



Ficha técnica**Título**

MAI - Balanço Social Consolidado 2018

Despacho de Sua Excelência o Secretário de Estado Adjunto da Administração Interna: 06/02/2020

Editor

Direcção de Serviços de Planeamento, Controlo e Recursos Humanos

Secretaria Geral da Administração Interna

Rua de S. Mamede, 43, 1100-533 Lisboa

URL: <http://www.sg.mai.gov.pt>

ÍNDICE

PARTE I – ENQUADRAMENTO GERAL	5
1. ENQUADRAMENTO	6
1.1. ENQUADRAMENTO HISTÓRICO	6
1.2. ENQUADRAMENTO PROSPECTIVO (FUTURO-PRÓXIMO)	7
1.3. COMPETÊNCIAS E ENQUADRAMENTO	9
1.3.1. COMPETÊNCIAS	9
1.3.2. ENQUADRAMENTO	10
1.4. ANÁLISE INICIAL	12
1.4.1. GRUPOS PROFISSIONAIS, GÉNERO, ESTRUTURA ETÁRIA, HABILITACIONAL E DE ANTIGUIDADE	13
1.4.2. SAÍDAS, REGRESSOS, ENTRADAS E MUDANÇAS DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	16
1.4.3. MODALIDADES DE HORÁRIO E AUSÊNCIAS	18
1.4.4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	21
1.4.5. INVESTIMENTO EM RECURSOS HUMANOS	22
1.4.6. PRINCIPAIS INDICADORES - RESULTADOS 2016, 2017 E 2018	23
PARTE II – RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA EM 2018	24
2. RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA	25
2.1. DISTRIBUIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO	25
2.1.1. POR ORGANISMOS	25
2.1.2. ESTRUTURA ETÁRIA	28
2.1.3. ESTRUTURA ETÁRIA DA AUTORIDADE NACIONAL DE PROTECÇÃO CIVIL (ANPC)	30
2.1.4. ESTRUTURA ETÁRIA DA AUTORIDADE NACIONAL DE SEGURANÇA RODOVIÁRIA (ANSR)	30
2.1.5. ESTRUTURA ETÁRIA DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA (GNR)	31
2.1.6. ESTRUTURA ETÁRIA DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA (PSP)	31
2.1.7. ESTRUTURA ETÁRIA DA INSPECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA (IGAI)	32
2.1.8. ESTRUTURA ETÁRIA DO SERVIÇO DE ESTRANGEIROS E FRONTEIRAS (SEF)	32
2.1.9. ESTRUTURA ETÁRIA DA SECRETARIA-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA (SGAI)	33
2.1.10. ESTRUTURA ETÁRIA DOS SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL (SSGNR, SSPSP E SSPSP/CP)	33
2.1.11. ESTRUTURA HABILITACIONAL	34
2.1.12. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA	36
2.2. MOBILIDADE	38
2.2.1. PESSOAL POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	38
2.2.2. PESSOAL ADMITIDO E REGRESSADO	39
2.2.3. MOTIVO DAS SAÍDAS DE PESSOAL	41
2.2.4. ALTERAÇÃO DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	42
2.3. TEMPO DE TRABALHO	44
2.3.1. MODALIDADES DE HORÁRIO	44

2.3.2.....	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	45
2.3.3.....	AUSÊNCIAS AO TRABALHO	47
2.4.....	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	49
2.5.....	RECURSOS FINANCEIROS	51
2.5.1.....	ENCARGOS TOTAIS COM RECURSOS HUMANOS	51
2.5.2.....	ENCARGOS TOTAIS COM TRABALHO EXTRAORDINÁRIO E SUPLEMENTAR	53
2.5.3.....	REMUNERAÇÕES MÉDIAS MENSAIS	54
PARTE III – ANÁLISE COMPARATIVA DOS PRINCIPAIS INDICADORES – 2016, 2017 E 2018		56
3.1.....	ANÁLISE COMPARATIVA DOS EFECTIVOS POR CARGO/CATEGORIA – 2016, 2017 E 2018	57
3.2.....	ANÁLISE COMPARATIVA DOS EFECTIVOS POR ORGANISMO – 2016, 2017 E 2018	57
3.3.....	ANÁLISE COMPARATIVA DOS 11 PRINCIPAIS INDICADORES – 2016, 2017 E 2018	58
PARTE IV – A PROBLEMÁTICA DA IGUALDADE DE GÉNERO EM 2018		59
4.....	A IGUALDADE DE GÉNERO EM 2018	60
4.1.....	FEMINIZAÇÃO DAS FORÇAS DE SEGURANÇA: ANÁLISE COMPARADA COM A UE	60
4.2.....	A QUESTÃO DE GÉNERO NO MAI EM 2018	61

PARTE I - Enquadramento Geral

1. Enquadramento

1.1. Enquadramento Histórico

O Balanço Social foi instituído para os organismos autónomos da Administração Pública, através do [Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de Julho](#) e tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores pelo disposto no [Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de Outubro](#).

Inicialmente o Balanço Social indo ao encontro do princípio da participação inscrito no [art.º 109.º, da Constituição da República Portuguesa](#) integrou as metodologias e fez-se instrumento capaz de satisfazer as prerrogativas de organização e estruturação orçamental consagradas tanto na Lei de Enquadramento do Orçamento do Estado, aprovada pela [Lei n.º 6/91, de 20 de Fevereiro](#), como na Lei de Bases da Contabilidade Pública, [Lei n.º 8/90, de 20 de Fevereiro](#).

Actualmente, este documento assume relevância no domínio das políticas e práticas de transparência da gestão da coisa pública mas também como instrumento de *empowerment* como consagra o disposto no art.º 327.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas \(LTFP\)](#), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho](#), com as alterações introduzidas pela [Declaração de Rectificação n.º 37-A/2014, de 19 de Agosto](#), [Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro](#), [Lei n.º 84/2015, de 7 de Agosto](#), [Lei n.º 18/2016, de 20 de Junho](#), [Lei n.º 42/2016, de 28 de Dezembro](#), [Lei n.º 25/2017, de 30 de Maio](#), [Lei n.º 70/2017, de 14 de Agosto](#) e pela [Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto](#).

O Balanço Social assume-se como um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação, mas acima de tudo como um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos.

Tal como no passado, espera-se que o presente Balanço Social forneça um conjunto de informações essenciais sobre a situação social em 31 de Dezembro de 2018, do Ministério da Administração Interna e dos diversos organismos que o integram. Importará que daqui se obtenha o conhecimento sobre os pontos fortes, bem como das oportunidades de melhoria da gestão dos recursos humanos.

Por tudo isto, o Balanço Social é um documento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão. A análise dos indicadores avaliados com base neste instrumento permite caracterizar os recursos humanos da organização, viabilizando uma administração mais racional face aos recursos disponíveis, sendo assim um documento de análise sobre o que e como se operou, mas também com elevado pendor prospectivo.

Desde 2014, que a Secretaria-Geral da Administração Interna (SGAI) tem vindo a realizar o Balanço Social Consolidado (BSC), com o objectivo de dar uma visão global dos recursos humanos e da sua gestão ao nível desta área de governação. Em 2018, este documento de gestão foi elaborado com a informação disponibilizada por todos os organismos da Administração Interna de acordo formulário anexo ao [Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de Outubro](#), com as adaptações entretanto introduzidas no modelo disponibilizado pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

1.2. Enquadramento Prospectivo (Futuro-Próximo)

Através da [Lei n.º 104/2019, de 6 de Setembro](#), o legislador ao pretender reformular e ampliar o Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), criado pela [Lei n.º 57/2011, de 28 de Novembro](#), alterada pela [Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro](#), visou a compilação na base de dados dos recursos humanos da Administração Pública (BDAP), criada pelo [Decreto-Lei n.º 47/98, de 7 de Março](#), a actividade social dos empregadores públicos e concomitantemente os indicadores relacionáveis e caracterizados nos 33 mapas consagrados no modelo do Balanço Social.

Verifica-se que o legislador quer pelo n.º 1, do artigo 4.º da [Lei n.º 57/2011, de 28 de Novembro](#), alterada pela [Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro](#), quer pelo n.º 1, da [Lei n.º 104/2019, de 6 de Setembro](#), definiu/identificou a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público como entidade gestora e detentora do SIOE, sendo que este último diploma tem eficácia jurídica / entrou em vigor a 7 de Setembro de 2019 (vide artigo 24.º).

Importa assim atender que doravante, a informação inclusa nos Balanços Sociais de cada Organismo, seja esta referente à caracterização das entidades públicas, seja aos respectivos recursos humanos será disponibilizada, na página electrónica da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público e no Portal do Cidadão, com referência a cada entidade pública.

Do presente ano em diante, inclusive, os dados registados e disponibilizados em sede de SIOE, de cariz iminentemente estatístico, encontrarão complementaridade no Balanço Social Consolidado, devido à sua componente analítica de base qualitativa alicerçada em dados estatísticos.

Por forma, a espelhar a evolução dos indicadores associados aos recursos humanos dos organismos afetos ao Ministério da Administração Interna, sucintamente, o presente documento está estruturado da seguinte forma:

Parte I: Enquadramento técnico e jurídico do Balanço Social Consolidado da Administração Interna de 2018;

Parte II: Apresentação dos dados de 2018, relativos aos recursos humanos da Administração Interna, sendo que sempre que pertinente comparar-se-á a informação da Administração Interna;

Parte III: Análise Comparativa dos Principais Indicadores – 2016, 2017 e 2018;

Parte IV: Problemática da Igualdade de Género em 2018.

1.3. Competências e Enquadramento

1.3.1. Competências

Como consta das alíneas e), f) e g), do n.º 5, do art.º 10.º, da Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna aprovada pelo [Decreto-Lei n.º 126-B/2011, de 29 de Dezembro](#), com as alterações introduzidas pelo [Decreto-Lei n.º 161-A/2013, de 2 de Dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 112/2014 de 11 de Julho](#) e pelo [Decreto-Lei n.º 163/2014 de 31 de Outubro](#), compete à Secretaria-Geral da Administração Interna elaborar estudos de prospectiva nas áreas de intervenção da Administração Interna, garantindo a recolha, a produção e o tratamento, designadamente estatístico, e acesso da informação adequada, nas respectivas áreas de atribuições, para assim assegurar o desenvolvimento dos sistemas de avaliação dos serviços.

Acresce que tal competência é ainda assinalada aquando da determinação da missão da Secretaria-Geral da Administração Interna em sede legislativa própria, como consta no art.º 2.º do [Decreto-Regulamentar n.º 29/2012, de 13 de Março](#), com as alterações introduzidas pelo [Decreto-Lei n.º 161-A/2013, de 2 de Dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 112/2014 de 11 de Julho](#) e pelo [Decreto-Lei n.º 163/2014 de 31 de Outubro](#).

Importa referir que a Direcção-Geral das Autarquias Locais não integrou o [Balanço Social Consolidado de 2017 da Administração Interna](#), face ao então explanado, todavia nas análises comparativas formuladas no presente documento foram processados os dados daquele organismo face àquele período para assim se poder formular um exercício de tendência que naturalmente contemple todos os elementos. Face a tal, é aceitável verificar que os dados apresentados neste documento relativamente a 2017 sejam diferentes daqueles que constam no [Balanço Social Consolidado de 2017 da Administração Interna](#). Assim nos dados referentes aos totais de efectivos de 2017 surgirão mais 73 elementos do que o relatado no documento transacto.

1.3.2. Enquadramento

Como se verifica pelo disposto na Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna aprovada pelo [Decreto-Lei n.º 126-B/2011, de 29 de Dezembro](#), com as alterações introduzidas pelo [Decreto-Lei n.º 161-A/2013, de 2 de Dezembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 112/2014 de 11 de Julho](#) e pelo [Decreto-Lei n.º 163/2014 de 31 de Outubro](#), bem como dos princípios de organização interna dos serviços plasmados na [Lei n.º 4/2004, de 15 de Janeiro](#), com as alterações introduzidas pela [Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 200/2006, de 25 de Outubro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 105/2007, de 03 de Abril](#), pela [Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro](#), pela [Lei n.º 57/2011, de 28 de Novembro](#), pelo [Decreto-Lei n.º 116/2011, de 05 de Dezembro](#) e pela [Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro](#), a organização da Administração Interna, no essencial, baseia-se no modelo de estrutura hierárquica, que sucintamente se resume no organograma abaixo.

Procurou respeitar-se a organização funcional da Administração Interna, as suas macro-competências e o tratamento de dados efectuado no biénio a montante (2016 e 2017), no sentido de assim garantir a formulação imediata de análises comparativas exactas, possibilitadas pela criação de base de dados para este fim.

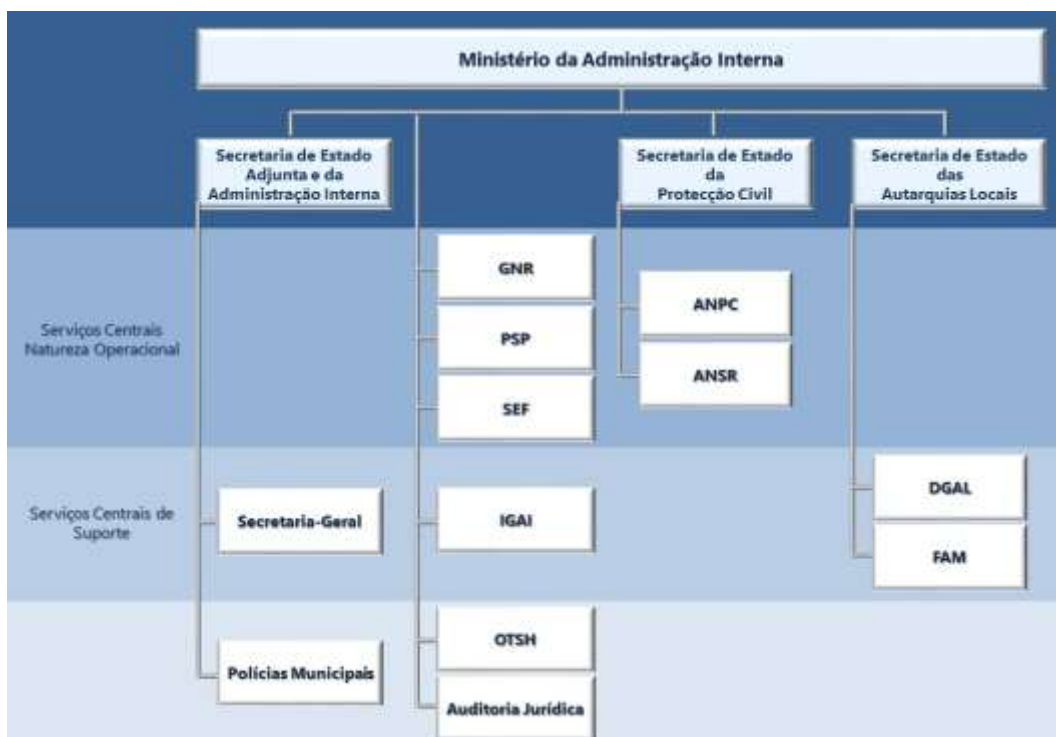


Fig. 1 – Estrutura orgânica da Administração Interna

Esta macro-estrutura do Ministério da Administração Interna, do ponto de vista da operacionalidade responde ao desiderato de prossecução das atribuições inscritas na legislação supra-mencionada.

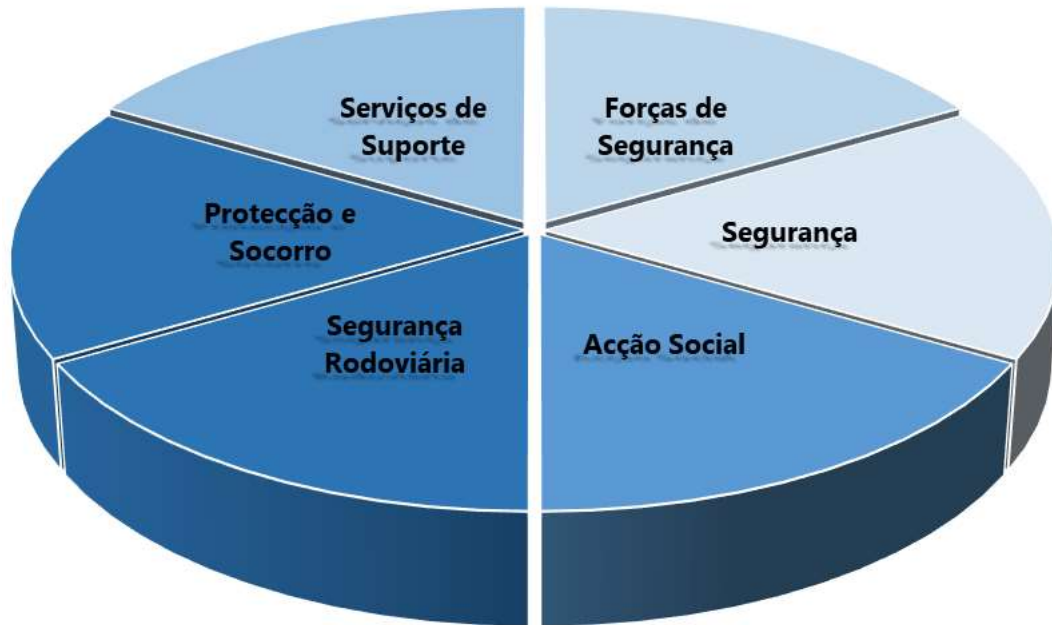


Fig. 2 – Atribuições da Administração Interna

Como abaixo se descreve, do princípio da especialização resultou o tratamento das atribuições pelos diferentes organismos, assente nos princípios da autonomia técnica e da interdependência funcional.

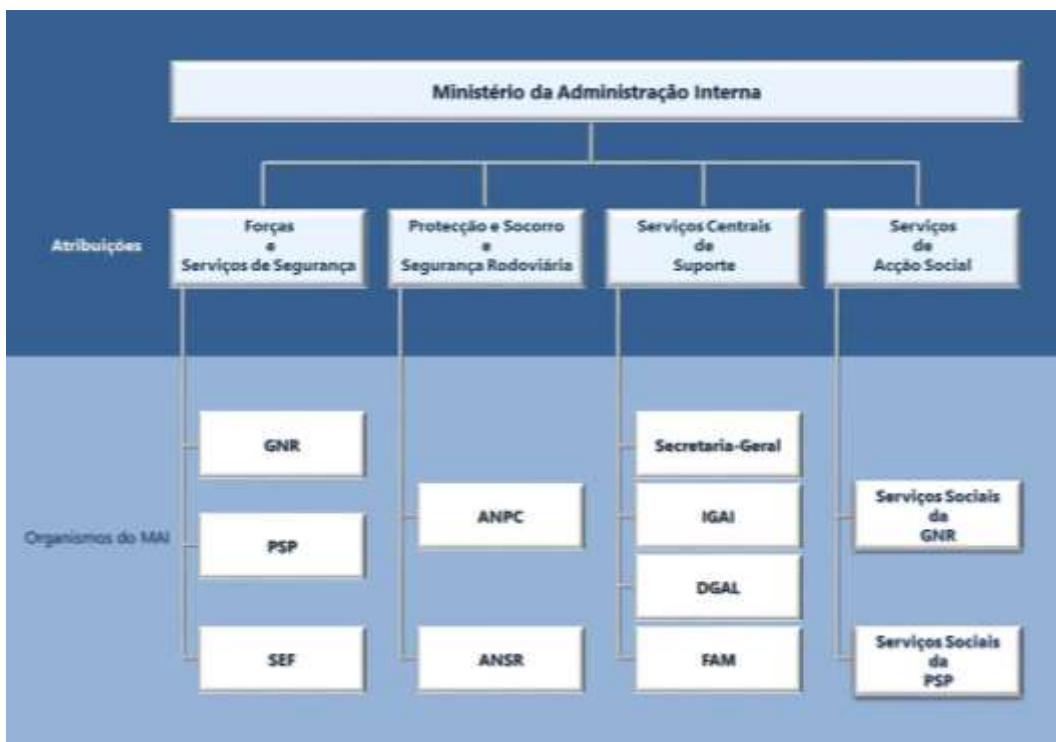


Fig. 3 – Realização das Atribuições pelos Organismos da Administração Interna

1.4. Análise Inicial

A análise do Balanço Social Consolidado permite verificar que, em 31 de Dezembro de 2018, registou-se um decréscimo de 99 trabalhadores comparativamente ao período homólogo anterior (2017). Todavia, a análise comparativa dos últimos 7 períodos de referência remete-nos para uma redução média anual de 0,5%, entre 2012 e 2018, registando-se neste mesmo período a saída de 2545 trabalhadores e a entrada de 1037 novos trabalhadores. Tal, perfaz um deficit de 1508, no total de recursos humanos da Administração Interna, entre 2012 e 2018, o que representa uma redução efectiva em 3,2% do pessoal. Por outras palavras poder-se-á afirmar que para cada 5 trabalhadores saídos entraram 2 (2,5 saídos para 1 entrado), representando tal uma taxa de reposição bruta de -40,7%.

