

BALANÇO SOCIAL

2022

Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

DEFESA NACIONAL

Ficha Técnica

Título – Balanço Social 2022 da DGRDN

Data de finalização – abril de 2022

Coordenação – Direção de Serviços de Gestão Financeira e Apoio
Área dos Instrumentos de Gestão

Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional

Av. Ilha da Madeira, 1 – 2º Piso 1400-204 Lisboa

Tel.: (21)3028500

Fax: (21)3027221

E-mail: dgrdn@defesa.pt

URL: <http://www.portugal.gov.pt>

INDICE

Nota de apresentação ... 3

RECURSOS HUMANOS

EFETIVOS, VÍNCULOS E ESTRUTURA ORGÂNICA ... 4

ESTRUTURA ETÁRIA E DE ANTIGUIDADE ... 8

ESTRUTURA HABILITACIONAL ... 9

MOBILIDADE DO PESSOAL ... 10

MODALIDADE DE HORÁRIO E ASSIDUIDADE ... 12

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL ... 14

HIGIENE E SEGURANÇA ... 15

FORMAÇÃO PROFISSIONAL ... 16

RELAÇÕES PROFISSIONAIS ... 17

PERFIL DOS RECURSOS HUMANOS DA DGRDN ... 18

Anexos

Anexo 1 – Índices de Gestão de Pessoal ... 19

Anexo 2 – Formulário/Mapas anexos ao DL nº 190/96, de 9 de outubro ... 22

NOTA DE APRESENTAÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão dos órgãos e serviços da Administração Pública.

A análise dos indicadores aferidos com base neste instrumento, quer no plano da gestão de recursos humanos, quer como meio de auscultação ou barómetro de tendências conjunturais e sensibilidades das diversas unidades orgânicas, permite caracterizar os recursos humanos da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional, tendo como referência a data de 31 de dezembro de 2022, e viabilizar ou contribuir para uma gestão mais racional dos recursos disponíveis.

O presente Balanço Social incide sobre um total de 255 trabalhadores, sendo 135 civis e 120 militares. O tratamento e análise dos dados disponíveis, especialmente o cruzamento e comparação de resultados, abordados em quadros e gráficos, permite a previsão de determinados critérios e a correção de eventuais desvios, por forma a compatibilizar, de futuro, os objetivos traçados com os resultados a alcançar.

Este reporte da evolução dos recursos humanos revela alguma consolidação. Todavia ainda se apresenta crítico em diversos perfis considerados necessários ao prosseguimento da missão e assunção das inúmeras responsabilidades da Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional, mormente nas áreas jurídicas, económico-financeira, das engenharias e das tecnologias da informação e comunicação.

Ainda assim poderá afirmar-se que o balanço é positivo, dada a forma como as equipas vão reagindo aos novos desafios adaptando-se a outros contextos e mantendo sempre o empenho, o foco, a determinação e a perseverança.

Leve-se ao conhecimento e apreciação de S. Ex.^ª a Ministra da Defesa Nacional.

O Diretor-Geral

Vasco Hilário

RECURSOS HUMANOS EFETIVOS, VÍNCULOS E ESTRUTURA ORGÂNICA

A Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN) tinha ao seu serviço, em 31 de dezembro de 2022, **255 trabalhadores** compreendendo **52,9 % de pessoal civil** e **47,1% de pessoal militar** (Figura 1).

Na **divisão por género**, 155 trabalhadores eram homens e 100 mulheres, correspondendo mutuamente a uma **taxa de masculinização** de **60,8%** (59 civis: 23,1%, e 96 militares: 37,6%) e **taxa de feminização** de **39,2%** (76 civis: 29,8%, e 24 militares: 9,4%) (Gráfico 1) (detalhe em Anexo 2, quadro 1).

Dados
Retrospectivos

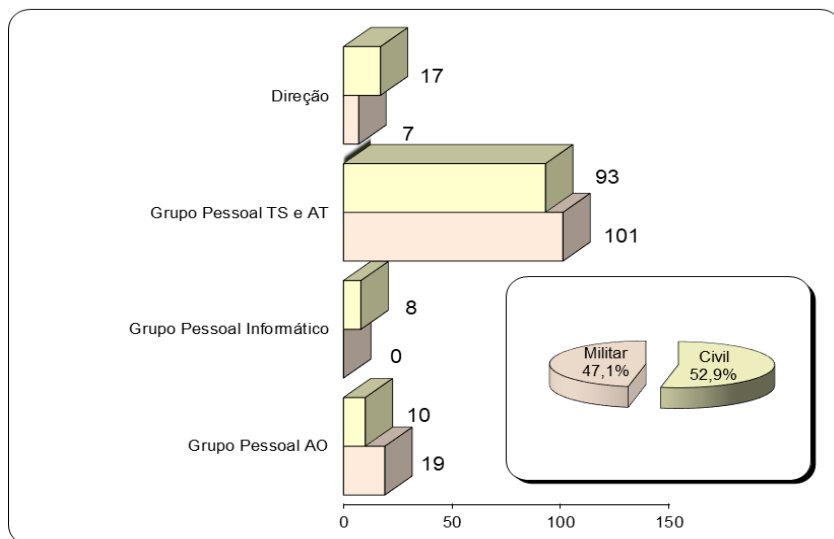
2018
258

2019
256

2020
259

2021
276

Figura 1
Distribuição de Efetivos (Pessoal civil e militar)



Grupos/Cargos/Carreiras	Pessoal Civil			Pessoal Militar/Militarizado					TOTAL	
	DGRDN	Outros	SubTOT	MAR	EXE	FAP	GNR	SubTOT		
Direção superior	2		2		1			1	3	1,2%
Direção intermédia	15		15	1	4	1		6	21	8,2%
Direção	17	0	17	1	5	1	0	7	24	9,4%
Técnico superior	70		70	15	12	16		43	113	44,3%
Assistente técnico	23		23	17	23	18		58	81	31,8%
Grupo Pessoal TS e AT	93	0	93	32	35	34	0	101	194	76,1%
Informático	8		8					0	8	3,1%
Grupo Pessoal Informático	8	0	8	0	0	0	0	0	8	3,1%
Assistente operacional	10		10	10	8	1		19	29	11,4%
Grupo Pessoal AO	10	0	10	10	8	1	0	19	29	11,4%
Tota	128	0	135	43	48	36	0	120	255	100%
%	=	0,0%	52,9%	16,9%	18,8%	14,1%	0,0%	47,1%	100%	

Nota: Os militares dirigentes a desempenharem cargos civis, integram o pessoal civil.

