

# **RELATÓRIO**

**BALANÇO SOCIAL de 2011**  
**GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO**  
**MSSS**

## Índice

1.	INTRODUÇÃO.....	3
2.	ORGANOGRAMA .....	4
3.	MISSÃO.....	5
4.	ATRIBUIÇÕES .....	5
5.	EFFECTIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO.....	6
6.	EFFECTIVOS SEGUNDO O SEXO .....	8
7.	EFFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO .....	8
8.	EFFECTIVOS POR ANTIGUIDADE .....	9
9.	TRABALHADORES ESTRANGEIROS.....	9
10.	TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA .....	10
11.	ESTRUTURA HABILITACIONAL .....	10
12.	ADMISSÕES .....	10
13.	SAÍDAS.....	11
14.	MUDANÇAS DE SITUAÇÃO.....	12
15.	HORÁRIO.....	12
16.	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO .....	13
17.	AUSÊNCIAS .....	13
18.	ENCARGOS COM O PESSOAL .....	14
19.	SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA.....	14
20.	FORMAÇÃO .....	14
21.	ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	15
22.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA .....	15

## **1. INTRODUÇÃO**

O Balanço Social, tornado obrigatório pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, para todos os organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respectiva relação jurídica de emprego, é um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, visando uma maior eficiência, qualificação e transparência dos vários serviços e organismos públicos.

O seu conteúdo reveste-se de particular importância para uma visão global e precisa da situação actual, ambicionando-se que seja uma fonte de informação que possa revelar a situação socioprofissional dos organismos e serviços e que simultaneamente possa contribuir para um maior empenho dos funcionários e para uma melhoria qualitativa das funções desempenhadas e dos serviços prestados.

O presente Balanço Social, ao condensar a evolução ocorrida durante o ano de 2011, no que se refere aos recursos humanos do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), pretende tornar-se um contributo proveitoso para o planeamento e gestão desses mesmos recursos. Efectivamente, ao quantificar determinados indicadores, permite uma análise pormenorizada dos recursos humanos existentes, devendo ser o suporte de futuras tomadas de decisão nesta área, possibilitando deste modo um planeamento coerente e assente numa melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

Relativamente à elaboração do Balanço Social, seguiu-se a estrutura definida pelo formulário anexo ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, adicionando-se, sempre que possível, informação que acrescente qualidade ao relatório conforme se dispõe no seu n.º 3.

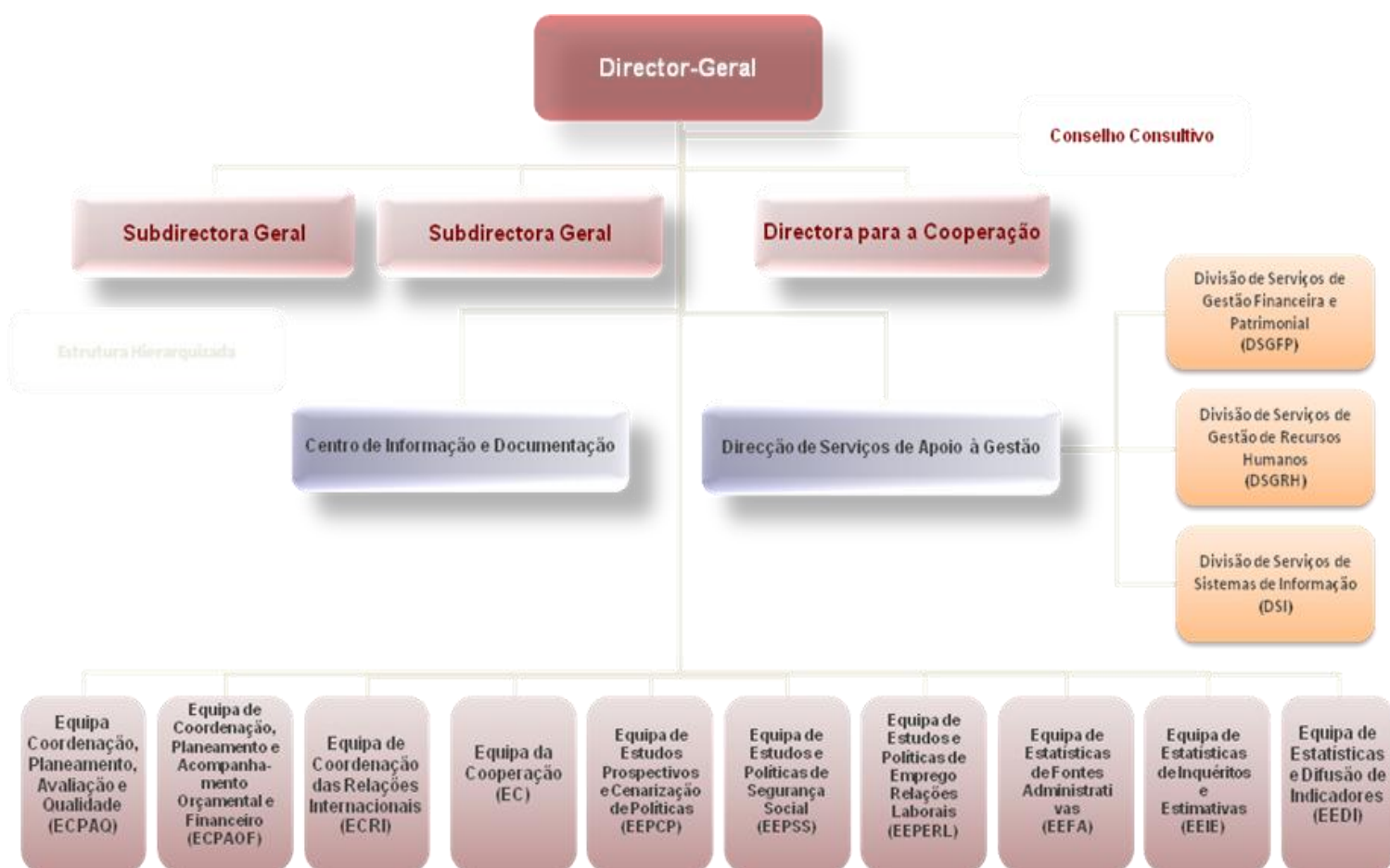
É neste contexto que se apresenta o Balanço Social do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), com referência a 31 de Dezembro de 2011, conforme disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro.