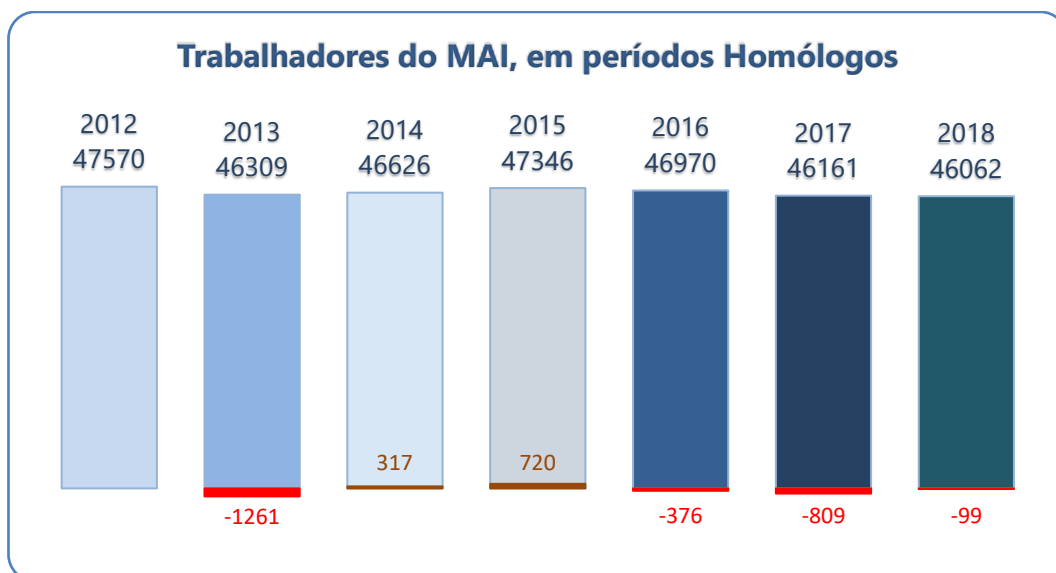


Fig. 4 – Trabalhadores em períodos Homólogos da Administração Interna

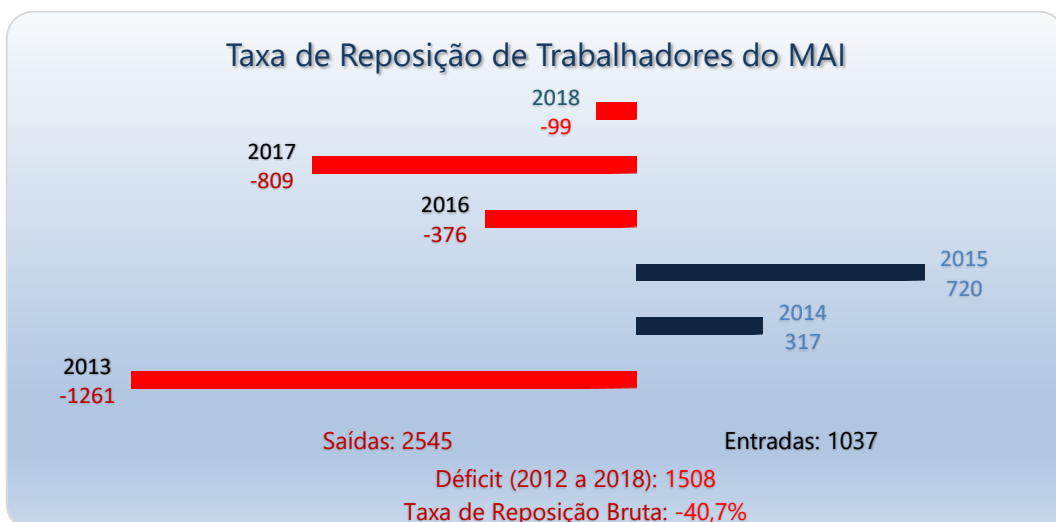


Fig. 5 – Taxa de Reposição de Trabalhadores da Administração Interna

1.4.1. Grupos Profissionais, Género, Estrutura Etária, Habilitacional e de antiguidade

- As categorias profissionais mais representativas são a de “Guarda - GNR” (19114) e a de “Agente - PSP” (17066) – categorias distribuídas por diversos organismos do MAI -, os quais, no cômputo geral, constituem cerca de 78,50% da totalidade dos recursos humanos da Administração Interna;

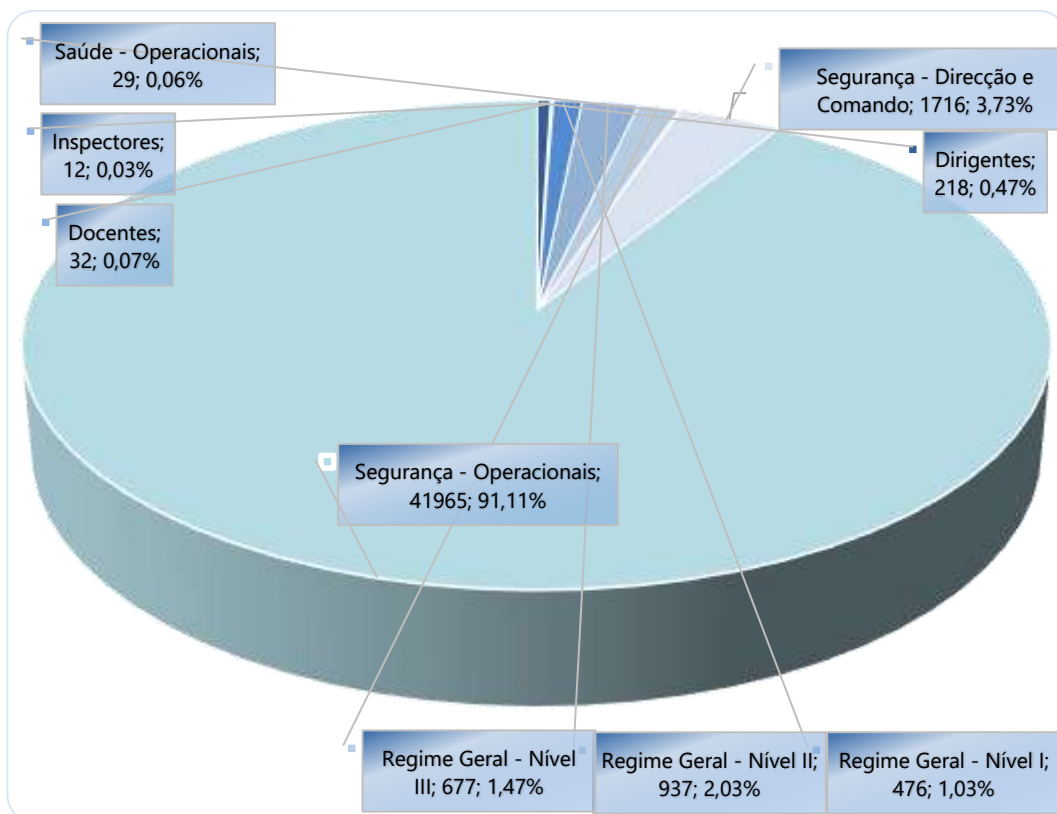


Fig. 6 – Trabalhadores da Administração Interna, por Grupos Profissionais

- Constata-se, também, um desequilíbrio na distribuição dos trabalhadores por género, sendo que o total de recursos humanos do género masculino perfaz 40972 e do género feminino são 5090. É nas carreiras do regime geral que o género feminino supera o masculino (Carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e de Assistente Operacional), verifica-se que o maior desnível a favor do género feminino se encontra entre os Assistentes Operacionais;
- Os grupos etários mais significativos no contexto do ministério são dos 40 aos 44 anos (9663 ->20,9%), dos 35 a 39 anos (7375 ->16,0%) e dos 50 a 54 anos (7281 ->15,80%);

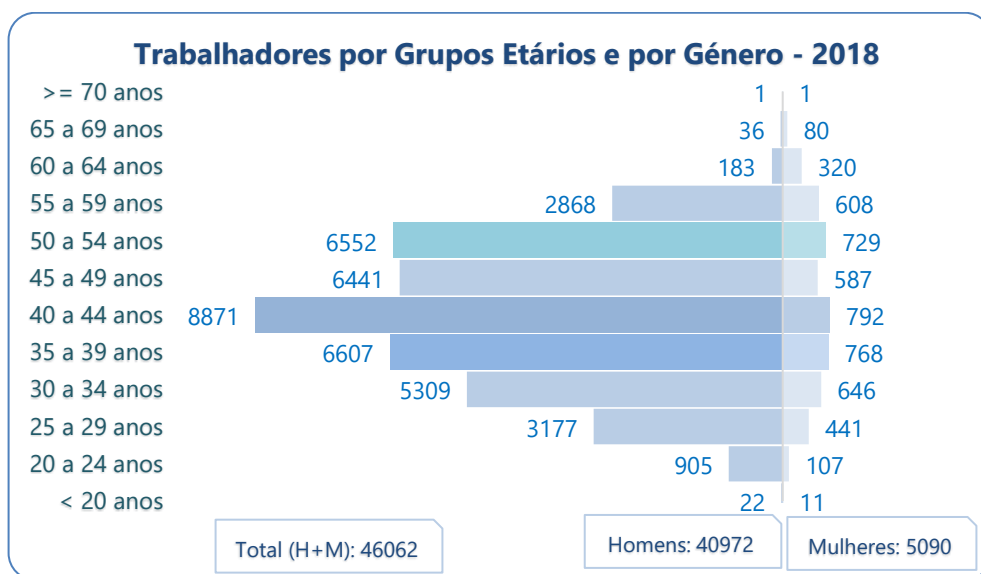


Fig. 7 – Trabalhadores da Administração Interna, por Grupos Etários e por Género

- O índice de envelhecimento dos recursos humanos da Administração Interna (medido pelo número de trabalhadores com idade superior ou igual a 55 anos por cada 100 trabalhadores com idade menor a 25 anos), é de 392,10, i.e., para cada trabalhador com idade inferior a 25 anos existem 3,92 com idade superior ou igual a 55 anos.
- Relativamente à estrutura habilitacional, verifica-se que dos efectivos, 13.714 tem o ensino básico, 27.260 o ensino secundário e 5.088 detêm formação superior;

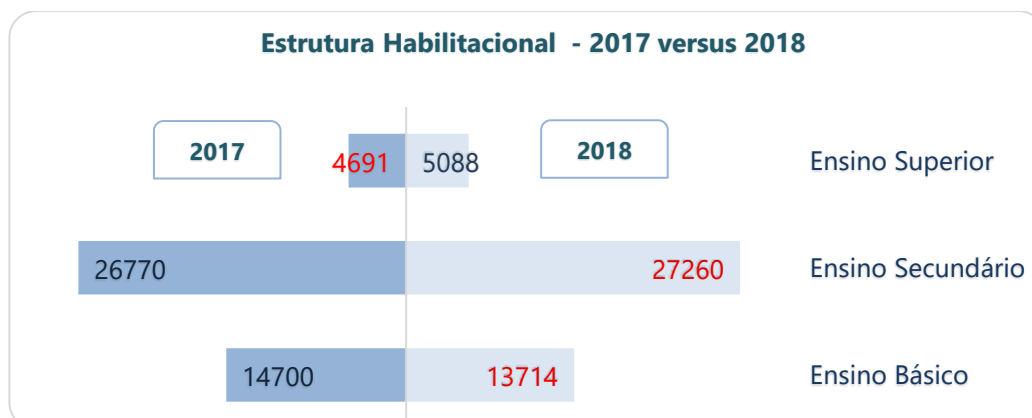


Fig. 8 – Estrutura Habilitacional dos Trabalhadores da Administração Interna – 2017 versus 2018

- A estratificação dos efectivos segundo a antiguidade revela que os intervalos entre 15 a 19 anos de serviço, entre 20 a 24 anos e entre 25 a 29 anos de serviço são aqueles que apresentam maior peso, representando 52,4% (8729 + 6745 + 8670 = 24144) do total. Conclui-se, igualmente, que nos próximos anos existe um potencial de saída por aposentação no MAI de cerca de 17,1% (Trabalhadores com 30 ou mais anos de serviço: 7883) do efectivo.

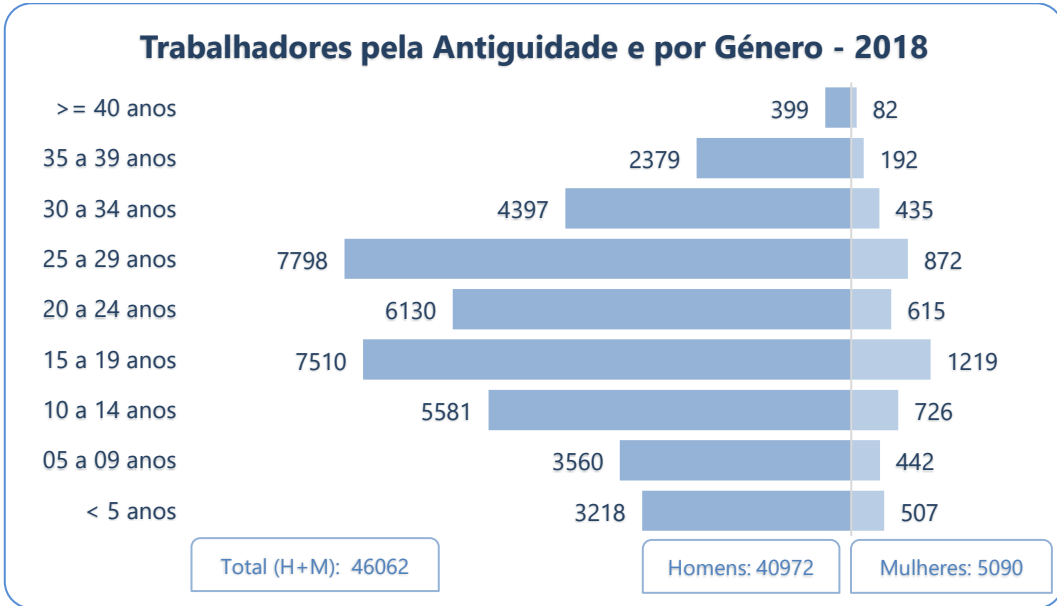


Fig. 9 – Trabalhadores da Administração Interna por Antiguidade e por Género – 2017

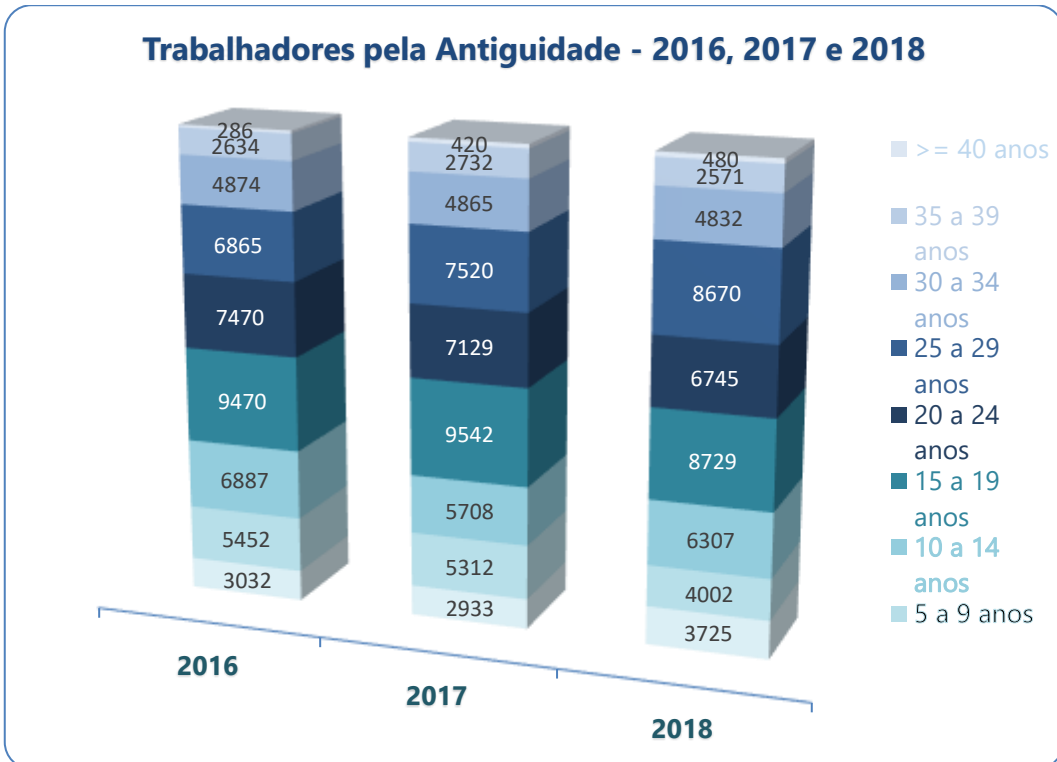


Fig. 10 – Trabalhadores da Administração Interna por Antiguidade – 2016 versus 2017

1.4.2. Saídas, Regressos, Entradas e Mudanças da Situação Profissional

- No que respeita à admissão de pessoal por concurso, em 2018 verificaram-se 1546 casos, sendo que correspondem a 1297 admissões efetuadas na sequência de procedimentos concursais e 52% referem-se a outras situações, nomeadamente admissões por mobilidade inter-carreiras, regresso de licença sem vencimento e de baixa prolongada, comissões de serviço e à frequência do CEAGP (Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública). Esta inversão do nível de admissões por concurso, deve-se essencialmente aos impactos gerados pelos Processos de Regularização resultantes do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública;

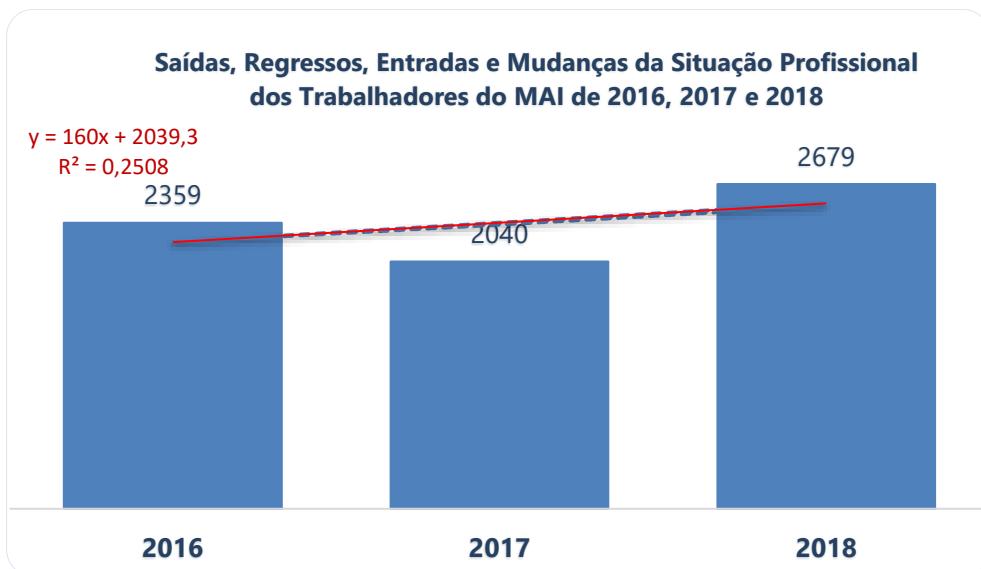
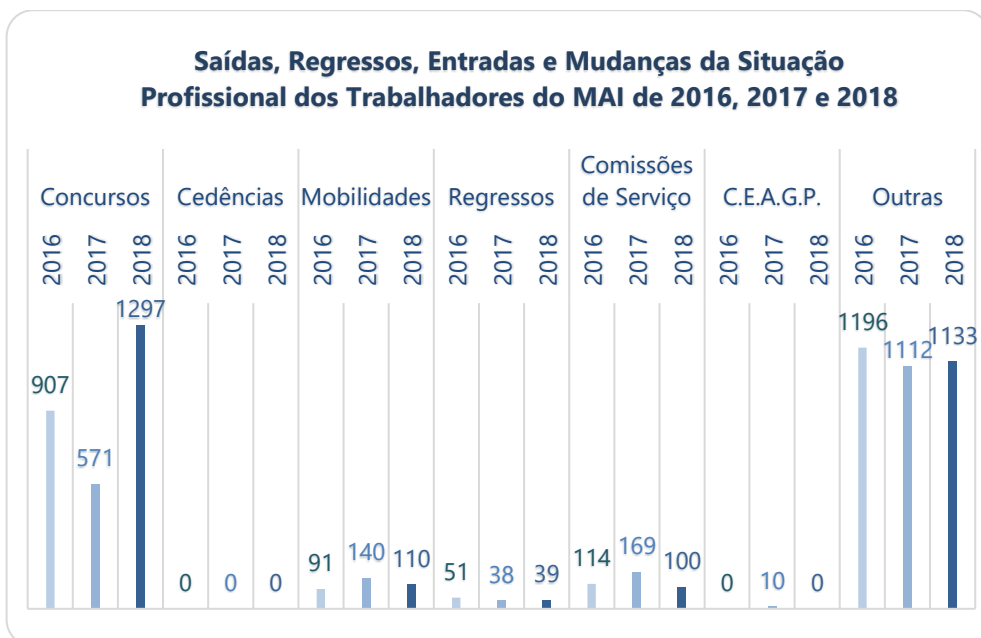


Fig. 11 – Saídas, Regressos, Entradas e Mudanças de Situação Profissional dos Trabalhadores da Administração Interna – 2016, 2017 e 2018

- Relativamente a mudanças de situação profissional, registaram-se um total de 5940 ocorrências, motivadas sobretudo por promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes) em 1845 das situações, 74 por consolidação da mobilidade na categoria e 1447 por procedimento concursal. Na sequência da autorização disposta no artigo 18.º da [Lei n.º 114/2017, de 29 de Dezembro](#), que aprovou a Lei do Orçamento de Estado para 2018, registaram-se 2574 alterações de posicionamento remuneratório obrigatórias e 385 de natureza gestionária (SIADAP3);

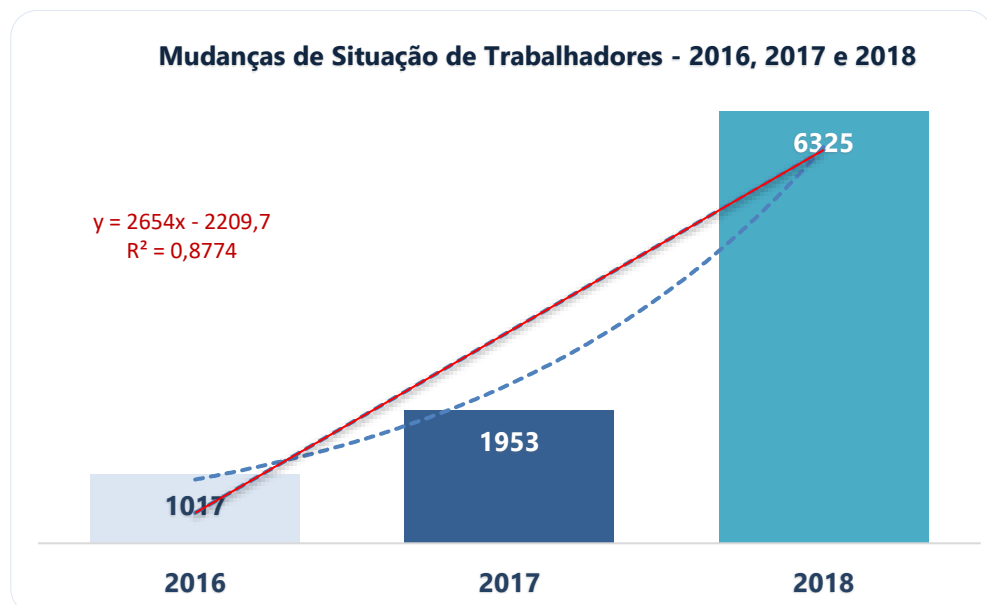
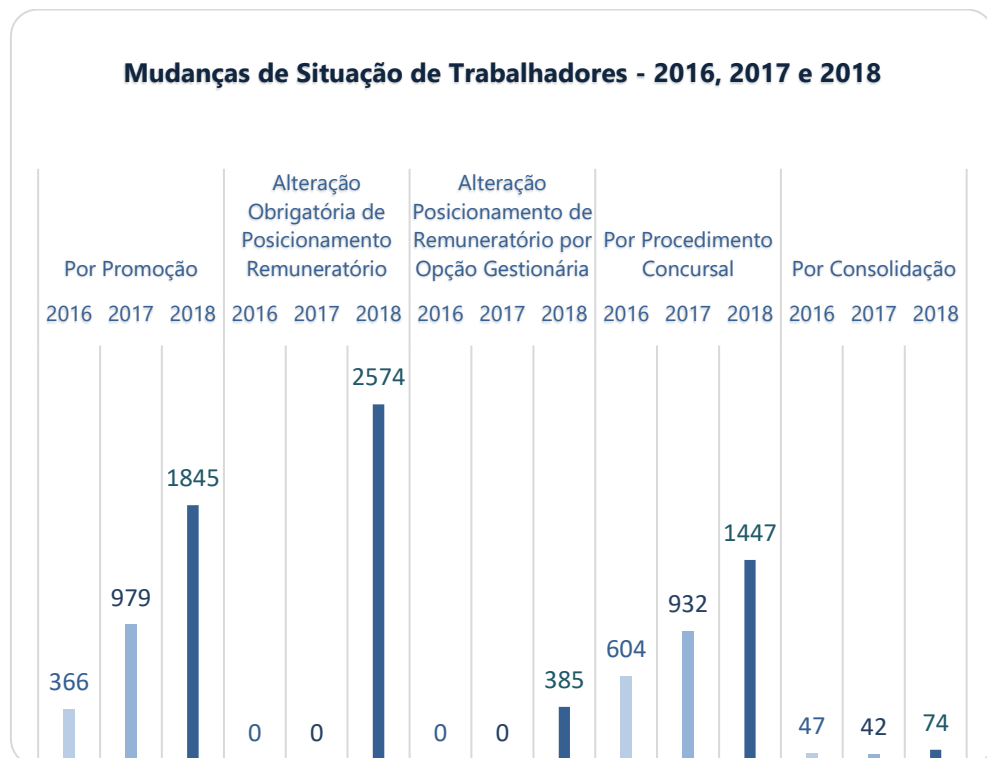


Fig. 12 – Mudanças de Situação dos Trabalhadores da Administração Interna – 2016, 2017 e 2018

1.4.3. Modalidades de Horário e Ausências

- A maioria dos efectivos da Administração Interna pratica a modalidade de horário Específico (42165), sendo o horário flexível a segunda modalidade de trabalho mais significativa (1258), seguido pelo trabalho prestado na modalidade de horário rígido (1148);