Considerando a **distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais** (Figura 1) ocupavam cargos de direção superior e intermédia 24 dirigentes (9,4%). O grupo de pessoal Técnico Superior e Assistente Técnico compreende 194 trabalhadores (76,1%) (incluindo os militares com estatuto equivalente); o grupo de pessoal Informático perfaz 8 efetivos (3,1%) e o grupo de pessoal Assistente Operacional, 29 trabalhadores (11,4%) (incluindo militares com funções semelhantes)¹.

A repartição profissional transversal à análise do grupo/cargo/carreira (detalhe em Anexo 2, quadro 1), distribui o pessoal da DGRDN, resultando nas seguintes **taxas de pessoal**:

- dirigente superior 1º grau – 1 (0,4%)
- dirigente superior 2º grau – 2 (0,8%)
- dirigente intermédio 1º grau – 6 (2,4%)
- dirigente intermédio 2º grau – 15 (5,9%)
- técnico superior – 70 (27,5%)
- assistente técnico – 23 (9,0%)
- assistente operacional – 10 (3,9%)
- informático – 8 (3,1%)
- forças armadas/oficiais, sargentos, praças (excluindo dirigentes) – 120 (47,1%)

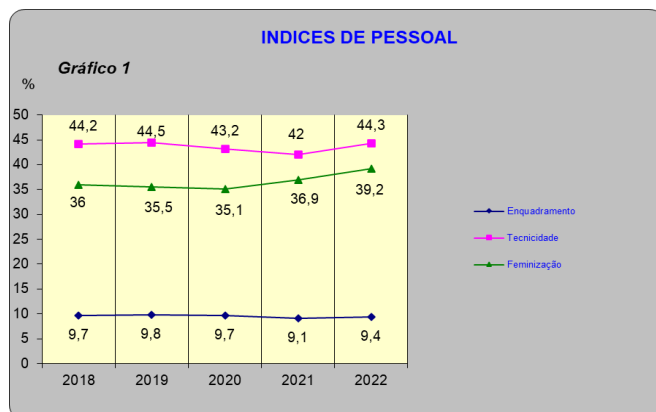
O **índice de enquadramento** (exercício de funções dirigentes) foi de **9,4%** (Gráfico 1). O **enquadramento feminino** (face ao nº total de trabalhadores) representava 3,9% (considerando exclusivamente o grupo dirigente – 39,2%).

O **índice de tecnicidade** (sentido restrito) obtido (**44,3%**), inclui os trabalhadores na carreira técnica superior e militares equivalentes no exercício de funções idênticas (Gráfico 1).

Segundo a **modalidade de vinculação** apresentam-se abaixo as **taxas de pessoal** seguintes (distribuição dos efetivos):

- Nomeação definitiva – 91 (35,7%)
- Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado – 111 (43,5%)
- Contrato de Trabalho em Funções Públicas a termo resolutivo certo – 29 (11,4%)
- Comissão de Serviço no âmbito da LTFP – 24 (9,4%)

Anota-se que a Direção-geral tinha em exercício de funções 9 trabalhadores com deficiência (1 dirigente intermédio de 2º grau, 5 técnicos superiores, 1 assistente técnico e 2 militares) (Anexo 2, quadro 6).



A divisão dos recursos humanos pela estrutura orgânica da DGRDN revela-se consolidada na Figura 2.

