



## **Relatório do Balanço Social 2019**

**Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos**

**Abril 2020**

## **Ficha Técnica**

### **Título**

**Relatório do Balanço Social 2019**

### **Editor**

**Alto Comissariado para as Migrações, IP  
Lisboa**

### **Conceção Técnica**

**Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos**

### **Data**

**Abril de 2020**

# Índice

Nota introdutória

Estrutura Organizacional

1. Caracterização dos Recursos Humanos
  - 1.1 Distribuição dos trabalhadores por serviços desconcentrados;
  - 1.2 Contagem de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional e género;
  - 1.3 Contagem de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação e género;
  - 1.4 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível etário e género;
  - 1.5 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de antiguidade e género;
  - 1.6 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade e género;
2. Recrutamento, Mobilidade e Rotatividade
  - 2.1 Contagem de trabalhadores/as admitidos/as regressados/as durante o ano;
  - 2.2 Contagem das saídas de trabalhadores/as durante o ano e motivo;
  - 2.3 Taxa de rotatividade de trabalhadores;
3. Horário, Trabalho Suplementar e Absentismo
  - 3.1 Modalidade de horário;
  - 3.2 Trabalho Suplementar;
  - 3.3 Absentismo;
4. Formação Profissional
  - 4.1 Participações e participantes;
  - 4.2 Volume de horas de formação;
  - 4.3 Custos com formação;
5. Encargos com Pessoal
  - 5.1 Estrutura remuneratória;
  - 5.2 Encargos com pessoal
6. Considerações finais

Abreviaturas

Anexos – Formulários do Balanço Social disponibilizados pela DGAEP

## Nota introdutória

*“O **balanço Social** é (...) um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação e um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos.” (Decreto-Lei nº. 190/96, de 09/10)*

Constitui-se assim um instrumento privilegiado de informação e avaliação do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano de qualquer organização.

Como ferramenta de gestão, reúne dados qualitativos e quantitativos sobre a prossecução da missão, visão e objetivos estratégico da organização, na medida em que permite caracterizá-la socialmente e aferir os pontos fortes e a correção de estratégias adotadas na gestão dos recursos humanos.

A análise e avaliação dos dados coligidos por este instrumento de gestão permite a reflexão necessária sobre a estratégia a adotar para uma melhor gestão de recursos humanos, consolidando o capital humano, aumentando a tecnicidade e prevendo o desenvolvimento das competências dos seus efetivos.

O documento aqui apresentado foi redigido nos termos do Decreto-lei nº. 190/96, de 09/10, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, com referência a 31 de Dezembro de 2019.

Ainda acordo com a alínea e) do nº. 1 do artigo 8º, da Lei nº. 66-b/2007, de 28/12, o Balanço Social integra o Relatório de Atividades, incluído no respetivo ciclo anual de gestão.

## Estrutura Organizacional

O Alto Comissariado para as Migrações, IP (ACM, IP) é um serviço central da administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e com património próprio, restrita à gestão de programas financiado por recursos comunitários e internacionais de

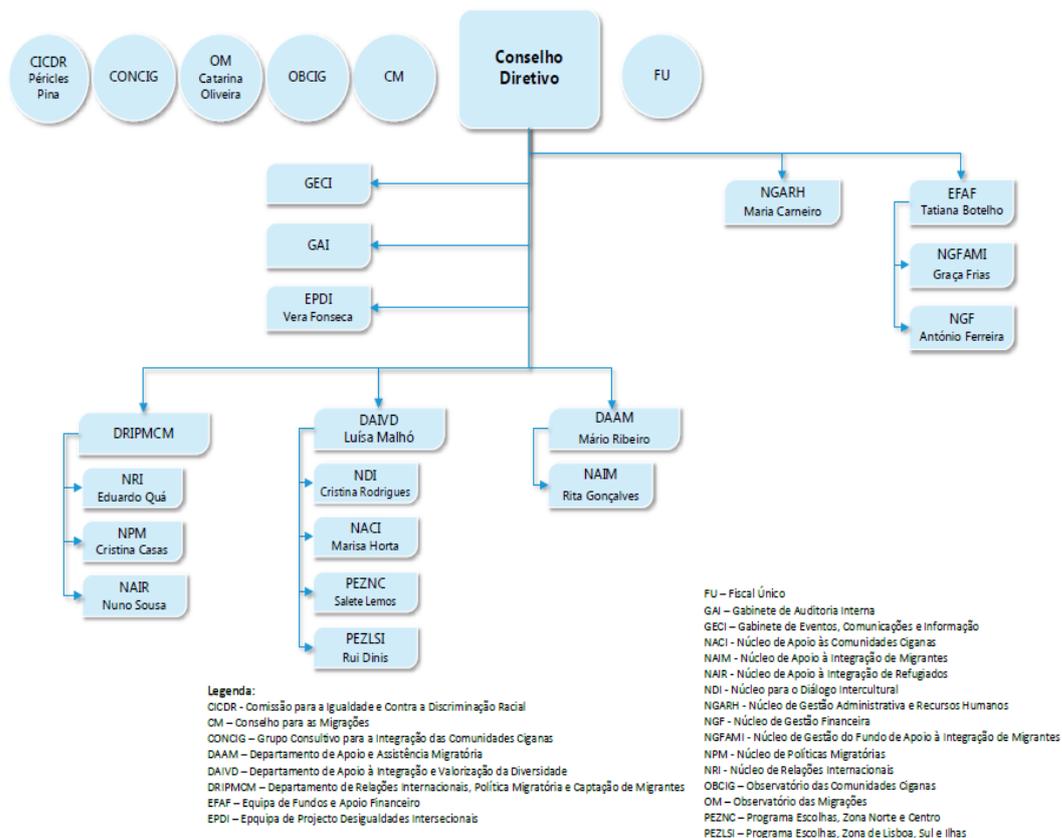
idêntica natureza, com sede em Lisboa e dispendo de dois serviços desconcentrados, no Porto e Faro.

