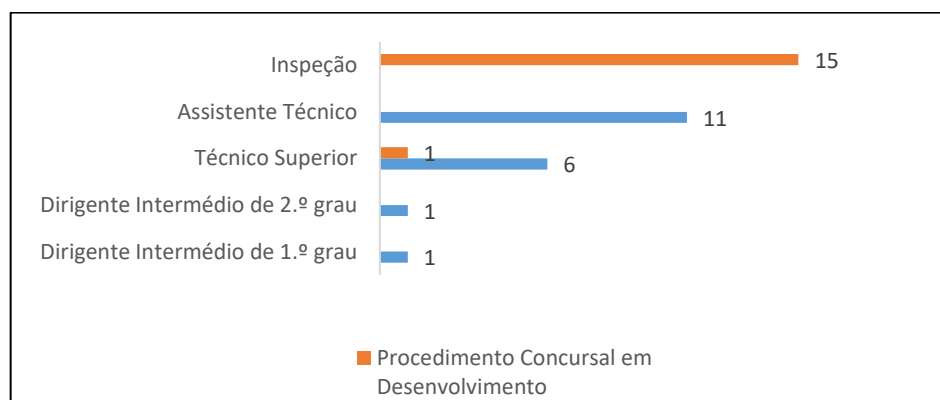


Gráfico 10 - Postos de Trabalho previstos e não ocupados do Mapa de Pessoal de 2021

2.1.5. Mudanças de situação

No ano de 2021 verificaram-se 46 mudanças de situação dos trabalhadores do mapa da DGRM, sendo 34 alterações decorrentes de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório e 12 alterações de posicionamento por opção gestionária.

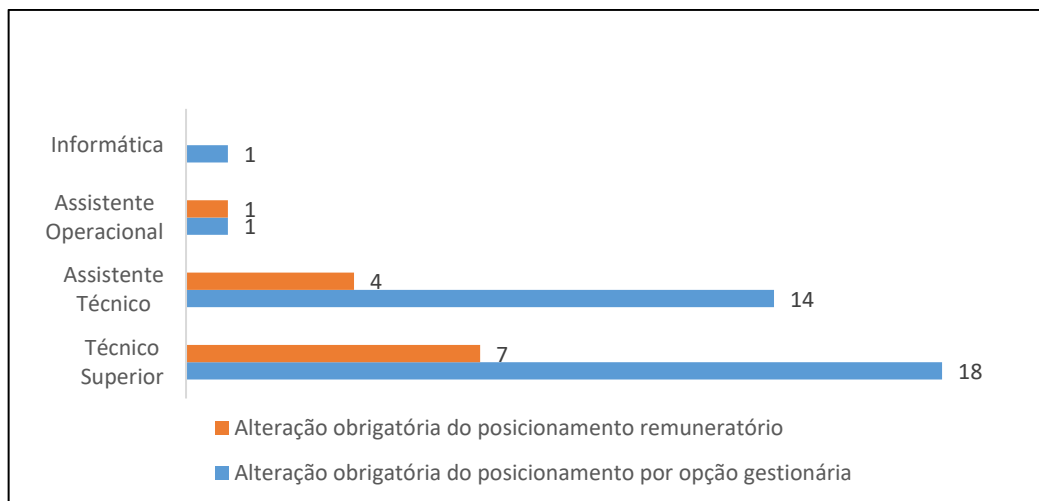


Gráfico 11 - Mudanças de situação dos trabalhadores do mapa da DGRM

2.1.6. Horários de trabalho e período normal de trabalho

Considerando o horário de 35 horas semanais como o período normal de trabalho praticado na DGRM, da análise do gráfico infra é possível constatar que o horário de trabalho praticado pela generalidade dos trabalhadores da DGRM (75%) é o flexível, com plataformas fixas das 10h00-12h30 e das 14h30-16h30.