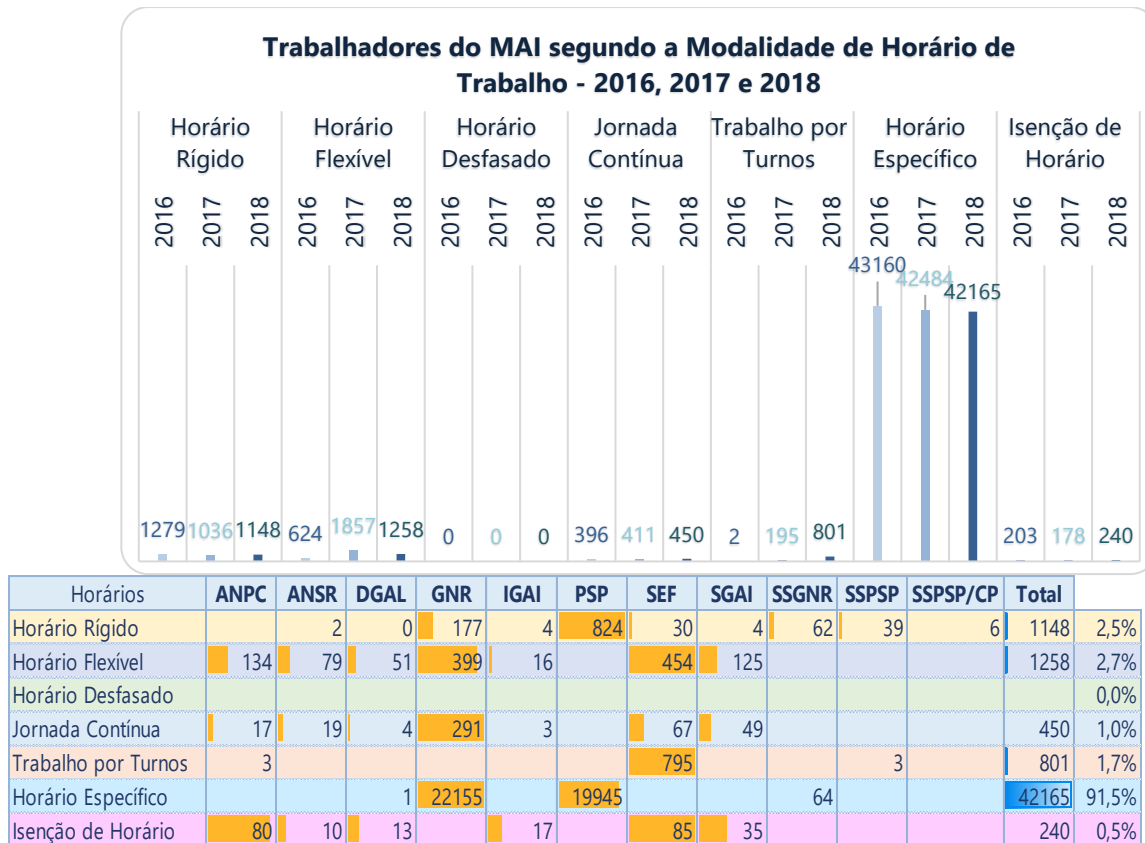


Fig. 13 – Trabalhadores da Administração Interna segundo a Modalidade de Horário de Trabalho – 2016, 2017 e 2018

- O trabalho extraordinário realizado atingiu 244.146:11 (3,6 vezes mais do que em 2017, em que se registaram 67.732:17 horas de trabalho extraordinário), com maior destaque para o trabalho extraordinário diurno e o trabalho em dias de descanso semanal obrigatório;

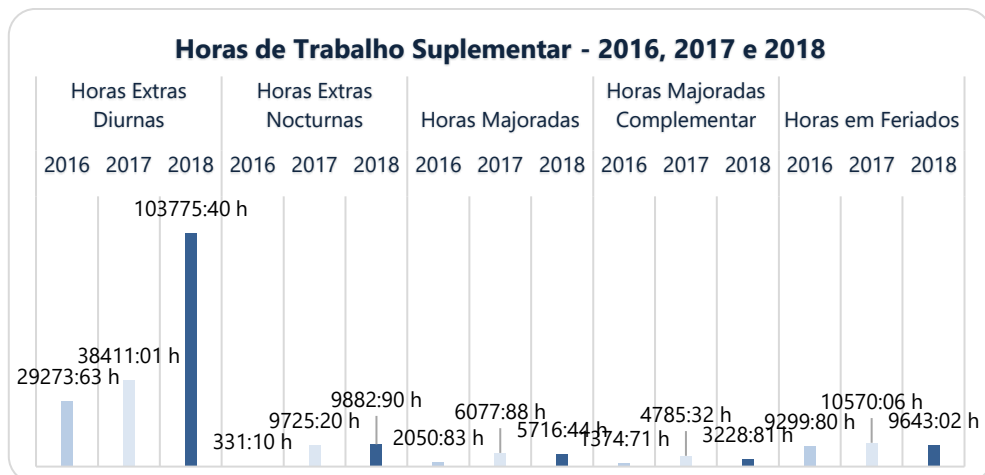


Fig. 14 – Trabalho Suplementar dos Trabalhadores da Administração Interna – 2016, 2017 e 2018

- Em 2018, as ausências com maior expressividade são as dadas por motivo de doença (417.471 dias), representado 49,9% do total de ausências, seguido das dadas por proteção na parentalidade e maternidade (159.914 dias) e pelas dadas por acidentes em serviço ou doença profissional (137.841 dias). Sendo que: o maior motivo de ausência apresentado pelos homens ocorreu por motivos de doença seguido de acidentes em serviço. No caso das mulheres verifica-se que é igualmente por motivo de doença o maior motivo de ausência, seguido da proteção na parentalidade/maternidade.

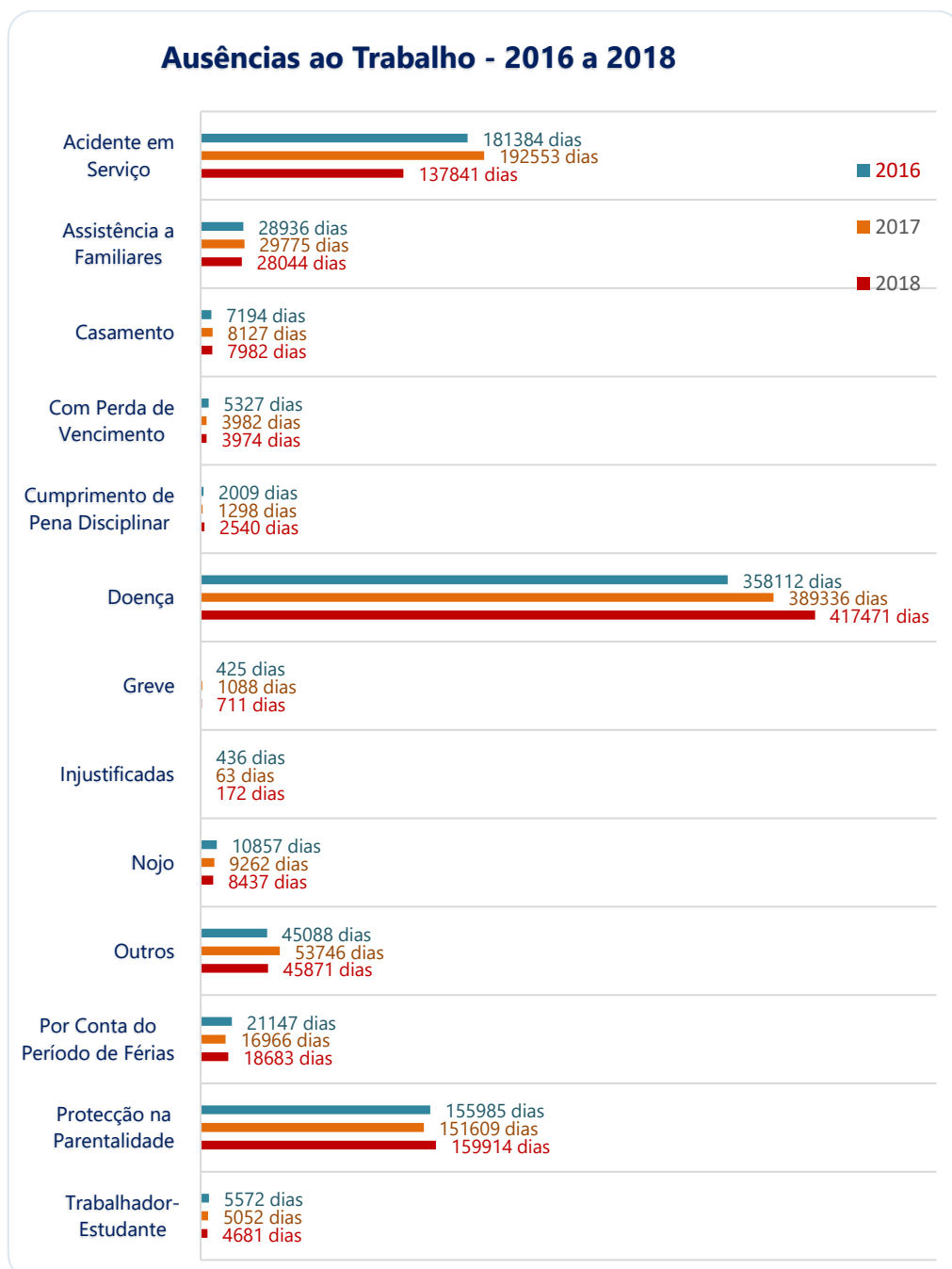


Fig. 15 – Ausências ao Trabalho dos Trabalhadores da Administração Interna – 2016, 2017 e 2018

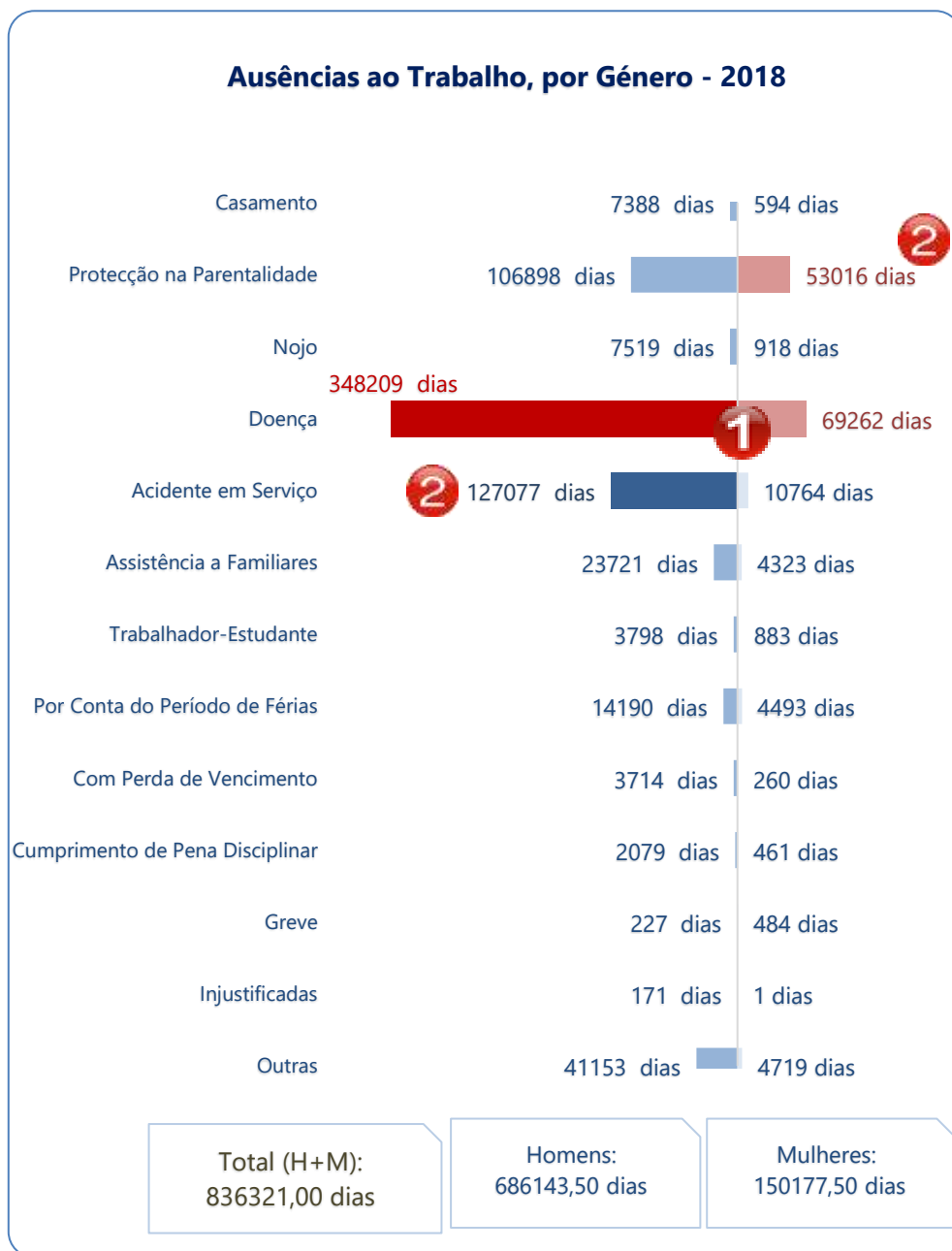


Fig. 16 – Ausências ao Trabalho dos Trabalhadores da Administração Interna, por Género – 2018

1.4.4. Formação Profissional

Em 2018 registaram-se participações em 122907 ações de formação que representaram 2757098:45 horas com um custo total de 4.895.300,01€.

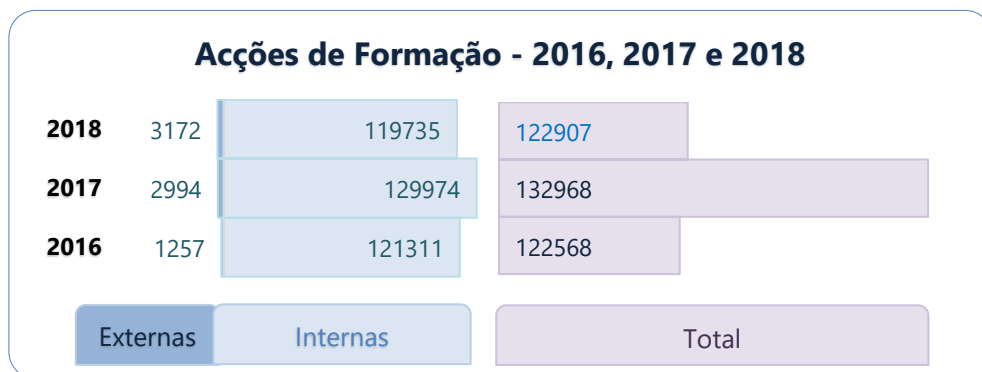


Fig. 17 - N.º de Acções de Formação Profissional em 2016, 2017 e 2018

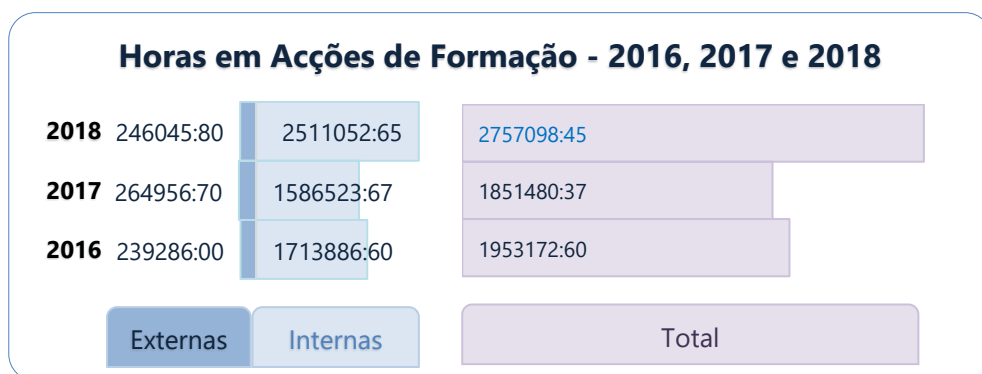


Fig. 18 – Horas em Acções de Formação Profissional em 2016, 2017 e 2018

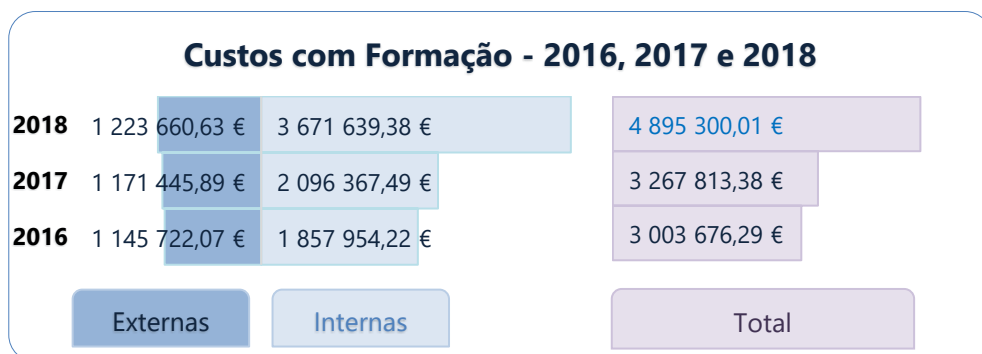


Fig. 19 – Custos com Acções de Formação Profissional em 2016, 2017 e 2018

1.4.5. Investimento em Recursos Humanos

O encargo financeiro com Recursos Humanos no Ministério da Administração Interna em 2018 foi de 1.437.590.640,34€, representando este valor 73% do orçamento global de despesa dos Organismos da Administração Interna ora em análise.

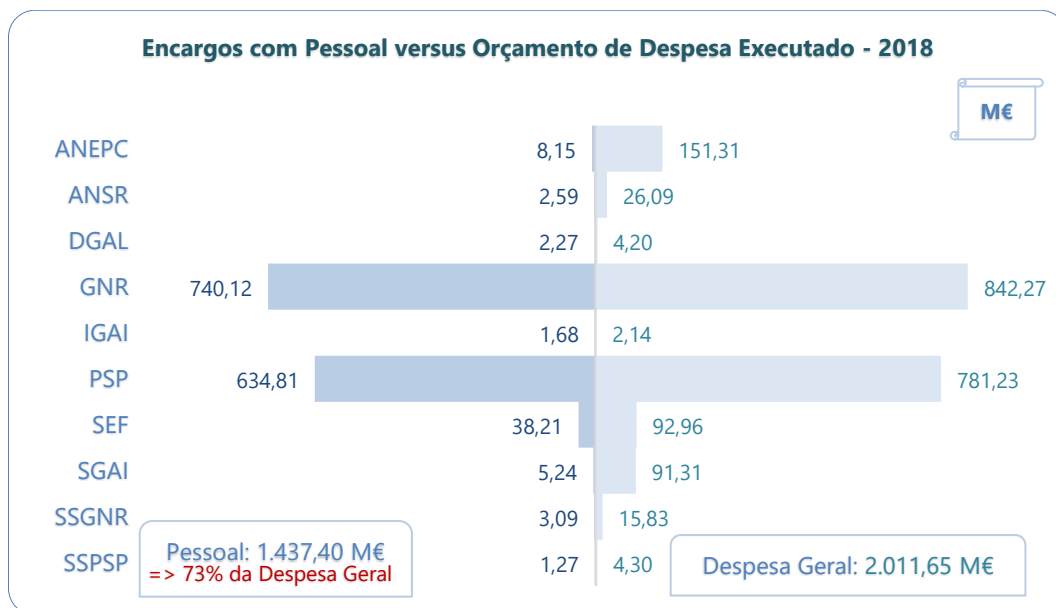


Fig. 20 – Encargos com Pessoal versus Despesa Executada - 2018

1.4.6. Principais indicadores - Resultados 2016, 2017 e 2018

Indicadores de Recursos Humanos			2016	2017	2018
Escalão Médio de Idades	Mediana dos Escalões de Idades	%	35-39 anos 6,02%	60-64 anos 6,03%	35-39 anos 7,14%
Escalão Médio de Antiguidade	Mediana dos Escalões de Antiguidade	%	05-09 anos 11,61%	05-09 anos 11,51%	30-34 anos 10,49%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	Total Pessoal Técnico Superior	X 100	0,88	1,03	1,24
	Total de Efectivos				
Taxa de Assistentes Técnicos	Total Pessoal Assistente Técnico	X 100	1,75	1,78	2,03
	Total de Efectivos				
Taxa de Assistentes Operacionais	Total Pessoal Assistente Operacional	X 100	1,13	1,08	1,03
	Total de Efectivos				
Taxa de Feminização	Total Efectivos Femininos	X 100	10,32	10,54	8,64
	Total de Efectivos				
Taxa de Feminização Dirigente	Total Efectivos Femininos Dirigentes	X 100	0,13	0,16	0,22
	Total de Efectivos				
Taxa de Enquadramento	Total Dirigentes	X 100	0,39	0,44	0,47
	Total de Efectivos				
Taxa de Emprego Jovem	Somatório dos Efectivos idade <30	X 100	12,11	0,00	0,00
	Total de Efectivos				
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos Efectivos idade =>55	X 100	6,89	8,39	8,89
	Total de Efectivos				
Taxa de Habilitação Superior	Total Bach+Lic+Mest+Dout	X 100	9,76	10,16	11,05
	Total de Efectivos				
Taxa de Habilitação Secundária	Total Habilitações do 11º ao 12º ano	X 100	57,04	57,99	59,18
	Total de Efectivos				
Taxa de Habilitação Básica	Total Habilitações =< 9º ano	X 100	9,76	31,85	29,77
	Total de Efectivos				
Taxa de Admissão	Total de Admissões	X 100	5,70	4,42	5,82
	Total de Efectivos				
Taxa de Saídas	Total de Saídas	X 100	0,35	2,61	2,58
	Total de Efectivos				
Índice de Absentismo	Total de Dias de Ausência	X 100	7,08	7,52	7,58
	Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (253) x total efectivos)				
Leque Salarial Líquido	Maior Venc. Base Líquido		306,23 €	306,23 €	83,38 €
	Menor Venc. Base Líquido				
Índice de Envelhecimento	Número de trabalhadores com idade superior ou igual a 55 anos	X 100	317,64	392,06	392,06
	Número de Trabalhadores com idade menor a 25 anos				

Quadro 1 – Indicadores de Resultados – 2016, 2017 e 2018

PARTE II – Recursos Humanos da Administração Interna em 2018

2. Recursos Humanos da Administração Interna

2.1. Distribuição e Caracterização

2.1.1. Por Organismos

Em 2018, registou-se um decréscimo de 99 trabalhadores da Administração Interna, face ao ano anterior, muito por força do decréscimo de efectivos nas Forças de Segurança (-217).

Analisando por organismos, e comparativamente com 2017, verificou-se uma redução de efectivos na GNR (-96), na PSP (-121), na DGAL (-4) e na ANPC (-1).

Inversamente registou-se um aumento de efectivos no SEF (+97), na ANSR e na SGAI (+9) e nos SSGNR (+8).