O ACM, IP, encontra-se sob a alçada da Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada, nos termos do despacho nº. 1335/2020, de subdelegações de competências, publicado no DR nº.21/2020, série II de 30.01 na Secretária de Estado para a Integração e as Migrações.

No cumprimento da missão o ACM, IP, genericamente procura reforçar as políticas de gestão da diversidade que, fundadas no modelo intercultural, assegurando que a receção aos migrantes seja plena.

Igualmente, procura assegurar que os(as) portugueses(as) que os acolhem estejam preparados para lançar pontes de diálogo e de encontro com outras culturas e outros povos aceitando, sempre dentro do quadro legal que estabelece os nossos direitos fundamentais, a diversidade que a todos nos torna mais ricos.

## Organograma



## 1. Caraterização dos Recursos Humanos

Em 31 de dezembro de 2019, encontravam-se em exercício de funções no ACM, IP, 148 trabalhadores, o que representa um aumento de 13% relativamente aos 129 trabalhadores ativos em período homólogo de 2018.

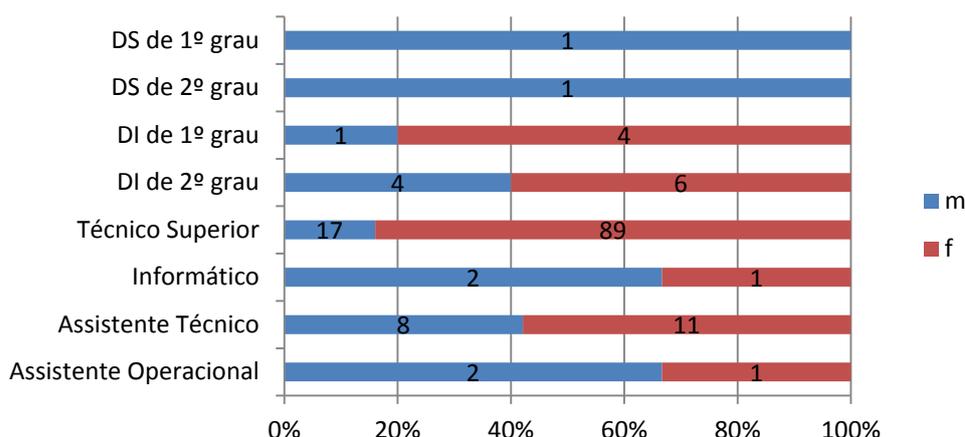
### 1.1 Distribuição dos trabalhadores por Serviços Desconcentrados

<b>Categoria</b>	<b>Lisboa</b>	<b>Porto</b>	<b>Faro</b>
Dirigente superior de 1º grau	1	-	-
Dirigente superior de 2º grau	1	-	-
Dirigente intermédio de 1º grau	4	1	-
Dirigente intermédio de 2º grau	10	-	-
Técnico superior	83	19	4
Informático	3	-	-
Assistente técnico	12	4	3
Assistente operacional	3	-	-
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>24</b>	<b>7</b>
<b>% do total</b>	<b>79%</b>	<b>16%</b>	<b>5%</b>

(Quadro nº. 1 – Distribuição do número de trabalhadores por grupo/cargo e por Serviço Desconcentrado)

Da análise do quadro, constata-se que existe uma distribuição diferenciada dos recursos humanos pelos Serviços Desconcentrados, sendo que Lisboa, como sede, representa mais de 50% do total de trabalhadores.

### 1.2 Contagem de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional e género



(Gráfico nº 1 – Distribuição de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira e género)

A distribuição de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional revela que o grupo com maior representatividade no universo ativo do ACM, IP, é o de Técnico Superior, com cerca de 72% do total de efetivos, logo de seguida, o de Assistente Técnico com 13% e em *ex-áqueo* encontra-se a carreira Informática e os Assistentes Operacionais, representando 2% do universo.

O Índice de enquadramento foi de 11%, com 17 dirigentes. Neste grupo de trabalhadores estão incluídos os dirigentes superiores e intermédios de 1º e 2 grau.

<b>Índice de enquadramento</b> (Número de dirigentes/Efetivo total x 100)	11,48%	<b>Índice de representatividade</b> (Número Técnicos Superiores/Efetivo total x 100)	71,62%
--	--------	---	--------

Efetuando uma análise comparativa com o ano anterior, verifica-se que os técnicos superiores foram o grupo onde se registou a maior subida - 10,8% -, as restantes carreiras não sofreram alterações ou as verificadas, foram pouco significativas.