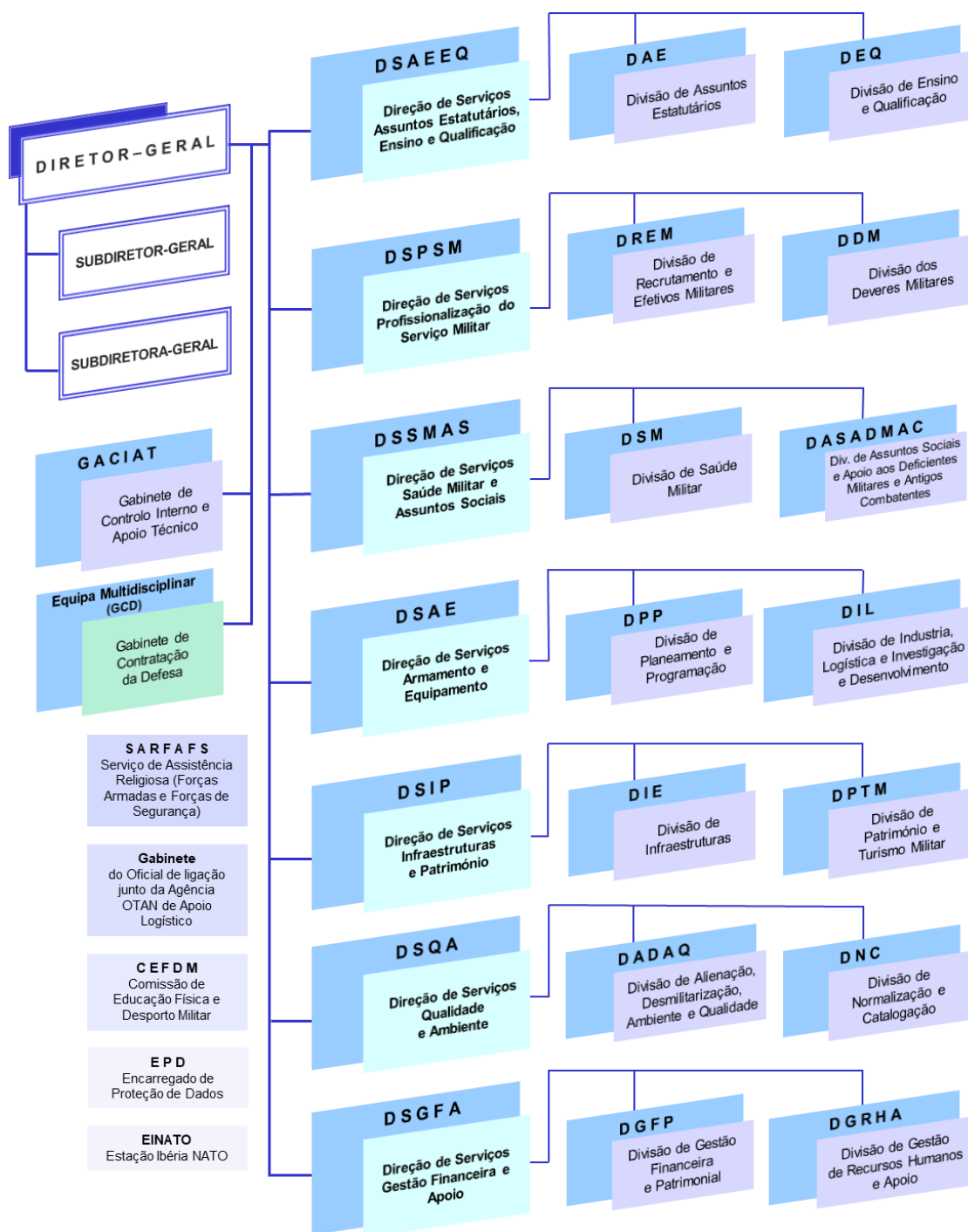
Excetuando a Direção (enquanto unidade orgânica), a Direção de Serviços de Profissionalização do Serviço Militar (DPSM) integra o quantitativo mais elevado de efetivos (67; 26,3%), seguida pela Direção de Serviços de Gestão Financeira e Apoio (DSGFA) (43; 16,9%) e da Direção de Serviços Saúde Militar e Assuntos Sociais (DSSMAS) (26; 10,2%).

A DSGFA apresenta o maior número de trabalhadores dos grupos técnicos (27), seguido pela Direção de Serviços Saúde Militar e Assuntos Sociais (DSSMAS) (15) e pela Direção de Serviços de Profissionalização do Serviço Militar (DPSM) (12). Os trabalhadores assistentes operacionais exercem funções quase exclusivamente na DSGFA (6).

Figura 2
Distribuição de Efetivos pela Estrutura Orgânica

Grupos/Cargos/Carreiras	DIR	DSAEQ	DPSM	DSSMAS	DSAE	DSIP	DSQA	DSGFA	GCIAT	GCD	GABOTAN	ENATO	SARFAPS	CEFDM	Total
Direção superior (2)	3														3
Direção intermédia (3)		3	3	3	3	2	3	3	1						21
Direção	3	3	3	3	3	2	3	3	1	0	0		0	0	24
Técnico superior		8	7	11	4	12	4	16	3	4			1		70
Assistente técnico	3		4	4			1	11							23
Grupo Pessoal TS e AT	3	8	11	15	4	12	5	27	3	4	0		1	0	93
Informático	1				1			6							8
Grupo Pessoal Informático	1	0	0	0	1	0	0	6	0	0	0		0	0	8
Assistente operacional	3					1		6							10
Grupo Pessoal AO	3	0	0	0	0	1	0	6	0	0	0		0	0	10
Oficiais			18	6	8	3	4				1	1		2	43
Sargentos	1		22	2	2	2	9	1				18	1		58
Praças			13									5	1		19
Grupo Pessoal Militar	1	0	53	8	10	5	13	1	0	0	1	24	2	2	120
Total	11	11	67	26	18	20	21	43	4	4	1	24	3	2	255

Organograma da DGRDN

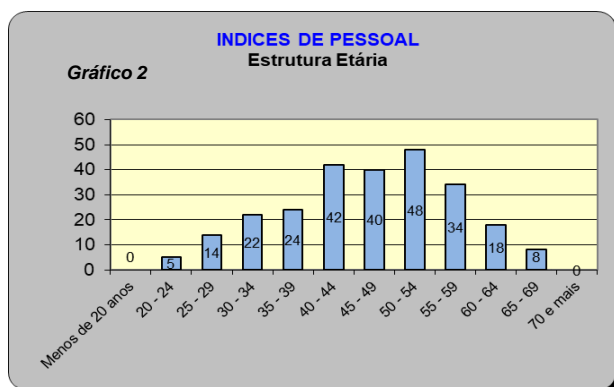


RECURSOS HUMANOS ESTRUTURA ETÁRIA E ANTIGUIDADE

Atendendo à estrutura etária dos recursos humanos (detalhe em Anexo 2, quadro 2 e Gráfico 2) o indicador referente à **idade média** dos trabalhadores é de **46 anos**.

Por género, no **sexo masculino** a média de idades é de **45 anos** e do **sexo feminino** de **47 anos**.

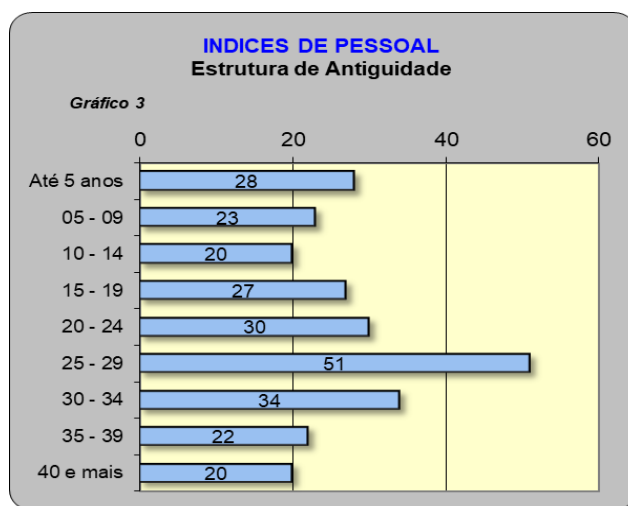
Assinala-se que o mais expressivo grupo etário se situa entre os 50-54 anos de idade (18,8%) sucedido pelo grupo entre os 40-44 anos (16,5%) e o grupo 45-49 (15,7%), e por último o grupo entre os 55-59 (13,3%), totalizando assim 64,3% do pessoal da DGRDN.



