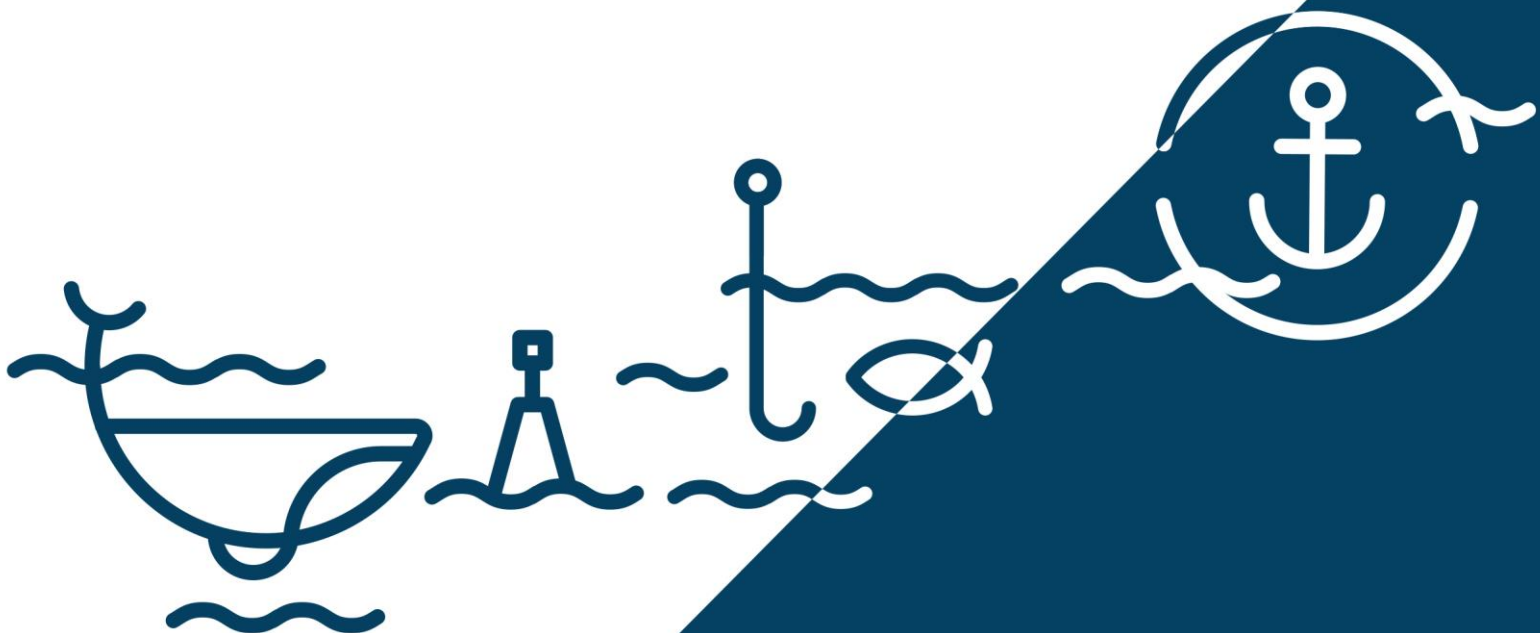




Balanço Social 2020

31-03-2021



ÍNDICE

I. Identificação da Direção	3
II. Organograma.....	4
III. Caracterização dos Recursos Humanos	4
i. Cargos e Carreiras	6
ii. Idade e Sexo	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.....	11
2.1.5. Mudanças de situação	11
2.1.6. Horários de trabalho e período normal de trabalho.....	12
2.1.7. Trabalho extraordinário.....	13
2.1.8. Assiduidade.....	13
V. Encargos com o Pessoal.....	14
2.1.9. Estrutura remuneratória	14
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	21

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 2020, 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/>

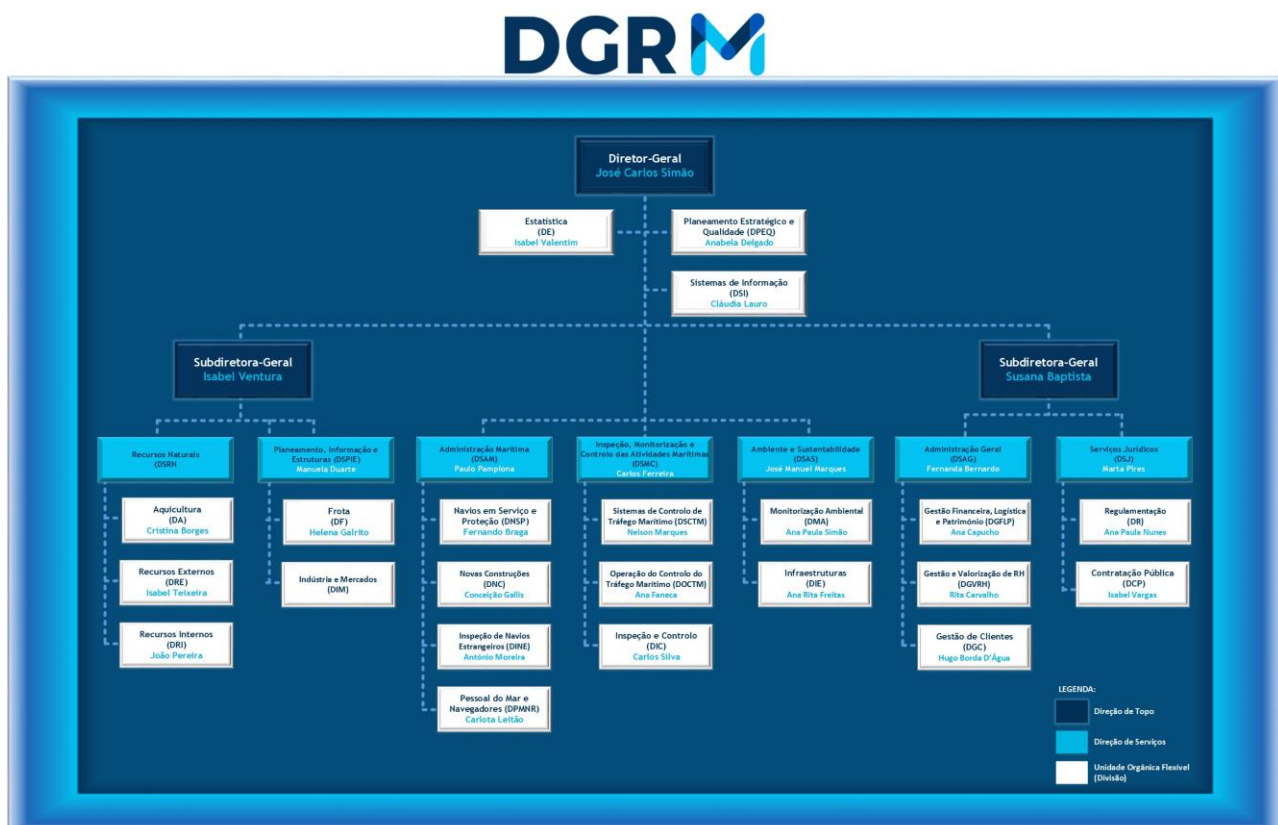
N.º de Pessoa Coletiva: 600084973

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.