Categoria	2018	2019	Variação
Dirigente Superior	2	2	0%
Dirigente Intermédio	13	15	1,3%
Técnico Superior	90	106	10,8%
Informático	3	3	0%
Assistente Técnico	18	19	0,6%
Assistente Operacional	3	3	0%

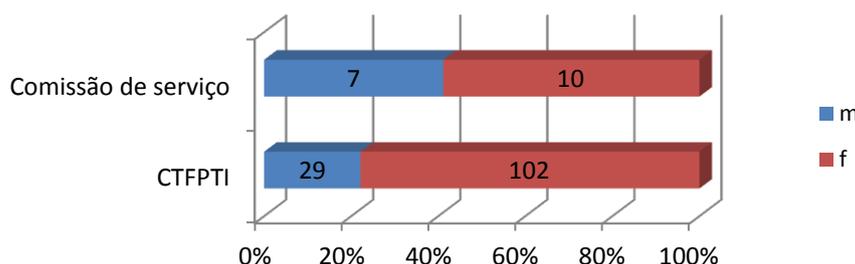
(Quadro nº. 2 – Evolução do número de trabalhadores por grupo/cargo)

Observado a distribuição dos recursos humanos, por género, revela-se a predominância do género feminino no universo de trabalhadores/as, correspondendo a uma taxa de feminização de 76% contrapondo uma taxa de masculinização de 24%.

<b>Taxa de Feminização</b> (Efetivo feminino/Efetivo total x 100)	<b>75,67%</b>	<b>Taxa de Masculinização</b> (Efetivo masculino/Efetivo total x 100)	<b>24,32%</b>
--	---------------	--	---------------

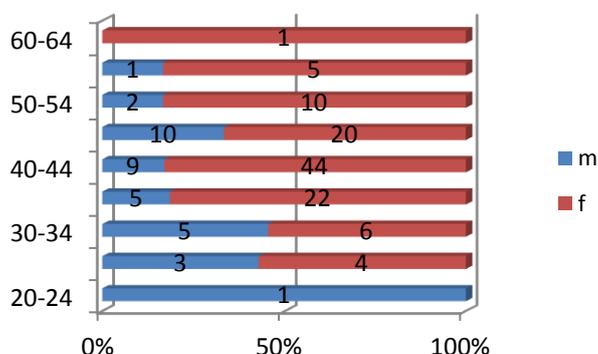
### 1.3 Contagem de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação e género

Em relação às modalidades de vínculo dos trabalhadores/as do ACM, IP, com a conclusão do PREVPAP e a subsequente integração dos trabalhadores no final de 2018, verificou-se que a 31 de Dezembro de 2019, o mapa de pessoal do ACM, IP era constituído na maioria por uma relação jurídica de emprego público titulada por Contrato de Trabalho em Funções Públicas (88,51%), imediatamente seguido de 11,48% em regime de Comissão de Serviço (Dirigentes), no âmbito da Lei nº. 35/2014, de 20/06



(Gráfico nº. 2 – Distribuição de trabalhadores/as segundo o vínculo e género)

### 1.4 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível etário e género



(Gráfico nº. 3 – Estrutura etária segundo o género)

Observando o gráfico nº. 3, constata-se que a estrutura etária do mapa do ACM, IP caracteriza-se por uma significativa concentração de efetivos no intervalo dos 40-44 anos de idade – 53 –, o equivalente a 36% do total, seguido dos escalões 35-39 e 45-49 anos, com o peso de 18% e 20% respetivamente.

Em 31-12-2019, a média geral de idade dos efetivos do ACM, IP, localizava-se nos 42 anos, sendo que o léque etário encontra-se situado nos 2,9 anos, para idades entre os 22 e os 64 anos, o que nos dá uma amplitude de 42 anos.

<b>Leque etário</b>	<b>2,90</b>	<b>Amplitude etária</b>	<b>42</b>
(Idade do trab. mais idoso/Idade do trab. mais novo)		(Idade do trab. mais idoso – Idade do Trab. mais novo)	

A taxa de envelhecimento é de, arredondadamente, 5%, exatamente igual ao ano anterior, por outro lado, a taxa de emprego jovem, não obstante ser igual (18 efetivos) em números absolutos, em termos percentuais apresenta uma ligeira diminuição, já que em 2018 representavam 14% e em 2019 situam-se nos 13%, por força do aumento do número de trabalhadores.

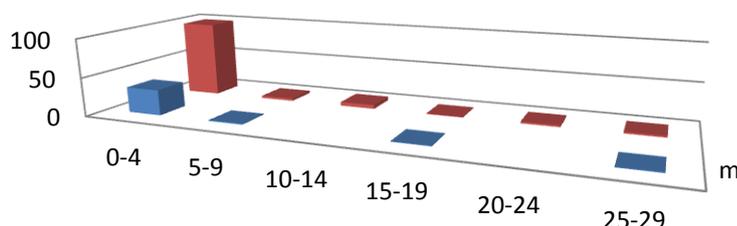
<b>Taxa de envelhecimento</b>	<b>4,72%</b>	<b>Nível Médio Etário Masculino</b>	<b>40,97</b>
(Efetivo ≥ 55 anos/Efetivo total x 100)		(∑ das idades dos homens/Efetivo masculino)	
<b>Taxa de emprego jovem</b>	<b>12,83%</b>	<b>Nível Médio Etário Feminino</b>	<b>42,47</b>
(Efetivo ≤ 34 anos /Efetivo total x 100)		(∑ das idades das mulheres/Efetivo feminino)	

### 1.5 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de antiguidade e género.

A caracterização dos efetivos em função da antiguidade reflete uma concentração significativa de trabalhadores/as no intervalo dos 0-4 anos de serviço (132 trabalhadores/as), equivalente a 89% do total de efetivos.

Tal facto deve-se à regularização ocorrida ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) através do qual

foram integrados trabalhadores no mapa de pessoal do ACM, IP, em Outubro de 2018, fazendo do mapa de pessoal do ACM, IP um mapa jovem.