A **taxa de emprego jovem** verificada no grupo etário inferior aos 25 anos é maior do que a apurada em 2021 (1,4%) situando-se em **2%** (Gráfico 2).

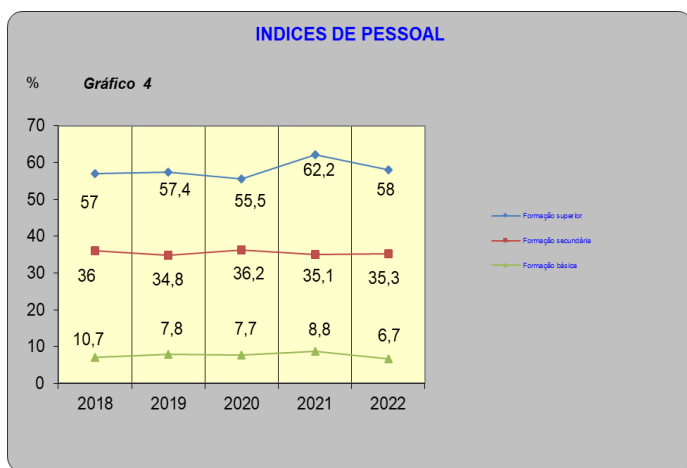
Na administração pública o nível médio de antiguidade dos trabalhadores da DGRDN mantém-se aproximadamente 22 anos (detalhe em Anexo 2, quadro 3 e Gráfico 3).

O grupo de pessoal de antiguidade no escalão dos 25-29 anos revela-se como o mais significativo (20%), seguido do intervalo dos 30 aos 34 anos de serviço (13%) (Gráfico 3).



RECURSOS HUMANOS ESTRUTURA HABILITACIONAL

O nível habilitacional dos trabalhadores permite entender pormenorizadamente a sua estrutura, através da avaliação de indicadores específicos (detalhe em Anexo 2, quadro 4, Gráfico 4 e Figura 3).



O **índice de formação superior** foi de **58%**, verificando-se que em relação ao grau académico superior o serviço detinha 114 licenciados, 29 mestres e 5 doutorados que exerciam funções de direção e/ou técnicas.

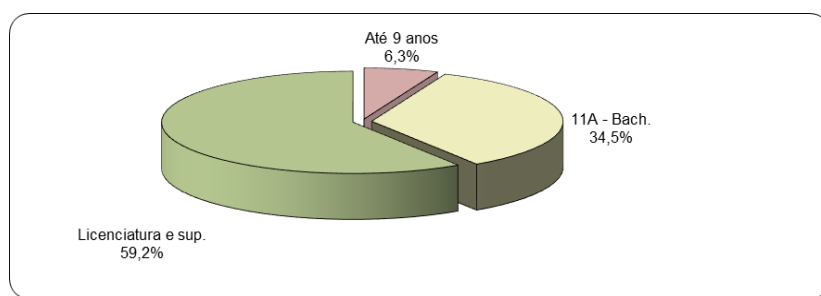
A **taxa de formação secundária** situa-se em **35,3%** e a **taxa de formação básica** em **6,7%**.

Observando-se a Figura 3 obtém-se o nível habilitacional por grupos profissionais e carreiras.

Na distribuição da escolaridade por género, 31,7% dos efetivos do sexo masculino possui formação superior (81) e 29% do ensino básico/secundário (74). No sexo feminino a taxa de formação superior é de 26,2% (67). Possuem o ensino básico/secundário 11% das trabalhadoras (29).

Figura 3 - Habilitações Literárias

Grupos/Cargos/Carreiras	Até 9 anos	11A - Bach.	Licenciatura e sup.	Total
Dirigentes	0,0%	0,0%	24	24
Técnico Superior	0,0%	1	69	70
Assistente Técnico	1	19	3	23
Assistente Operacional	8	2	0,0%	10
Informático	0,0%	3	5	8
Militares	7	63	50	120
TOTAL	16	88	151	255

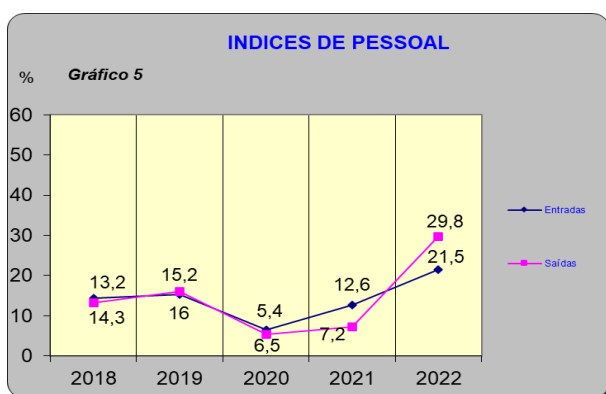


RECURSOS HUMANOS MOBILIDADE DO PESSOAL

No período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2022 foram admitidos ou regressaram ao serviço **55 trabalhadores** (39 homens e 16 mulheres), correspondendo a um índice de entradas de 21,5%. Indica-se abaixo a distribuição por grupos, cargos e carreiras (detalhe em Anexo 2, quadro 7, Gráfico 5). Os dados percentuais expostos têm por base o total do pessoal que entrou na Direção-geral:

- Dirigente intermédio 1º grau – 1 (1,9%)
- Dirigente intermédio 2º grau – 3 (5,4%)
- Técnico superior – 3 (5,4%)
- Assistente técnico – 3 (5,4%)
- Militares (oficiais, sargentos, praças) – 45 (81,9%)

Destaca-se que conforme o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação, 4 trabalhadores ingressaram por “procedimento concursal”, 2 através de “mobilidade”, 4 em “comissão de serviço” e 45 em “outras situações” (p. e. militares).

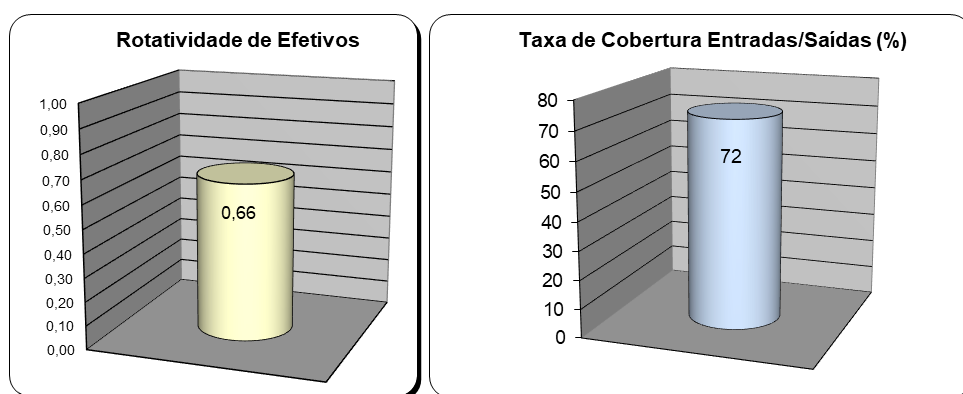


No ano de 2022 deixaram a Direção-geral **76 trabalhadores** (55 homens e 21 mulheres), equivalendo ao **índice de saídas de 29,8%** (Gráfico 5).

Quanto aos “nomeados” ou em “comissão de serviço”, não foram registados trabalhadores que se tenham reformado ou aposentado, 4 terminaram a respetiva comissão e 59 em “outras situações”, designadamente militares que regressaram ao ramo (detalhe em Anexo 2, quadro 8).

Também se registaram trabalhadores, num total de 13, relativamente à saída de “contratados” (Contrato de Trabalho em Funções Públicas e Contrato de Trabalho no âmbito do Código de Trabalho), (Anexo 2, quadro 9).

Figura 4
Movimentos de Pessoal



No âmbito da movimentação de pessoal verificou-se um saldo de 21 pessoas (diferença entre o número trabalhadores admitidos/regressados e aqueles que saíram da DGRDN) (Figura 4).

Deste modo a **taxa de cobertura** (avalia em que proporção a entrada de funcionários cobre a saída, espelhando o acréscimo ou diminuição do número de RH existente) foi de **72%**.

O **índice de rotatividade de efetivos** (0 = máxima; 1 = nula) registou o valor **0,66%**.

Dados comparativos

Rotatividade de efetivos					Taxa de cobertura				
2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
0,79	0,76	0,89	0,83	0,66	109%	95%	121%	175%	72%

RECURSOS HUMANOS MODALIDADE DE HORÁRIO E ASSIDUIDADE

Em 31 de dezembro de 2022 as **modalidades de horário de trabalho** praticadas pelos 255 trabalhadores da Direção-Geral, distribuíam-se da seguinte forma (detalhe em Anexo 2, quadro 12):

- Rígido – 3 (1,2%)
- Flexível – 184 (72,1%)
- Jornada contínua – 21 (8,2%)
- Trabalho por turnos (militares EINATO) – 25 (9,8%)
- Isenção de horário – 22 (8,7%)

Destaca-se abaixo a caracterização dos trabalhadores pelo **período normal de trabalho (PNT)** no exercício das suas funções (detalhe em Anexo 2, quadro 13):

- Tempo completo de 35 h/semana – 236 (92,5%)
- Tempo parcial de 30 h/semana (jornada contínua) – 19 (7,5%).

No que refere às diferentes modalidades de **trabalho suplementar** durante o ano, contabilizam-se globalmente 5.964:00h (mais 1191:55h que em 2021). No que diz respeito ao trabalho suplementar diurno dividiu-se por técnicos superiores – 1302h, assistentes técnicos – 838h e assistentes operacionais – 1984h e por ultimo informáticos – 356h.

De referir o trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório: técnico superior - 472h; assistentes técnicos – 248, assistentes operacionais – 142h e por ultimo informáticos – 320:00h (detalhe em Anexo 2, quadro 14).

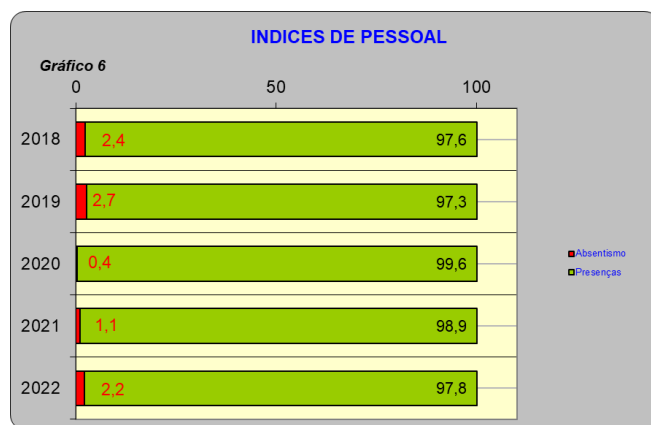
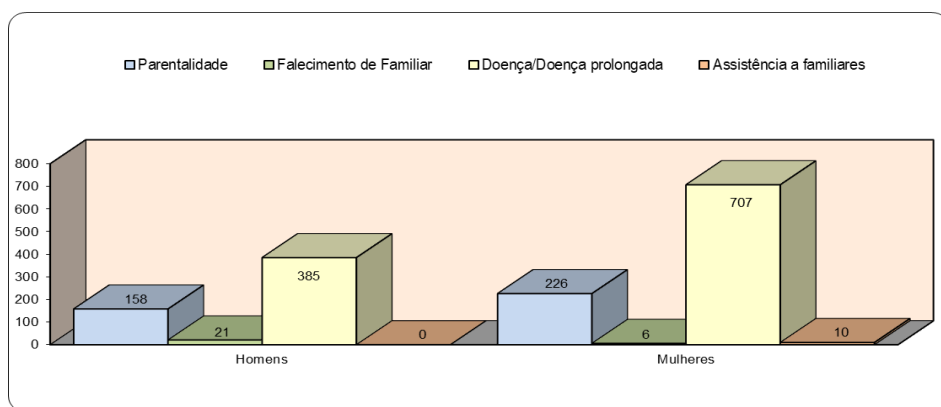
No ano de 2022 a **taxa de absentismo** no serviço foi de **2,2%** (detalhe em Anexo 2, quadro 15, Figura 5 e Gráfico 6). Por género, nos trabalhadores do sexo masculino registou-se um absentismo de 1,5% e nos trabalhadores do sexo feminino 4%. O **índice de presença** foi de **97,8%**.

Considerando o tipo de ausências, as faltas por “doença/doença prolongada” (75,8%) foram as mais frequentes. Grupos profissionais que assinalaram maior número de ausências: Técnico Superior (808 dias), Assistente Técnico (292 dias) e Assistente Operacional (63dias).

Não se constataram faltas injustificadas.

Figura 5
Assiduidade

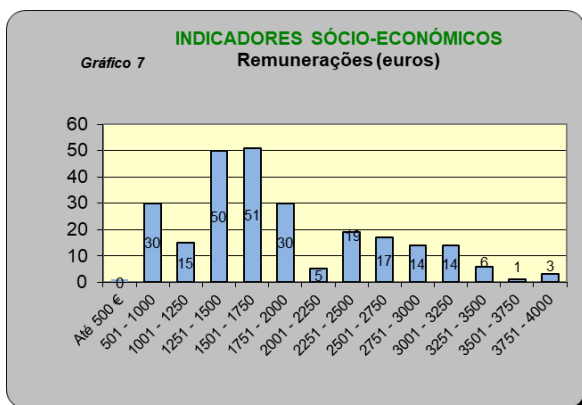
Tipo de Ausências	Homens		Mulheres		Total	
Casamento	0	0,0%	11	0,0%	11	0,8%
Parentalidade	158	66,9%	226	95,8%	236	16,4%
Falecimento de Familiar	21	77,8%	6	22,2%	27	1,9%
Doença/Doença prolongada	385	35,3%	707	64,7%	1092	75,8%
Assistência a familiares	0	0,0%	10	100,0%	10	0,7%
Acidente serviço/Doença profissional	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Trabalhador estudante	0	0,0%	38	100,0%	38	2,6%
Por conta período de férias	11	44,0%	14	56,0%	25	1,7%
Com perda vencimento	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Outras	1	50,0%	1	50,0%	2	0,1%
Total de dias de Faltas [DF]	576	40,0%	1013	70,3%	1441	100,0%
Total de Trabalhadores [NT]	155	60,8%	100	39,2%	255	100,0%
Dias de Trabalho [DT] (NT*252)	39 060	60,8%	25 200	39,2%	64 260	100,0%
Taxa de Absentismo (DF/DT*100)		1,5%		4,0%		2,2%



REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL

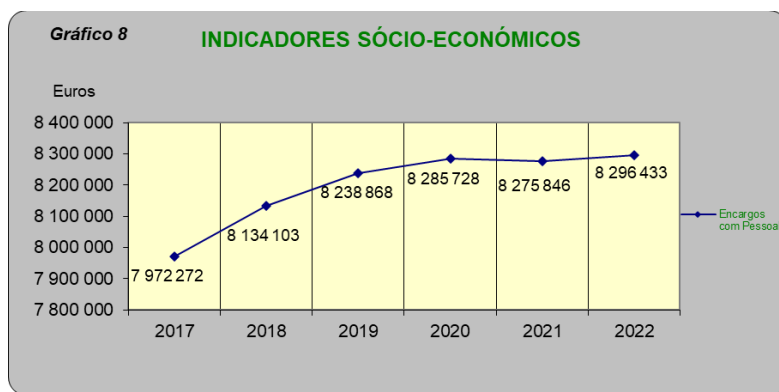
A estrutura remuneratória do pessoal da DGRDN, em 31 de dezembro de 2022, distribuía-se entre as classes remuneratórias, mínimo “501 e 1.000€” (705€) e o máximo “entre 3.751€ e 4.000€” (detalhe em Anexo 2, quadro 17, Gráfico 7). Os escalões remuneratórios mais frequentes (moda) encontram-se entre no escalão 501€ e 1.000€ e o escalão 1.751€ e 2.000€ que incluem ambos 11,8% dos trabalhadores do serviço (total 60 - 32 homens e 28 mulheres).

Destes valores resulta o **leque salarial ilíquido** de **5,1** (disparidade entre salário máximo e salário mínimo; quanto mais baixo este índice, menor a desigualdade salarial). Este indicador reduziu face ao ano de 2021.



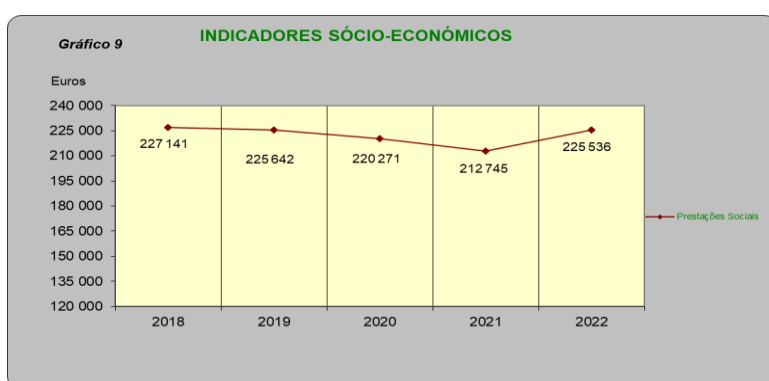
Os **encargos com pessoal** em 2022 representaram uma despesa de 8.296.433,10€ (aproximadamente + 0,2%) (detalhe em Anexo 2, quadro 18 e Gráfico 8). Estes encargos agrupam itens como a “remuneração base”, “suplementos remuneratórios”, “prestações sociais” e “outros encargos com pessoal”.

Concorreram principalmente para este montante os dispêndios em remunerações 5.603.120,08€ (67,5%), suplementos remuneratórios 987.921,56€ (11,9%), prestações sociais 225.536,66€ (2,7%) e outros encargos 1.479.854,80€ (17,8%).



A **taxa de encargos sociais** (divisão entre os encargos com prestações sociais e o total de despesa com a remuneração base) obteve o valor de **4%** (Anexo 2, quadro 18.2).

A despesa com **suplementos remuneratórios** (trabalho suplementar, abono para falhas, ajudas de custo, despesas de representação, secretariado e outros suplementos) totalizou 987.921,56 €. Os encargos com **prestações sociais** corresponderam a 225.536,66 €, incluindo os custos relativos a “subsídios no âmbito da proteção da parentalidade”, “abono de família” e “subsídio de refeição” (Anexo 2, quadro 18.1 e 18.2, Gráfico 9).



HIGIENE E SEGURANÇA

Relativamente a esta secção e em referência aos acidentes de trabalho (AT) ocorridos no local de trabalho ou em itinerário não se assinalaram durante o ano de 2022 quaisquer ocorrências, (Anexo 2, quadro 19).

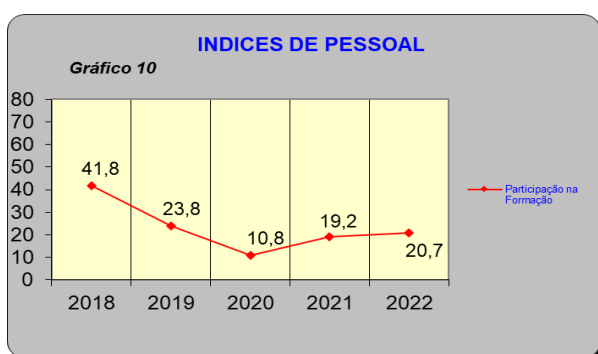
No ano 2022 não ocorreram casos de **incapacidade permanente (parcial)** (Anexo 2, quadro 20). Constataram-se 23 ações no âmbito da **medicina no trabalho** (total de exames médicos efetuados) (Anexo 2, quadro 22).

Durante o ano em questão, foram divulgadas várias ações de formação/sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, concretizando-se um total de 3 ações. (Anexo 2, quadro 25).

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A Direção-geral tem tido como objetivo e propósito formar os trabalhadores numa perspetiva de investimento, procurando atingir a coerência entre as necessidades de qualificações características da organização para o exercício das suas atividades e as contrapartidas para o pessoal que a integra.

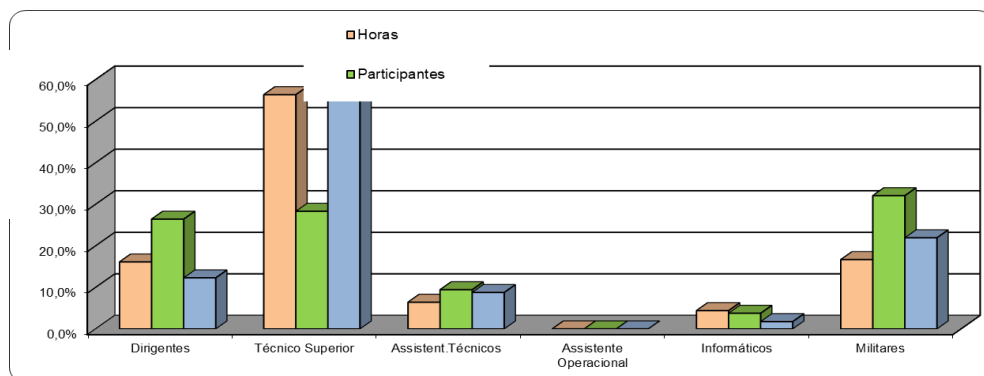
O envolvimento dos trabalhadores nos objetivos estratégicos proporciona uma “janela de oportunidades” ao crescimento individual, revelando-se indispensável à aprendizagem, à aquisição de novas competências e à capacidade de adaptação.



O **índice de participação** na formação foi de **20,7%**. Foram realizadas 114 ações externas e internas e 53 foi o nº de intervenientes (detalhe em Anexo 2, quadros 27 a 30, Figura 6 e Gráfico 10).

Grupos/Cargos/Carreiras	Participantes		Ações participações		Horas		Custos
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Dirigentes	14	26,4%	14	12,3%	384	16,1%	
Técnico Superior	15	28,3%	63	55,3%	1343	56,4%	
Assistente Técnico	5	9,4%	10	8,8%	153	6,4%	
Assistente Operacional	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Informático	2	3,8%	2	1,8%	105	4,4%	
Militares	17	32,1%	25	21,9%	397	16,7%	
Total	53	100,0%	114	100,0%	2 382	100,0%	10 395,88 €

Figura 6
Formação Profissional



Considerando os períodos de formação em horas utilizadas pelos grupos profissionais/cargos/carreias, surgem primeiramente os técnicos superiores (56,4%), sucedido dos militares – oficiais e sargentos - (16,7%) e dos dirigentes (16,1%) (Figura. 6).

Em relação às participações/ações assistidas destacam-se os técnicos superiores (53,3%), seguidos dos militares – oficiais e sargentos - (21,9%) e os dirigentes (12,3%) (Figura 6).

Segundo a duração das ações de formação, 96 foram de curta duração (inferior a 30 horas – 84,2%), e houve apenas 1 participação em ações com duração igual ou superior a 120 h (0,8%).