Organismos	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2018 - 2017
ANPC	224	222	237	216	231	235	234	-1
ANSR	83	77	61	78	91	101	110	9
DGAL						73	69	-4
GNR	23189	22398	23133	23418	23331	23118	23022	-96
IGAI	38	40	38	38	36	40	40	0
PSP	22253	21825	21547	22007	21617	20890	20769	-121
SEF	1333	1309	1240	1223	1306	1334	1431	97
SGAI	278	277	126	201	194	204	213	9
SSGNR	125	116	117	120	112	118	126	8
SSPSP	41	39	37	40	46	42	42	0
SSPSP/CP	6	6	5	5	6	6	6	0
Total	47570	46309	46541	47346	46970	46161	46062	-99

Quadro 2 – Evolução do N.º de Efectivos por Organismos de 2012 a 2018

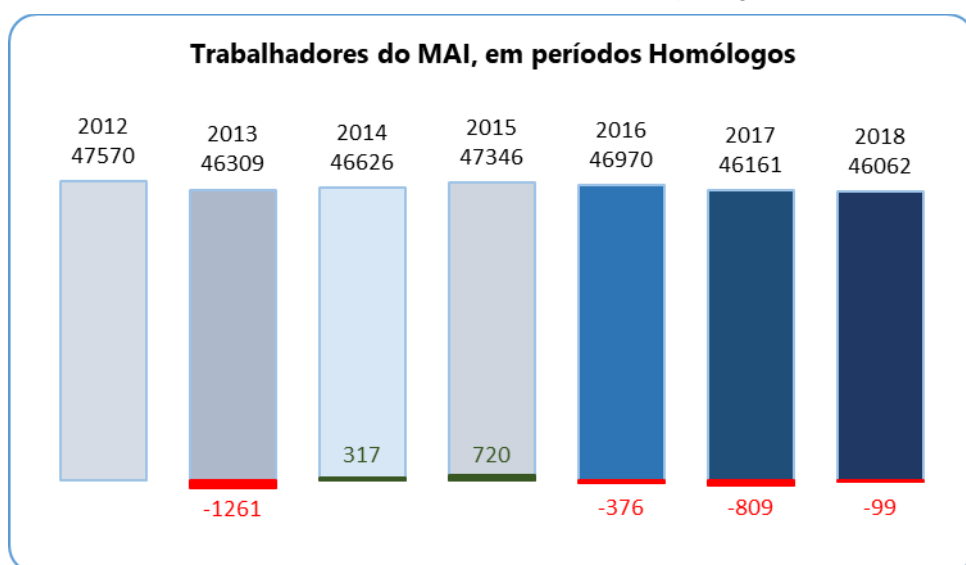


Fig. 21 – Trabalhadores da Administração Interna, em períodos Homólogos

Verifica-se assim que **entre 2012 a 2018 o MAI deixou de contar com os préstimos de 1508 trabalhadores (3,2% dos efectivos)**. Verificando-se que **para cada 5 trabalhadores saídos entraram 2** (2,5 saídas para 1 entrada), representando tal uma taxa de reposição bruta relativa de 40,7%.

Face a 2017, verificou-se uma redução de 0,2% no número do pessoal em efetividade de funções na Administração Interna, que corresponde a um decréscimo de 99 efectivos em exercício de funções. Sendo que, como se disse, é no efectivo das Forças de Segurança que se registaram as maiores perdas de recursos humanos (GNR: -96 / PSP: -121).

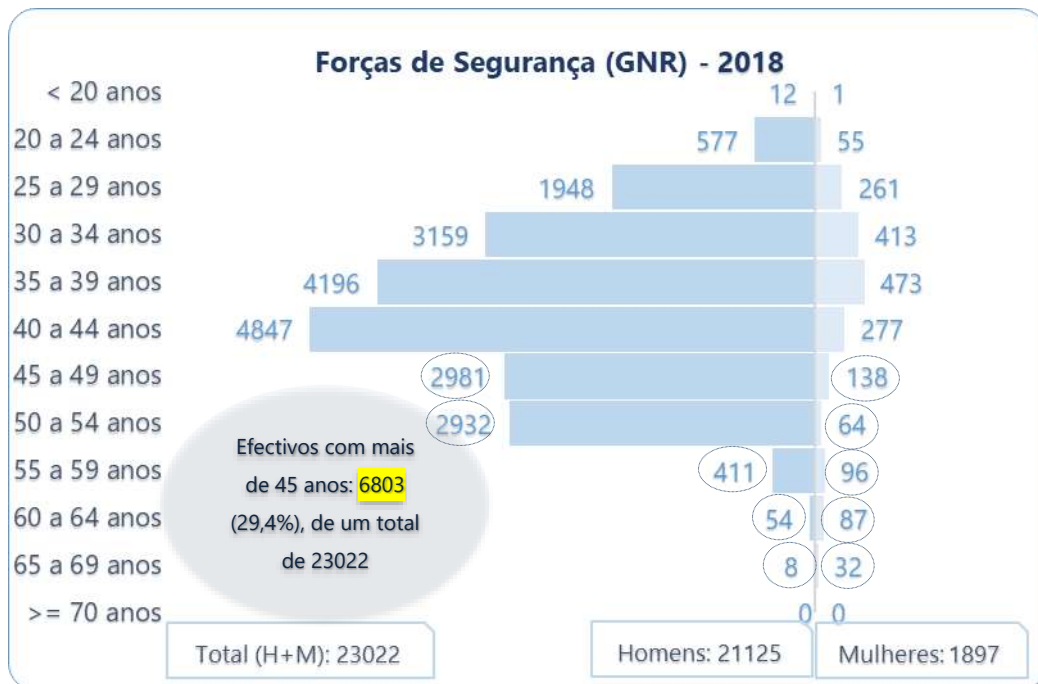


Fig. 19 – Pirâmide etária na GNR, em 2018

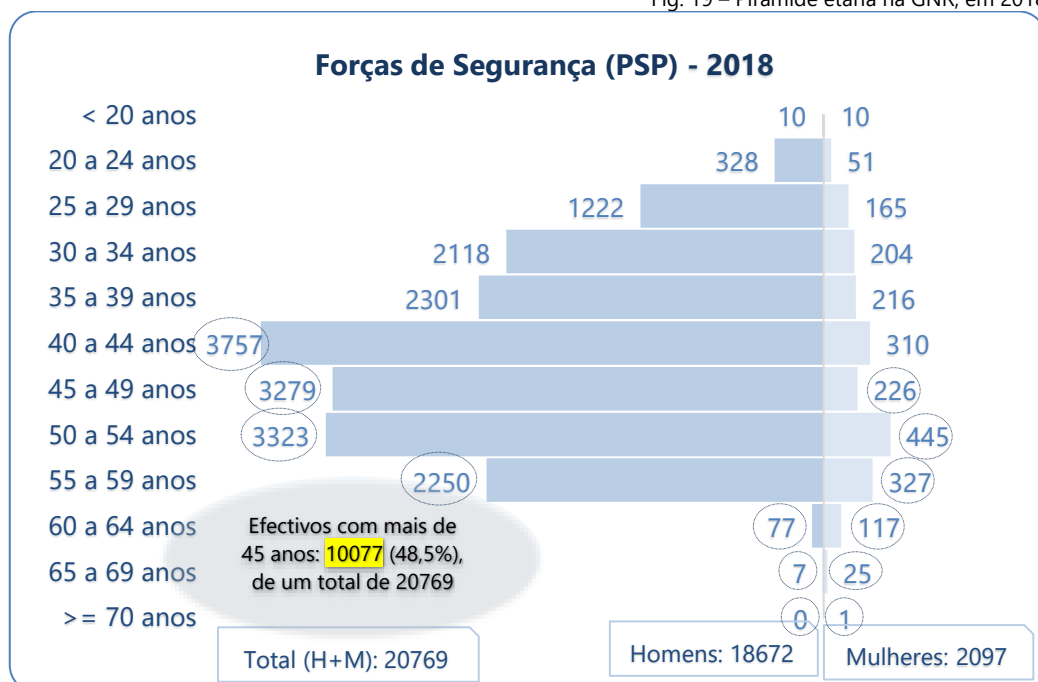


Fig. 20 – Pirâmide etária na PSP, em 2018

Grupo Profissional e Género

Grupo, Cargo, Carreira	Homens		Mulheres		Total
	Nº Efectivos	%Total	Nº Efectivos	% Total	
Dirigentes	118	54,1%	100	45,9%	218
Dirigente superior de 1º grau	3	42,9%	4	57,1%	7
Dirigente superior de 2º grau	8	38,1%	13	61,9%	21
Dirigente intermédio de 1º grau	41	53,9%	35	46,1%	76
Dirigente intermédio de 2º grau	66	57,9%	48	42,1%	114
Docentes	14	43,8%	18	56,3%	32
Docente Ensino Universitário	5	22,7%	17	77,3%	22
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	9	90,0%	1	10,0%	10
Inspectores	2	16,7%	10	83,3%	12
Pessoal de Inspeção	2	16,7%	10	83,3%	12
Regime Geral - Nível I	435	91,4%	41	8,6%	476
Assistente Operacional	435	91,4%	41	8,6%	476
Regime Geral - Nível II	747	79,7%	190	20,3%	937
Assistente Técnico	747	79,7%	190	20,3%	937
Regime Geral - Nível III	422	62,3%	255	37,7%	677
Informático	42	40,4%	62	59,6%	104
Técnico Superior	380	66,3%	193	33,7%	573
Saúde - Operacionais	15	51,7%	14	48,3%	29
Enfermeiro	1	100,0%	0	0,0%	1
Médico	8	38,1%	13	61,9%	21
Téc. Diagnóstico e Terapêutica	6	85,7%	1	14,3%	7
Segurança - Direcção e Comando	1517	88,4%	199	11,6%	1716
Forças Armadas - Oficial	21	100,0%	0	0,0%	21
GNR - Oficial	764	91,5%	71	8,5%	835
PSP - Oficial	732	85,1%	128	14,9%	860
Segurança - Operacionais	38810	92,5%	3155	7,5%	41965
Serviço Estrangeiros Fronteiras	640	80,4%	156	19,6%	796
Forças Armadas - Sargento	3	100,0%	0	0,0%	3
GNR - Sargento	2306	94,2%	143	5,8%	2449
GNR - Guarda	17788	93,1%	1326	6,9%	19114
Outro Pessoal de Segurança	286	97,6%	7	2,4%	293
PSP - Agente	15747	92,3%	1319	7,7%	17066
PSP - Chefe de Polícia	2040	90,9%	204	9,1%	2244
Total Geral	42080	91,4%	3982	8,6%	46062

Quadro 3 – Efectivos por Grupo Profissional e por Categoria - 2018

2.1.2. Estrutura Etária

Os grupos etários mais significativos no contexto da Administração Interna situam-se entre 40 e os 44 anos e sucessivamente os situados entre os 35 a 39 anos e entre os 50 a 54 anos, este último trocou de posição com o grupo entre os 45 a 49 anos que ainda em 2017 tinha um maior número de efectivos.

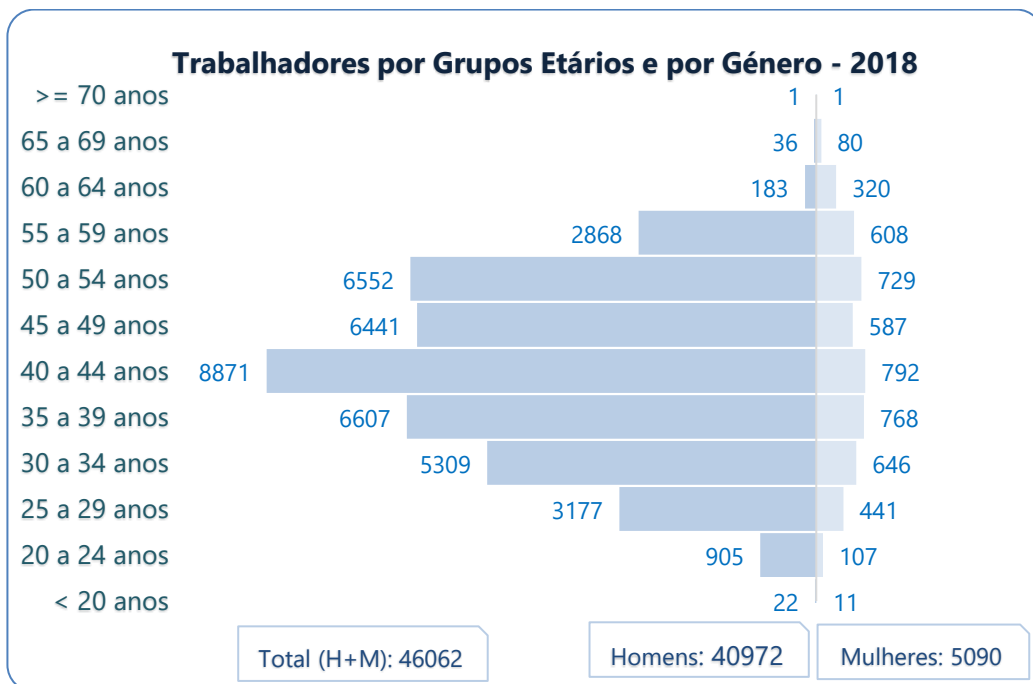


Fig. 21 – Pirâmide etária no MAI, em 2018

O índice de envelhecimento dos recursos humanos da Administração Interna, medido pela percentagem de trabalhadores com mais de 55 anos no total dos trabalhadores é de 8,89, sendo que a média estimada de idades é de 41,8 anos.

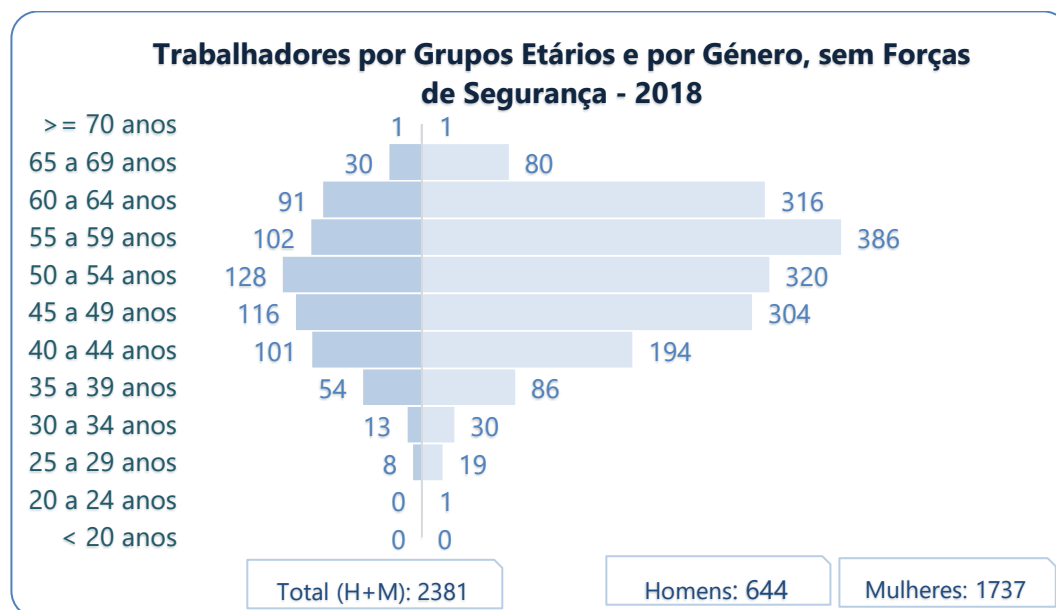
Verifica-se, um envelhecimento acentuado dos Recursos Humanos, que terá tendência a agravar-se. Refira-se, que este não é um problema apenas da Administração Interna, mas da Administração Pública (AP) em geral, ressalvando-se que de acordo com os dados disponibilizados pela DGAEP, no número 19, do [Boletim Estatístico do Emprego Público, de Junho de 2019](#), o MAI detém o segundo valor mais baixo da média de idades (41,8 anos), logo a seguir à Defesa Nacional. De registar ainda que a idade média da população nacional se situa nos 42 anos e a idade média dos trabalhadores de todos os subsectores das Administrações Públicas se situa nos 47,4 anos.

	< 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	>= 70	Total
ANSR				6	11	26	17	16	18	12	4		110
GNR	13	632	2209	3572	4669	5124	3119	2996	507	141	40		23022
IGAI					1	2	4	15	12	4	2		40
PSP	20	379	1387	2322	2517	4067	3505	3768	2577	194	32	1	20769
SEF		1	5	35	124	343	241	349	235	79	19		1431
SGAI			8	12	14	24	36	35	44	28	12		213
SSGNR			3	3	14	26	25	25	18	10	2		126
SSPSP			1	2	1	2	7	18	9	2			42
SSPSP/CP						1		2	3				6
ANPC			4	1	16	38	61	47	40	22	4	1	234
DGAL			1	2	8	10	13	10	13	11	1		69
2018	33	1012	3618	5955	7375	9663	7028	7281	3476	503	116	2	46062

Quadro 4 – Estrutura Etária por Organismo – 2018

Quanto à análise dos indicadores etários importa considerar o efeito do quantitativo de efectivos afectos às Forças de Segurança, que se cifra em 94,9% (43681) de todo o efectivo (46062) da Administração Interna o que naturalmente condiciona a análise que se pode e deve fazer em relação às restantes funções.

Podemos assim verificar que se considerar as Forças de Segurança o escalão mediano de idades é aquele que compreende trabalhadores entre os 55 e os 59 anos, já sem as Forças de Segurança o escalão mediano é ocupado pelo grupo dos 65 e os 69 anos.



2.1.3. Estrutura Etária da Autoridade Nacional de Protecção Civil (ANPC)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Autoridade Nacional de Protecção Civil (ANPC) situam-se entre 45 e os 49 anos e entre os 50 a 54 anos (47 elementos).

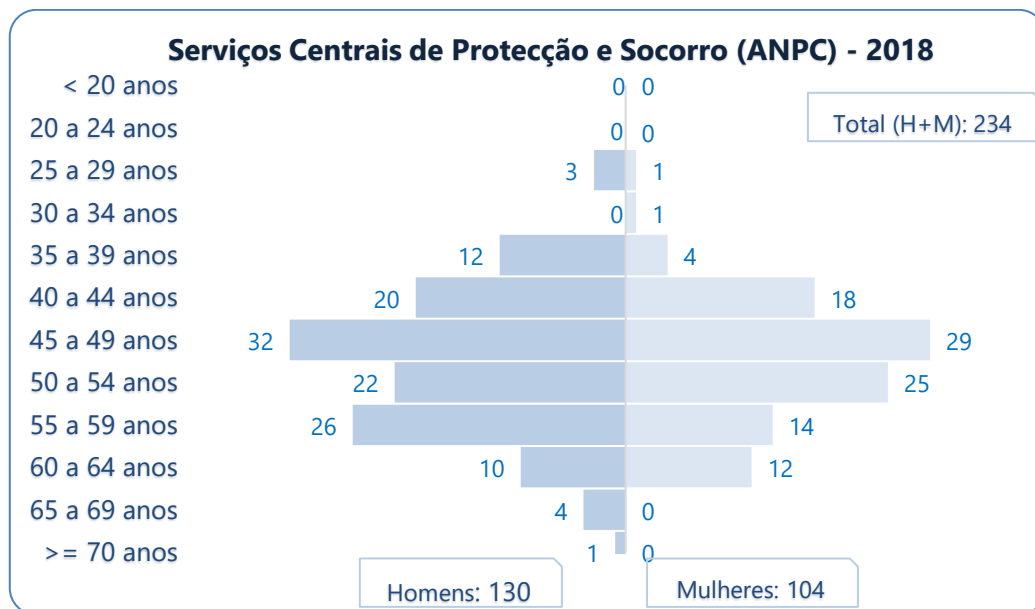


Fig. 22 – Pirâmide etária na ANPC, em 2018

2.1.4. Estrutura Etária da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (ANSR) situam-se entre 40 e os 44 anos e entre os 55 a 59 anos.

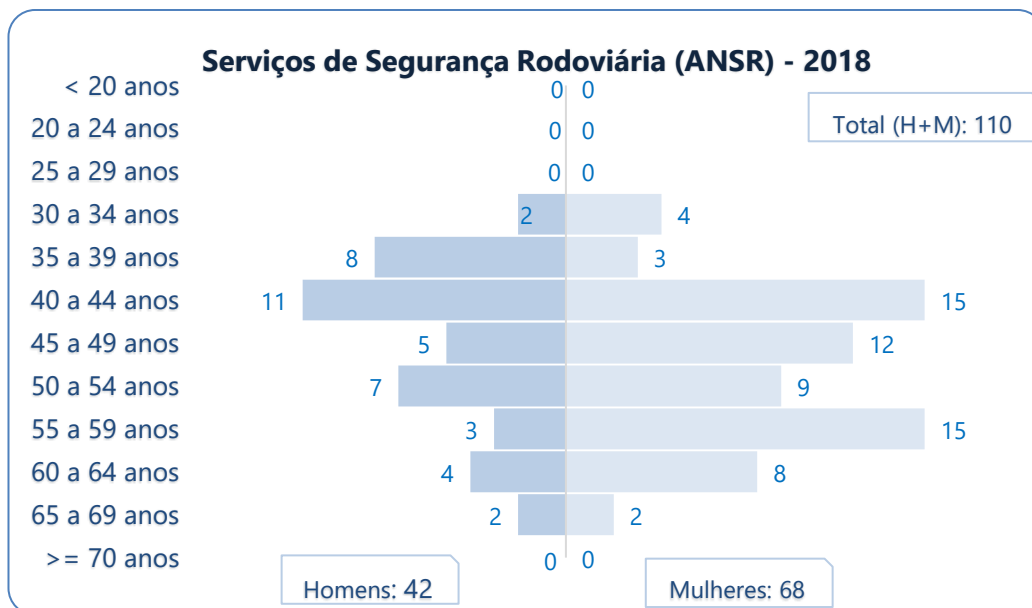


Fig. 23 – Pirâmide etária na ANSR, em 2018

2.1.5. Estrutura Etária da Guarda Nacional Republicana (GNR)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Guarda Nacional Republicana (GNR) situam-se entre 40 e os 44 anos e entre os 35 a 39 anos, tendo estes dois grupos no espaço de um ano trocado de posição.

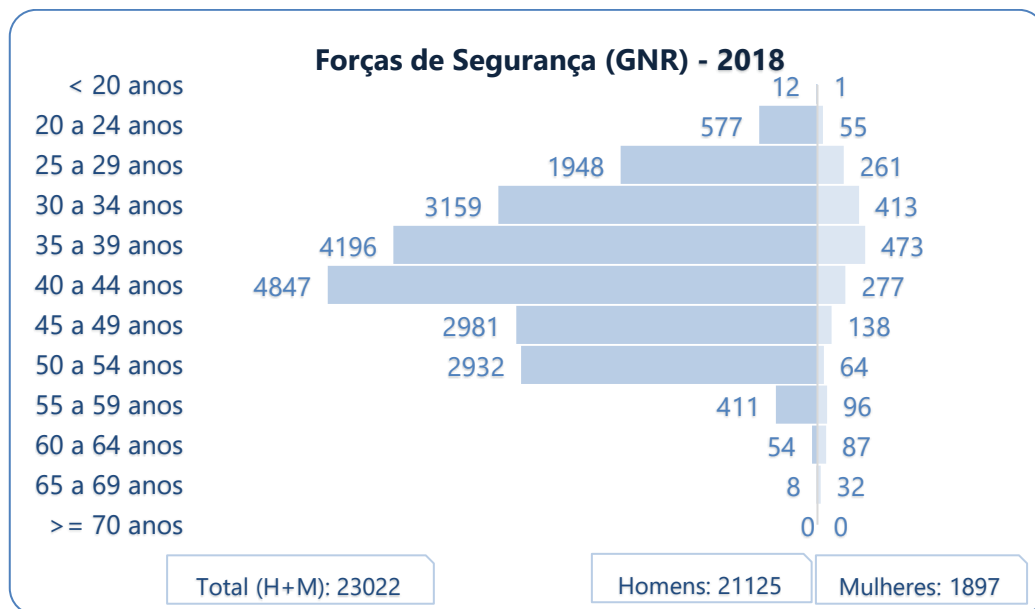


Fig. 24 – Pirâmide etária na GNR, em 2018

2.1.6. Estrutura Etária da Polícia de Segurança Pública (PSP)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Polícia de Segurança Pública (PSP) situam-se entre 40 e os 44 anos e entre os 50 a 54 anos.