	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29
m	33	1		1		1
f	99	3	5	1	2	2

(Gráfico nº. 4 – Efetivos por antiguidade e género)

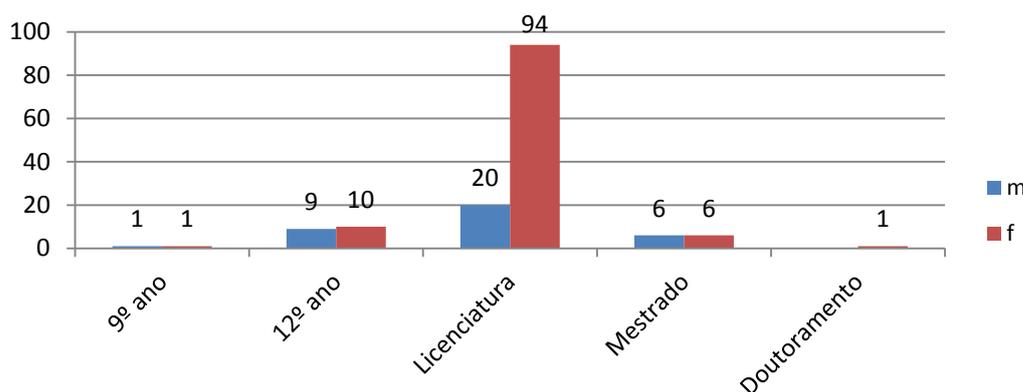
No que concerne à análise da antiguidade de serviço por género, verifica-se a predominância do género feminino em todos os intervalos.

<b>Nível Médio Antiguidade</b> ( $\Sigma$ antiguidade (anos) /Efetivo total)	2,48	<b>Nível Médio Antiguidade   Masculino</b> ( $\Sigma$ antiguidade Homens) /Efetivo total masculino)	2,58
		<b>Nível Médio Antiguidade   Feminino</b> ( $\Sigma$ antiguidade Mulheres) /Efetivo total feminino)	2,61

A média de antiguidade na Administração Pública, dos trabalhadores/as do ACM, IP, situa-se nos 2 anos.

## 1.6 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade e género.

Quanto a estrutura habilitacional dos trabalhadores do ACM, IP, em 31 de Dezembro de 2019, verifica-se que o nível mais representativo é o da Licenciatura, onde se encontram cerca de 77,02% dos trabalhadores/as.



(Gráfico nº. 5 – Efetivos por nível académico e género)

O pessoal dirigente e técnico superior corporiza os grupos de pessoal com formação académica de nível superior, sendo que as carreiras de Assistente Técnico e Operacional representam o grupo de pessoal (cerca de 14,18%) com um nível habilitacional até ao 12º ano ou equivalente.

<b>Índice de Tecnicidade</b> (Hab. Académicas Sup./Efetivo total x 100)	<b>85,81%</b>	<b>Índice de Tecnicidade   Masculino</b> (Hab. Académicas Sup. Homens/Efetivo total x 100)	<b>19,59%</b>
		<b>Índice de Tecnicidade   Feminino</b> (Hab. Académicas Sup. Mulheres/Efetivo total x 100)	<b>68,24%</b>

É reconhecido que a qualificação de recursos humanos é fundamental para que os trabalhadores/as disponham de competências adequadas aos cargos e tarefas que lhes estão atribuídos.

Apesar da “juventude” do seu mapa de pessoal o índice de tecnicidade, situado nos 86%, reflete a contínua preocupação em recrutar trabalhadores com um elevado nível técnico.

## 2 Admissões, regressos e saídas.

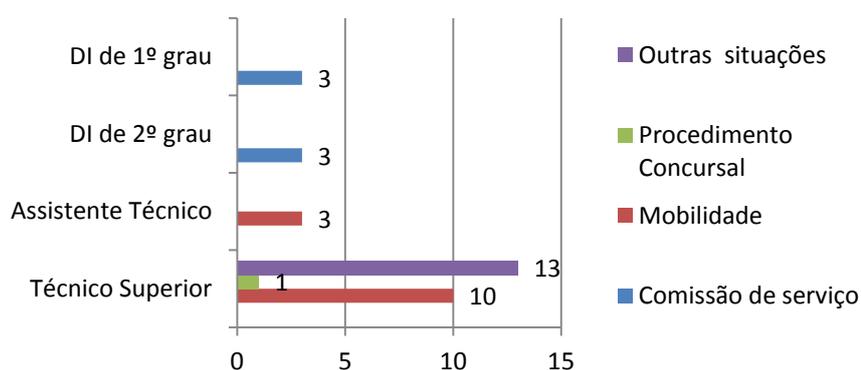
O Alto Comissariado para as Migrações, IP, é um instituto recente, onde se registaram neste último ano alguns movimentos de entradas e saídas, nomeadamente após a integração do Programa Escolhas na orgânica do ACM, IP, conforme a Resolução do Conselho de Ministros nº. 151/2018, os trabalhadores daquele programa foram em janeiro de 2019 absorvidos no mapa de pessoal do ACM, IP

## 2.1 Contagem de trabalhadores/as admitidos/as regressados/as durante o ano;

Durante o período em análise, foram admitidos ou regressaram, total de 33 trabalhadores.

Por mobilidade foram 13 técnicos superiores e 3 assistente técnico.

Por comissão de serviços iniciaram no decorrer do ano um total de 6 Dirigentes Intermédios.