A 31 de dezembro de 2021, 17 trabalhadores exerciam funções em regime de jornada contínua, menos 1 do que em 2020, e 21 trabalhadores exerciam funções em regime de turnos.

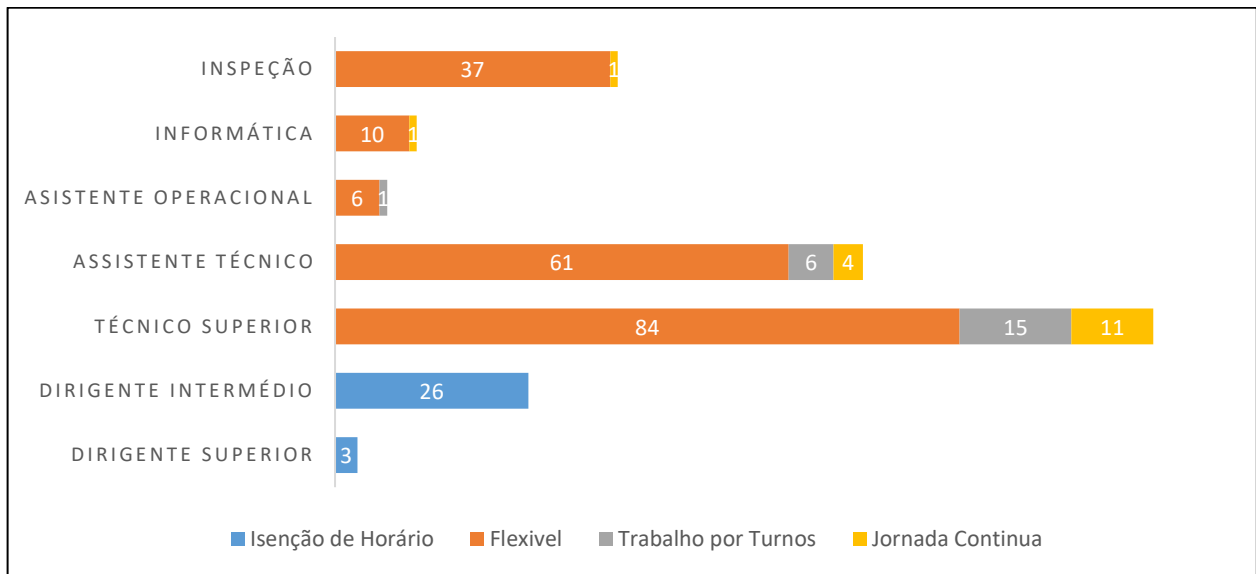


Gráfico 12 - Distribuição dos trabalhadores por carreira e por modalidade de horário de trabalho

2.1.7. Trabalho extraordinário

Ao longo do ano de 2021 foi prestado um total de 11459 horas de trabalho extraordinário, consistindo num novo aumento em relação a 2020, distribuído por trabalho extraordinário diurno, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e trabalho em dias de descanso semanal complementar.