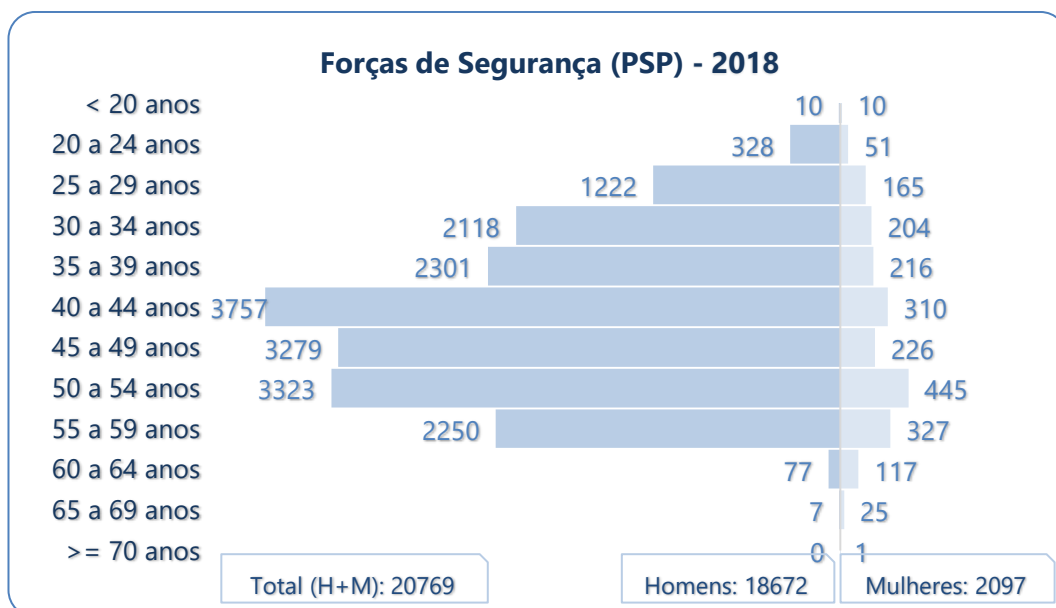


Fig. 25 – Pirâmide etária na PSP, em 2018

2.1.7. Estrutura Etária da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Polícia de Segurança Pública (PSP) situam-se entre 50 e os 54 anos e entre os 55 a 59 anos.

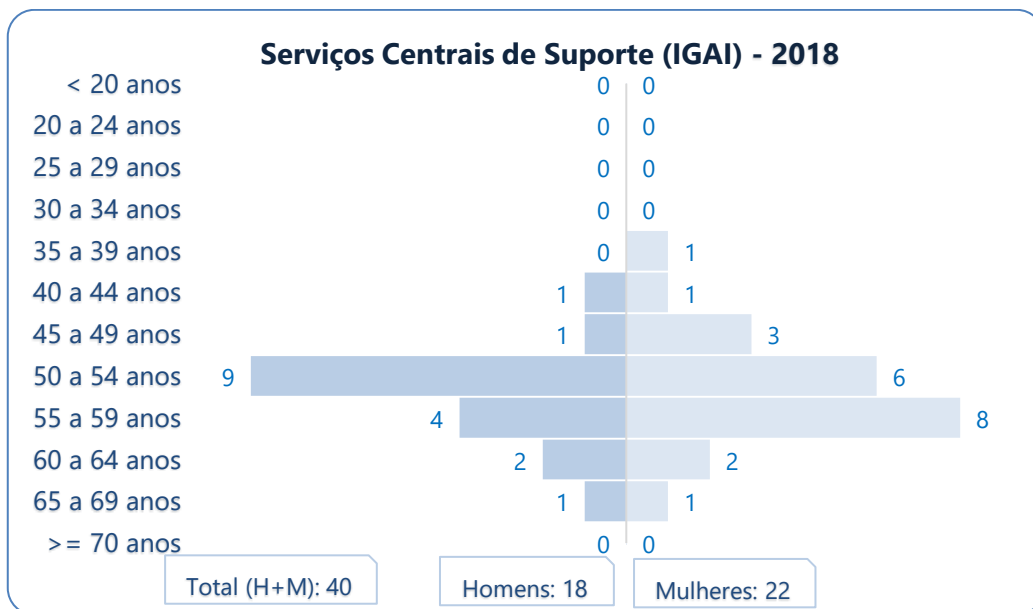


Fig. 26 – Pirâmide etária na IGAI, em 2018

2.1.8. Estrutura Etária do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)

Os grupos etários mais significativos no contexto do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) situam-se entre 50 e os 54 anos e entre os 40 a 44 anos.

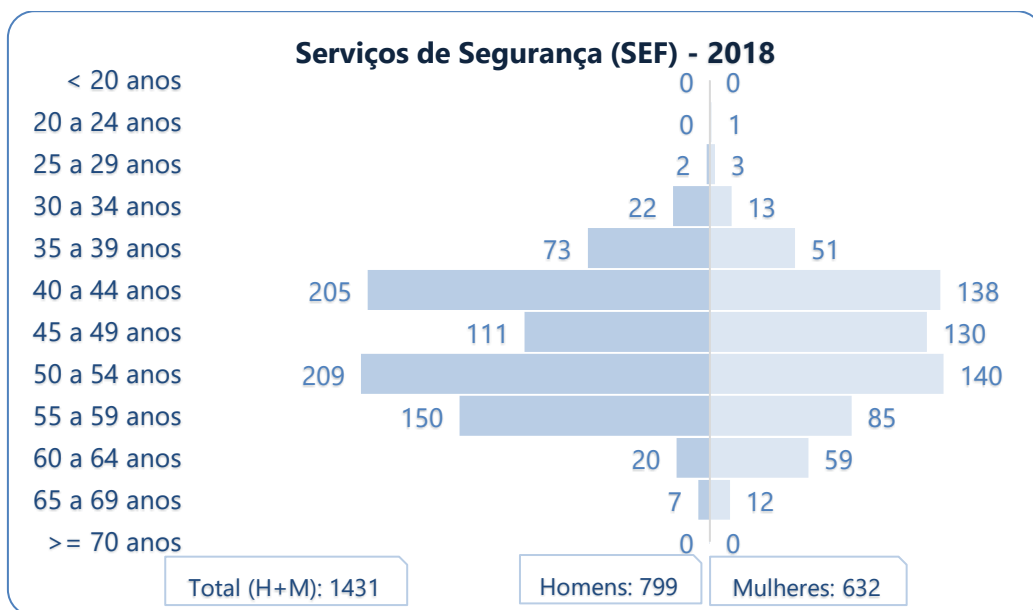


Fig. 27 – Pirâmide etária no SEF, em 2018

2.1.9. Estrutura Etária da Secretaria-Geral da Administração Interna (SGAI)

Os grupos etários mais significativos no contexto da Secretaria-Geral da Administração Interna (SGAI) situam-se entre 55 e os 59 anos e entre os 45 a 49 anos.

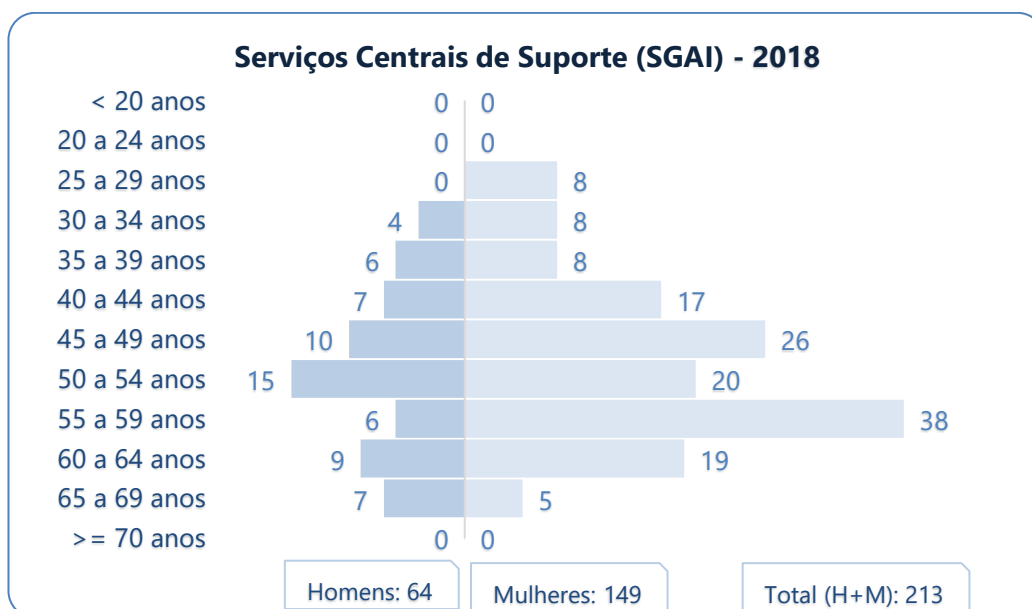


Fig. 28 – Pirâmide etária na SGAJ, em 2018

2.1.10. Estrutura Etária dos Serviços de Ação Social (SSGNR, SSPSP e SSPSP/CP)

Os grupos etários mais significativos no contexto dos Serviços de Ação Social (SSGNR, SSPSP e SSPSP/CP) situam-se entre 50 e os 54 anos e entre os 45 a 49 anos.

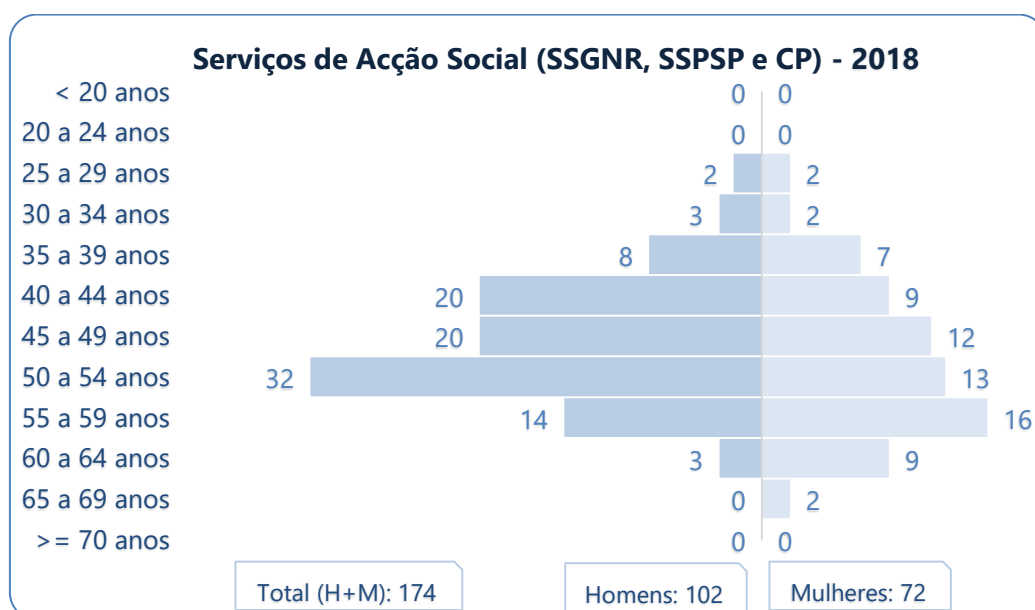


Fig. 29 – Pirâmide etária nos Serviços de Ação Social, em 2018

2.1.11. Estrutura Habitacional

No que concerne à estrutura habitacional global, comparando 2017 com 2018, verifica-se uma tendência de redução das habilitações básicas e secundárias e em compensação um incremento do nível de habilitações académicas.

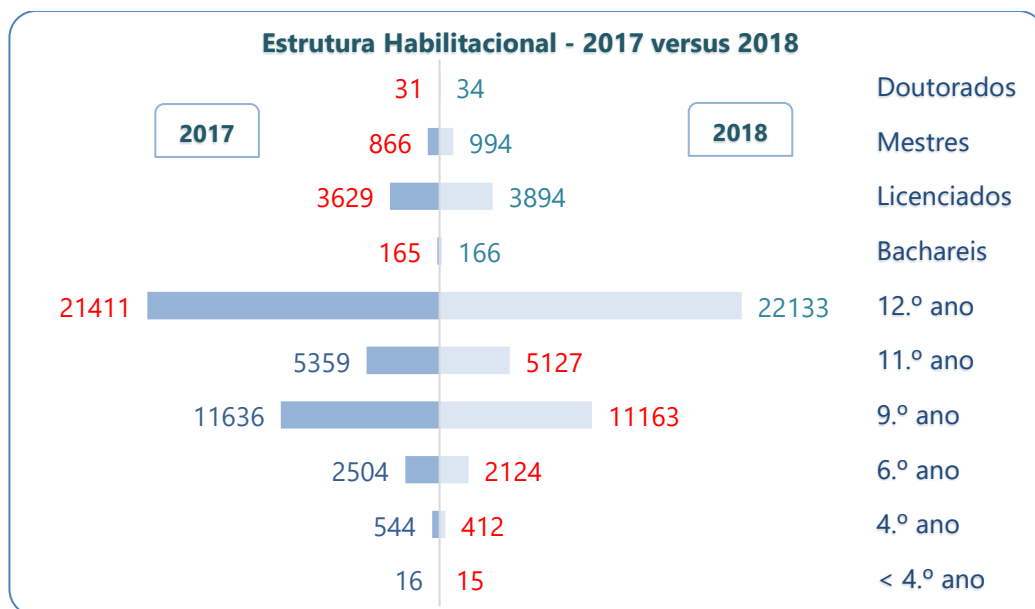


Fig. 30 – Estrutura Habitacional Detalhada - 2017 versus 2018

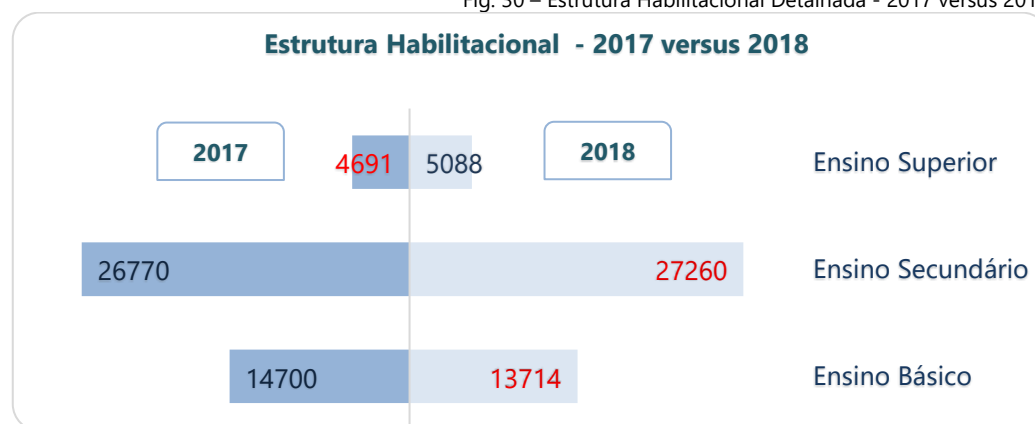


Fig. 31 – Estrutura Habitacional - 2017 versus 2018

	ANPC	ANSR	DGAL	GNR	IGAI	PSP	SEF	SGAI	SSGNR	SSPSP	SSPSP/CP
< 4.º ano				12		2				1	
4.º ano	2	1	1	198		168	13	9	19	1	
6.º ano	4	1	2	1370	1	705	19	3	18	1	
9.º ano	13	8	1	6794	3	4254	42	12	29	6	1
11.º ano	7	3		1920	2	3002	172	12	4	5	
12.º ano	47	30	14	10613	16	10802	519	44	29	16	3
Bacharelato	3	1	1	77		60	20		4		
Licenciatura	142	59	42	1470	15	1420	604	114	18	9	1
Mestrado	15	7	8	555	3	340	39	18	5	3	1
Doutoramento	1			13		16	3	1			

Quadro 5 – Estrutura Habitacional por Organismo – 2018

Relativamente à estrutura habilitacional, verifica-se que em 2018, dos 46062 efectivos, 13714 tem o ensino básico, 27260 o ensino secundário e 5088 o ensino superior.

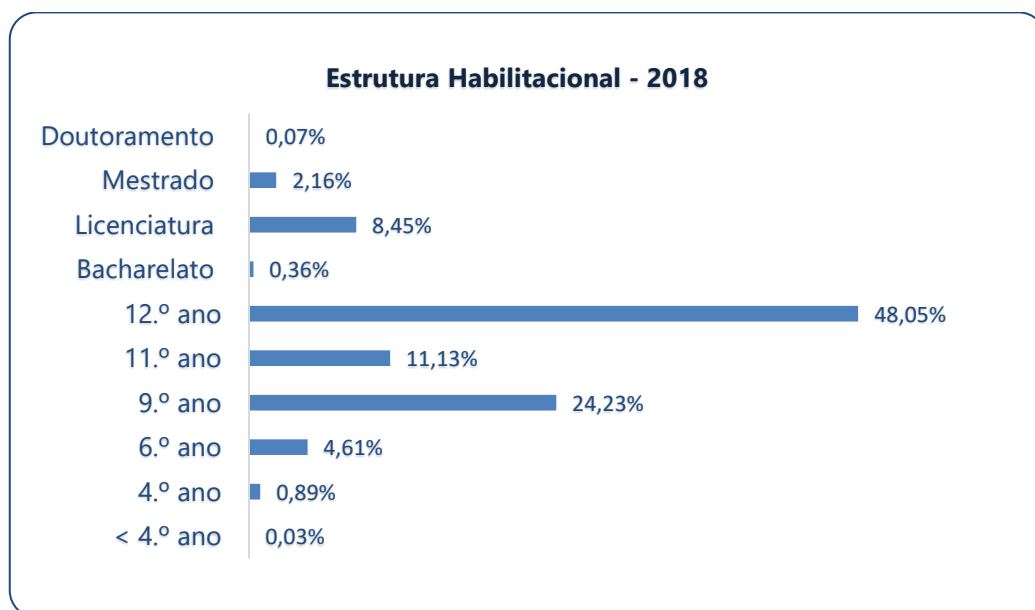


Fig. 32 – Estrutura Habilitacional no MAI - 2018

Os níveis de escolaridade mais representados são o 12.º ano e o 9.º ano, sendo de realçar que do cômputo geral 8,45% (3.894) são licenciados, 2,16% (994) são mestres e 0,07% (34) detêm o grau de doutorados.

Os trabalhadores do género masculino representam 89% e os do género feminino cerca de 11% do efectivo, i.e., para cada mulher existem 8 homens, contudo é precisamente no nível de escolaridade mais baixo (<4.º ano) que as mulheres superam em número os homens. Verifica-se ainda que nos níveis habilitacionais superiores, as mulheres integram este grupo numa relação de 1 mulher para cada 3 homens.

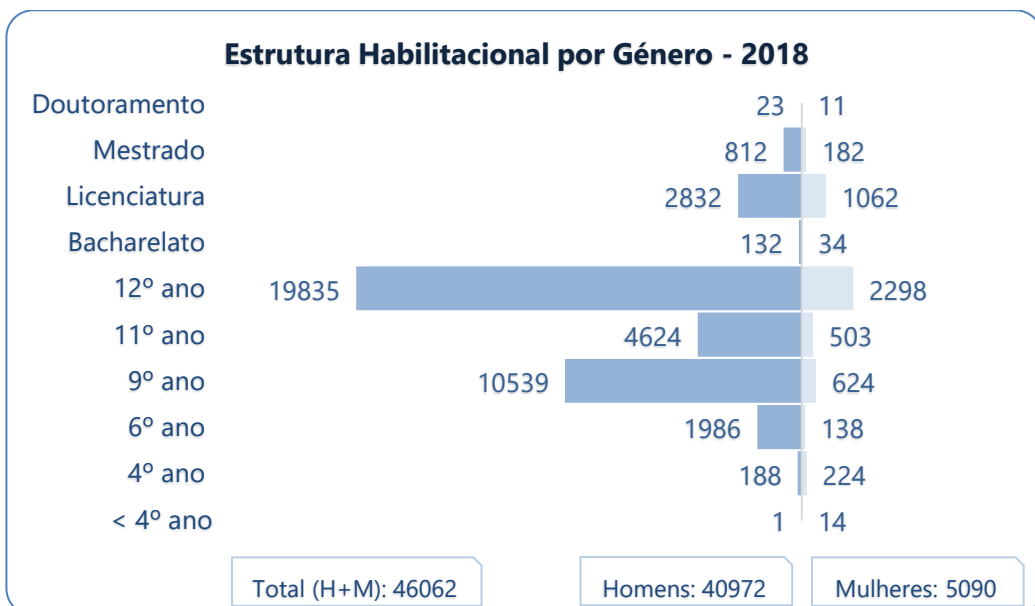


Fig. 33 – Estrutura Habilitacional no MAI, por Género – 2018

2.1.12. Estrutura de Antiguidade na Função Pública

A estratificação dos efectivos segundo a antiguidade revela que os intervalos entre 15 e 19 anos de serviço e entre 25 e 29 anos de serviço são aqueles que apresentam maior peso, representando 37,8% do total, mais 9 décimas no espaço de um ano.

Com peso significativo apresentam-se, igualmente, os intervalos entre 20 e 24 anos e entre 10 e 14 anos, 14,6% e 13,7% respectivamente. Refira-se, que os intervalos entre 30 ou mais anos, representam no total 17,1% do total de efectivos.

Desta forma, e nos próximos 4 anos existe um potencial de saída por aposentação no MAI de pelo menos 35,9% do efectivo, i.e., 16553 trabalhadores (≥ 25 anos de serviço).

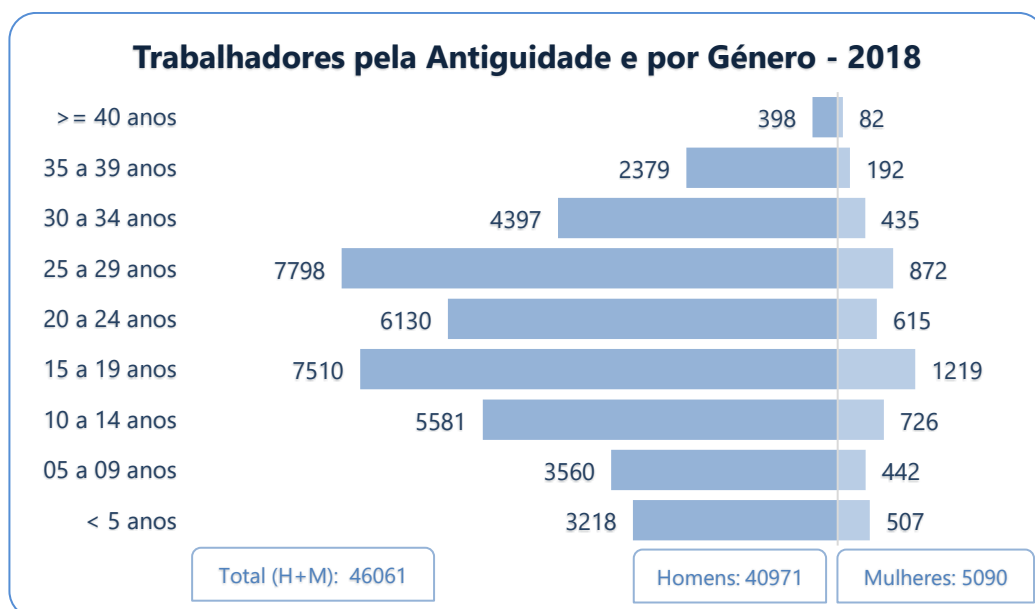


Fig. 34 – Trabalhadores por Antiguidade e por Género – 2018

	< 5 anos	De 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 a 24 anos	De 25 a 29 anos	De 30 a 34 anos	De 35 a 39 anos	> 40 anos
ANPC	20	14	16	45	40	39	29	17	14
ANSR	19	4	9	23	20	13	8	8	5
DGAL	4	4	6	14	12	14	8	5	2
GNR	1474	1695	3247	3915	3844	3623	2631	2227	366
IGAI		2		5	10	7	8	5	3
PSP	2136	2161	2765	4383	2609	4561	1902	214	38
SEF	14	89	241	298	140	355	202	58	34
SGAI	27	8	19	27	44	26	22	24	16
SSGNR	26	24	3	19	20	20	12	1	1
SSPSP	5	1	1		5	10	8	12	
SSPSP/CP					1	2	2		1
Total	3725	4002	6307	8729	6745	8670	4832	2571	480
Total %	8,1%	8,7%	13,7%	19,0%	14,6%	18,8%	10,5%	5,6%	1,0%

Quadro 6 – Efectivos por Organismo e por Antiguidade – 2018

	< 5 anos	De 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 a 24 anos	De 25 a 29 anos	De 30 a 34 anos	De 35 a 39 anos	> 40 anos
ANPC	8,5%	6,0%	6,8%	19,2%	17,1%	16,7%	12,4%	7,3%	6,0%
ANSR	17,4%	3,7%	8,3%	21,1%	18,3%	11,9%	7,3%	7,3%	4,6%
DGAL	5,8%	5,8%	8,7%	20,3%	17,4%	20,3%	11,6%	7,2%	2,9%
GNR	6,4%	7,4%	14,1%	17,0%	16,7%	15,7%	11,4%	9,7%	1,6%
IGAI		5,0%		12,5%	25,0%	17,5%	20,0%	12,5%	7,5%
PSP	10,3%	10,4%	13,3%	21,1%	12,6%	22,0%	9,2%	1,0%	0,2%
SEF	1,0%	6,2%	16,8%	20,8%	9,8%	24,8%	14,1%	4,1%	2,4%
SGAI	12,7%	3,8%	8,9%	12,7%	20,7%	12,2%	10,3%	11,3%	7,5%
SSGNR	20,6%	19,0%	2,4%	15,1%	15,9%	15,9%	9,5%	0,8%	0,8%
SSPSP	11,9%	2,4%	2,4%		11,9%	23,8%	19,0%	28,6%	0,0%
SSPSP/CP					16,7%	33,3%	33,3%		16,7%

Quadro 7 – Efectivos por Organismo e por Nível de Antiguidade – 2018

Os Organismos com maior potencial de saída por aposentação nos próximos 4 anos são o Cofre de Previdência dos Serviços Sociais da PSP (SSPSP/CP), os Serviços Sociais da PSP (SSPSP), onde se verifica a saída provável motivada pelos efeitos da antiguidade de 3/4 dos efectivos.