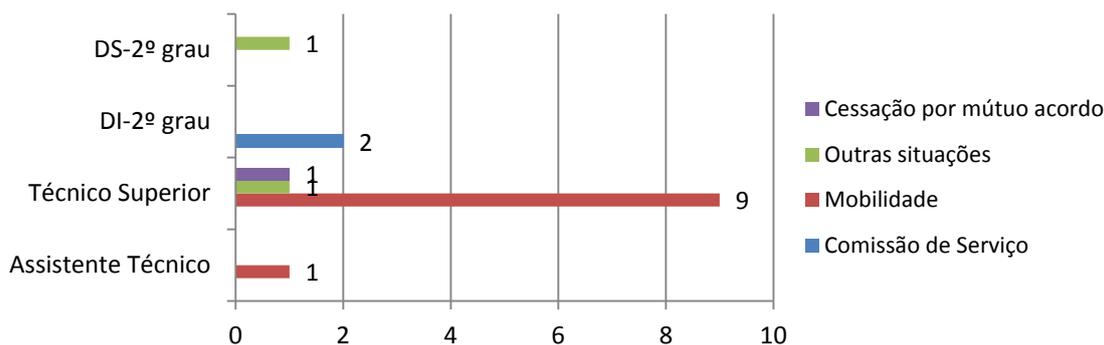


(Gráfico nº. 6 – Admissões ou regressos segundo o cargo/carreira e o motivo)

Sendo que, 2 desses são equiparados a Dirigentes Intermédios de 1 grau pois pertenciam ao Programa Escolhas, foi ainda nesse âmbito que foram considerados como integrados no ACM, IP mais 13 técnicos superiores.

## 2.2 Contagem das saídas de trabalhadores/as durante o ano e motivo;

Durante o ano de 2019 assistiu-se a um movimento significativo para o universo ACM, IP de saídas num total de 15 trabalhadores que por diversos motivos deixaram de exercer funções no Instituto.

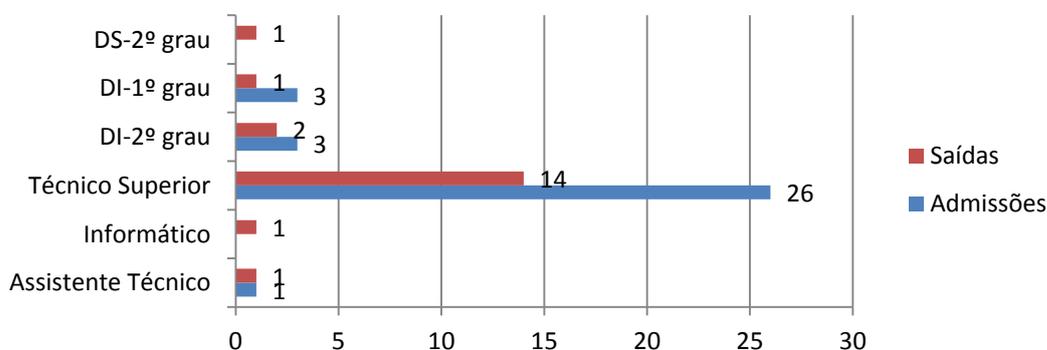


(Gráfico nº. 7 – Saídas segundo o cargo/carreira e o motivo)

À semelhança do ano transato, diversas situações ocorreram, nomeadamente saídas em mobilidade ou por cessaçã das mesmas, com regresso aos respetivos lugares de origem, ou ainda por cessaçã do exercíco de funções de cargos dirigentes, cedências para exercíco de funções em gabinetes ministeriais e na Assembleia da Repúblca, licenças sem vencimento, e rescisã do CTFP de um técnic superior.

### 2.3 Taxa de rotatividade de trabalhadores;

A taxa de rotaçã (*turnover*) do ACM, IP situa-se nos 16%. Este valor resulta da flutuaçã dos recursos humanos, no entanto, podemos considerar que um pequeno volume de rotatividade como o do ACM, IP, demonstra que se trata de um Instituto saudável, especialmente porque o número de entradas de trabalhadores (33 efetivos) é claramente superior ao número de saídas (15 efetivos), apresentando assim uma alta taxa de “reposiçã” dos recursos humanos (220%)



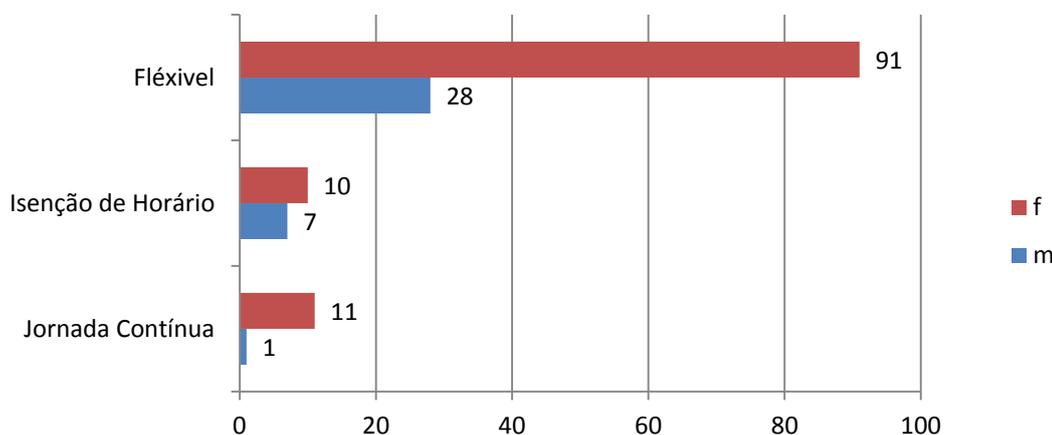
(Gráfico nº. 8 – “Turnover” segundo o cargo/carreira)