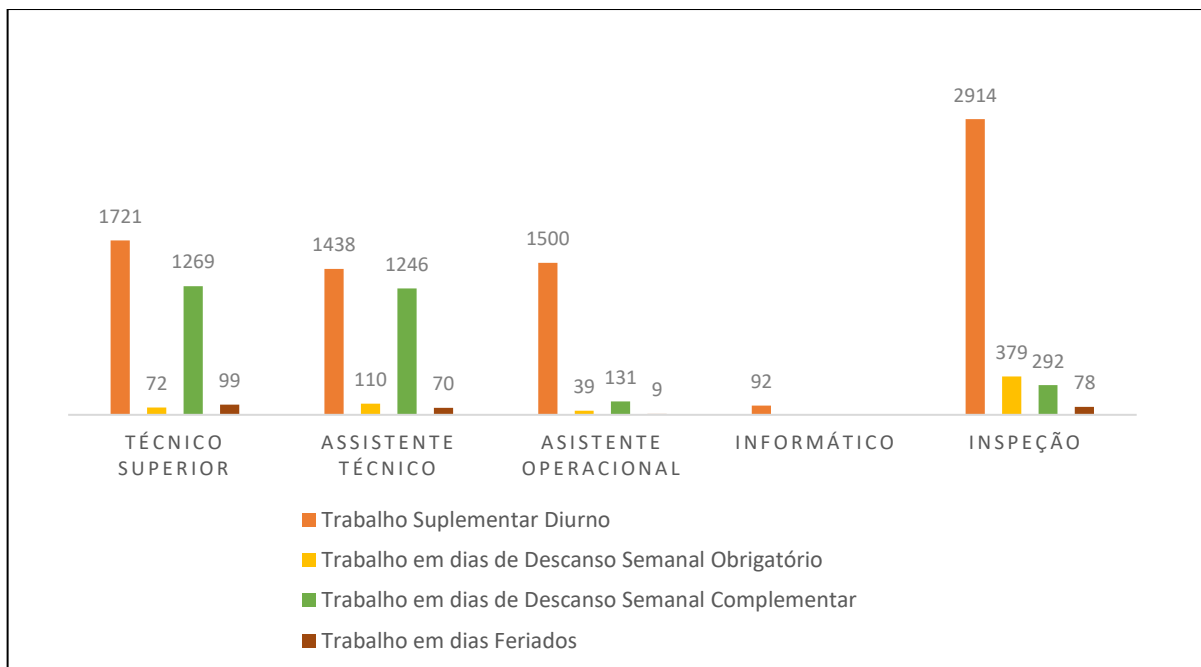


Gráfico 13 - Distribuição das horas de trabalho extraordinário por carreiras/categorias

2.1.8. Assiduidade

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2021 foi de 3646 dias, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 5%, evidenciando um aumento em relação a 2020, que teve uma taxa de absentismo de 3%. Os valores com mais expressão são as faltas por doença, que representam 27% do total das ausências ao trabalho, seguidas das situações de proteção na parentalidade, com 13% do total de ausências e das faltas por acidente em serviço/doença profissional que representam 5%.

| | 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 | | | | | | | | 15 | | |
| DIRIGENTE SUPERIOR DE 2º GRAU | | | | 13 | | | | 39 | | |
| DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 1º GRAU | | | | | | | | 43 | | |
| DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU | | | 3 | 32 | | | | 185 | | 44 |
| TÉCNICO SUPERIOR | | 219 | 22 | 258 | 102 | 6 | 1 | 527 | 2 | 7 |
| ASSISTENTE TÉCNICO | 30 | 6 | 16 | 446 | 78 | 13 | 35 | 421 | 2 | 41 |
| ASSISTENTE OPERACIONAL | | | | 74 | | 27 | | 61 | | 16 |
| INFORMÁTICO | | | 2 | 64 | | | 5 | 51 | | |
| PESSOAL DE INSPEÇÃO | 15 | 248 | 15 | 94 | | | 7 | 307 | | 54 |

Tabela 1 - Dias de ausência ao trabalho por carreira/categoria e por motivo de ausência

V. Encargos com o Pessoal

2.1.9. Estrutura remuneratória

Em 2021 as remunerações máximas e mínimas mensais auferidas na DGRM foram as seguintes (incluem a remuneração ilíquida e suplementos regulares):