## 2. ORGANOGRAMA



### GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO ORGANOGRAMA

Dec. Lei n.º 209/2007, de 29 de Maio, Portarias n.ºs 631/2007 e 654/2007, de 30 de Maio, Despacho n.º 17 825/2007 de 8 de Junho e Despacho 26686/2007 de 21 de Novembro



### **3. MISSÃO**

De acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 209/2007, de 29 de Maio, o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) tem por missão garantir o apoio técnico à formulação de políticas e ao planeamento estratégico e operacional, em articulação com a programação financeira, assegurar, directamente ou sob sua coordenação, as relações internacionais e a cooperação com os países de língua oficial portuguesa, e acompanhar e avaliar a execução de políticas, dos instrumentos de planeamento e os resultados dos sistemas de organização e gestão, em articulação com os demais serviços do Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

### **4. ATRIBUIÇÕES**

O Gabinete de Estratégia e Planeamento prossegue as seguintes atribuições:

- a) Promover e realizar investigação e estudos prospectivos que contribuam para a definição e estruturação das estratégias, políticas, prioridades e objetivos do MSSS;
- b) Apoiar a definição das principais opções em matéria orçamental, assegurar a articulação entre os instrumentos de planeamento, de previsão orçamental, de reporte e de prestação de contas, sem prejuízo das atribuições do Instituto de Gestão do Fundo da Segurança Social, I. P., em matéria de orçamento da segurança social;
- c) Elaborar, difundir e apoiar a criação de instrumentos de planeamento, de programação financeira e de avaliação das políticas e programas do MSSS;
- d) Acompanhar e avaliar a execução das políticas e programas do MSSS;
- e) Elaborar e acompanhar o Programa de Investimento e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central (PIDDAC) do MSSS;
- f) Garantir a produção de informação adequada, designadamente estatística, no quadro do sistema estatístico nacional, nas áreas de intervenção do MSSS;
- g) Coordenar a informação científica e técnica do MSSS;
- h) Difundir a documentação e informação científica e técnica e exercer a respectiva função editorial;
- i) Coordenar a actividade do ministério de âmbito internacional, garantindo a coerência das intervenções e a sua articulação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros no âmbito das suas atribuições próprias;
- j) Propor e desenvolver actividades no âmbito da cooperação designadamente com os países de língua oficial portuguesa;

l) Acompanhar e avaliar a execução das políticas e programas do ministério, bem como elaborar, difundir e apoiar a criação de instrumentos de planeamento, acompanhamento e avaliação;

m) Assegurar o desenvolvimento dos sistemas de avaliação de serviços no âmbito do Ministério, coordenar e controlar a sua aplicação e exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas na lei sobre esta matéria.

## 5. EFECTIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

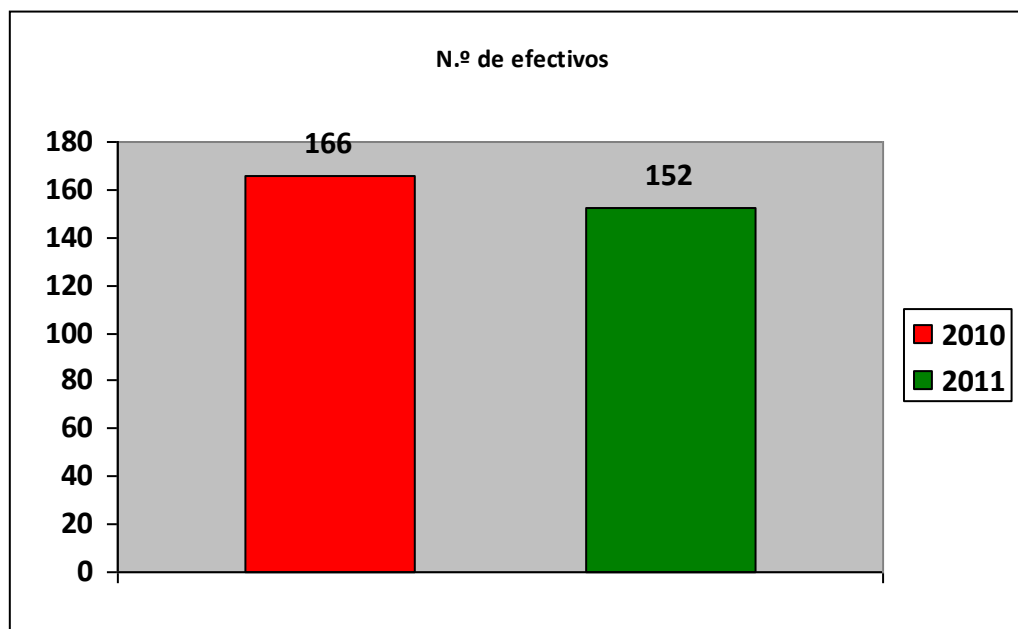
O Gabinete de Estratégia e Planeamento contava em 31 de Dezembro de 2011, com um total de 152 efetivos.