<b>Taxa de rotação (turnover)</b> ([nº saídas + nº admissões/2]/Efetivo total x 100)	16,21%	<b>Taxa de reposição</b> (Total de admissões/Total de saídas x 100)	220%
---	--------	--	------

### 3. Horário, Trabalho Suplementar e Absentismo

#### 3.1 Modalidade de horário;

As modalidades de horário de trabalho praticadas, no período em análise, foram o horário flexível, a isenção de horário e a jornada contínua.



(Gráfico nº. 9 – Modalidade de horário segundo o género)

A maioria dos trabalhadores, 80%, pratica a modalidade de horário flexível de 35 horas semanais, com plataformas fixas das 10h00 ao 12h00 e das 14h30 às 16h30. Cumprem jornada contínua de 30 horas semanais, 8,10% e tem isenção de horário cerca de 17 dirigentes (11,48%).

#### 3.2 Trabalho Suplementar;

Durante o ano de 2019, recorreu-se, quando absolutamente necessário, a trabalho suplementar diurno e por vezes em dias de descanso e feriados, o que atingiu um total de 1.385 horas, a que corresponde uma taxa de utilização de trabalho suplementar de 88%.

<b>Taxa de Trabalho Suplementar</b>		<b>Dispersão por categoria em horas</b>	
( $\Sigma$ Trab.suplementar/ $\Sigma$ Horas trabalháveis x 100)	87,60%	Técnico Superiores	737h
horas trabalháveis no ano de 2019 descontando os 22 dias úteis de férias <b>1581</b>		Assistentes Técnicos	102h
		Assistentes Operacionais	555h

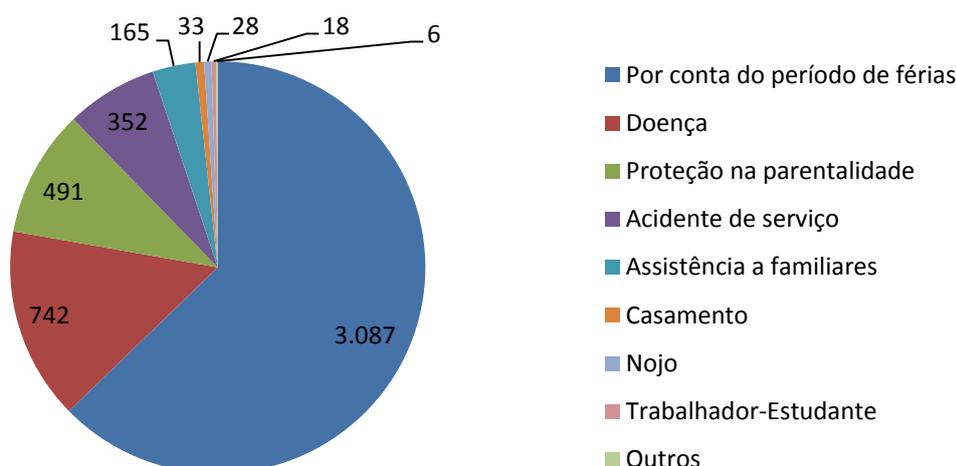
### 3.3 Absentismo;

O absentismo é definido pelas “ausências” do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, do local onde desempenha normalmente as suas funções, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não.

O número de ausências ao trabalho no ACM, IP, durante o ano de 2019 totalizou 4.895 dias, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 14%.

<b>Taxa de absentismo</b>	
( $\Sigma$ dias de ausência/[ $\Sigma$ dias trabalháveis x total dos efetivos] x 100)	14,44%
dias trabalháveis no ano de 2019 descontando os 22 dias úteis de férias <b>229</b>	

Não observando a ausência por conta do período de férias, que representa 63%, verificamos que o segundo maior motivo para faltar ao serviço foi a “doença do próprio”, cerca de 15%, seguindo da proteção na parentalidade, com 10% e, 7% em resultado de acidente em serviço. Já a assistência a familiares conta com 3% e as outras tipologias de faltas somadas obtêm o valor de 2%.



(Gráfico nº.10 – Número total de dias de ausência ao serviço por motivo)

Observando a tabela seguinte verificamos que, cada trabalhador em média faltou 33 dias por ano, estando nestes cálculos incluídos os 22 dias úteis de férias.

Em termos de género, o género masculino faltou em média 28 dias e o feminino cerca de 35 dias/ano.