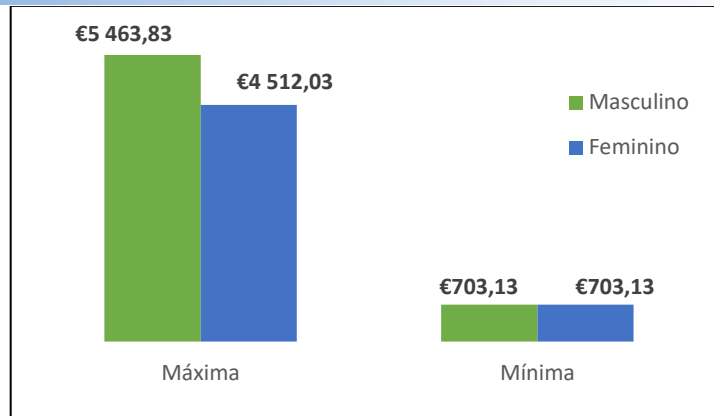


Gráfico 14 - Valor da remuneração máxima/mínima por género

Considerando os valores líquidos das remunerações mensais base (com inclusão dos suplementos regulares), verifica-se que o escalão remuneratório 501€-1000€ é o que tem maior representatividade no universo dos trabalhadores da DGRM, abrangendo 19% dos trabalhadores, seguido do escalão 1001€-1250€, com 18% de abrangência. No que se refere à diferenciação entre géneros, da análise do gráfico infra é possível constatar que 59% do total de trabalhadoras do género feminino se encontra inserida nos três primeiros escalões, com remunerações entre 501€ e 1500€, verificando-se uma maior abrangência do escalão 501€-1000€, com 22%. Relativamente aos trabalhadores do género masculino, 56% do total destes trabalhadores encontra-se inserido nos quatro primeiros escalões, com remunerações entre 501€ e 1750€, havendo uma maior abrangência do escalão 501€-1000€, com 16%.

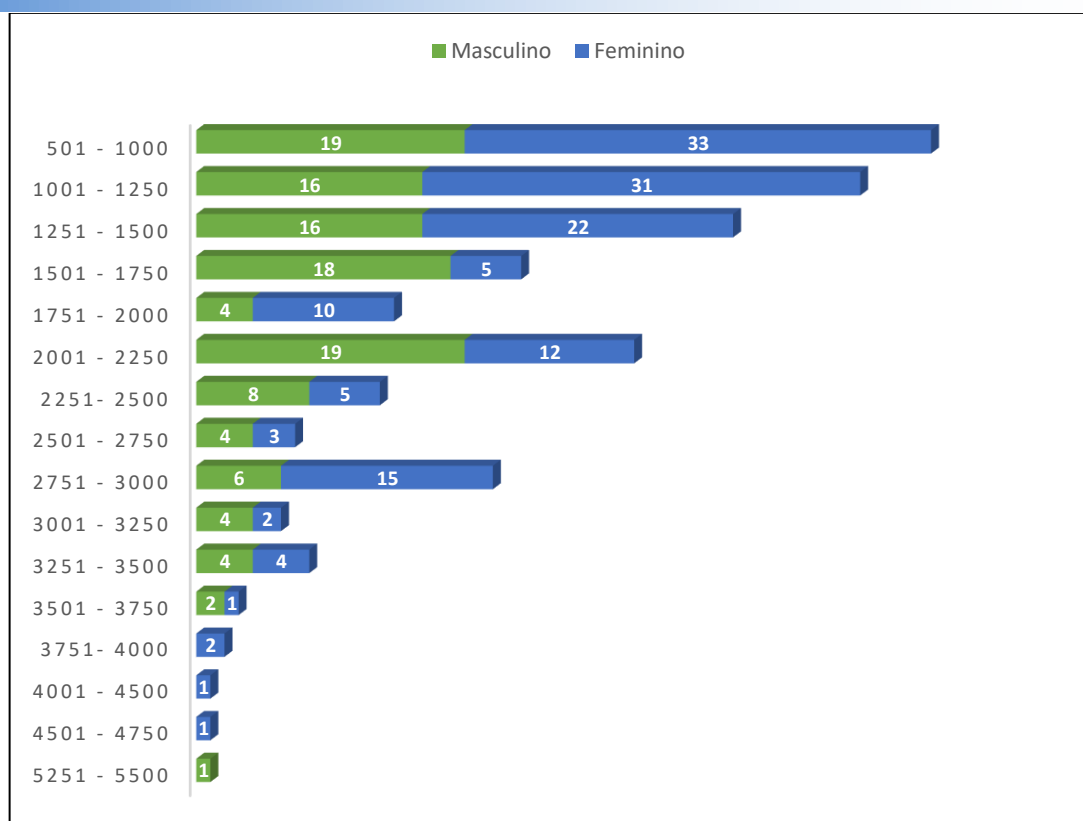
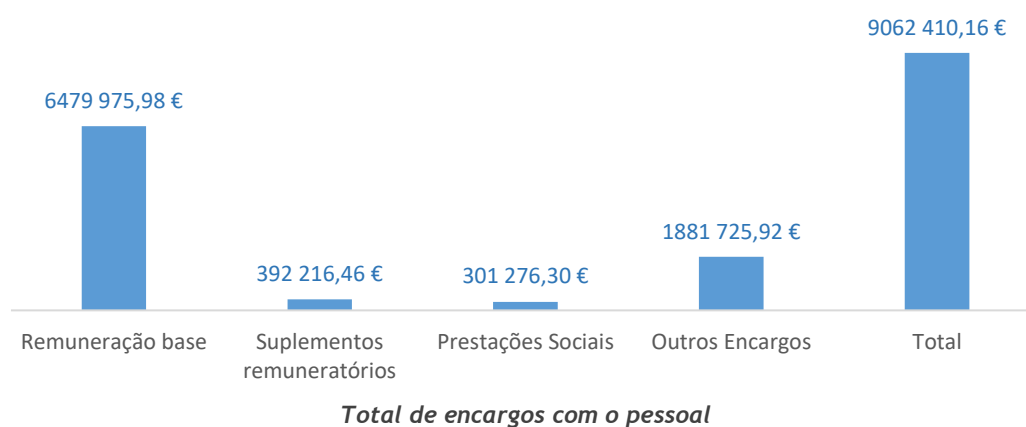


Gráfico 15 - Remuneração base mensal por escalão remuneratório e por género

2.1.10. Total de encargos

No ano de 2021 registou-se um pequeno acréscimo no valor total dos encargos com pessoal pago pela DGRM, o que se justifica, em parte, pelo aumento do suplemento pago por trabalho suplementar e aumento nos vencimentos, mas também pelo acréscimo referente as alterações de posicionamento remuneratório.



A maior percentagem de despesa de pessoal centra-se nas remunerações base - 72%.

A rubrica “outros encargos com pessoal”, que inclui as indemnizações por férias não gozadas, encargos da entidade patronal com a CGA e Segurana Social, representou 21% do total das despesas.

Relativamente aos suplementos remunerat3rios (inclui as verbas despendidas, designadamente, com ajudas de custo, horas suplementares e subsídios de turno) de referir que, no ano de 2021 e face a 2020, se registou, por um lado, um decréscimo no montante pago relativamente a ajudas de custo e, por outro, um aumento no montante pago em matéria de horas suplementares.

VI. Formação Profissional

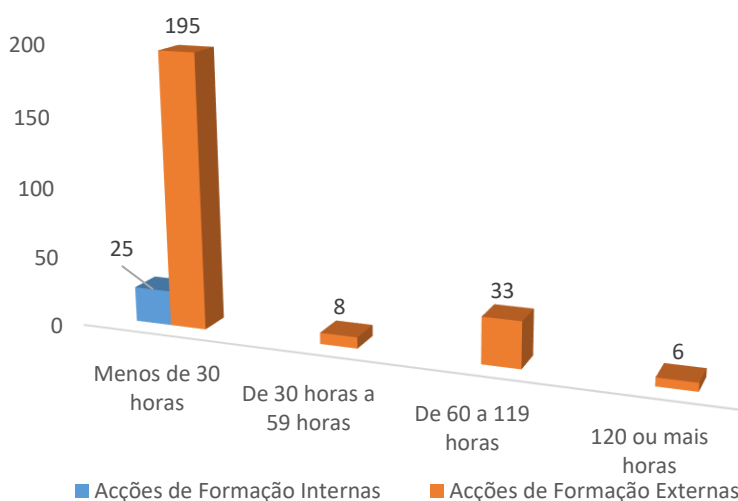
2.1.11. Ações realizadas

Em 2021 mais de metade dos trabalhadores, cerca de 54%, frequentaram ações de formação, registando-se um total de 7324 horas de formação.

A formação profissional incidiu 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.

Realizaram-se 267 participações em ações de formação profissional, num total de 147 participantes.

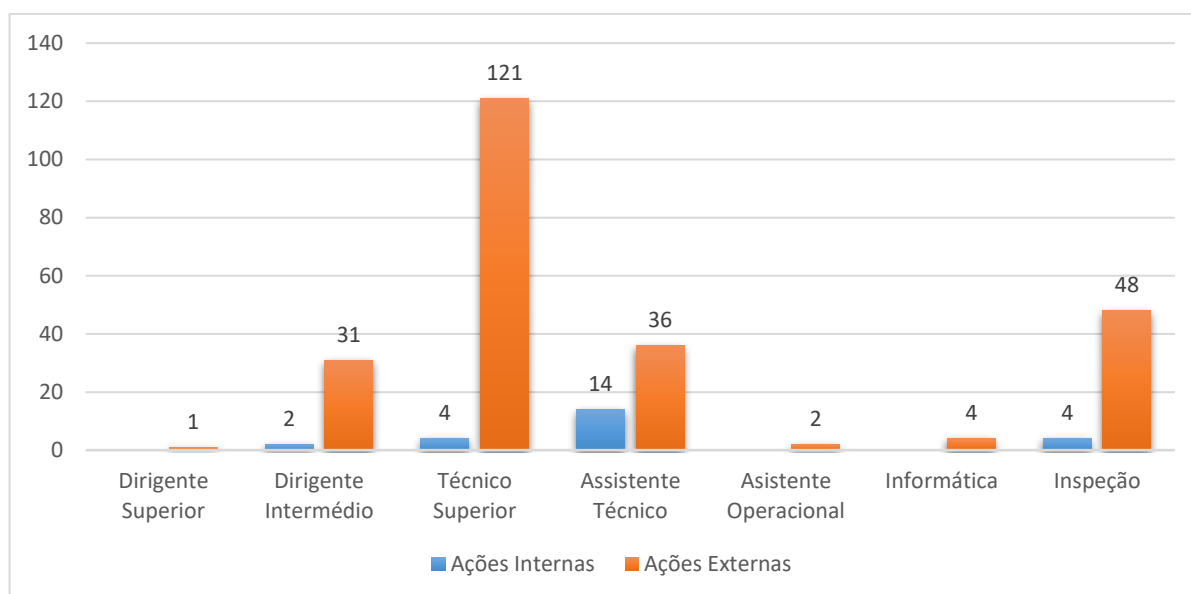
As ações de formação de duração inferior a 30 horas foram as mais representativas.



Ações de formação profissional por tipo, segundo a duração

No ano de 2021 os trabalhadores da carreira de técnico superior tiveram o maior número de participações em ações de formação, representando 46% do total de frequências em ações de

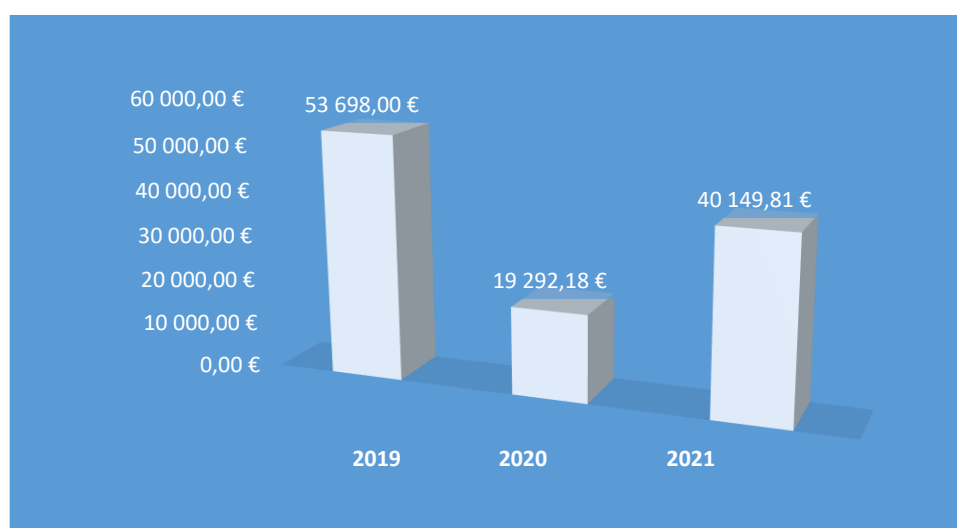
formação.



Participações em ações de formação por grupo/cargo/carreira segundo o tipo de ação

2.1.12. Despesas

Os custos totais com a formação em 2021 foram de €40 149,81, o que representa um aumento de €20.857,83 face a 2020.



Evolução dos encargos com formação profissional

VII. Indicadores de Gestão e Evolução

| INDICADORES DE GESTÃO/RECURSOS HUMANOS | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|------|------|------|
| <u>Taxa de recursos humanos com relação jurídica de emprego público</u> (CT em funções públicas por tempo indeterminado / total de recursos humanos a 31 de dez. 2021 x 100) | 91% | 89% | 89% |
| <u>Taxa de enquadramento</u> (nº de dirigentes / nº trabalhadores a 31 dez. 2020\ x 100) | 10% | 10% | 11% |
| <u>Taxa de enquadramento feminino</u> (nº de dirigentes do género feminino / nº trabalhadores a 31 dez. 2021 x 100) | 7% | 7% | 7% |
| <u>Nível etário médio</u> (total das idades / nº trabalhadores a 31 dez. 2021) | 52 | 51 | 52 |
| <u>Nível médio de antiguidade</u> (total da antiguidade / nº trabalhadores a 31 dez. 2020) | 22 | 23 | 13 |
| <u>Taxa de envelhecimento</u> (total trabalhadores idade ≥ 55 anos / nº trabalhadores a 31 dez. 2021 x 100) | 43% | 45% | 44% |
| <u>Taxa de feminização</u> (trabalhadores do género feminino / nº trabalhadores a 31 dez. 2021 x 100) | 54% | 53% | 54% |
| <u>Taxa de tecnicidade</u> (técnico superior + informático + Inspetores / nº trabalhadores a 31 dez. 2021 x 100) | 59% | 60% | 55% |
| <u>Taxa de formação superior</u> (mestrado + licenciatura + bacharelato / nº trabalhadores a 31 de dez. 2021 x 100) | 70% | 69% | 66% |
| <u>Taxa de habilitação básica</u> (total habilitações ≤9º ano / nº trabalhadores a 31 de dez. 2021) | 3% | 4% | 3% |

| INDICADORES DE GESTÃO/RECURSOS HUMANOS | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|
| x 100) | | | |
| <u>Taxa de trabalhadores portadores de deficiência</u> | | | |
| (nº trabalhadores portadores de deficiência / nº trabalhadores a 31 dez. 2021 x 100) | 4% | 4% | 5% |
| <u>Taxa de admissões e regressos</u> | | | |
| (nº de admissões e regressos em 2021 com relação jurídica de emprego / nº trabalhadores a 31 dez. 2021 x 100) | 6% | 12% | 9% |
| <u>Taxa de saídas</u> | | | |
| (nº de saídas em 2020 / nº de trabalhadores a 31 dez. 2021 x 100) | 9% | 11% | 5% |
| <u>Taxa de absentismo (1)</u> | | | |
| (nº de ausências (para efeitos de absentismo) / nº anual de dias trabalháveis x nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a 31 dez. 2021 x 100) | 5% | 3% | 5% |
| <u>Taxa de trabalhadores sindicalizados</u> | | | |
| (total dos trabalhadores sindicalizados / nº trabalhadores a 31 dez. 2021 x 100) | 16% | 16% | 15% |