Destes, 137 estavam em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 15 em comissão de serviço.

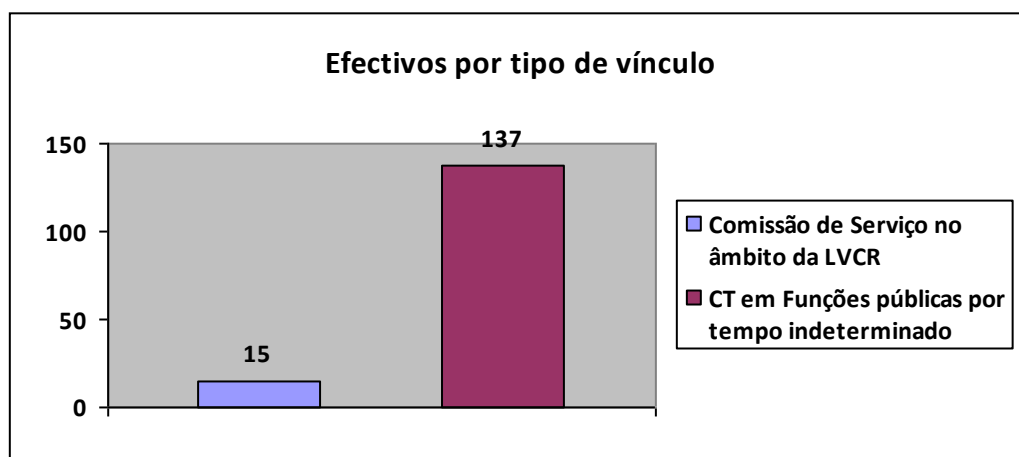
No ano de 2011, a relação jurídica de emprego predominante no GEP era regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma taxa de 90,13%.

Comparando com o ano de 2010 em que se registaram 166 efetivos, houve um decréscimo de 14 efetivos, o que representa uma taxa de diminuição de 8,43%.

**Gráfico 1**



**Gráfico 2**



### **EFFECTIVOS SEGUNDO O GRUPO DE PESSOAL**

O grupo de pessoal com o maior número de efectivos é o Técnico Superior que regista 51 representando uma taxa de 34% do total dos efectivos.

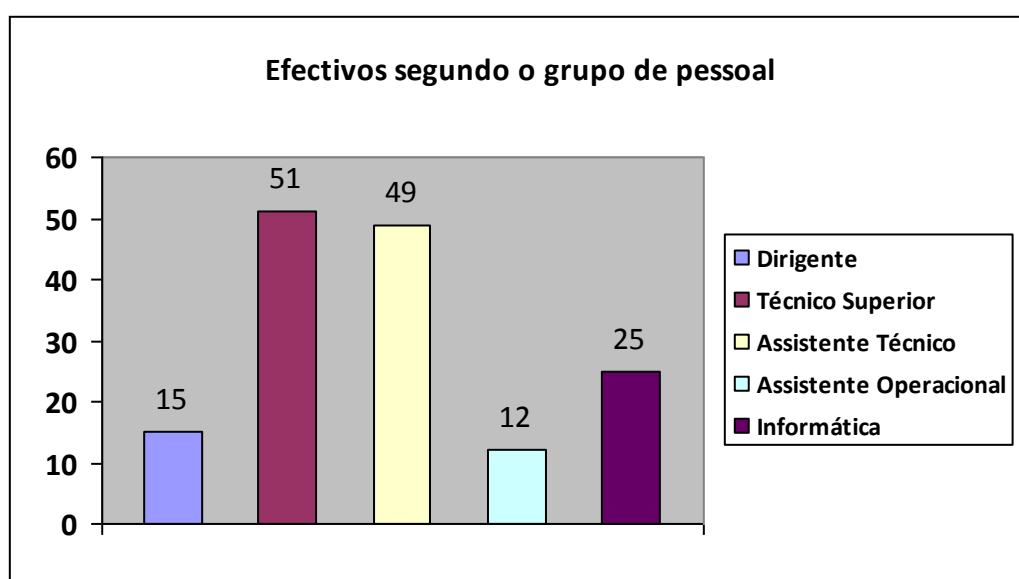
Segue-se o grupo de pessoal Assistente Técnico com 49 efectivos a que corresponde uma taxa de 32%.