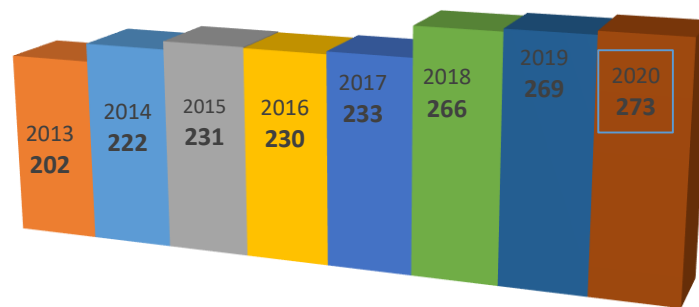
II. Organograma



III. Caracterização dos Recursos Humanos

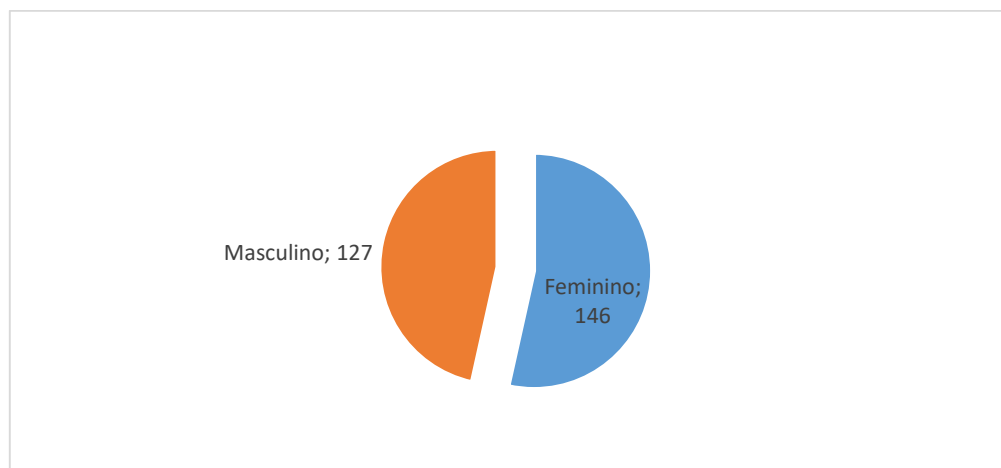
Na DGRM, em 31 de dezembro de 2020, encontravam-se em exercício de funções 273 trabalhadores, dos quais 203 com relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 41 em nomeação definitiva e 29 em comissão de serviço. Como se retira do quadro infra, nos últimos quatro anos verifica-se uma tendência crescente do número de trabalhadores em exercício de funções, com uma taxa de crescimento de 35% entre 2013 e 2020.

Variação do n.º de trabalhadores de 2013 a 2020



Evolução do número de trabalhadores 2013 - 2020

Do total dos trabalhadores da DGRM a 31 de dezembro de 2020, 146 são do sexo feminino e 127 do sexo masculino, o que representa uma taxa de feminização de 53%.

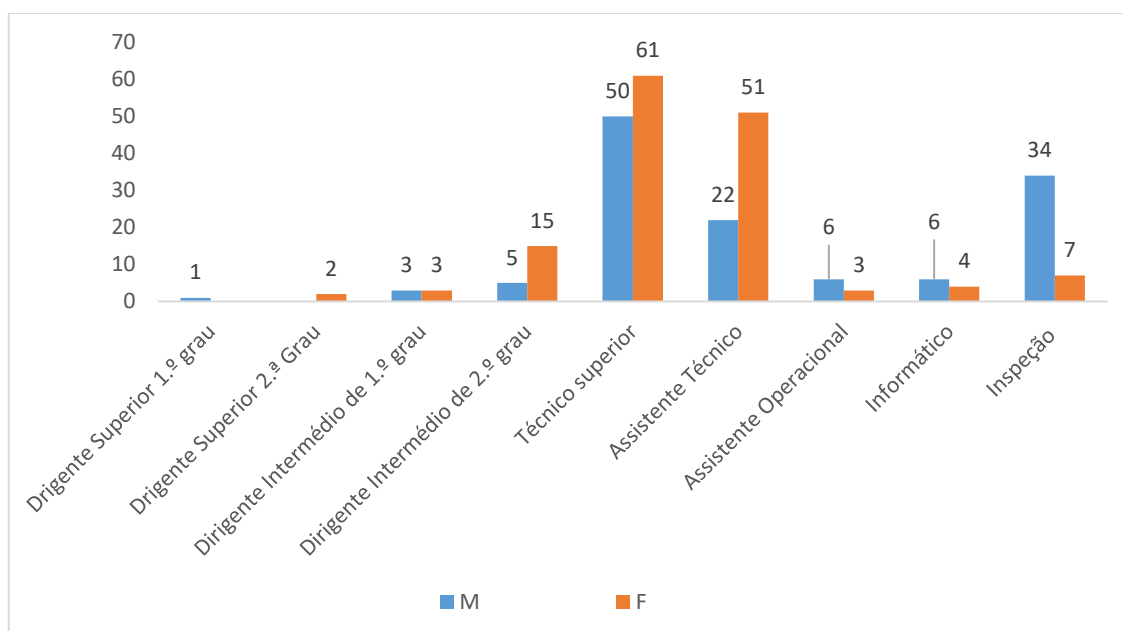


Distribuição do número de trabalhadores por sexo

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 sexo 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 40% e 17% de trabalhadoras do sexo feminino. Por outro lado, na carreira de assistente técnico apenas 30% dos trabalhadores são do sexo masculino.

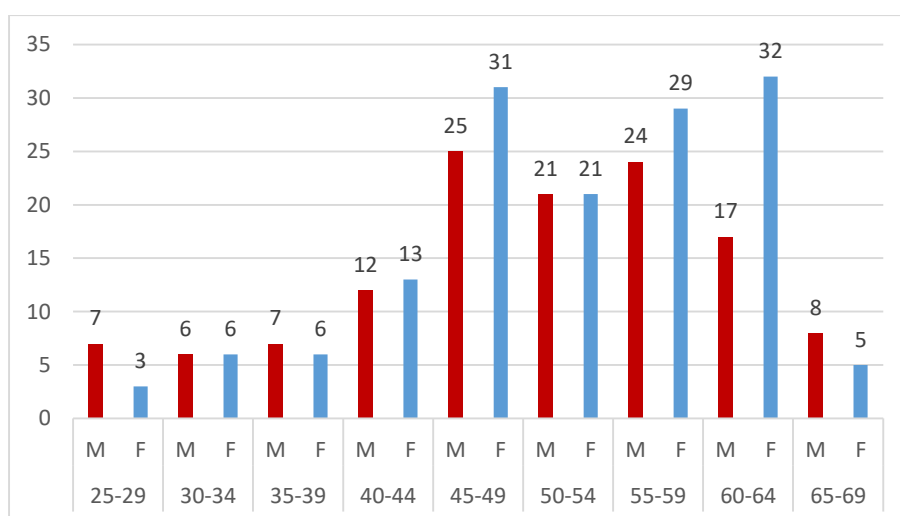


Distribuição do número de trabalhadores por cargo/carreira e sexo

ii. Idade e Sexo

Analisando o gráfico relativo à distribuição de trabalhadores por escalão etário e por sexo, verifica-se que 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, com 19% dos trabalhadores. No entanto, pode observar-se que o maior número de trabalhadores do sexo feminino se encontra na faixa etária dos 60-64, enquanto que o maior número de trabalhadores do sexo masculino está na faixa etária dos 45-49.

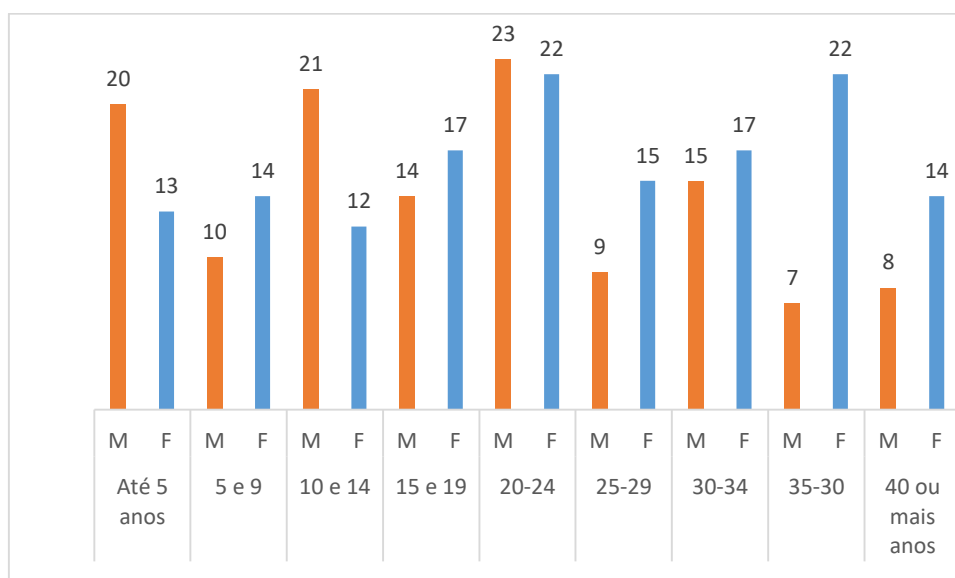
O nível médio etário dos trabalhadores da DGRM é de 51 anos.