(1) - Nº anual de dias trabalháveis em 2018 - 251 dias trabalháveis - 22 dias férias = 226 dias de trabalho

| INDICADORES DE GESTÃO/ENCARGOS COM O PESSOAL | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---------|-------|--------|
| <u>% Remuneração base face aos encargos com pessoal</u> | | | |
| (total de remuneração base / encargos com pessoal x 100) | 72% | 71% | 70% |
| <u>Média da remuneração base anual (€)</u> | | | |
| (total de remuneração base / média do nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público) | 1701,11 | 1672€ | 1.672€ |
| <u>Custo médio anual por trabalhador (€)</u> | | | |
| (encargos com pessoal / média do total de recursos humanos durante o ano) | 5330€ | 5387€ | 5.328€ |

| <u>% Custo trabalho suplementar face aos encargos com pessoal</u> | | | |
|---|-------|-------|-------|
| (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) | 1,10% | 1,30% | 0,43% |

| INDICADORES DE GESTÃO/FORMAÇÃO | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|------|------|------|
| <u>Taxa de participação em ações de formação</u> | | | |
| (nº de participantes / nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100) | 54% | 62% | 55% |
| <u>Taxa de participações em ações de formação internas</u> | | | |
| (nº de participações em ações internas / nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100) | 9% | 52% | 15% |
| <u>Taxa de participações em ações de formação externas</u> | | | |
| (nº de participações em ações externas / nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100) | 90% | 66% | 95% |
| <u>Taxa de investimento</u> | | | |
| (total de custos com formação profissional / encargos com pessoal x 100) | 0.4% | 0,2% | 0,6% |

VIII. Considerações Finais

No ano de 2021, continuou-se a verificar os efeitos da pandemia, estes efeitos refletiram-se, primeiramente, com a alteração do modelo de prestação de trabalho presencial para trabalho remoto/teletrabalho, não estando ainda totalmente documentados os impactos destas alterações.

O presente balanço social apresenta uma pequena diminuição de 2% dos trabalhadores da DGRM contrariando os anos de crescimento de 2013 a 2020 - 35%.

No decurso de 2021, continuou-se a verificar um aumento de horas suplementares realizadas pelos trabalhadores da DGRM, na ordem dos 40%. A taxa de absentismo voltou a aumentar - 2% face a 2020, cifrando-se de novo em 5%.

Realça-se ainda a diminuição do número de participações em ações de formação, que passou de 62% 2020, para 54% em 2021.

Os dados apresentados refletem um mapa de pessoal altamente qualificado e especializado, mas também envelhecido, sendo imperativo que se definam estratégias para colmatar a saída dos trabalhadores e a transmissão dos seus conhecimentos e experiência. é ainda necessária a criação de estratégias que permitam a retenção de efetivos, reduzindo a saída de trabalhadores para outros organismos.

No contexto da igualdade entre trabalhadores do género feminino e masculino, é possível constatar a presença de trabalhadoras do género feminino em todas as carreiras do mapa de pessoal da DGRM, embora existam ainda carreiras onde se verifique uma predominância masculina, como sejam as carreiras de inspeção. Em sentido inverso, na carreira de assistente técnico a predominância é de trabalhadoras do género feminino

Os desafios impostos pela pandemia de COVID-19, mas também as soluções alcançadas neste contexto, deverão ser um incentivo para a inovação e adoção de estratégias alternativas e de modernização dos modelos tradicionais de organização dos serviços. Os conhecimentos e competências adquiridos ao longo de 2021 são indispensáveis para a constituição de uma vantagem competitiva na atração de trabalhadores qualificados, mas também na criação de valor e aumento da produtividade da DGRM.