O terceiro grupo de pessoal mais representado é o Informático com 25 efectivos a que corresponde uma taxa de 16%.

O quarto grupo de pessoal mais representado é de Dirigentes com 15 efectivos, a que corresponde uma taxa de 10%.

O grupo de pessoal Assistente Operacional é o menos representado, contando somente com 12 efectivos, a que corresponde uma taxa de 8%.

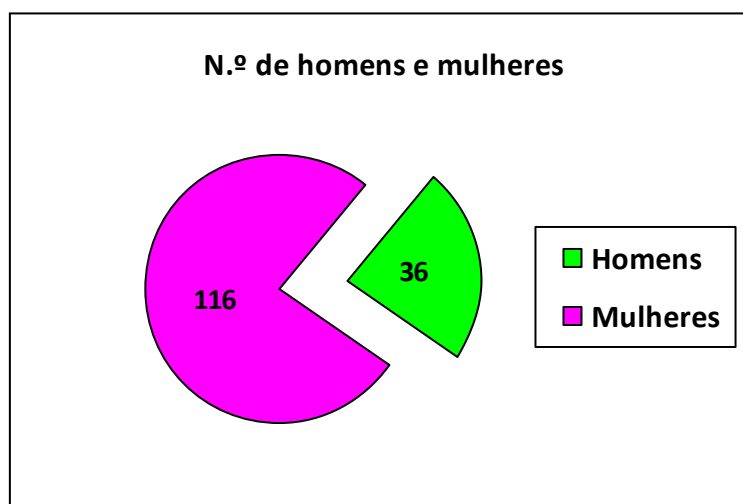
**Gráfico 3**



## 6. EFECTIVOS SEGUNDO O SEXO

O número total de mulheres existente nos efectivos do GEP é de 116 elementos e o número total de homens é de 36. A taxa de feminização é de 76%.

Gráfico 4



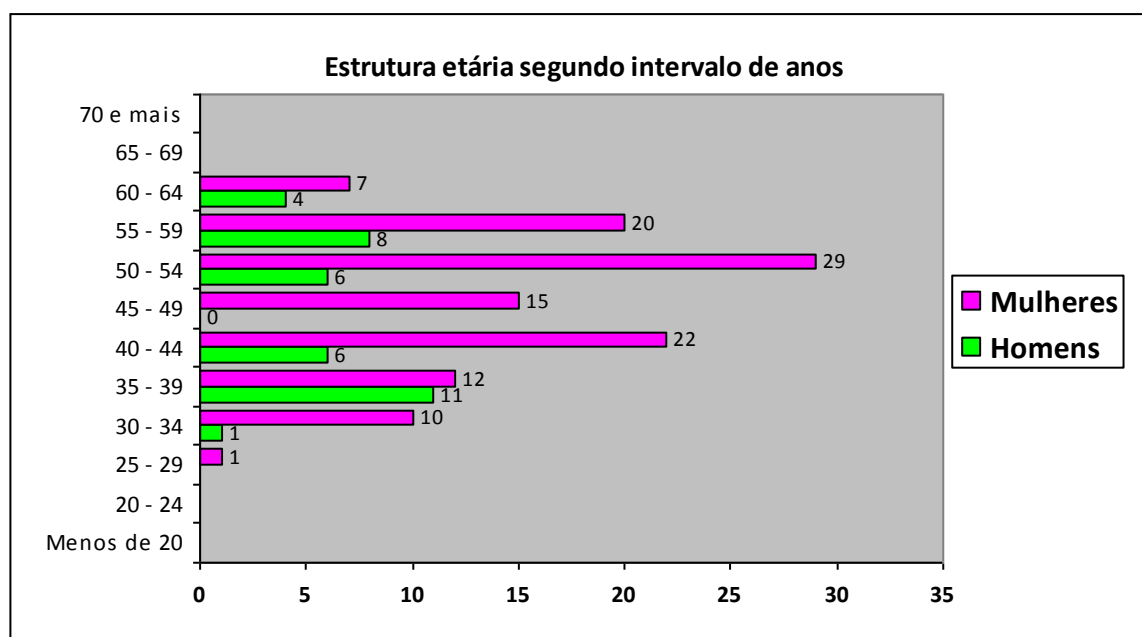
## 7. EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

A faixa etária onde se registam maior número de elementos é a compreendida entre os 50 e os 54 anos. Dela fazem parte 35 trabalhadores, o que corresponde a 23% dos efectivos do GEP.

No que se refere aos efectivos jovens, os mais novos, são apenas 12 elementos e situam-se no escalão etário entre os 25 e 29 anos e os 30 e 34 anos.

A idade média no GEP é de 47 anos.

Gráfico 5





O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho é, no caso vertente, de 36 anos. Estas idades correspondem a 28 anos e 64 anos respectivamente.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efectivos, situa-se nos 26%.