Distribuição do número de trabalhadores por escalão etário e sexo

iii. Antiguidade

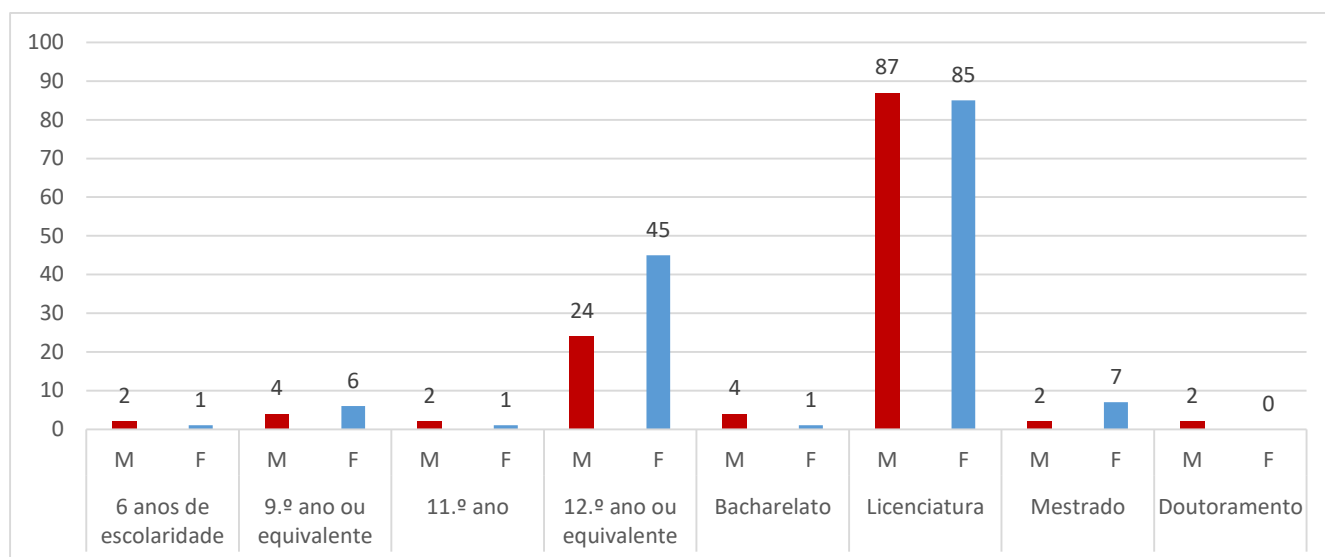
É no intervalo entre os 20-24 anos de serviço que se encontra o maior número de trabalhadores da DGRM, 45 trabalhadores, seguido dos intervalos entre os 10-14 anos, sendo o nível médio de antiguidade de 16 anos.



Distribuição do número de trabalhadores por nível de antiguidade e sexo

iv. Habilitaões

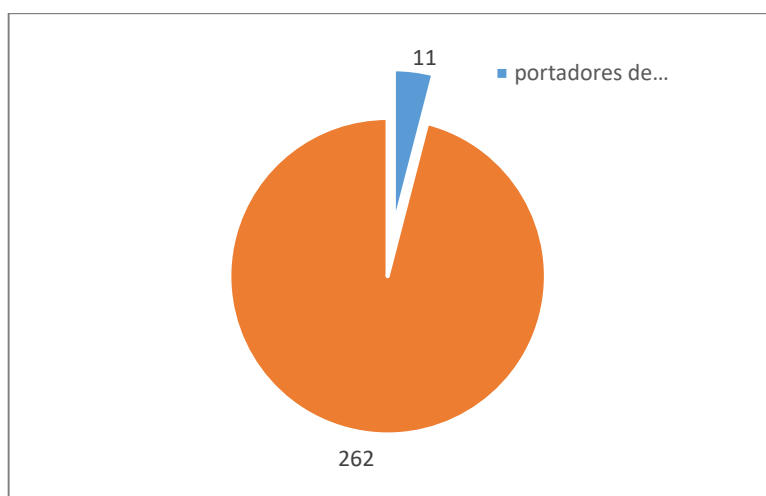
Na DGRM, a 31/12/2020, o nmero de trabalhadores com habilitaões acadmicas de bacharelato ou superior, era de 188 - representando 69% do total de trabalhadores.



Distribuião do nmero de trabalhadores por nvel de escolaridade e sexo

v. Trabalhadores Portadores de Deficiêcia

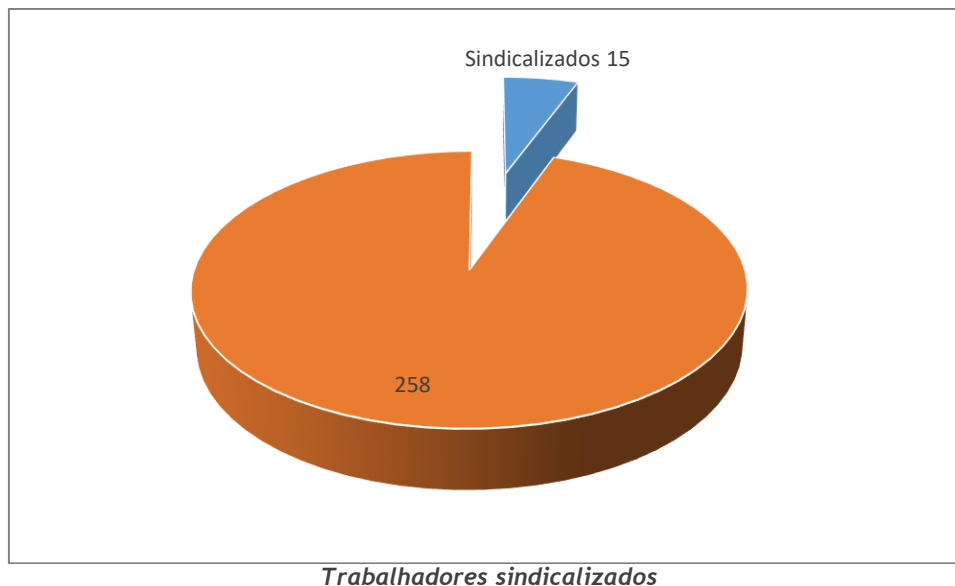
No ano de 2020, a percentagem de trabalhadores portadores de deficiêcia na DGRM era de 4%: 11 trabalhadores, 4 do sexo masculino e 7 do sexo feminino, existindo uma grande variabilidade nos graus de deficiêcia.



Trabalhadores portadores de deficiêcia

vi. Relações Profissionais e Disciplina**2.1.1. Relações Profissionais**

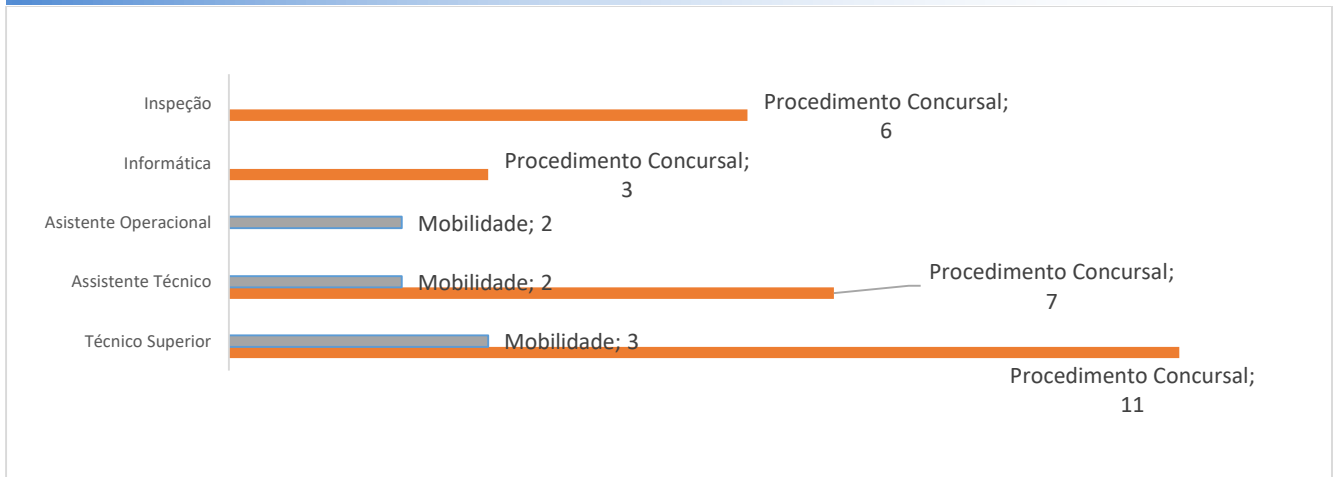
A percentagem de trabalhadores da DGRM sindicalizados é de 5%, não existindo Comissão de Trabalhadores.

**2.1.2. Disciplina**

Não foi instaurado nem decorreu durante o ano de 2020 qualquer processo disciplinar.

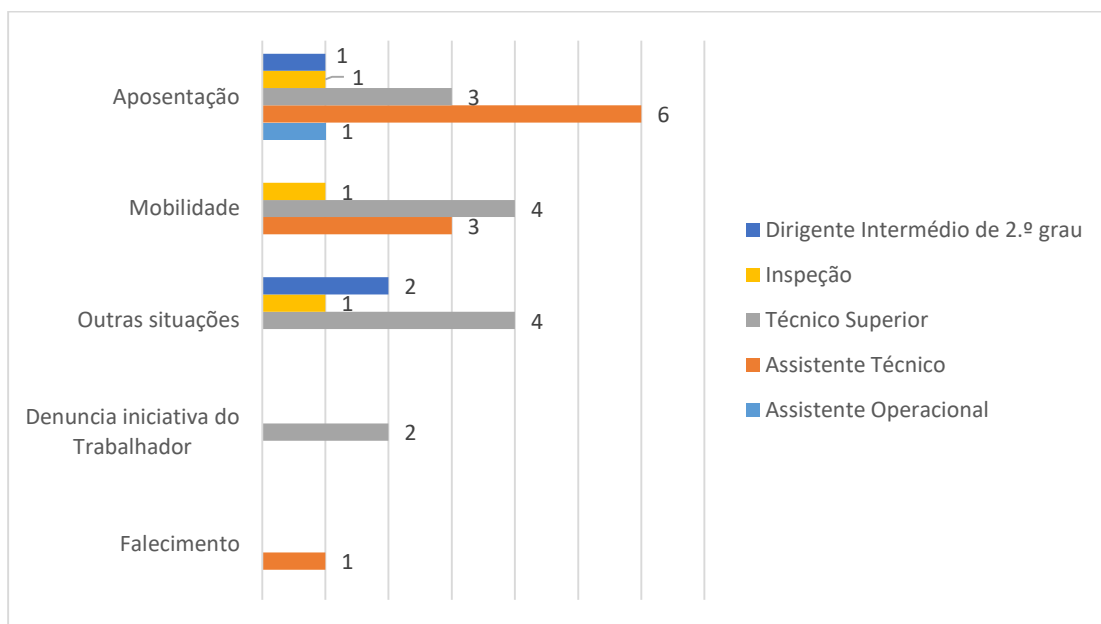
IV. Movimentos de Pessoal**2.1.3. Admissões/Saídas**

No ano de 2020 verificou-se a admissão/regresso de 34 trabalhadores: 6 Inspetores, 3 informáticos, 2 Assistentes Operacionais, 9 Assistentes Técnicos e 14 Técnicos Superiores, correspondendo a uma taxa de admissões/regressos de 12%.



Número de trabalhadores admitidos/regressados

Relativamente às saídas, registou-se a saída de 30 trabalhadores, distribuídas entre 13 Técnicos Superiores, 10 Assistentes Técnicos, 3 Dirigentes intermédios de 2.º grau, 3 Inspetores e 1 Assistente Operacional.



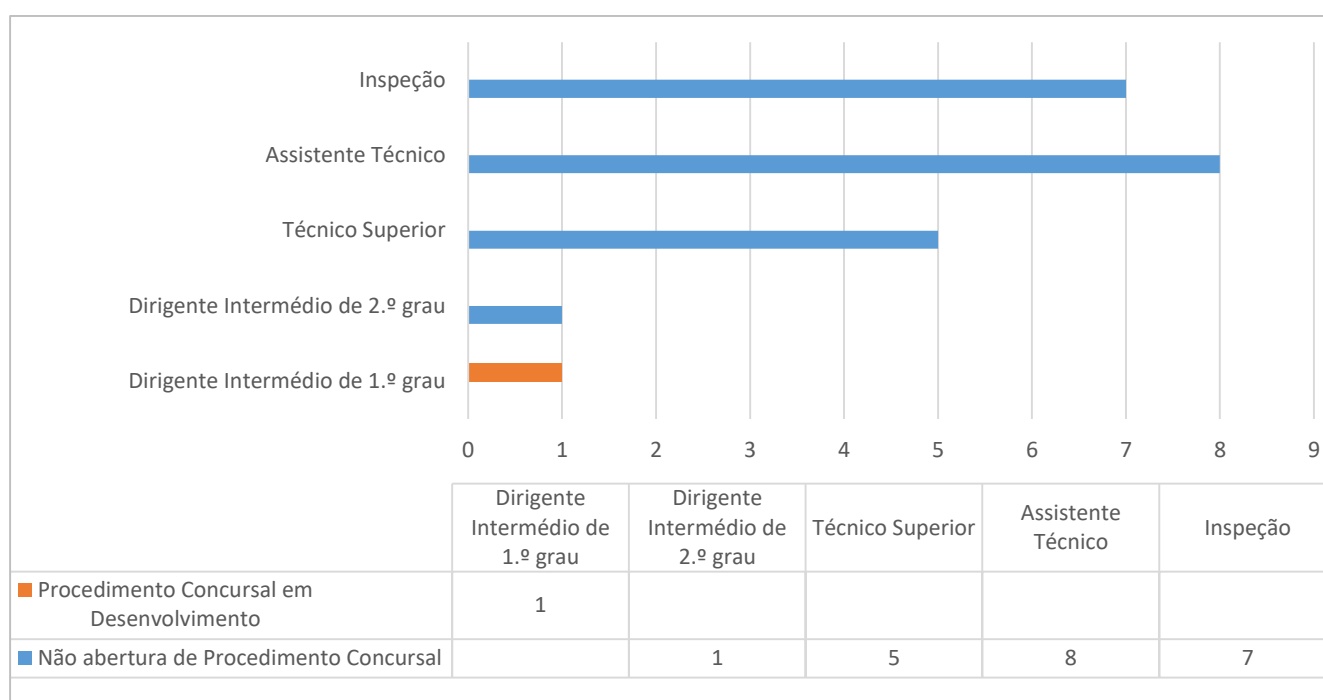
Saídas de trabalhadores por motivo e por carreira

Registou-se um saldo positivo de 4 entradas de trabalhadores face às saídas, o que reflete a aposta permanente no recrutamento, quer através de procedimentos concursais, quer por recurso a mobilidade. As saídas resultaram, essencialmente, de aposentaaes, mobilidades gerais, denúncias/cessaaes de contrato por iniciativa do trabalhador e outras situações, designadamente, acordos de cedência de interesse público e cessaaes de comissões de serviço. A taxa de *turnover* 

de 11%, superior a 2019, que foi de 9%.

2.1.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados

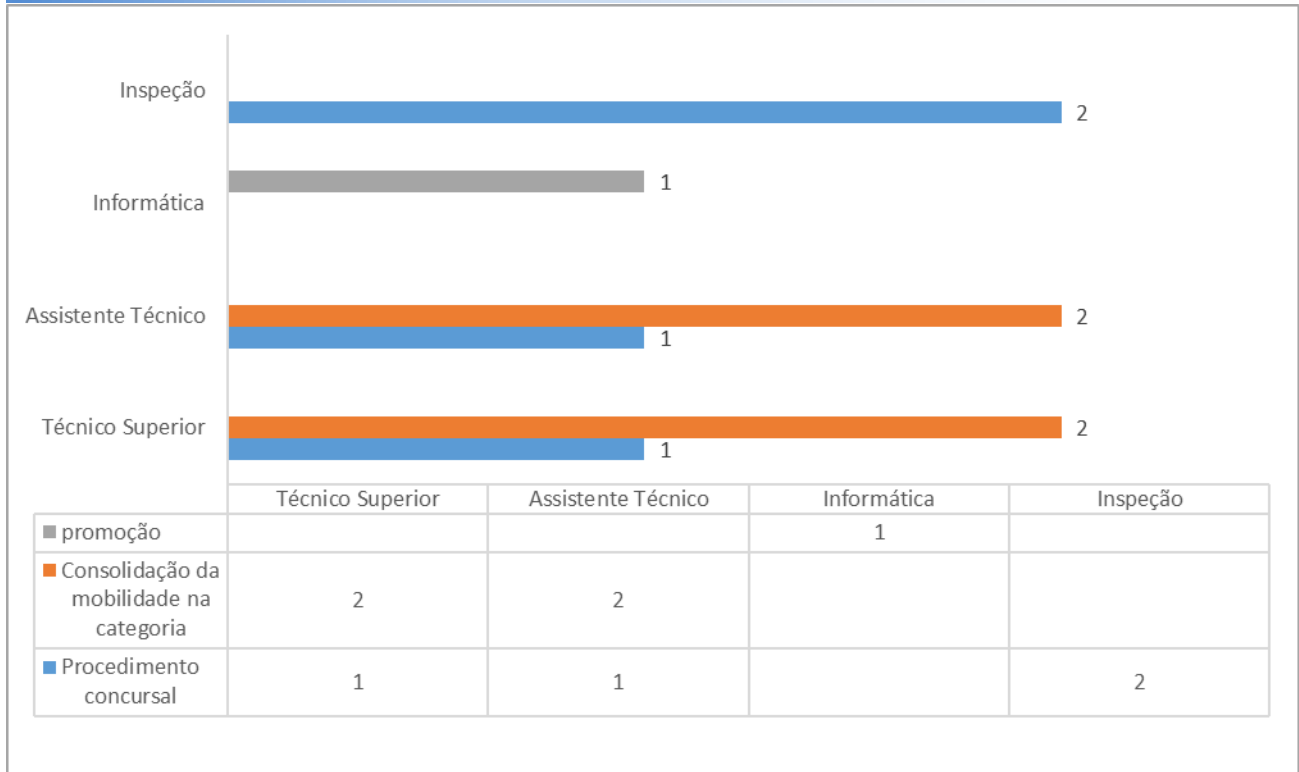
Em 31 de dezembro de 2020, os postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da DGRM eram no total 22, dos quais 8 da carreira de assistente técnico (inclui coordenadores técnicos), 7 das carreiras de inspeção (inspetor das pescas e inspetor de navios), 5 na carreira de técnico superior, 1 dirigente intermédio de 1.º grau e 1 dirigente intermédio de 2.º grau, mantendo-se no entanto a estratégia de recrutamento seguida na DGRM, conforme se comprova pela taxa crescente de ocupação do mapa nos últimos 3 anos.



Postos de Trabalho previstos e não ocupados do Mapa de Pessoal de 2020

2.1.5. Mudanças de situação

No ano de 2020 verificaram-se 9 mudanças de situação dos trabalhadores do mapa da DGRM, sendo 4 decorrentes de procedimentos concursais, 4 decorrentes de consolidações de mobilidade na categoria e 1 promoção (carreira informática).

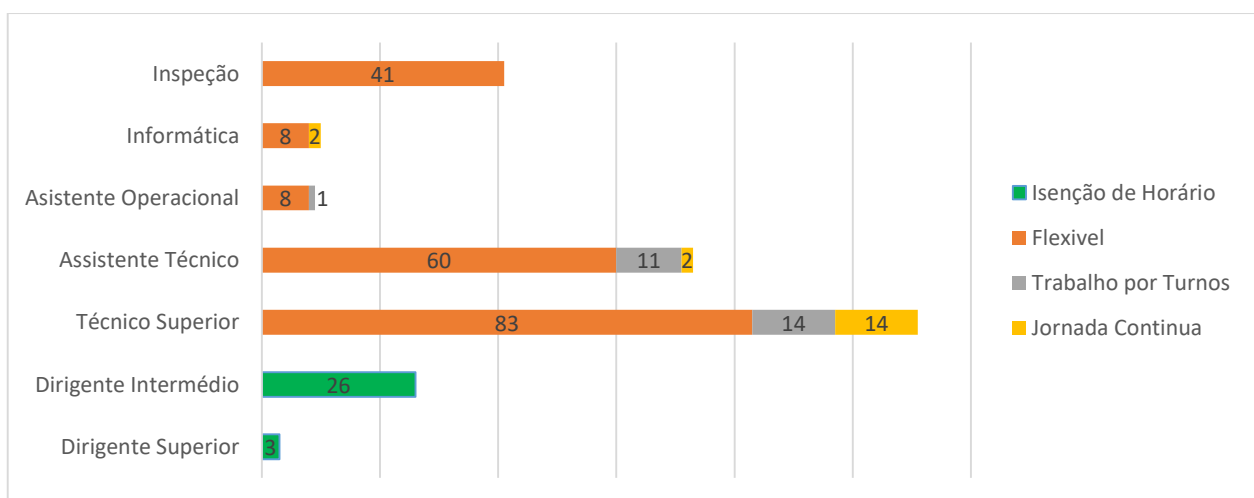


Mudanças de situação dos trabalhadores do mapa da DGRM

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 (73%) é o flexível, com plataformas fixas das 10h00-12h30 e das 14h30-16h30.

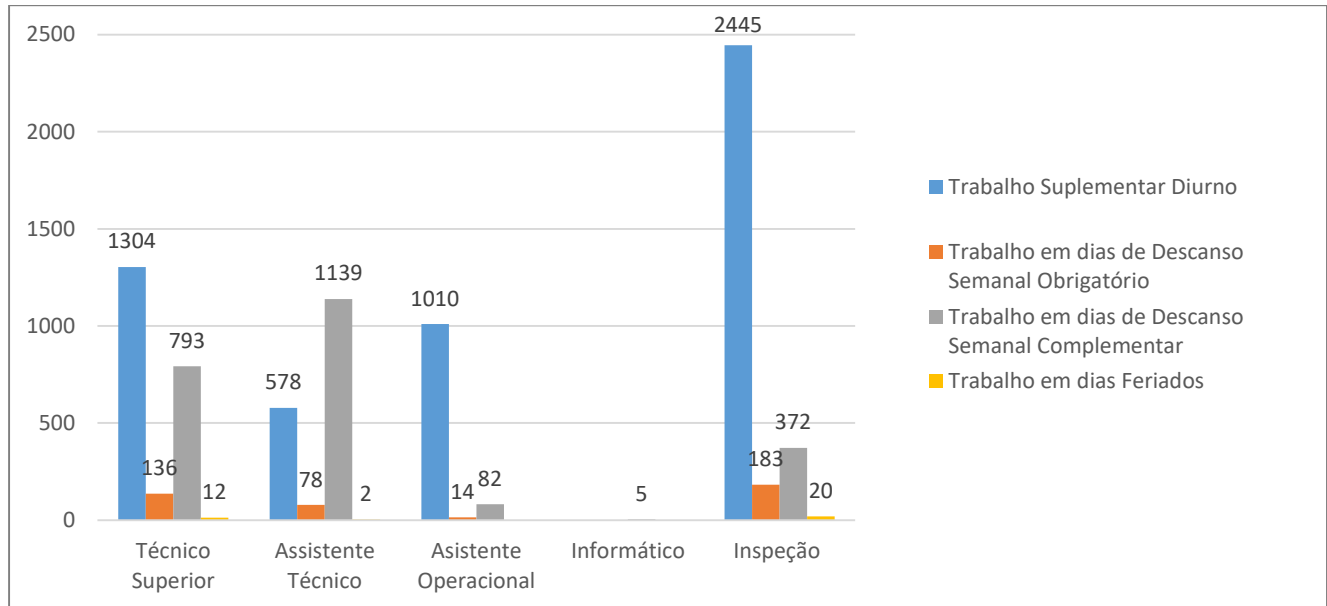
A 31 de dezembro de 2020, 18 trabalhadores exerciam funções em regime de jornada contínua, menos 2 do que em 2019, e 26 trabalhadores exerciam funções em regime de turnos.



Distribuição dos trabalhadores por modalidade de horário de trabalho

2.1.7. Trabalho extraordinário

Ao longo do ano de 2020 foi prestado um total de 8178 horas de trabalho extraordinário, consistindo num aumento de 176% em relação a 2019, distribuído por trabalho extraordinário diurno, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e trabalho em dias de descanso semanal complementar.



Distribuição das horas de trabalho extraordinário por carreiras/categorias

2.1.8. Assiduidade

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2020 foi de 2258 dias, evidenciando um decréscimo de 74% em relação a 2019, o que correspondendo a uma taxa de absentismo de 3%. Os valores com mais expressão são os de ausências por doença, que representam 43% do total de faltas ao trabalho.

	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										
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 1º GRAU			5							
DIRIGENTE INTERMÉDIO DE 2º GRAU			5	21						
TÉCNICO SUPERIOR		254	14	246	12	28	16		2	7
ASSISTENTE TÉCNICO	13	1	18	557		2	43		1	83

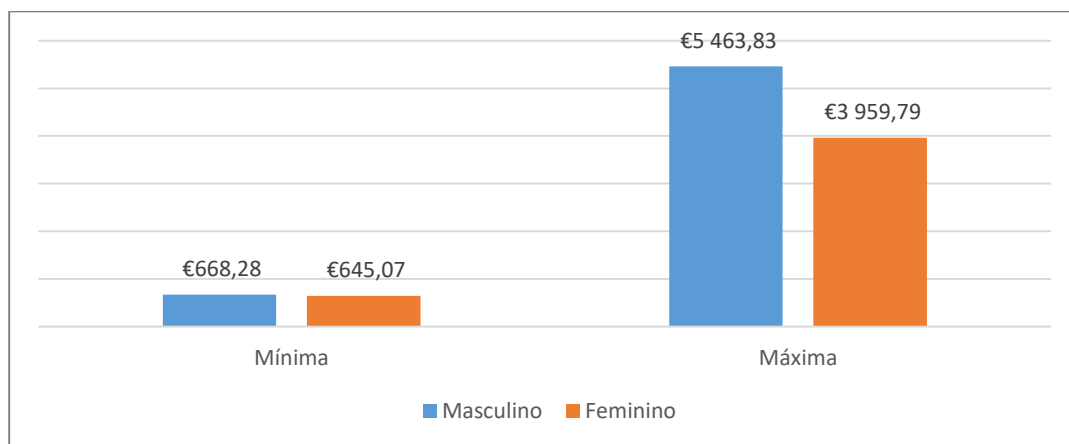
ASSISTENTE OPERACIONAL				57		15				4
INFORMÁTICO			5	67						
PESSOAL DE INSPEÇÃO		35	4	28		15				37

Dias de ausência ao trabalho por carreira/categoria e por motivo de ausência

V. Encargos com o Pessoal

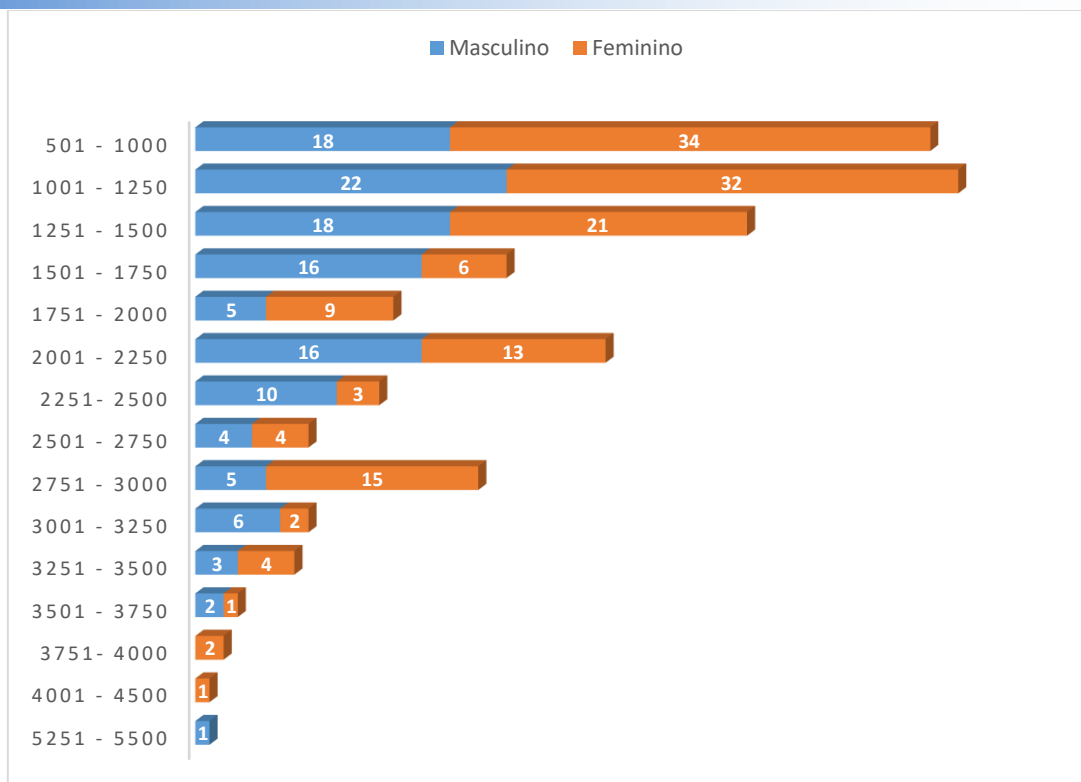
2.1.9. Estrutura remuneratória

Em 2020 as remunerações máximas e mínimas mensais auferidas na DGRM foram as seguintes (incluem a remuneração líquida e suplementos regulares):



Valor da remuneração máxima/mínima por sexo

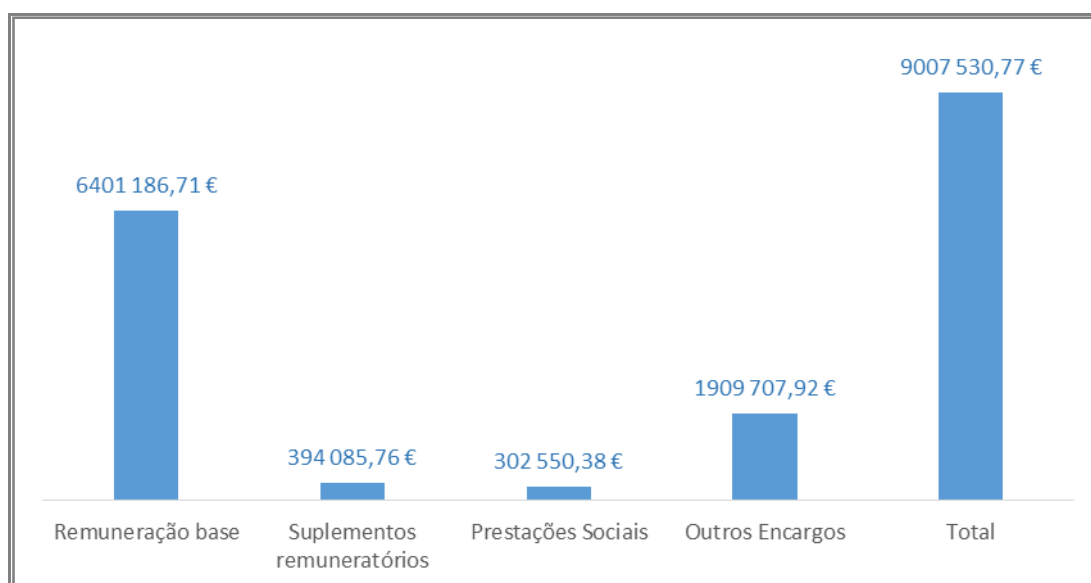
Considerando os valores líquidos das remunerações mensais base (com inclusão dos suplementos regulares), verifica-se que o escalão remuneratório 1001€-1250€ é o que tem maior representatividade no universo dos trabalhadores da DGRM, abrangendo 20% dos trabalhadores, seguido do escalão 501€-1000€, com 19% de abrangência. No que se refere à diferenciação entre sexos, da análise do gráfico infra é possível constatar que 59% do total de trabalhadoras do sexo feminino se encontra inserida nos três primeiros escalões, com remunerações entre 501€ e 1500€, verificando-se uma maior abrangência do escalão 501€-1000€, com 23%. Relativamente aos trabalhadores do sexo masculino, 59% do total destes trabalhadores encontra-se inserido nos quatro primeiros escalões, com remunerações entre 501€ e 1750€, havendo uma maior abrangência do escalão 1001€-1250€, com 17%.



Remuneração base mensal por escalão remuneratório e por sexo

2.1.10. Total de encargos

No ano de 2020 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 aumento do número de trabalhadores.



Total de encargos com o pessoal

A maior percentagem de despesa de pessoal centra-se nas remunerações base - 71%.

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

Relativamente aos suplementos remuneratórios (inclui as verbas despendidas, designadamente, com ajudas de custo, horas suplementares e subsídios de turno) de referir que, no ano de 2020 e face a 2019, 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

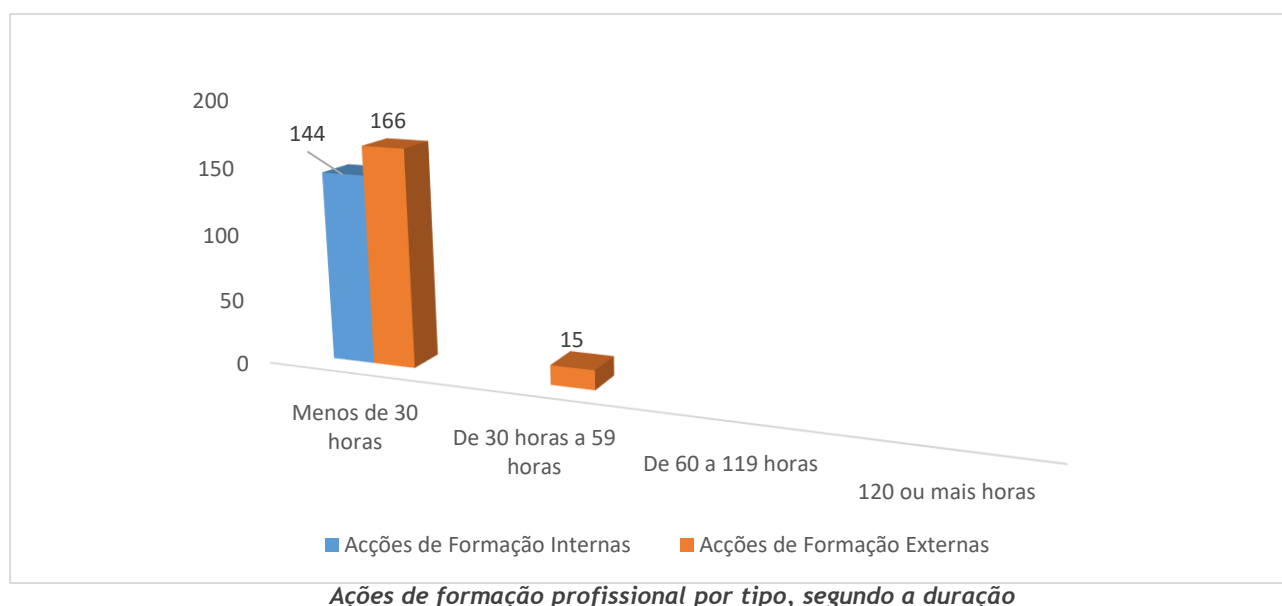
2.1.11. Ações realizadas

Em 2020 mais de metade dos trabalhadores, cerca de 62%, frequentaram ações de formação, registando-se um total de 3673 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.

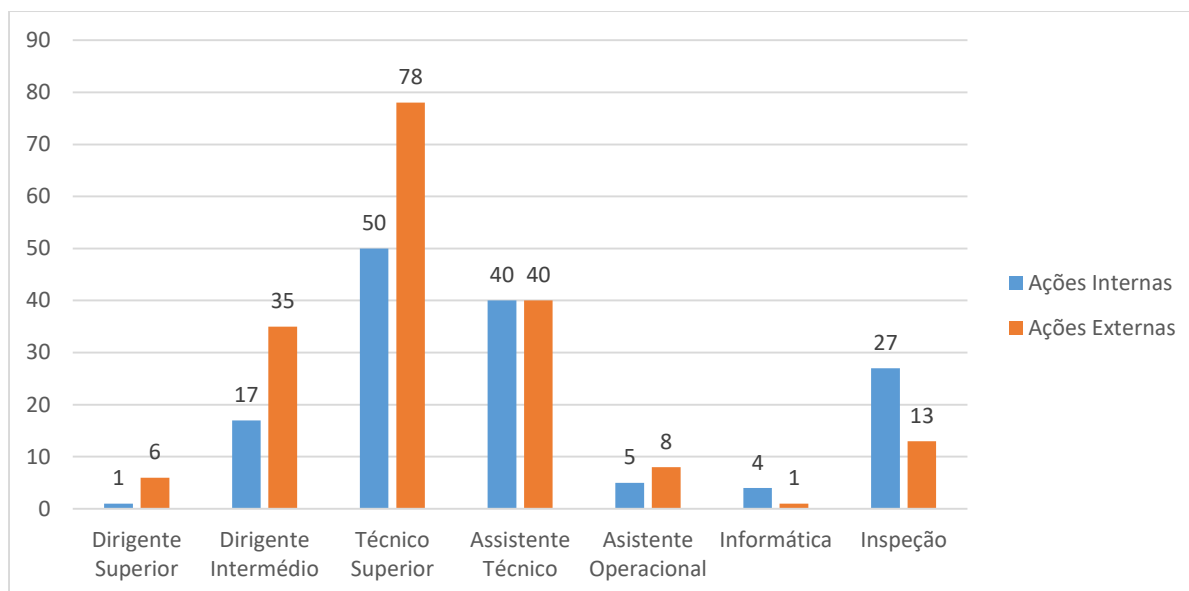
Realizaram-se 325 participações em ações de formação profissional, num total de 171 participantes.