Tal como verificado em 2.1.1., os dados relativos à antiguidade na PSP e na GNR, fazem perceber as condições de operacionalidade destas forças, a breve trecho. Estas, estão fortemente condicionadas pela idade e pelo tempo de serviço dos seus efectivos, constatando-se que entre 32,3% (PSP) a 38,4% (GNR) dos seus efectivos poderão em breve não assegurar as funções operacionais das Forças de Segurança.

Ranking dos Organismos com mais Efectivos com ou com mais de 25 anos de Serviço	
1	SSPSP/CP 83,3%
2	SSPSP 71,4%
3	IGAI 57,5%
4	SEF 45,4%
5	ANEPC 42,3%
6	DGAL 42,0%
7	SGAI 41,3%
8	GNR 38,4%
9	PSP 32,3%
10	ANSR 31,2%
11	SSGNR 27,0%

2.2. Mobilidade

2.2.1. Pessoal por Modalidade de Vinculação

Por força do disposto no n.º 2, do art.º 2.º da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas \(LTFP\)](#), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho](#), com as alterações posteriormente introduzidas, conjugado com o facto de 94,8% do efectivo da Administração Interna integrar as Forças de Segurança, verifica-se de forma expressiva que a nomeação é a modalidade de vínculo de referência, secundada pela contratação de trabalho em funções públicas e pela figura da Comissão de Serviço, não se registando a contratação por mecanismos unicamente previstos no Código do Trabalho.

Grupo, Cargo, Carreira	Nomeação definitiva	Nomeação Transitória por tempo determinado	CTFP por tempo indeterminado	CTFP a termo resolutivo certo	Comissão de Serviço no âmbito da LTFP	Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado	Total
Assistente Operacional			46	430			476
Assistente Técnico			210	727			937
Dirigente intermédio de 1º grau					62	14	76
Dirigente intermédio de 2º grau				1	67	46	114
Dirigente superior de 1º grau					5	2	7
Dirigente superior de 2º grau					18	3	21
Docente Ensino Universitário			17	5			22
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			1	9			10
Enfermeiro				1			1
Forças Armadas - Oficial	21						21
Forças Armadas - Sargento	2				1		3
GNR - Guarda	19106	8					19114
GNR - Oficial	835						835
GNR - Sargento	2449						2449
Informático			65	39			104
Médico			13	8			21
Outro Pessoal de Segurança	292		1				293
Pessoal de Inspeção				1	10	1	12
PSP - Agente	17066						17066
PSP - Chefe de Polícia	2244						2244
PSP - Oficial	770	90					860
Serviço Estrangeiros Fronteiras	796						796
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			1	6			7
Técnico Superior			226	340	6	1	573
Total Geral	43581	98	580	1567	169	67	46062

Quadro 8 – Efectivos segundo a modalidade de vinculação – 2018

2.2.2. Pessoal Admitido e Regressado

No que respeita à admissão de pessoal por relação jurídica de emprego, em 2018 verificaram-se 2.679 situações, sendo que 52,5% correspondem a admissões efetuadas na sequência de procedimentos concursais e 47,5% referem-se a outras situações.

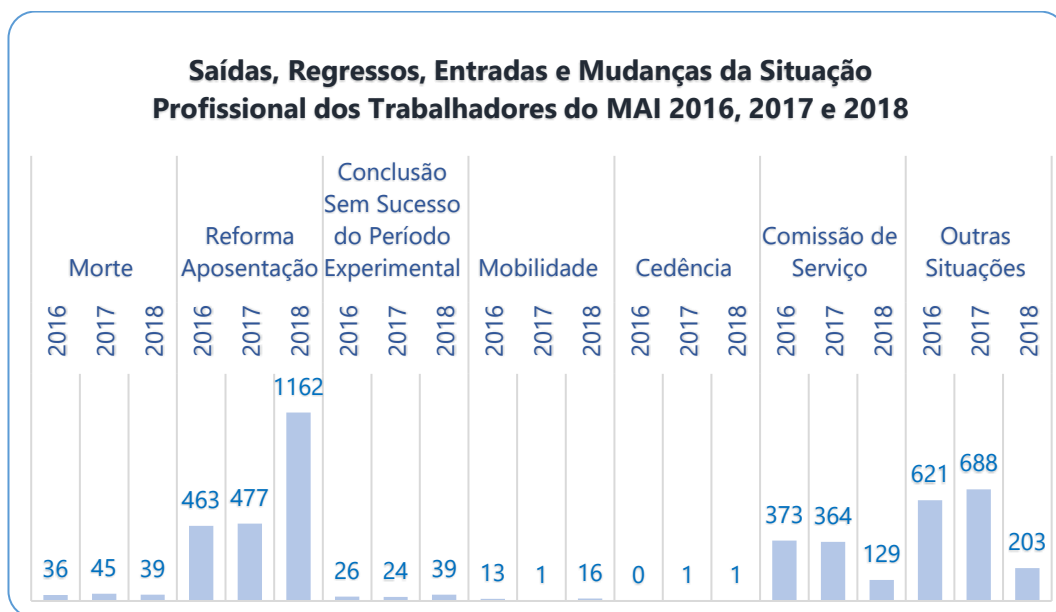


Fig. 35 – Saídas, Regressos, Entradas e Mudanças da Situação Profissional – 2016, 2017 e 2018

Categorias	Concurso	Mobilidade	Regresso	Comissão de Serviço	Outras Situações	Total
Assistente Operacional	56	4			943	1003
Assistente Técnico	120	42	3		20	185
Dirigente intermédio de 1º grau				6	1	7
Dirigente intermédio de 2º grau				14	6	20
Dirigente superior de 2º grau				5	1	6
Docente Ensino Universitário					1	1
Enfermeiro	3					3
Forças Armadas - Oficial				2		2
GNR - Guarda	610	4	21	3	4	642
GNR - Oficial	38	2		6	1	47
GNR - Sargento		3	1	6		10
Informático	4	6				10
Médico		1				1
Outro Pessoal de Segurança			1			1
Pessoal de Inspeção				1		1
PSP - Agente	399	6	8	38	90	541
PSP - Chefe de Polícia			4	7	10	21
PSP - Oficial	24		1	11	13	49
Serviço Estrangeiros Fronteiras					3	3
Técnico Superior	43	42		1	40	126
Total Geral	1297	110	39	100	1133	2679

Quadro 9 – Efectivos Admitidos e Regressados por Grupo Profissional e Modalidade de Vinculação – 2018

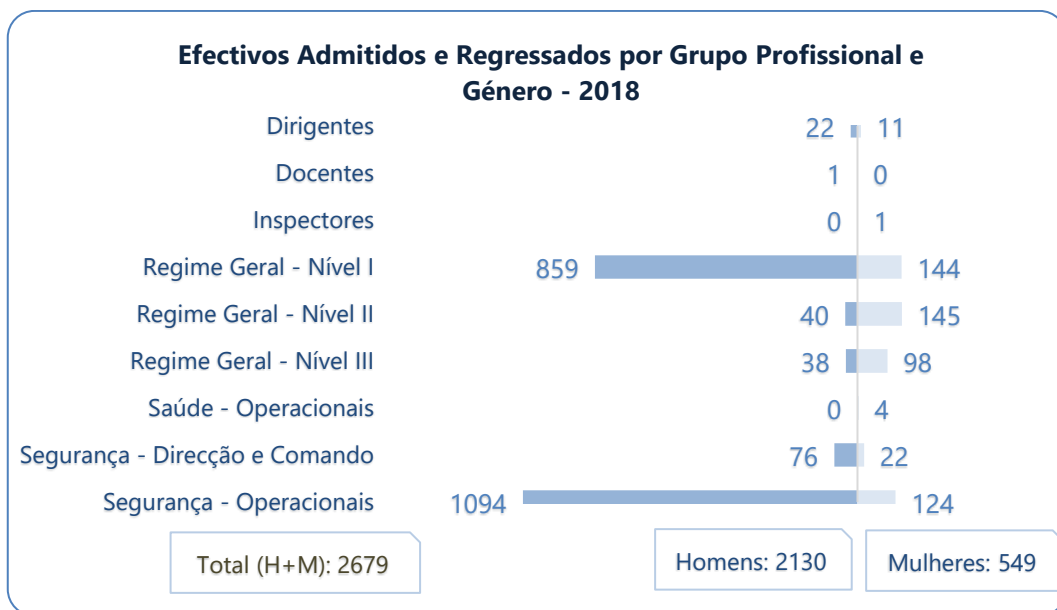


Fig. 36 – Admitidos e Regressados por Grupo Profissional e Género - 2018

Os grupos profissionais onde se verificaram mais admissões e regressos foi o do “Regime Geral – Nível I” (assistentes operacionais) 37,4% e o de “Segurança – Operacionais” (GNR - Guarda: 24,1% + PSP – Agente: 20,8%) 44,9%, sendo que foram os homens que tiveram maior rotatividade. Ainda assim nos grupos do “Regime Geral – Níveis II e III” (assistentes técnicos e técnicos superiores) as mulheres tiveram mais rotatividade que os homens.

2.2.3. Motivo das Saídas de Pessoal

O fluxo de saídas, entre trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço e trabalhadores contratados, representou um decréscimo de 1.591 trabalhadores, sendo 8 os motivos apresentados no Gráfico seguinte.

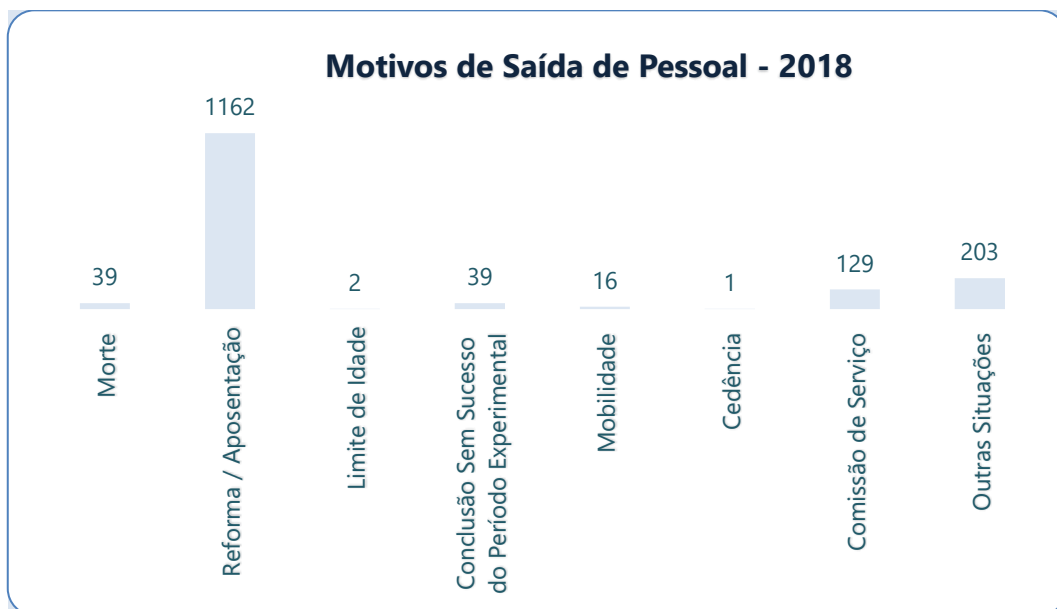


Fig. 37 – Motivos de Saídas de Pessoal - 2018

Motivo de saída	Organismos										Total
	ANPC	DGAL	GNR	IGAI	PSP	SEF	SGAI	SSGNR	SSPSP	SSPSP/CP	
Morte			15		24						39
Reforma ou Aposentação		1	653	1	507						1162
Limite de Idade		1							1		2
Conclusão Sem Sucesso do Período Experimental			21		18						39
Mobilidade	0	6			2				6	2	16
Cedência		1									1
Comissão de Serviço	11	6	32		76	2	1		1		129
Outras Situações		7	64		115	4		9	4		203
Total	11	22	785	1	742	6	1	9	12	2	1591

Quadro 10 – Efectivos Saídos por Motivo – 2018

Conclui-se da análise do Quadro 10, que os motivos de saída mais comuns aos diferentes organismos foram a "Comissão de Serviço" e "Outras Situações", sem prejuízo de se verificar que o maior contingente de saídas foi motivado por "Reforma/Aposentação".

2.2.4. Alteração da Situação Profissional

Em 2018, registaram-se 6.325 mudanças de situação profissional, mais 4.372 do que no período homólogo anterior, i.e., bem mais do que o triplo. Estas foram motivadas sobretudo por promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes) em 29% das situações e também, por procedimento concursal (23%) e por consolidação da mobilidade na categoria (1%). Ao invés do sucedido desde 2014 até 2017, inclusive, por força da aplicação do disposto no [art.º 18.º, da Lei n.º 114/2017, de 29 de Dezembro \(Lei do Orçamento do Estado para 2018\)](#), em 2018 foram promovidas alterações de posicionamento remuneratório obrigatórias (41%) e de natureza gestionária (6%).

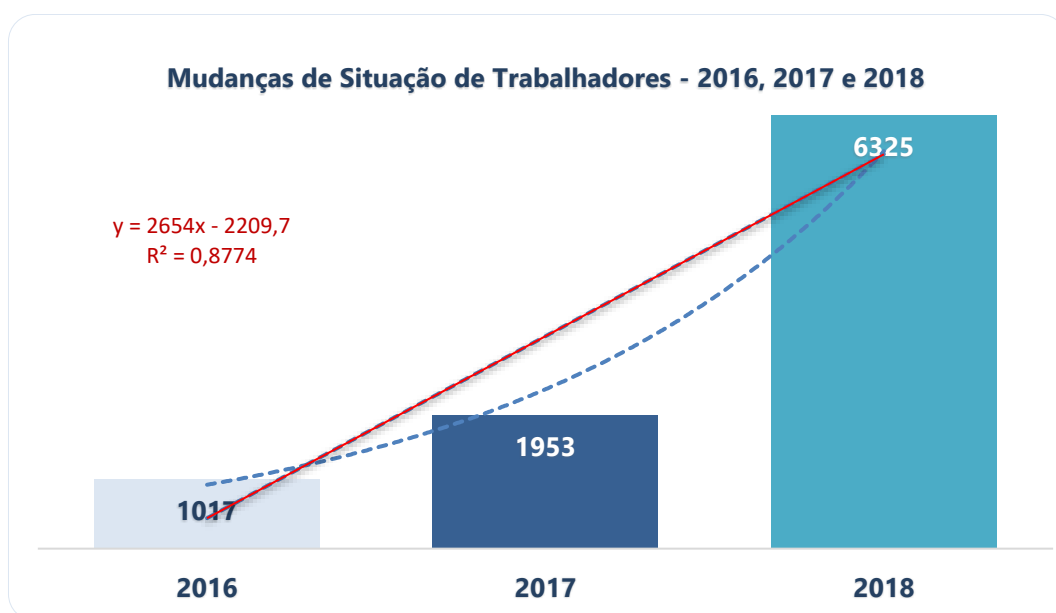


Fig. 38 – Mudanças de Situação de Trabalhadores – 2016, 2017 e 2018

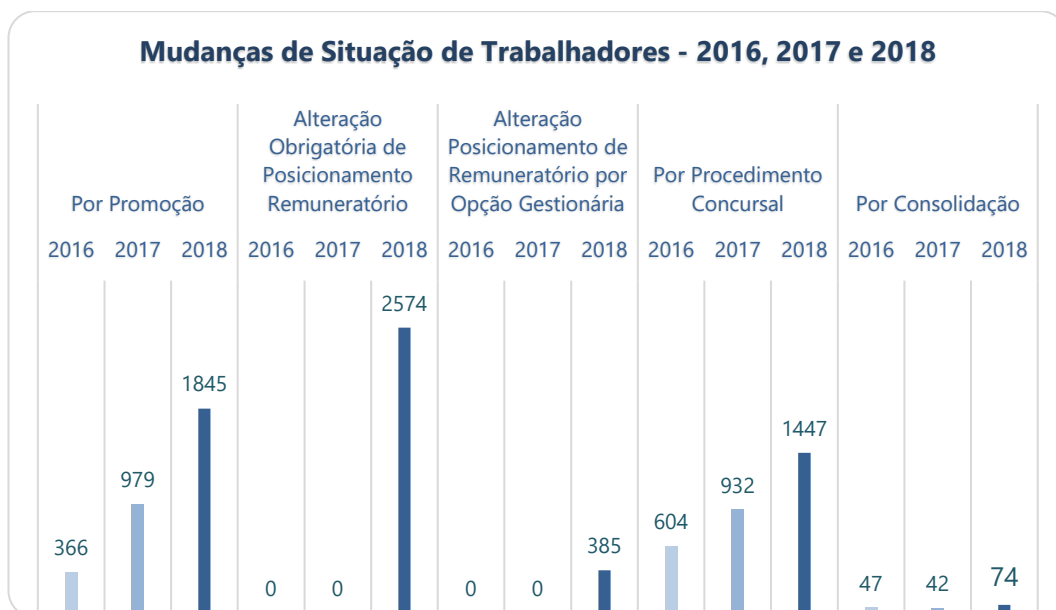


Fig. 39 – Mudanças de Situação de Trabalhadores, por Tipologia – 2016, 2017 e 2018

Grupo/Cargo/Carreira	Promoções		Procedimento Concursal		Consolidação		Total		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Assistente Operacional					2		2		2
Assistente Técnico					7	29	7	29	36
Forças Armadas - Oficial	1						1		1
GNR - Guarda	1092	55					1092	55	1147
GNR - Oficial	186	16					186	16	202
GNR - Sargento	467	28					467	28	495
Informático					2	1	2	1	3
PSP - Agente			1168	122			1168	122	1290
PSP - Chefe de Polícia			70	20			70	20	90
PSP - Oficial			56	11			56	11	67
Técnico Superior					9	24	9	24	33
Total	1746	99	1294	153	20	54	3060	306	3366

Quadro 11 – Efectivos por Grupo Profissional e por Género, segundo a Alteração da Situação Profissional – 2018

2.3. Tempo de Trabalho

2.3.1. Modalidades de Horário

A maioria dos efectivos da Administração Interna pratica a modalidade de horário Específico (91,5%), sendo o horário flexível a segunda modalidade de trabalho mais significativa (2,7%), seguido pelo trabalho prestado na modalidade de horário rígido (2,5%).

Horários	ANPC	ANSR	DGAL	GNR	IGAI	PSP	SEF	SGAI	SSGNR	SSPSP	CP	Total	
Horário Rígido		2		177	4	824	30	4	62	39	6	1148	2,5%
Horário Flexível	134	79	51	399	16		454	125				1258	2,7%
Jornada Contínua	17	19	4	291	3		67	49				450	1,0%
Trabalho por Turnos	3						795			3		801	1,7%
Horário Específico			1	22155		19945				64		42165	91,5%
Isenção de Horário	80	10	13		17		85	35				240	0,5%

Quadro 12 – Efectivos por Organismo, por Modalidades de Horário – 2018

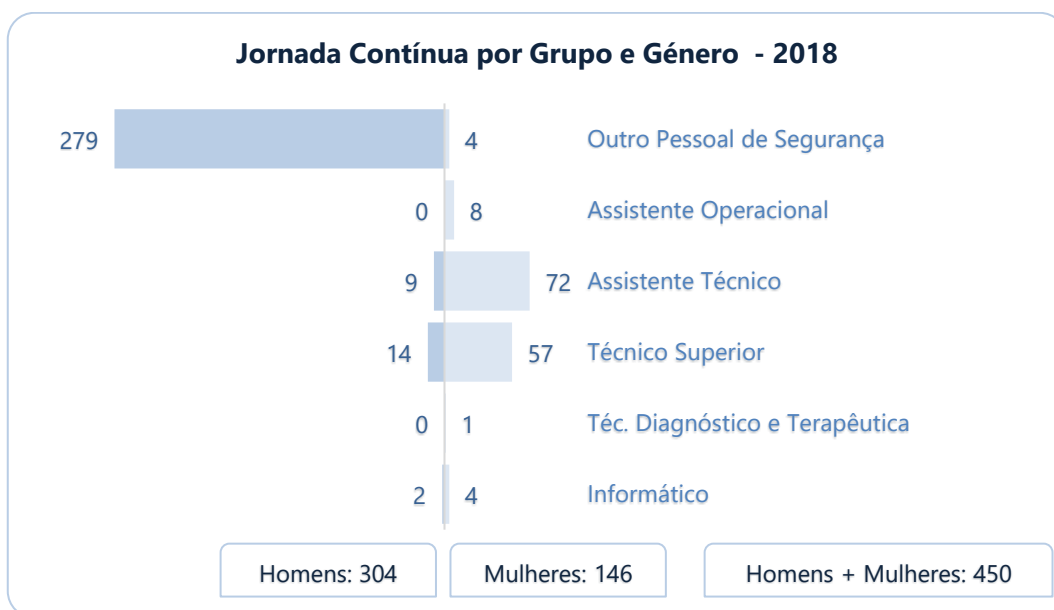


Fig. 40 – Jornada Contínua por Grupo Profissional e por Género – 2018

O regime da jornada contínua está normalmente associado a uma diminuição de horário para trabalhadores com descendentes com idade inferior a 12 anos, que no MAI representa 1% do total do efectivo, sendo que se olvidarmos o caso especial do Grupo de Pessoal "Outro Pessoal de Segurança", são as mulheres, assistentes técnicas, logo seguidas das técnicas superiores e ademais grupos que mais recorrem a esta modalidade de horário.

2.3.2. Trabalho Extraordinário

O trabalho extraordinário realizado atingiu 132.246:57 horas, com maior destaque para o trabalho extraordinário diurno e o trabalho em dias de feriado. Verifica-se um crescimento médio de 52,6% das horas de trabalho suplementar prestadas em 2018 face a 2017 (69.569:47 horas), evidenciando-se o crescimento em 1,6% das horas de trabalho extraordinário noturno.