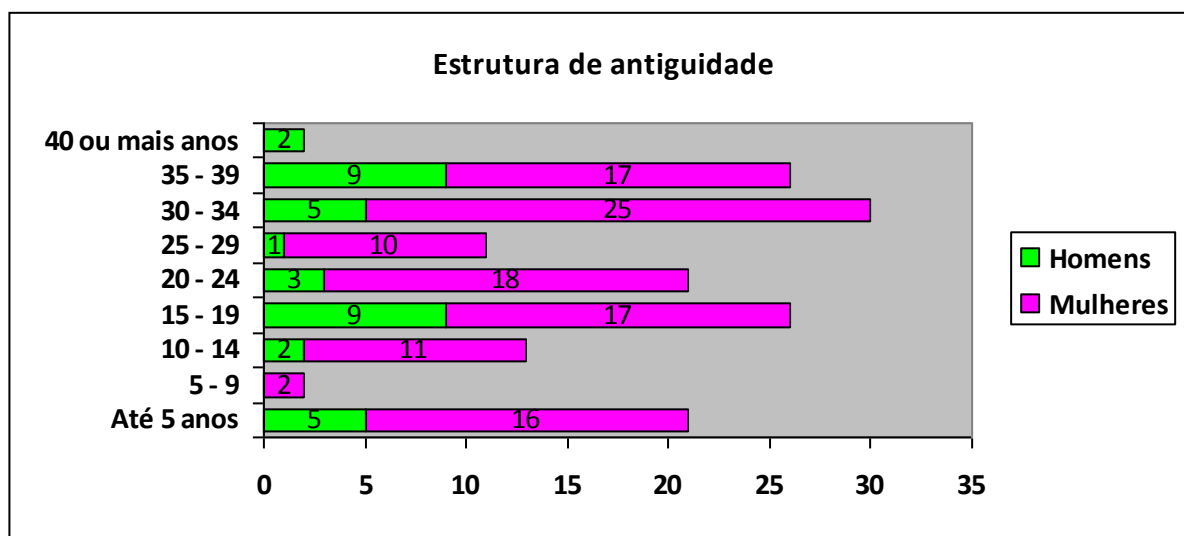
## 8. EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

Neste Gabinete, as antiguidades cujo valor corresponde a mais de 35 anos, representam 18% dos efectivos.

Nos intervalos entre os 30 e os 34 e entre os 35 e os 39 anos de antiguidade, existe uma grande concentração de número efectivos – 56 – que corresponde a uma taxa de 37%.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efectivos, é de 22 anos.

Gráfico 6



## 9. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Em 31 de Dezembro de 2011 não se encontrava em efectividade de funções no Gabinete de Estratégia e Planeamento nenhum trabalhador estrangeiro não naturalizado.

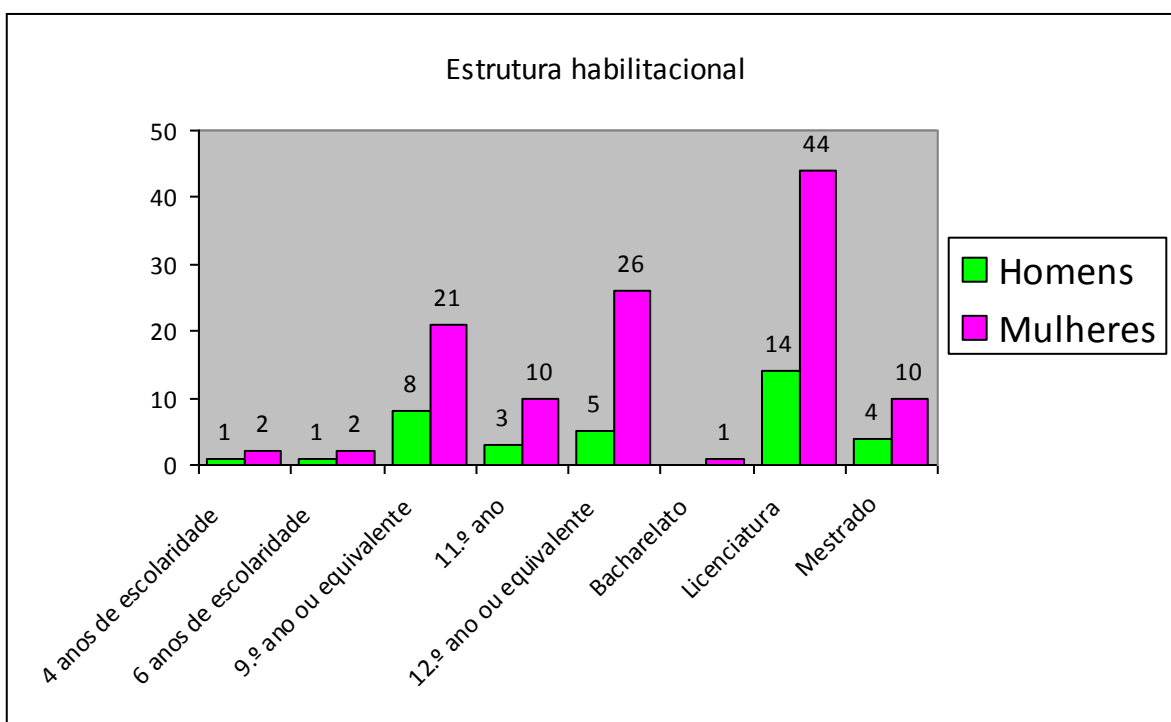
## 10. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

São 10 o número de trabalhadores deficientes – 1 homem e 9 mulheres - com grau de deficiência variável e que beneficiam de redução fiscal por este motivo. Estes trabalhadores representam 7% dos efectivos.

## 11. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O grupo habilitacional mais representativo continua a ser o dos efectivos com curso superior (Bacharelato, Licenciatura e Mestrado), representando cerca de 48% do total de trabalhadores, logo seguido do grupo habilitacional dos efectivos com 9 anos de escolaridade que representam 19%, seguindo-se os grupos habilitacionais de 11 e 12 anos de escolaridade que representam 29% dos efectivos totais.

Gráfico 7



## 12. ADMISSÕES

No ano de 2011, verificou-se a entrada no GEP de 2 efectivos (grupo de pessoal técnico superior).

### 13. SAÍDAS

Durante o ano de 2011, saíram do GEP 16 efetivos, sendo a totalidade pertencentes ao mapa de pessoal do GEP.

Os grupos de pessoal onde se registaram maior número de saídas foram o de técnico superior e de assistente técnico, com 7 e 5 saídas, respetivamente, seguido do grupo informático, com 2 saídas.

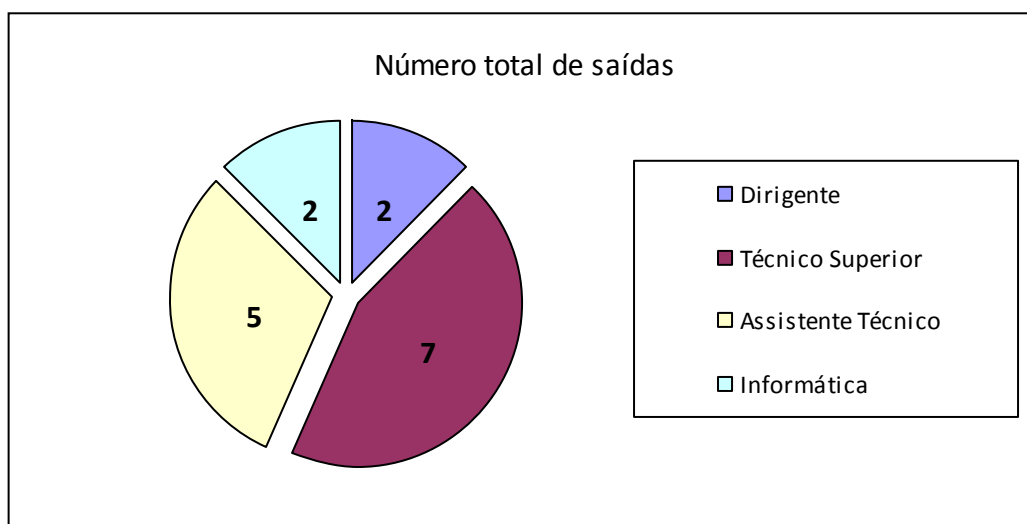
O número total de saídas em 2011, corresponde a uma taxa de 11%.

#### Motivo das saídas

O motivo de saída é variável segundo o grupo de pessoal, estando relacionadas com várias situações profissionais.

Registaram-se as seguintes saídas nos vários grupos de pessoal

**Gráfico 8**



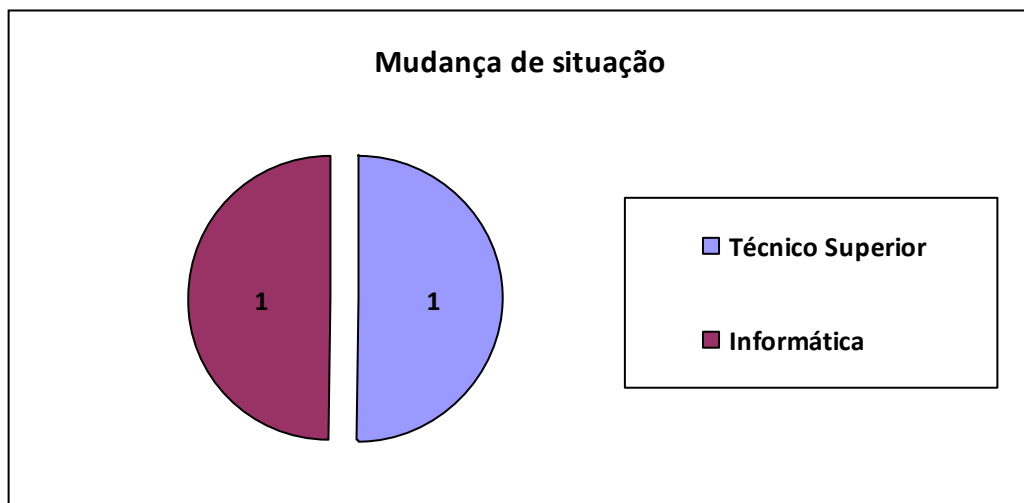
Destas 16 saídas de efetivos, todas elas correspondem a saídas definitivas não existindo assim nenhuma saída com hipótese de regresso: 13 por motivo de aposentação, 2 por fim de situação de mobilidade interna e 1 por cessação de comissão de serviço.

O maior número de saídas definitivas verificou-se nos grupos de pessoal técnico superior e de assistente técnico com uma percentagem de 5% e 3%, respetivamente, em relação ao número total de saídas.

## 14. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Em 2011, registaram-se 2 mudanças de situação dos efetivos (1%), que decorreram da alteração do posicionamento remuneratório e de promoção (carreira não revista), que se distribuem, por grupo de pessoal e situação conforme representado no seguinte gráfico.

Gráfico 9



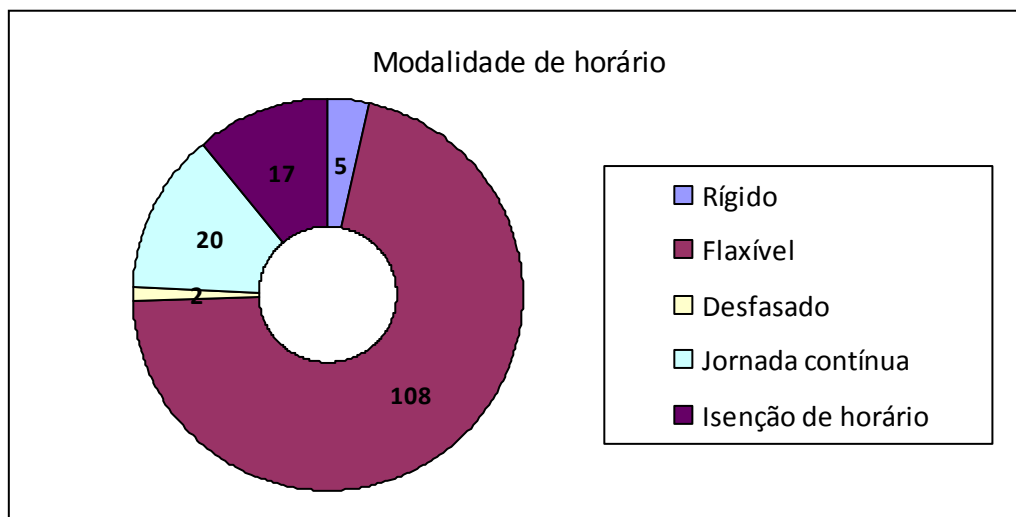
## 15. HORÁRIO

O horário de trabalho praticado no GEP é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14.30h às 17h. Praticam este tipo de horário, 71% dos efetivos.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 13% dos trabalhadores.

Com isenção de horário, encontram-se apenas os dirigentes.

Gráfico 10



## 16. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No GEP, ao longo do ano de 2011, não foi prestada qualquer tipo de trabalho extraordinário.

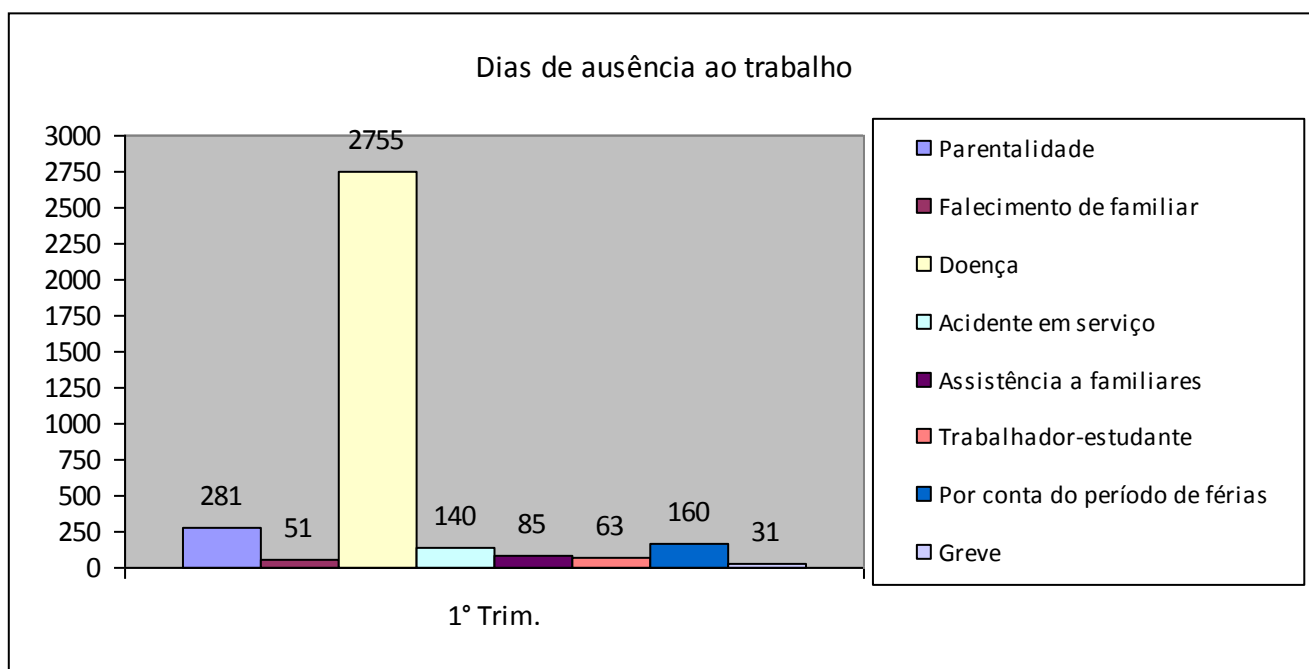
## 17. AUSÊNCIAS

O número total de ausência ao trabalho, contabilizado no ano de 2011, foi de 3566 dias. Verifica-se um aumento em comparação com o ano de 2010, em que se registou um total de 3539 dias de ausência ao trabalho.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com a doença do trabalhador que atingiu os 2755 dias. Este valor corresponde a 77% do total dos dias de ausência.

Verifica-se pela análise dos dados apresentados que é nos grupos dos assistentes técnicos e informáticos que se registam os números mais elevados de ausências por doença com uma grande incidência no sexo feminino.

Gráfico 11



### Organização e actividade sindical

No organismo há registo de 9 funcionários sindicalizados, que corresponde a 6% dos efetivos.

Não foi registado qualquer dispêndio de tempo com a actividade sindical.

## **18. ENCARGOS COM O PESSOAL**

Durante o ano de 2011, os encargos com pessoal totalizaram € 3.585.866,00.

### **Relativamente aos encargos com pessoal apresentam-se ainda os seguintes indicadores:**

A remuneração base corresponde a 93,82% do custo total com pessoal.

As ajudas de custo representam 0,23% do total do custo com pessoal (€ 8.436,00).

Comparativamente com os 1% do ano anterior (€ 45.242,37), verifica-se uma grande redução.

Por outro lado, as despesas de representação correspondem a 1,7% do total do custo com pessoal. Comparativamente com os 1,5% do ano anterior, verifica-se um aumento de 0,2%.

A remuneração base média anual, ou seja, o total de encargos com Remuneração base a dividir pelo total de efetivos, é de € 21.554,97. Comparativamente com os € 24.652,29 do ano anterior, verifica-se a tendência para uma redução.

O leque salarial ílíquido, ou seja, a maior remuneração base ílíquida a dividir pela menor remuneração base ílíquida, é de 6,11.

## **19. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA**

No Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) verificaram-se 2 acidentes de trabalho durante o ano de 2011 (ambos no local de trabalho).

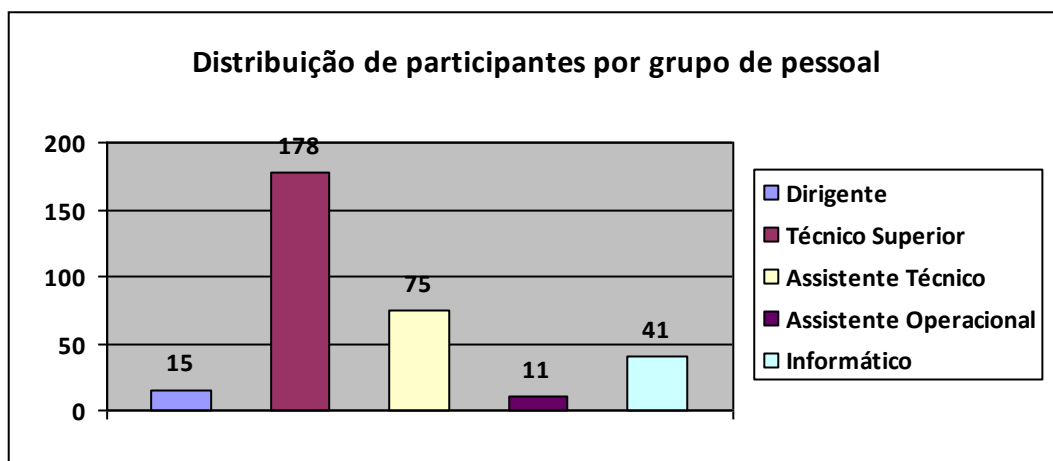
Não se registaram actividades de medicina no trabalho durante o ano de 2011.

## **20. FORMAÇÃO**

Durante o ano de 2011 organizaram-se 40 ações de formação (internas e externas), com uma duração predominante inferior a 30 horas.

Registaram-se 320 participações, que se distribuem, por grupo de pessoal, conforme apresentado no gráfico seguinte:

**Gráfico 12**



Foram despendidas 2.197,30 horas em ações de formação internas e externas durante o ano de 2011.

Analisada a distribuição da formação por grupo de pessoal, verifica-se uma maior incidência no grupo de pessoal técnico superior.

Em 2011, as despesas com ações de formação correspondendo a um total de € 1.830,24.

## **21. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS**

As prestações sociais, que representaram encargo para o GEP, foram as seguintes: o subsídio familiar a crianças e jovens (incluindo o abono complementar a crianças e jovens deficientes) e o subsídio de refeição.

Os encargos com as prestações sociais foram de € 145.305,00.

## **22. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA**

São 9 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

Não existe comissão de trabalhadores.

No Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), durante o ano de 2011, existiu 1 processo transitado do ano anterior e foram instaurados 2 processos disciplinares durante o próprio ano.

Todos os processos foram concluídos, tendo sido 2 deles arquivados e um outro foi aplicada uma repreensão escrita.