No ano em análise a **taxa de investimento em formação** foi de **12,5%**. O valor absoluto obtido, 10 395,88€ € traduziu-se num decréscimo percentual resultante de ter havido mais ações formação internas (87), face ao ano anterior, consequentemente com menor investimento financeiro (Gráfico 11).

Atendendo a outros encargos, salientam-se os seguintes indicadores: o **custo médio (despesa) da formação por participante foi de 196,14€** e o **custo médio por trabalhador foi de 40,8€**, montantes inferiores ao ano transato.



RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2022 havia 2 trabalhadores sindicalizados, correspondendo à **taxa de sindicalização** de **0,7%** (Anexo 2, quadro 31).

Não se registaram processos disciplinares, transitados ou instaurados no decorrer do ano (Anexo 2, quadro 32).

PERFIL DOS RECURSOS HUMANOS DA DGRDN

Caracterização dos fatores mais significativos do **perfil profissional do pessoal da DGRDN**:

- GRUPO DE PESSOAL – civil (52,9%);
- GRUPOS PROFISSIONAIS (DOMINÂNCIA) – militar (47,1% - Oficiais:16,9%; Sargentos:22,7%; Praças:7,5%) e técnico superior (27,5%);
- TIPO DE FUNÇÕES EXERCIDAS (DOMINÂNCIA) – técnicas (76,1%);
- MODALIDADE DE VINCULAÇÃO – contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (43,5%);
- COLOCAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS PELA ESTRUTURA ORGÂNICA – DSPSM (26,3%);
- SEXO – masculino (60,8%);
- IDADE – média 46 anos;
(grupos etários dominantes: 50 a 54 anos – 18,8% e dos 40 aos 44 -16,5%)
- ANTIGUIDADE NA AP – 22 anos (média);
- HABILITAÇÕES – formação superior (59,2%);
- MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO – flexível (72,1 %);
- ESCALÕES REMUNERATÓRIOS MAIS FREQUENTE 501€ a 1000€ e 1751€ a 2000€ no total 60 trabalhadores (11,8%);
- ASSIDUIDADE – 2,2 dias de faltas (média absentismo/trabalhador);
- FORMAÇÃO PROFISSIONAL – 9,3h (média horas de formação/trabalhador).



ANEXO 1

Índices de Gestão de Pessoal

PRINCIPAIS INDICES DE GESTÃO DE PESSOAL UTILIZADOS NO BALANÇO SOCIAL DA DGRDN

índice de enquadramento (pessoal dirigente / total de efetivos, x 100)

taxa de pessoal técnico superior (técnicos superiores / total de efetivos, x 100)

taxa de pessoal assistente técnico (assistentes técnicos / total de efetivos, x 100)

taxa de pessoal assistente operacional (assistentes operacionais / total de efetivos, x 100)

taxa de pessoal informático (informáticos / total de efetivos, x 100)

taxa de pessoal das Forças Armadas (militares / total de efetivos, x 100)

taxa de pessoal com nomeação definitiva (Nº trabalhadores com ND / total de efetivos, x 100)

taxa de pessoal com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
(Nº trabalhadores com CTFPTI / total de efetivos, x 100)

taxa de pessoal com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo
(Nº trabalhadores com CTFPTRC / total de efetivos, x 100)

taxa de pessoal em comissão de serviço (Nº trabalhadores em CS / total de efetivos, x 100)

taxa de feminização (Nº de efetivos do sexo feminino / total de efetivos, x 100)

taxa de masculinização (Nº de efetivos do sexo masculino / total de efetivos, x 100)

índice de tecnicidade - sentido restrito (grupo de pessoal técnico superior + militares equiparados / efetivos globais, x 100)

idade média (soma das idades dos trabalhadores 31 de dezembro / total de efetivos, x 100)

taxa de emprego jovem (total efetivos < 25 anos / efetivos globais, x 100)

taxa de envelhecimento (total efetivos => 55 anos / efetivos globais, x 100)

antiguidade média (soma das antiguidades dos trabalhadores 31 de dezembro / total de efetivos, x 100)

índice de formação superior (licenciatura+mestrado+doutoramento / total de efetivos, x 100)

índice de formação secundária (11º ano+12º ano / total de efetivos, x 100)

índice de formação básica (4º ano+6ºano+9º ano / total de efetivos, x 100)

índice de entradas (Nº de admissões / total de efetivos, x 100)

índice de saídas (Nº de saídas / total de efetivos, x 100)

índice de rotatividade ou “turn-over” – a rotação máxima de efetivos equivale ao índice 0 e a rotação nula ao índice 1 (efetivo final a 31 Dez / efetivo inicial a 1 Jan + entradas + saídas)

taxa de cobertura – compensação entradas/saídas (total de admissões / total de saídas, x 100)

taxa de absentismo (total dias de ausência [sem férias] / 259 dias úteis x efetivos, x 100) (2020)

leque salarial ilíquido (maior remuneração base ilíquida / menor remuneração base ilíquida), indica quantas vezes o salário máximo é superior ao salário mínimo (quanto maior for o leque salarial, maiores serão as desigualdades salariais)

taxa de encargos sociais (total encargo com prestações sociais / total encargo remuneração base, x 100)

taxa de acidentes de trabalho (Nº de acidentes de trabalho / total de efetivos, x 100)

índice de participação na formação interna/externa (Nº de participantes em ações / total de efetivos, x 100)


taxa de investimento na formação (total despesa em formação / total encargos com pessoal, x 100)

taxa de sindicalização (Nº de trabalhadores sindicalizados / total de efetivos, x 100)

Fonte principal - DGAEP

ANEXO 2

Mapas previstos no Decreto-Lei 190/96, de 9 de outubro
(modelo/formulário da DGAEP)



Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional
Av. Ilha da Madeira, 1 - 4º piso
1400-204 Lisboa, PORTUGAL
TEL + 351 21 3028500, FAX + 351 21 3027221
EMAIL dgrdn@defesa.pt URL: <http://www.portugal.gov.pt>