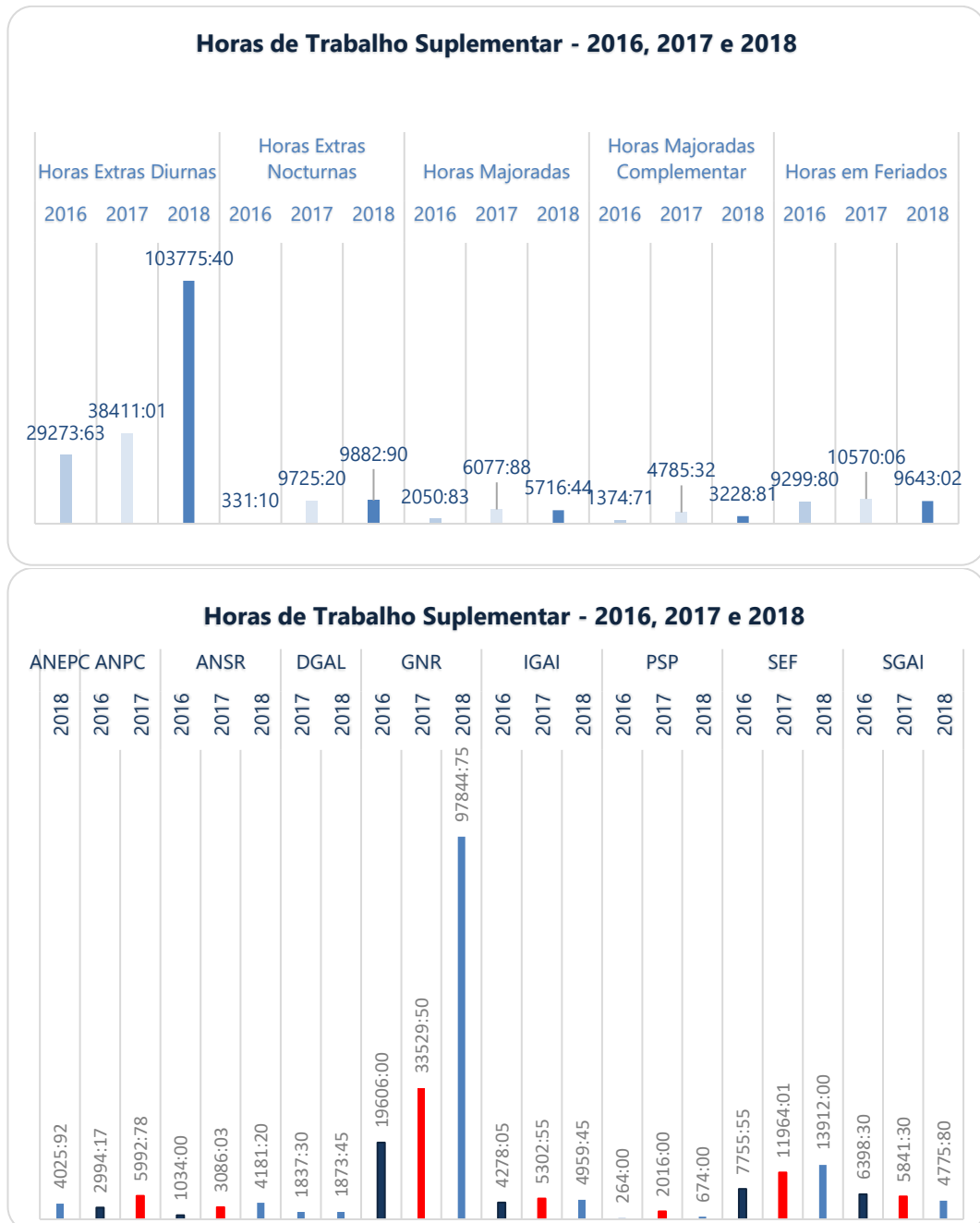


Fig. 41 – Horas de Trabalho Suplementar – 2016, 2017 e 2018

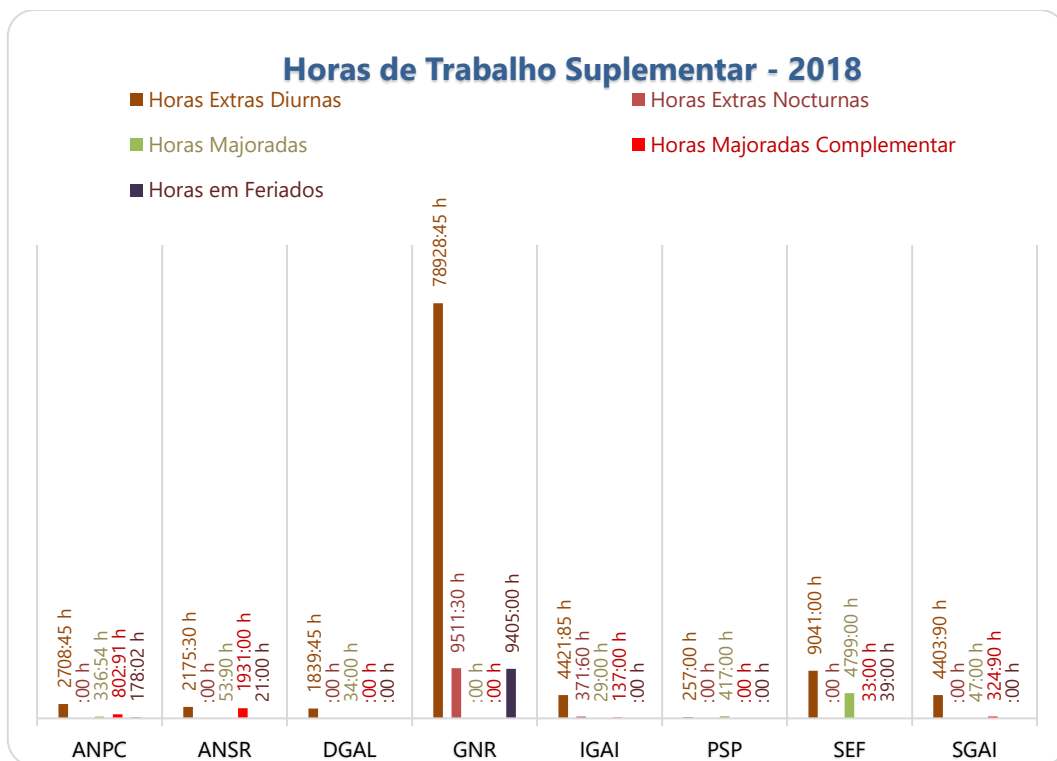


Fig. 42 – Horas de Trabalho Suplementar por Organismo – 2018

O trabalho extraordinário diurno realizado nas Forças e Serviços de Segurança (GNR, PSP e SEF), é de longe o mais saliente, sendo a GNR o organismo que mais se socorreu de trabalho suplementar (atingiu 97.844:75, i.e., 73,9% do trabalho suplementar realizado em todo o MAI), sendo que destas, 88.439:75, reportaram-se a trabalho extraordinário (diurno: 78.928:45; nocturno: 9.511:30).

2.3.3. Ausências ao Trabalho

Os motivos de ausências com maior expressividade são a doença, representado 49,92% do total de ausências, seguidas das dadas por protecção na parentalidade e maternidade (19,12%) e por acidentes em serviço ou doença profissional (16,48%).

Ranking das Ausências de Serviço por Tipologia	
1	Doença 49,92%
2	Protecção na Parentalidade 19,12%
3	Acidente em Serviço 16,48%
4	Outros 5,48%
5	Assistência a Familiares 3,35%
6	Por Conta do Período de Férias 2,23%
7	Nojo 1,01%
8	Casamento 0,95%
9	Trabalhador-Estudante 0,56%
10	Com Perda de Vencimento 0,48%
11	Cumprimento de Pena Disciplinar 0,30%
12	Greve 0,09%
13	Injustificadas 0,02%

Ausências ao Trabalho	ANPC	ANSR	DGAL	GNR	IGAI	PSP	SEF	SGAI	SSGNR	SSPSP	CP	Total
Casamento		30		4267		3403	241	30	11			7982
Protecção na Parentalidade	311	51	158	95726		60222	3031	136	254		25	159914
Nojo	23	28	6	3956	12	4007	339	51	15			8437
Doença	1237	983,5	433	211369	144	184534	15778	1911,5	790	291		417471
Acidente em Serviço	62		266	43535	25	90968	2114	545	241	85		137841
Assistência a Familiares	38	42	114	18849	30	8380	387	170	19	15		28044
Trabalhador-Estudante	84	9	27	2417		1936	131,5	74,5			2	4681
Por Conta do Período de Férias	930	472,5	57,5		18	13003	925	835	2434	8		18683
Com Perda de Vencimento				3955				19				3974
Cumprimento de Pena Disciplinar				971		1114	455					2540
Greve		2	1	60	8	6	630	4				711
Injustificadas						172						172
Outros	992	198		16954		27374	96	217	30	10		45871
Total	3677	1816	1062,5	402059	237	395119	24127,5	3993	3794	411	25	836321

Quadro 13 – Ausências ao Trabalho por Organismo – 2018

Verifica-se, também, uma certa proximidade dos resultados obtidos de 2016 a 2018. Enquanto que de 2016 para 2017 se registou uma variação média em alta de 4,7%, de 2017 para 2018 a variação média foi de -3,2%, das ausências ao trabalho na Administração Interna. Contribuindo para esses resultados a diminuição em cerca de 30% das faltas por acidentes em serviço registadas nas Forças de Segurança.

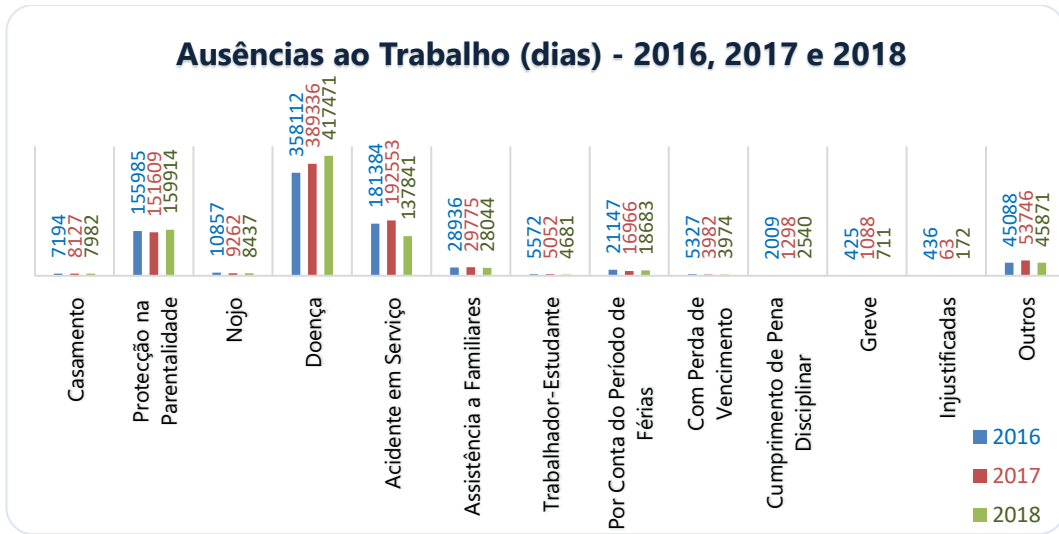


Fig. 43 – Ausências ao Trabalho – 2016, 2017 e 2018

Verifica-se, também, que o motivo de doença tanto nos homens como nas mulheres é aquele que é mais apontado como justificação de ausência, secundado pelos acidentes em serviço ou doença profissional e pelas ausências ocorridas para protecção na parentalidade/maternidade. De evidenciar que estes indicadores têm tido um comportamento idêntico no triénio 2016 a 2018.

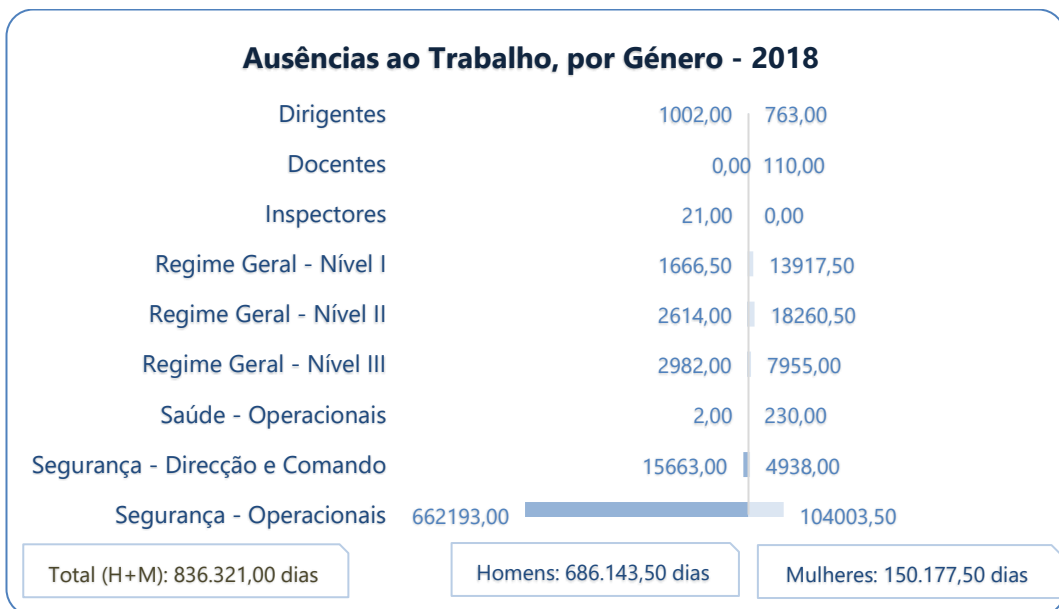


Fig. 44 – Ausências ao Trabalho, por Género – 2018

2.4. Formação Profissional

No MAI em 2018, registaram-se 122.906 participações em acções de formação que representaram 2.757.098:45 horas com um custo total de 4.895.300,01€.

A participação em formação interna representou 97,4% do total e a formação externa 2,6%.

O custo hora da formação interna foi 0,033€ e da externa de 0,003€.

Organismo	Tipo de Formação				Total		Custos (euros)		
	Interna		Externa		Interna + Externa		Interna + Externa		
	N.º de Participações	Horas de Formação	N.º de Participações	Horas de Formação	N.º de Participações	Horas de Formação	Interna	Externa	Total
ANPC	7	52:00	46	2.359:00	53	2.411:00		6.687,00€	6.687,00€
ANSR	2	48:00	66	1.324:50	68	1.372:50	48,53€	10.672,20€	10.720,73€
DGAL	97	956:20	71	612:90	168	1.569:10	1.033,20€	5.412,00€	6.445,20€
GNR	88.111	2.300.636:45	627	215.166:50	88.738	2.515.802:95	3.660.306,65€	1.118.834,71€	4.779.141,36€
IGAI		845:00	90	1.032:00	90	1.877:00		8.076,50€	8.076,50€
PSP	31.479	206.216:00	2.148	23.128:00	33.627	229.344:00	9.256,21€	62.760,07€	72.016,28€
SEF		1.483:00		257:00		1.740:00			
SGAI	34	816:00	79	1.039:90	113	1.855:90	994,79€	8.663,15€	9.657,94€
SSGNR			45	283:00	45	283:00		1.050,00€	1.050,00€
SSPSP									
SSPSP/CP			4	843:00	4	843:00		1.505,00€	1.505,00€
Total	119.730	2.511.052:65	3.176	246.045:80	122.906	2.757.098:45	3671639,38€	1223660,63€	4.895.300,01€

Quadro 14 – Formação Profissional, por Organismo – 2018

Refira-se que, que 39.435 trabalhadores da Administração Interna participaram em acções de formação, o que tendo em conta o número total de recursos da Administração Interna, significa que 85,6% dos recursos humanos do Ministério, participaram em formação, em 2018.

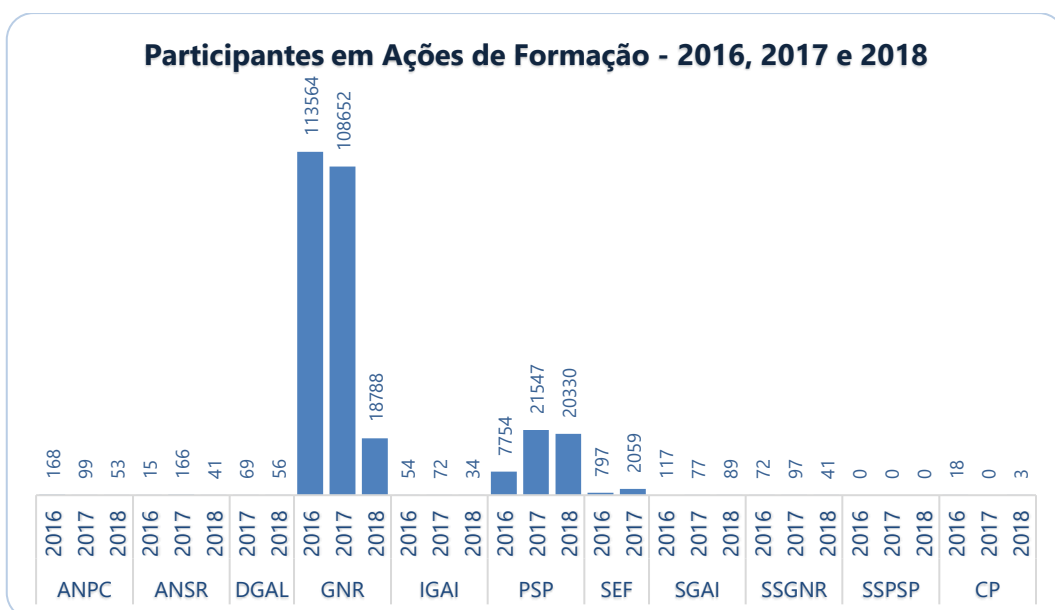


Fig. 45 – Participantes em Ações de Formação – 2016, 2017 e 2018

É o grupo “Segurança – Operacionais”, que mais se destaca no que ao número de participantes em acções de formação profissional em 2018 concerne. Assim, 37.550 dos 41.965 que integram este Grupo Profissional, que compreende as categorias de “Forças Armadas – Sargento” (3), “Guarda da GNR” (19114), “Sargento da GNR” (2449); “Outro Pessoal de Segurança (293), “Agente da PSP” (17066), “Chefe de Polícia da PSP” (2244) e “Serviço Estrangeiros Fronteiras” (796).

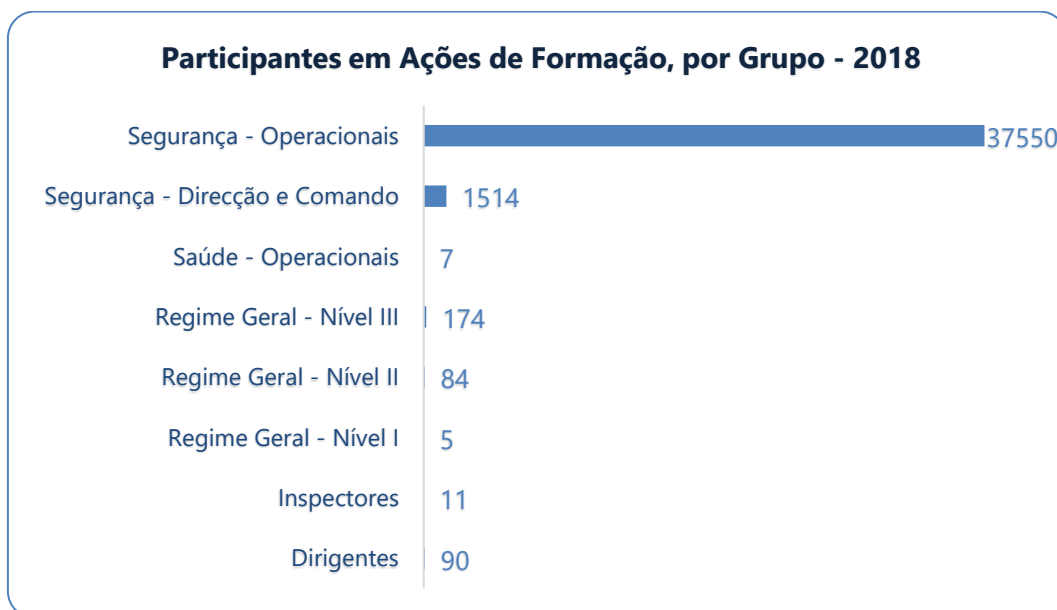


Fig. 46 – Participantes em Ações de Formação, por Grupo Profissional – 2018

2.5. Recursos Financeiros

2.5.1. Encargos Totais com Recursos Humanos

Dos 1.533.521.472,90€ relativos à despesa com pessoal de todos os organismos da Administração Interna, verifica-se que 57,5% são “Remunerações Base”, seguidas dos “Outros Encargos com Pessoal” (20,5%). Como emerge da análise de outros indicadores constantes no presente documento grande parte (95,9%) dos encargos resultam do somatório da GNR com a PSP.

Organismo	01. Remunerações Base	02. Suplementos Remuneratórios	03. Prémios de Desempenho	04. Prestações Sociais	05. Benefícios Sociais	06. Outros Encargos com Pessoal
ANPC	5 893 756,56€	484 909,47€	0,00€	257 975,47€	0,00€	1 513 335,55€
ANSR	1 908 925,03€	84 631,26€	0,00€	116 995,45€	0,00€	477 433,03€
DGAL	1 688 314,95€	69 177,25€	0,00€	84 300,40€	0,00€	431 972,89€
GNR	485 097 012,86€	54 679 599,18€	0,00€	28 893 108,95€	15 802 568,57€	155 649 186,82€
IGAI	1 175 745,40€	156 971,95€	0,00€	48 425,16€	0,00€	299 275,92€
PSP	345 602 674,82€	107 366 107,99€	0,00€	26 542 040,71€	0,00€	155 299 956,68€
SEF	32 185 784,23€	4 528 434,80€	0,00€	1 490 038,97€	362,59€	2 761,55€
SGAI	4 820 156,18€	177 621,52€	0,00€	232 021,70€	0,00€	14 193,70€
SSGNR	2 178 403,95€	164 560,95€	0,00€	122 973,33€	0,00€	624 812,13€
SSPSP	823 836,42€	170 093,15€	0,00€	49 984,88€	0,00€	229 036,77€
SSPSP/CP	93 909,80€	24 337,51€	0,00€	5 625,88€	0,00€	27 288,01€
Total	881 468 520,20€	167 906 445,03€	0,00€	57 843 490,90€	15 802 931,16€	314 569 253,05€

Quadro 15 – Encargos Totais com Recursos Humanos, por Organismo – 2018

Organismos	Total de Despesas Executadas de 01/01/2018 a 31/12/2018	Despesa com Pessoal	
		Total	% do Orçamento Executado
ANPC	151 310 411,25 €	8 149 977,05€	5%
ANSR	26 093 950,21 €	2 587 984,77€	10%
DGAL	4 197 254,67 €	2 273 765,49€	54%
GNR	842 269 177,82 €	740 121 476,38€	88%
IGAI	2 144 387,81 €	1 680 418,43€	78%
PSP	781 230 676,24 €	730 892 773,92€	94%
SEF	92 958 186,54 €	38 207 382,14€	41%
SGAI	91 311 769,56 €	5 243 993,10€	6%
SSGNR	15 830 650,53 €	3 090 750,36€	20%
SSPSP	4 300 068,93 €	1 272 951,22€	30%
SSPSP/CP	571 476,44 €	151 161,20€	26%
Total	2 011 646 533,56 €	1 533 521 472,90€	

Quadro 16 – Encargos Totais com Recursos Humanos, por Organismo no Orçamento de Despesa – 2018

Como já se referiu, os encargos com recursos humanos da Administração Interna em larga medida são despesa da GNR e da PSP, o que se compreende pois também é nestes dois organismos que se encontram 95,1% dos recursos humanos deste Ministério.

Apesar de haver algumas variações entre o peso do número de efectivos nos diferentes organismos e o peso das despesas relativas com o pessoal, verifica-se uma notória similitude entre estes dois indicadores.