<b>Média de absentismo</b> ( $\Sigma$ dos dias de absentismo/Efetivo total)	33,07	<b>Média de absentismo   Masculino</b> ( $\Sigma$ dos dias de absentismo masculino/Efetivo masculino)	28,36
		<b>Média de absentismo   Feminino</b> ( $\Sigma$ dos dias de absentismo feminino/Efetivo feminino)	34,58

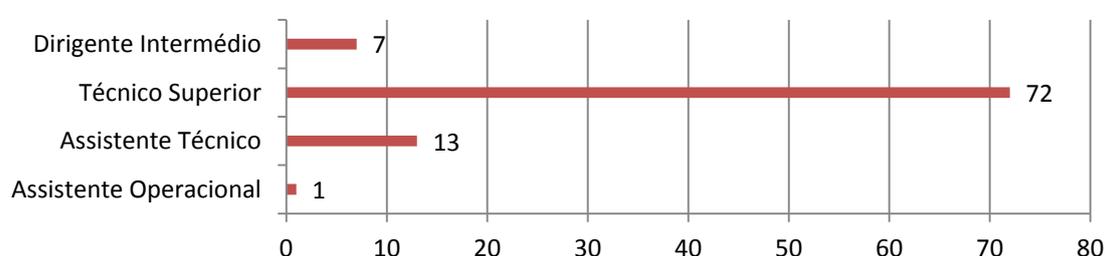
#### 4. Formação Profissional

Uma das apostas do ACM, IP é a formação contínua dos seus trabalhadores, dotando assim os seus recursos humanos com as competências necessárias para acompanhar o esforço evolutivo da missão a que este Instituto se propõem todos os anos.

Nesse sentido, a identificação das necessidades de formação dos trabalhadores é realizada anualmente, numa relação estreita entre o Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos e os respetivos Coordenadores de Núcleo e ou Departamento.

Com base no diagnóstico de necessidades é elaborado o plano de formação, onde constam todos as ações formativas, que o Instituto pretende promover, quer a um nível interno ou ainda em parceria com agentes externos, com vista à melhoria constante das competências e consequentemente do desempenho da organização e dos trabalhadores. Por esse motivo as tipologias de formação impulsionada pelo ACM, IP, podem recorrer a meios internos ou a entidades externas, empresas formadoras ou formandos externos.

#### 4.1 Participações e participantes;



(Gráfico nº.11 – Número de participantes em ações de formação por cargo/carreira)

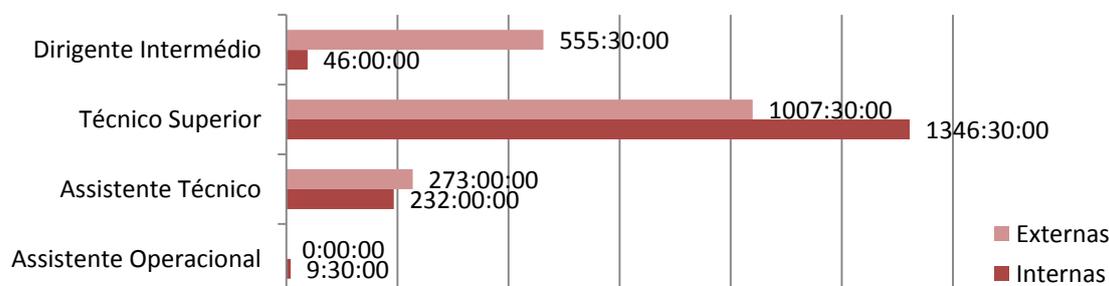
A formação profissional envolveu cerca de 93% dos trabalhadores do ACM, IP, abrangendo quase todas as carreiras/categorias existentes incluindo o pessoal dirigente. Salienta-se que os técnicos superiores e os assistentes técnicos foram os grupos com maior representatividade nas ações de formação, uma vez que também são os dois maiores grupos de trabalhadores.

#### Taxa de participação na formação

( $\Sigma$  participantes em formações/total dos efetivos] x 100)

92,67%

#### 4.2 Volume de horas de formação



(Gráfico nº.12 – Número de horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira)

Os trabalhadores do ACM, IP, usufruíram, cumulativamente, de 3469:20:00 de horas de formação profissional, distribuídas por 1835:60:00 horas externas e 1633:60:00 horas internas.

### 4.3 Custos com formação

O custo total com ações de formação foi de 6.459,00€, os quais foram inteiramente despendidos em formação externa. A taxa de investimento em formação, que se traduz no rácio entre despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,20%.

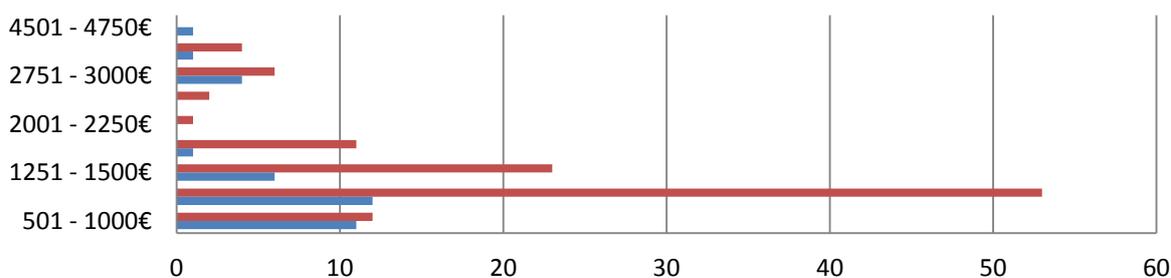
#### Taxa de investimento em formação

( $\Sigma$  despesas com formação / ( $\Sigma$  dos encargos com pessoal x 100))

0,20%

## 5 Encargos com Pessoal

### 5.1 Estrutura remuneratória;



	501 - 1000€	1001 - 1259€	1251 - 1500€	1501 - 1750€	2001 - 2250€	2501 - 2750€	2751 - 3000€	3251 - 3500€	4501 - 4750€
■ Feminino	12	53	23	11	1	2	6	4	
■ Masculino	11	12	6	1	0	0	4	1	1