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



No ano de 2020 os trabalhadores da carreira de técnico superior tiveram o maior número de

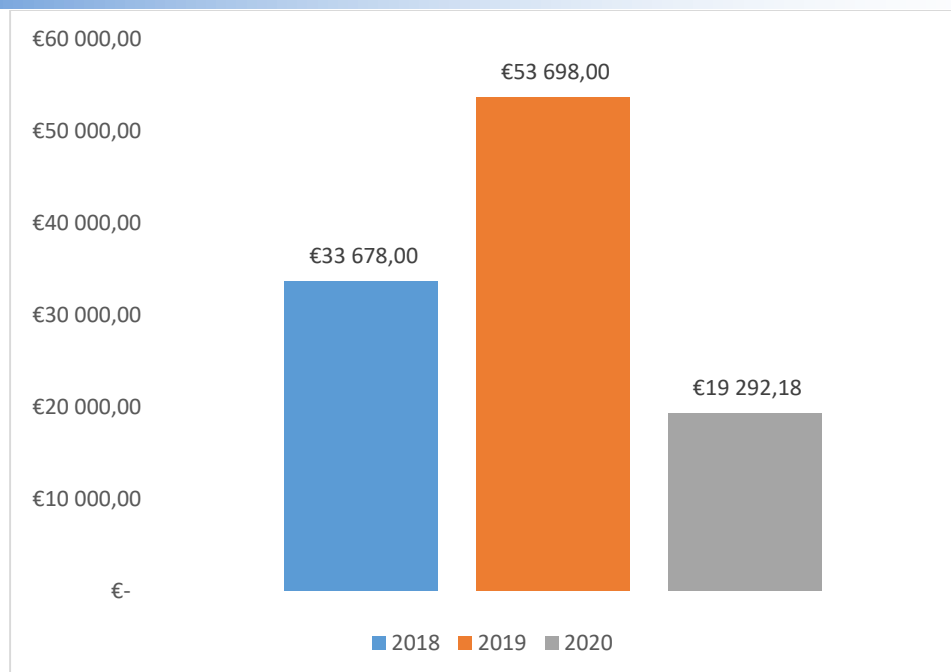
participações em ações de formação, representando 39% do total de frequências em ações de formação.



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 2020 foram de €19 292,18, o que representa uma redução de €34 405,82 face a 2019 e de €14 385,82 relativamente a 2018. A situação de pandemia COVID-19 é em grande parte responsável pela disparidade dos encargos com a formação profissional, atendendo à necessidade de se adequarem as ações do regime presencial para o regime on-line. No entanto, importa igualmente realçar que em 2020 foram realizadas diversas ações no âmbito do Programa Lisboa 2020, sem qualquer custo associado.



Evolução dos encargos com formação profissional

VII. Indicadores de Gestão e Evolução

INDICADORES DE GESTÃO/RECURSOS HUMANOS	2020	2019	2018
<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. 2020 x 100)	89%	89%	89%
<u>Taxa de enquadramento</u> (nº de dirigentes / nº trabalhadores a 31 dez. 2020 \ x 100)	10%	11%	13%
<u>Taxa de enquadramento feminino</u> (nº de dirigentes do sexo feminino / nº trabalhadores a 31 dez. 2020 x 100)	7%	7%	8%
<u>Nível etário médio</u> (total das idades / nº trabalhadores a 31 dez. 2020)	51	52	52
<u>Nível médio de antiguidade</u>			

(total da antiguidade / nº trabalhadores a 31 dez. 2020)	23	13	16
<u>Taxa de envelhecimento</u>			
(total trabalhadores idade ≥ 55 anos / nº trabalhadores a 31 dez. 2020 x 100)	45%	44%	40%
<u>Taxa de feminização</u>			
(trabalhadores do sexo feminino / nº trabalhadores a 31 dez. 2020 x 100)	53%	54%	53%
<u>Taxa de tecnicidade</u>			
(técnico superior + informático + Inspectores / nº trabalhadores a 31 dez. 2020 x 100)	60%	55%	42%
<u>Taxa de formação superior</u>			
(mestrado + licenciatura + bacharelato / nº trabalhadores a 31 de dez. 2020 x 100)	69%	66%	68%
<u>Taxa de habilitação básica</u>			
(total habilitações ≤ 9º ano / nº trabalhadores a 31 de dez. 2020 x 100)	4%	3%	5%
<u>Taxa de trabalhadores portadores de deficiência</u>			
(nº trabalhadores portadores de deficiência / nº trabalhadores a 31 dez. 2020 x 100)	4%	5%	4%
<u>Taxa de admissões e regressos</u>			
(nº de admissões e regressos em 2020 com relação jurídica de emprego / nº trabalhadores a 31 dez. 2020 x 100)	12%	9%	24%
<u>Taxa de saídas</u>			
(nº de saídas em 2020 / nº de trabalhadores a 31 dez. 2020 x 100)	11%	5%	9%
<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. 2020 x 100)	3%	5%	4%
<u>Taxa de trabalhadores sindicalizados</u>			
(total dos trabalhadores sindicalizados / nº trabalhadores a 31	16%	15%	20%

dez. 2020 x 100)			
------------------	--	--	--

(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	2020	2019	2018
<u>% Remuneração base face aos encargos com pessoal</u> (total de remuneração base / encargos com pessoal x 100)	71%	70%	70%
<u>Média da remuneração base anual (€)</u> (total de remuneração base / média do nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público)	1672€	1.672€	1.643€
<u>Custo médio anual por trabalhador (€)</u> (encargos com pessoal / média do total de recursos humanos durante o ano)	5387€	5.328€	5181€
<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)	1,30%	0,43%	0,34%

INDICADORES DE GESTÃO/FORMAÇÃO	2020	2019	2018
<u>Taxa de participação em ações de formação</u> (nº de participantes / nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100)	62%	55%	27%
<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)	52%	15%	20%
<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)	66%	95%	27%
<u>Taxa de investimento</u>			
(total de custos com formação profissional / encargos com pessoal x 100)	0,2%	0,6%	0,2%

VIII. Considerações Finais

Com a declaração da pandemia de COVID-19, o ano de 2020 foi um ano atípico. No contexto laboral, pode afirmar-se que todos os organismos, públicos e privados, viram o seu normal funcionamento alterado. 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.

Sem prejuízo destas modificações, ou talvez em resultado das mesmas, o presente balço social apresenta um aumento de 35% dos trabalhadores da DGRM entre os anos de 2013 a 2020, o que realça o esforço desenvolvido no sentido de dotar esta Direção-Geral dos meios humanos necessários à prossecução da sua missão e objetivos estratégicos.

No decurso de 2020 observou-se um aumento exponencial de horas suplementares realizadas pelos trabalhadores da DGRM, na ordem dos 175% e uma redução de 2% da taxa de absentismo, face a 2019.

Realça-se ainda o contínuo aumento do número de participações em ações de formação, que passou de 27% em 2018, 55% em 2019, centrando-se no ano em análise em 63%, o que demonstra o investimento da DGRM na formação dos seus trabalhadores e a adesão dos mesmos às formações propostas.

Da análise dos resultados obtidos em 2020 e constantes deste balço social, efetuada dentro do contexto particular da situação epidémica vivenciada, resulta a evidência da continuidade do trabalho e empenho da DGRM e dos seus trabalhadores em alcançar e superar os objetivos definidos.

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 sexo feminino e masculino, é possível constatar a

presença de trabalhadoras do sexo 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 e de informática. Em sentido inverso, na carreira de assistente técnico a predominância é de trabalhadoras do sexo feminino. Estas disparidades devem ser trabalhadas, sendo necessário o desenvolvimento de estratégias de recrutamento que mitiguem e alterem esta realidade.

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 2020 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.