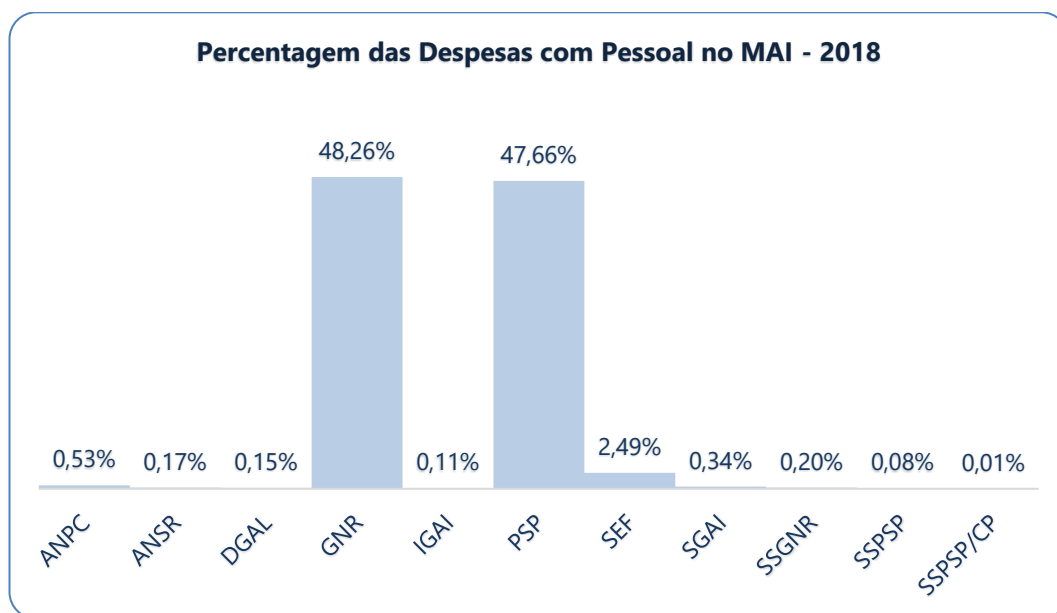


Fig. 47 – Percentagem das Despesas com o Pessoal no MAI – 2018

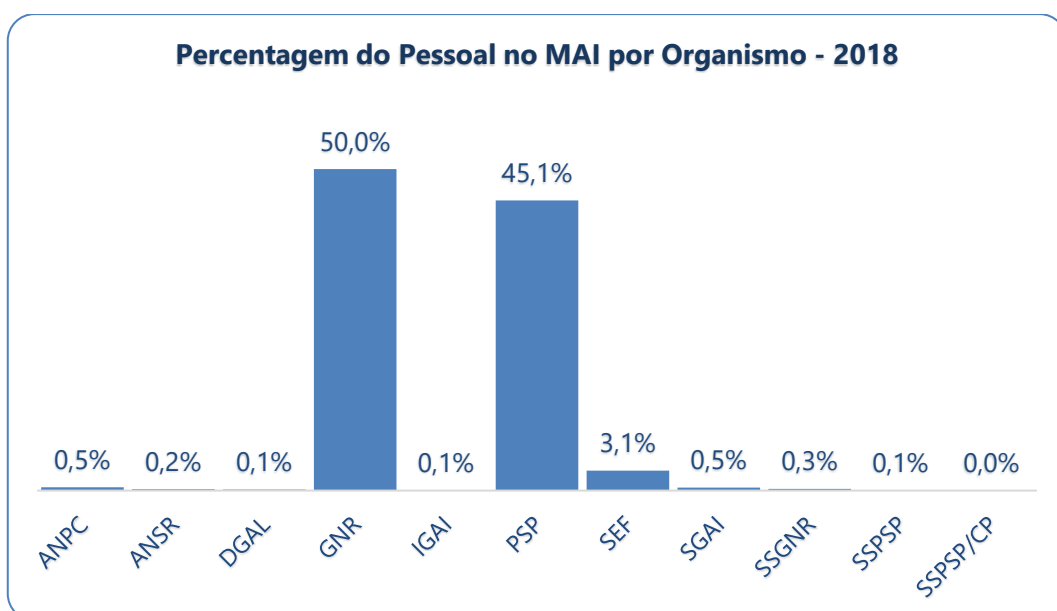


Fig. 48 – Percentagem do Pessoal da Administração Interna, por Organismo – 2018

2.5.2. Encargos Totais com Trabalho Extraordinário e Suplementar

Da leitura do quadro seguinte ressaltam algumas divergências, cujo motivo não foi possível aferir. Considerando as atribuições da PSP e da GNR, exceptuando as de âmbito territorial, os suportes estatutários, os regimes de carreiras gerais e especiais vigentes e o volume e proximidade dos efectivos de uma e outra força são de difícil interpretação as diferenças detectadas entre despesas como “Suplementos Remuneratórios”, nomeadamente “Trabalho por Turnos”, onde a PSP dispendeu um valor 41 vezes maior do que a GNR.

Organismo	Trabalho Suplementar	Trabalho Majorado	Trabalho por Turnos	Total	Total %
ANPC	22 434,55€	19 334,33€	5 945,17€	47 714,05€	0,2%
ANSR	10 148,66€	28 452,28€		38 600,94€	0,1%
DGAL	16 979,86€			16 979,86€	0,1%
GNR	379 636,87€	72 459,87€	566 274,77€	1 018 371,51€	3,7%
IGAI	26 176,81€	291,39€		26 468,20€	0,1%
PSP		8 949,35€	23 205 529,77€	23 214 479,12€	84,7%
SEF	112 288,27€	44 168,84€	2 799 938,88€	2 956 395,99€	10,8%
SGAI	22 141,97€	5 292,97€		27 434,94€	0,1%
SSGNR			28 323,01€	28 323,01€	0,1%
SSPSP			37 259,76€	37 259,76€	0,1%
SSPSP/CP			4 314,45€	4 314,45€	0,0%
Total Geral	589 806,99€	178 949,03€	26 647 585,81€	27 416 341,83€	
%	2,15%	0,65%	97,20%		

Quadro 17 – Despesa com Trabalho Extraordinário, Majorado e por Turnos – 2018

Em 2018, o valor total da despesa com trabalho extraordinário, com trabalho prestado em dias de descanso e em trabalho por turnos representou 27.416.341,83 euros, com um peso de 2,15%, 0,65% e 97,20%, respectivamente. De salientar que, justificado pelo anteriormente exposto, 87,0% desta despesa é relativa à PSP.

Se tivermos, apenas em conta, a despesa com trabalho extraordinário e com trabalho prestado em dias de descanso, o valor é de 768.756,02€, sendo que 20% desta despesa é relativa ao SEF e 59% à GNR. Desta forma, em termos de trabalho suplementar, em média o valor hora, tendo em consideração o número de horas identificadas no item 2.3.2. (132.246:57 horas), o trabalho extraordinário e suplementar no MAI é de 5,8€.

2.5.3. Remunerações Médias Mensais

Em média, ao analisarmos a remuneração base máxima, os homens auferem mais 1.226,43€ que as mulheres e relativamente à remuneração base mínima mais 51,22€.

Organismo	Remuneração Máxima		Remuneração Máxima (Média)	Remuneração Mínima		Remuneração Mínima (Média)
	H	M		H	M	
ANPC	6 974,59€	3 663,17€	5 318,88€	583,58€	607,54€	595,56€
ANSR	4 512,09€	3 298,46€	3 905,28€	683,13€	635,07€	659,10€
DGAL	3 757,76€	4 512,09€	4 134,93€	617,91€	607,94€	612,93€
GNR	5 859,93€	3 415,64€	4 637,79€	583,58€	580,00€	581,79€
IGAI	6 910,23€	7 504,46€	7 207,35€	650,75€	683,13€	666,94€
PSP	5 859,93€	3 733,23€	4 796,58€	205,65€	209,40€	207,53€
SEF	4 512,06€	3 862,62€	4 187,34€	580,00€	580,00€	580,00€
SGAI	4 512,09€	3 757,76€	4 134,93€	600,74€	580,00€	590,37€
SSGNR	3 820,86€	2 152,51€	2 986,69€	580,00€	90,00€	335,00€
SSPSP	4 253,38€	2 808,67€	3 531,03€	580,00€	580,00€	580,00€
SSPSP/CP	2 090,72€	1 689,08€	1 889,90€	1 093,31€	1 093,29€	1 093,30€
Média	5 097,29€	3 870,86€	4 484,08€	566,53€	515,31€	540,92€

Quadro 18 – Remunerações Médias Mensais por Organismo e Género – 2018

A IGAI é o organismo da Administração Interna, em média, com remunerações máximas mais elevadas, sendo superior em 5.317,45€ à remuneração máxima mais baixa, auferida em média na PSP.

Os SSGNR é o organismo da Administração Interna com a remuneração mínima mais baixa, sendo inferior em 1.003,31€ à remuneração mínima menos baixa.

Organismo	Remuneração Máxima (Média)	Remuneração Mínima (Média)
ANPC	5 318,88€	595,56€
ANSR	3 905,28€	659,10€
DGAL	4 134,93€	612,93€
GNR	4 637,79€	581,79€
IGAI	7 207,35€	666,94€
PSP	4 796,58€	207,53€
SEF	4 187,34€	580,00€
SGAI	4 134,93€	590,37€
SSGNR	2 986,69€	335,00€
SSPSP	3 531,03€	580,00€
SSPSP/CP	1 889,90€	1 093,30€

Quadro 19 – Remunerações Médias (Máxima e Mínima), por Organismo e Género – 2018

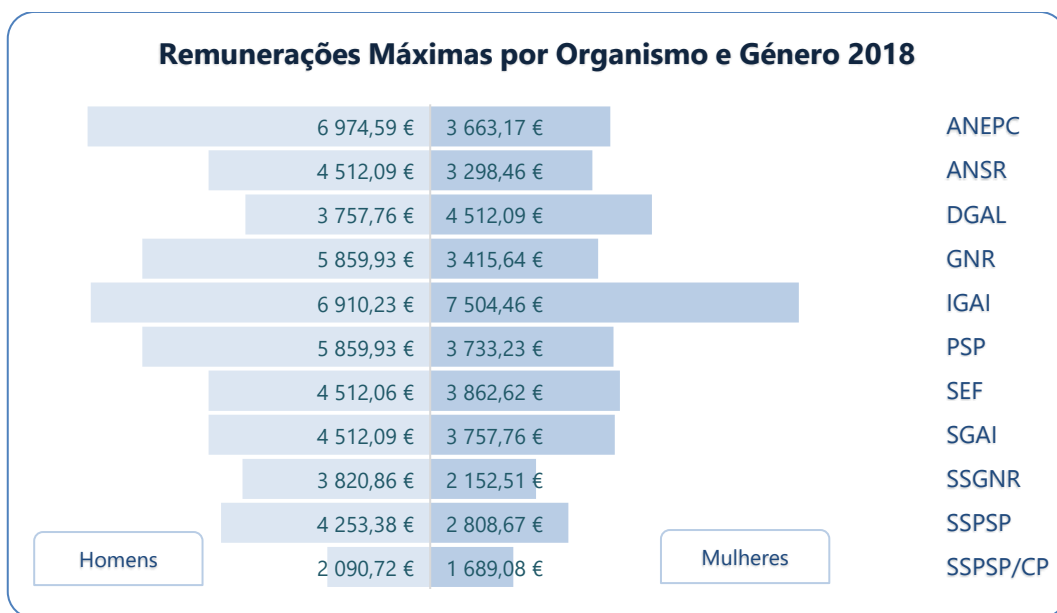


Fig. 49 – Remunerações Máximas por Organismo e Género – 2018

A representação acima confirma que, exceptuando no caso da DGAL e da IGAI, as remunerações máximas são auferidas por trabalhadores do sexo masculino, enquanto a representação abaixo evidencia uma certa homogeneização das remunerações mínimas entre ambos os sexos, persistindo ainda assim a tendência em alguns organismos de as remunerações mínimas mais baixas serem auferidas por trabalhadoras (vide casos da ANSR, DGAL, SGAI e os SSGNR), sendo que esta tendência é contrariada na ANPC, na IGAI e na PSP. Ainda assim, verifica-se que é nas remunerações mínimas que há um maior equilíbrio entre os trabalhadores e as trabalhadoras da Administração Interna.

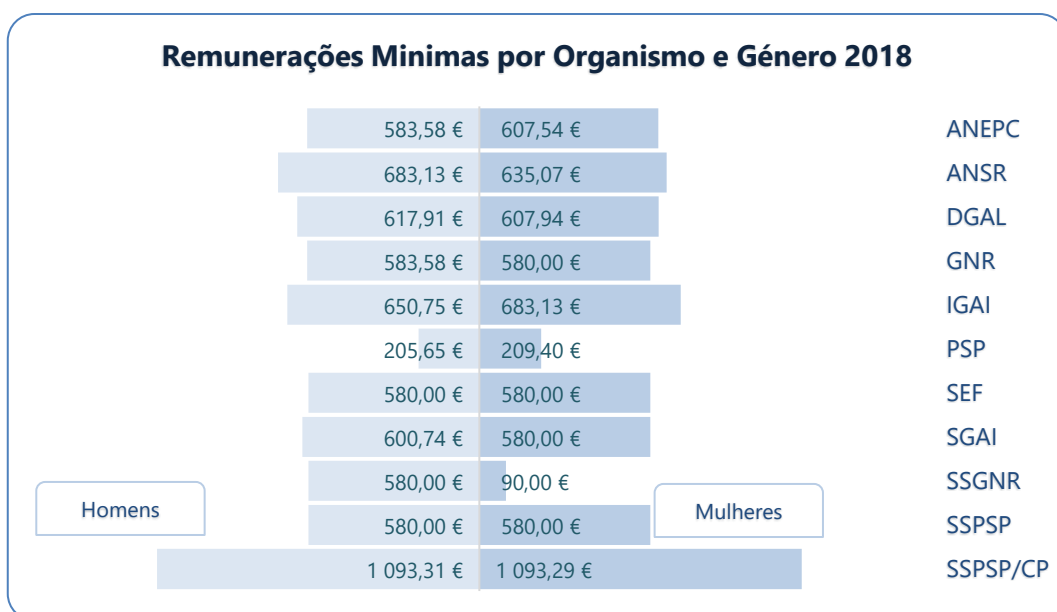


Fig. 50 – Remunerações Mínimas por Organismo e Género – 2018

PARTE III – Análise Comparativa dos Principais Indicadores – 2016, 2017 e 2018

3.1. Análise Comparativa dos Efectivos por Cargo/Categoria – 2016, 2017 e 2018

Categorias	2016	2017	2018	2018-2017	Varição
Assistente Operacional	529	501	476	-25	↓
Assistente Técnico	824	833	937	104	↑
Dirigente Intermédio de 1.º grau	69	76	76	0	✓
Dirigente Intermédio de 2º grau	91	103	114	11	↑
Dirigente Superior de 1º grau	6	7	7	0	✓
Dirigente Superior de 2º grau	18	17	21	4	↑
Docente Ensino Universitário	30	28	22	-6	↓
Educador de Infância e Docente do Ensino Básico e Secundário	11	11	10	-1	↓
Enfermeiro	1	1	1	0	✓
(FA) Oficial	24	24	21	-3	↓
(FA) Sargento	6	7	3	-4	↓
(GNR) Guarda	19204	19091	19114	23	↑
(GNR) Oficial	805	825	835	10	↑
(GNR) Sargento	2646	2559	2449	-110	↓
Informático	96	98	104	6	↑
Médico	22	21	21	0	✓
Outro Pessoal de Segurança	314	308	293	-15	↓
Pessoal de Inspeção	9	12	12	0	✓
(PSP) Agente	17710	17121	17066	-55	↓
(PSP) Chefe de Polícia	2392	2319	2244	-75	↓
(PSP) Oficial	924	861	860	-1	↓
Serviço Estrangeiros Fronteiras	821	813	796	-17	↓
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	7	7	7	0	✓
Técnico Superior	411	518	573	55	↑
Total	46970	46161	46062	-99	↓

Quadro 20 – Análise Comparativa Efectivos por Cargo/Categoria – 2016, 2017 e 2018

3.2. Análise Comparativa dos Efectivos por Organismo – 2016, 2017 e 2018

Organismo	2016	2017	2018	2018-2017	Varição
ANPC	231	235	234	-1	↓
ANSR	91	101	110	9	↑
DGAL	S/N	73	69	-4	↓
GNR	23331	23118	23022	-96	↓
IGAI	36	40	40	0	✓
PSP	21617	20890	20769	-121	↓
SEF	1306	1334	1431	97	↑
SGAI	194	204	213	9	↑
SSGNR	112	118	126	8	↑
SSPSP	46	42	42	0	✓
SSPSP/CP	6	6	6	0	✓
Total Geral	46970	46161	46062	-99	↓

Quadro 21 – Análise Comparativa Efectivos por Organismo – 2016, 2017 e 2018

3.3. Análise Comparativa dos 11 principais indicadores – 2016, 2017 e 2018

Indicadores de Recursos Humanos			2016	2017	2018	Var.
Escalão Médio de Idades	Mediana dos Escalões de Idades	%	35-39 anos 6,02%	60-64 anos 6,03%	35-39 anos 7,14%	↓
Escalão Médio de Antiguidade	Mediana dos Escalões de Antiguidade	%	05-09 anos 11,61%	05-09 anos 11,51%	30-34 anos 10,49%	↑
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	Total Pessoal Técnico Superior	X 100	0,88	1,12	1,24	↑
	Total de Efectivos					
Taxa de Assistentes Técnicos	Total Pessoal Assistente Técnico	X 100	1,75	1,81	2,03	↑
	Total de Efectivos					
Taxa de Assistentes Operacionais	Total Pessoal Assistente Operacional	X 100	1,13	1,09	1,03	↓
	Total de Efectivos					
Taxa de Feminização	Total Efectivos Femininos	X 100	10,32	10,62	8,64	↓
	Total de Efectivos					
Taxa de Feminização Dirigente	Total Efectivos Femininos Dirigentes	X 100	0,13	0,16	0,22	↑
	Total de Efectivos					
Taxa de Enquadramento	Total Dirigentes	X 100	0,39	0,44	0,47	↑
	Total de Efectivos					
Taxa de Emprego Jovem	Somatório dos Efectivos idade <30	X 100	12,11	0,00	0,00	↓
	Total de Efectivos					
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos Efectivos idade =>55	X 100	6,89	8,39	8,89	↑
	Total de Efectivos					
Taxa de Habilitação Superior	Total Bach+Lic+Mest+Dout	X 100	9,76	10,16	11,05	↑
	Total de Efectivos					
Taxa de Habilitação Secundária	Total Habilitações do 11º ao 12º ano	X 100	57,04	57,99	59,18	↑
	Total de Efectivos					
Taxa de Habilitação Básica	Total Habilitações = < 9º ano	X 100	9,76	31,85	29,77	↓
	Total de Efectivos					
Taxa de Admissão	Total de Admissões	X 100	5,70	4,42	5,82	↑
	Total de Efectivos					
Taxa de Saídas	Total de Saídas	X 100	0,35	2,61	2,58	↓
	Total de Efectivos					
Índice de Absentismo	Total de Dias de Ausência	X 100	7,08	7,52	7,58	↑
	Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis ano (253) x total efectivos)					
Leque Salarial Ilíquido	Maior Venc. Base Ilíquido		306,23€	306,23€	83,38€	↓
	Menor Venc. Base Ilíquido					
Índice de Envelhecimento	Número de trabalhadores com idade superior ou igual a 55 anos	X 100	317,64	392,06	392,06	✓
	Número de Trabalhadores com idade menor a 25 anos					

Quadro 22 – Análise Comparativa dos 11 principais indicadores – 2016, 2017 e 2018

PARTE IV – A Problemática da Igualdade de Género em 2018

4. A Igualdade de Género em 2018

4.1. Feminização das Forças de Segurança: Análise Comparada com a UE

Os dados aqui apresentados evidenciam que os efectivos afetos às Forças de Segurança se cifram em 94,9% (43681 de 46062) de todo o efectivo da Administração Interna pelo que importa o estudo comparativo com outras realidades. Para o efeito recolheram-se e abaixo compararam-se dados relativos a Forças de Segurança do espaço da União Europeia, tendo como instrumento de comparação dados compilados pelos serviços da EUCPN (European Crime Prevention Network) fornecidos originalmente por algumas das Forças de Segurança dos diversos membros integrantes do espaço europeu.

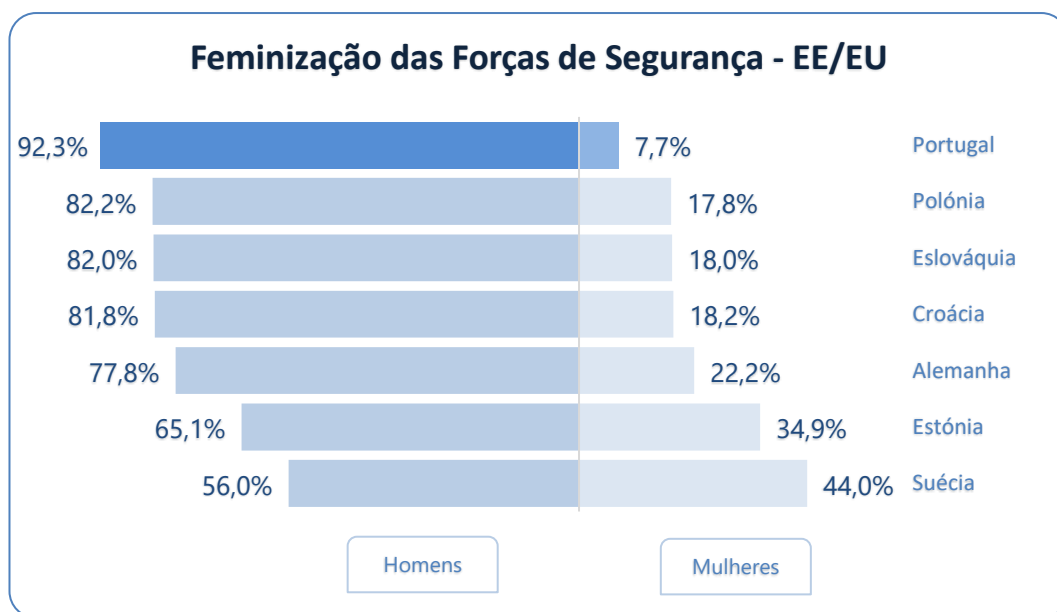


Fig. 51 – Feminização das Forças de Segurança – EE/EU versus Portugal, em 2018

4.2. A Questão de Género no MAI em 2018

A este propósito e alargando o leque de observação verifica-se, também, um enorme desequilíbrio na distribuição dos trabalhadores por género, sendo que os homens representam 88,9% do efectivo e as mulheres 11,1%, muito por força do sucedido nas Forças de Segurança.

Ainda assim, as categorias onde existem mais mulheres que homens são as de "Pessoal de Inspeção", "Docente do Ensino Universitário", "Dirigente Superior de 2.º Grau", "Médico", "Informático", "Dirigente superior de 1º grau", "Dirigente intermédio de 1º grau" e "Dirigente intermédio de 2º grau".

Sem prejuízo de se poder ainda promover mais a equidade de género é notável a taxa de feminização no MAI no que aos cargos de Direcção concerne pois em 218 dirigentes 100 são mulheres.

Ordem	Grupo, Cargo, Carreira com maior proporção de Mulheres por Ordem Decrescente
1	83,3% Pessoal de Inspeção
2	77,3% Docente Ensino Universitário
3	61,9% Dirigente superior de 2º grau
4	61,9% Médico
5	59,6% Informático
6	57,1% Dirigente superior de 1º grau
7	46,1% Dirigente intermédio de 1º grau
8	42,1% Dirigente intermédio de 2º grau
9	33,7% Técnico Superior
10	20,3% Assistente Técnico
11	19,6% Serviço Estrangeiros Fronteiras
12	14,9% PSP - Oficial
13	14,3% Téc. Diagnóstico e Terapêutica
14	10,0% Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário
15	9,1% PSP - Chefe de Polícia
16	8,6% Assistente Operacional
17	8,5% GNR - Oficial
18	7,7% PSP - Agente
19	6,9% GNR - Guarda
20	5,8% GNR - Sargento
21	2,4% Outro Pessoal de Segurança
22	0,0% Enfermeiro
23	0,0% Forças Armadas - Oficial
24	0,0% Forças Armadas - Sargento

Quadro 23 – Grupo, Cargo, Carreira com maior proporção de Mulheres por Ordem Decrescente

Balço Social Consolidado Administração Interna 2018