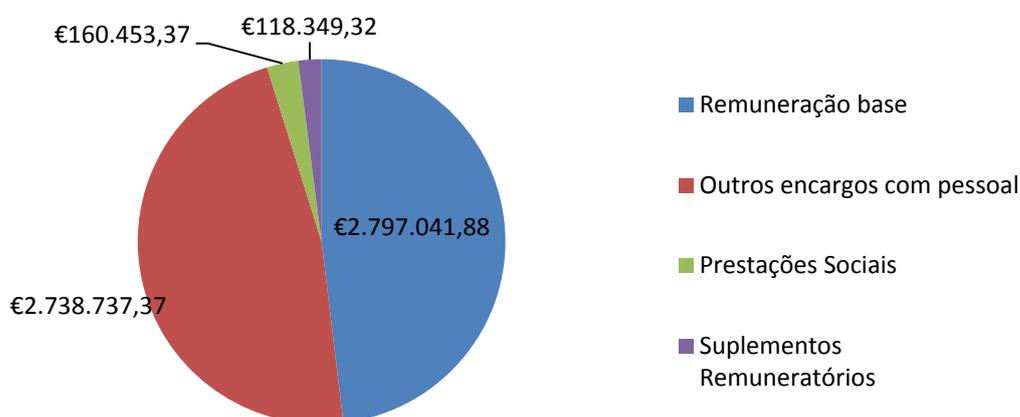
(Gráfico nº.11 – Estrutura remuneratória por género)

Uma parte representativa dos trabalhadores (44%) auferem remunerações do escalão “1001 – 1259€”, este escalão abrange 65 trabalhadores, logo seguido do escalão “1251 – 1500€”, com um peso de 20%.

A moda salarial encontra-se no valor mensal de 1201,48€, sendo o valor mínimo auferido de 635,07€ por trabalhadores na categoria de Assistente Operacionais e o valor máximo de 4512,09€ por cargo de dirigente.

O leque salarial líquido é o valor que indica o número de vezes que o salário máximo é superior ao salário mínimo, que no ano transato foi de 7,10x valor que tem os dirigentes incluídos.

## 5.2 Encargos com pessoal



(Gráfico nº.12 – Encargos com o pessoal)

Os encargos globais com os trabalhadores contabilizaram 5.814.581,94€, destes a maior parte corresponde as remunerações base abonadas e aos encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentação e a Segurança Social.

Da análise do montante inscrito no item de Suplementos Remuneratórios, verifica-se que o mesmo se distribui da seguinte forma: 60% vai para despesas de Representação, 20% para pagamento de Ajudas de Custo, 12% para abono do Trabalho Suplementar e por último 8% para outros Suplementos Remuneratórios.

Os encargos com prestações sociais que totalizaram 160.453,37€, referem-se ao montante destinado aos subsídios de refeição.

## Considerações Finais

Os dados e indicadores apresentados neste Balanço Social espelham o planeamento e a gestão de recursos humanos do ACM, IP ao longo de 2019.

Desta análise destacamos o seguinte:

- ✓ No final de 2019 contavam-se com 148 trabalhadores, mais 19 trabalhadores do que no ano anterior. No entanto atendendo às atuais atribuições do ACM, IP e à conjuntura sociopolítica que atravessamos, o planeamento de necessidades de recursos humanos para o desenvolvimento das atividades deste Organismo evidencia uma eventual necessidade de admissão de mais trabalhadores;
- ✓ O número absoluto de trabalhadores com idade superior a 55 anos manteve-se inalterável, não obstante a ligeira oscilação da taxa de envelhecimento de 5,42% em 2018 para 4,72% em 2019. Esta tendência de manutenção, associada a uma ligeira diminuição de 1,12% entre a taxa de emprego jovem de 2018 (13,95%) e 2019 (12,83%), pode deste já vir a constituir-se um alerta para a necessidade de não deixar envelhecer os efetivos a médio prazo;
- ✓ A taxa de feminização foi de 75,67%, o que é bastante significativa, para um universo de 148 trabalhadores;
- ✓ A idade média dos trabalhadores é de 42 anos, sendo o leque etário de 2,9 e a amplitude também de 42 anos;
- ✓ O grau académico dominante foi a licenciatura, com 77% traduzindo um elevado índice de tecnicidade dos recursos humanos em funções;
- ✓ A taxa de absentismo foi de 14,44% e a média dos dias de ausência ao serviço foi de 33,07 dias, mas realça-se que neste número se encontram incluídos os 22 dias de férias a que os trabalhadores têm direito.
- ✓ A taxa de participação em ações de formação profissional foi de 92,67%, sendo os encargos com a formação profissional marginais (0,2%) no total de encargos com o pessoal;
- ✓ A moda salarial mensal ficou nos 1201,48€, e o leque salarial ilíquido diz-nos que o salário mais elevado foi de 7,10 vezes o salário mínimo, cálculos em que se encontram incluídos os abonos de dirigentes;

- ✓ Os encargos globais com os trabalhadores contabilizaram 5.814.581,94€, sendo a maior parte para as remunerações base e os encargos com prestações sociais que totalizaram 2.738.737,37€.

## Abreviaturas e Siglas

Sigla	Designação
ACM	Alto Comissariado para as Migrações
AT	Assistente Técnico
DI de 1º grau	Dirigente Intermédio de 1º grau
DI de 2º grau	Dirigente Intermédio de 2º grau
DS de 1º grau	Dirigente Superior de 1º grau
TS	Técnico Superior
DS de 2º grau	Dirigente Superior de 2º grau
PREVEPAP	Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública