



BALANÇO SOCIAL 2015

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Gabinete de Estratégia e Planeamento

ÍNDICE

Introdução	3
Caracterização da entidade	4
I – Recursos Humanos	5
1. Efetivos	5
2. Efetivos por escalão etário e género	6
3. Efetivos por antiguidade e género	8
4. Efetivos por nível de escolaridade	9
5. Portadores de deficiência	10
6. Admissões e regressos	10
7. Saídas de trabalhadores	10
8. Mudança de situação de trabalhadores	11
9. Ausências ao trabalho	11
10. Modalidades de horário de trabalho	12
11. Período normal de trabalho (PNT)	13
II – Encargos com Pessoal	14
1. Remunerações mensais ilíquidas	14
2. Encargos	16
3. Suplementos remuneratórios	17
4. Encargos com prestações sociais	18
III – Formação Profissional	19
1. Participações em ações de formação por tipo	19
2. Horas despendidas em formação	20
3. Despesas anuais com formação	21
4. Formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	21
IV – Relações Profissionais	22
V – Disciplina	22
Perfil do (a) trabalhador (a) do GEP	23
Anexos	25

INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS), enquanto instrumento de gestão, fornece dados essenciais sobre a situação social do serviço, nomeadamente no que se refere aos seus recursos humanos. Deve ser elaborado anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, conforme estabelece o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Atendendo ao disposto nas alíneas a) do n.º 1, b) do n.º 2 do art. 2.º e na h) do art. 3.º da Portaria n.º 139/2015, de 20 de maio, compete à Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SG) elaborar o BS do *Gabinete de Estratégia e Planejamento* (GEP).

Assim, em colaboração com o GEP, esta SG elaborou o Balanço Social no qual se inclui a informação constante do formulário anexo ao DL 190/96, com as adaptações disponibilizadas *on line* pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Com o intuito de facilitar a leitura e apreciação do documento, as diversas matérias são complementadas com gráficos e quadros.

Março de 2016, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos/Divisão de Recursos Humanos da SG do MTSSS

Caracterização da entidade

O GEP é o organismo do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social que tem por **Missão** garantir o apoio técnico à formulação de políticas e ao planeamento estratégico e operacional, em articulação com a programação financeira, assegurar, diretamente ou sob a 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 MTSSS.

Na prossecução da sua missão, o GEP desenvolve as atribuições constantes no n.º 2 do art. 2.º do Decreto Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de fevereiro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 14/2015, de 26 de janeiro.

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2015 o GEP registava um total de 98 efetivos, 5 dos quais dirigentes e 93 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

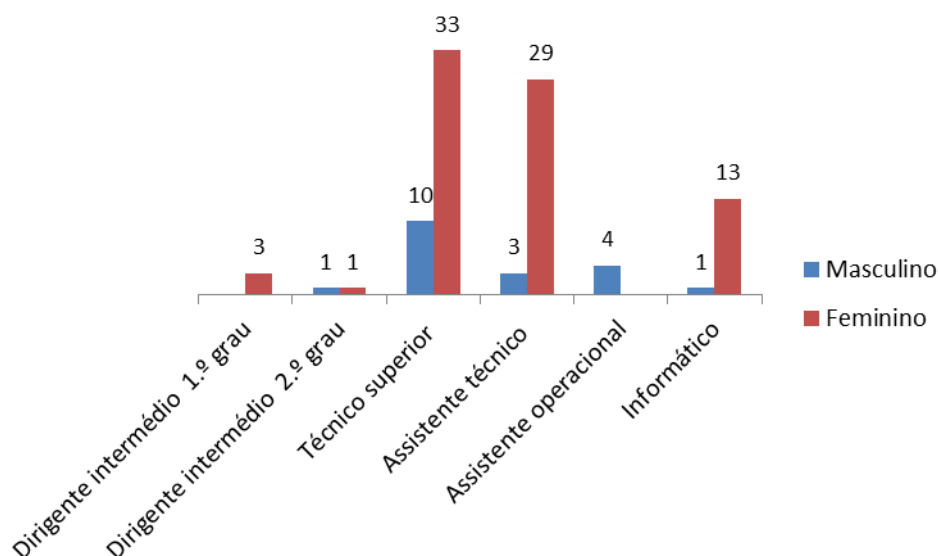
Cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau			0	3	0	3	3
Dirigente intermédio de 2º grau			1	1	1	1	2
Técnico superior	10	33			10	33	43
Assistente técnico	3	29			3	29	32
Assistente operacional	4				4	0	4
Informático	1	13			1	13	14
Total	18	75	1	4	19	79	98

As carreiras onde se concentram o maior número de efetivos são as de técnico superior (43) e de assistente técnico (32), que correspondem respetivamente a 43,88%¹ e 32,65% do total.

Relativamente à distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género, constata-se a predominância do feminino, conforme se pode verificar no gráfico 1.

Realça-se que a taxa de feminização corresponde a 80,61%.

¹ Corresponde ao índice de tecnicidade

Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

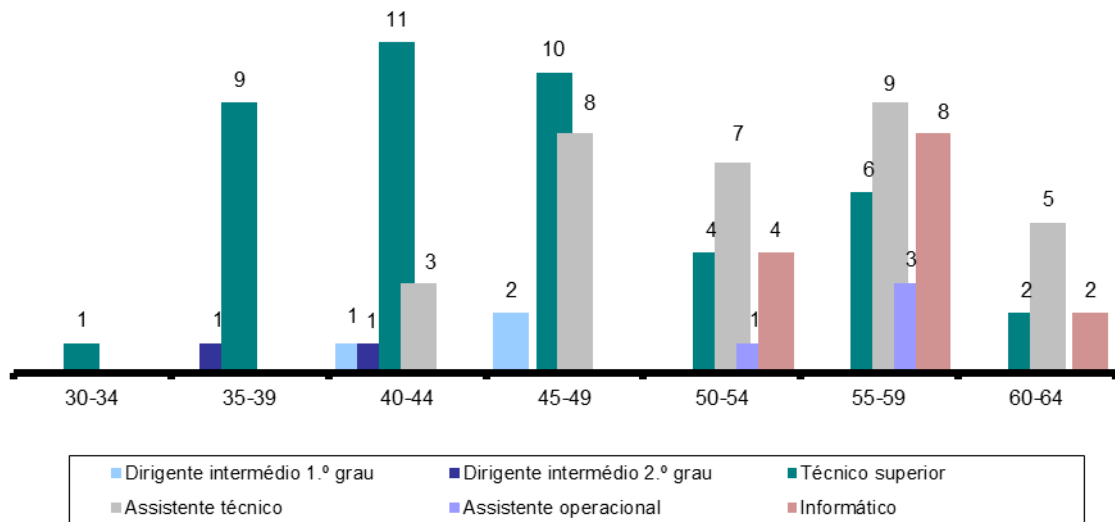
Conforme se pode verificar no quadro 2, o número de efetivos aumentou relativamente aos dois anos anteriores. Este aumento resulta da reestruturação do GEP operada pelo do Decreto Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de fevereiro, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 14/2015, de 26 de janeiro.

Quadro 2: Variação de efetivos no último triénio

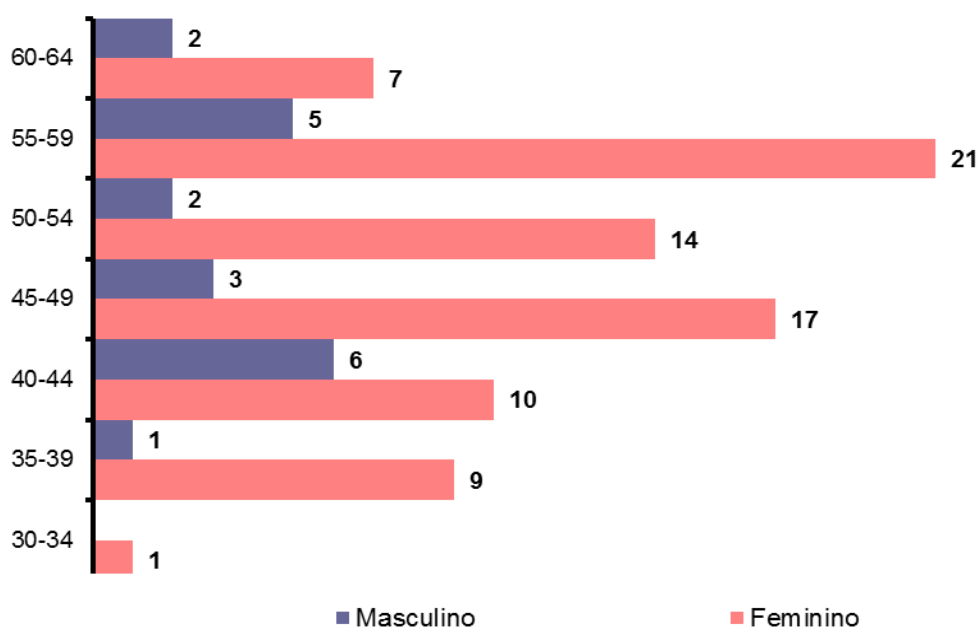
Efetivos						
2013	2014	2015	Variação de 2015 face a 2013		Variação de 2015 face a 2014	
79	68	98	19	24%	30	44,12%

2. Efetivos por escalão etário e género

Tal como ilustra o gráfico 2, o escalão etário com maior expressão situa-se entre os 55-59 anos de idade, que integra 26 trabalhadores, sendo a carreira de assistente técnico a mais representativa deste escalão, com 9 trabalhadores.

Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

A taxa de feminização está patente na distribuição dos efetivos pelos diversos escalões etários.

Gráfico 3 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

No que concerne à estrutura de antiguidades, o intervalo compreendido entre 30-34 anos concentra o maior número de trabalhadores (22), seguido do 20-24 anos (19).

Quadro 3: Estrutura de antiguidades

Cargo/ Carreira	Nível de antiguidade									Total
	Até 5 anos	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40 ou mais	
Dirigente intermédio de 1.º grau			1	2						3
Dirigente intermédio de 2.º grau		1	1							2
Técnico superior	4	11	5	7	7	4	2	3		43
Assistente técnico			1	5	12	4	8	2		32
Assistente operacional						2	1		1	4
Informático						1	11	2		14
TOTAL	4	12	8	14	19	11	22	7	1	98

Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e cargo / carreira

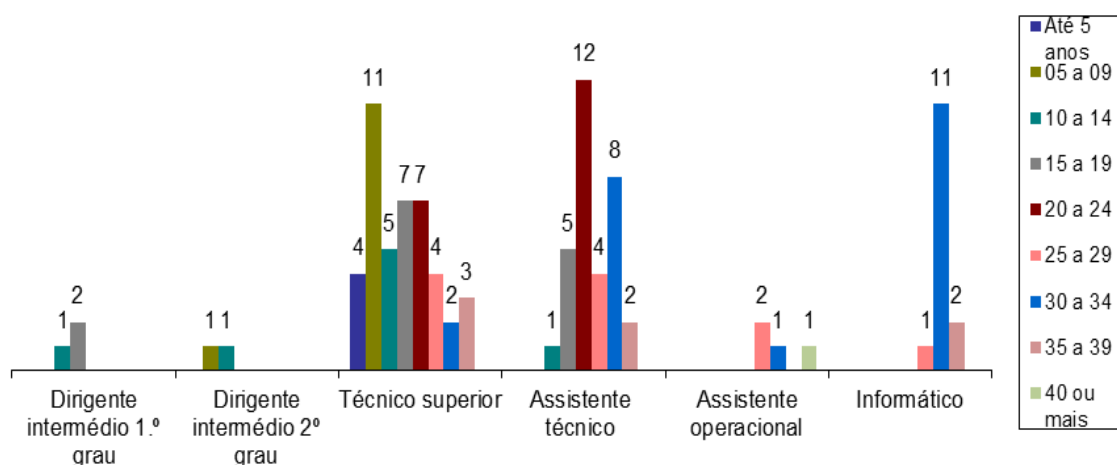
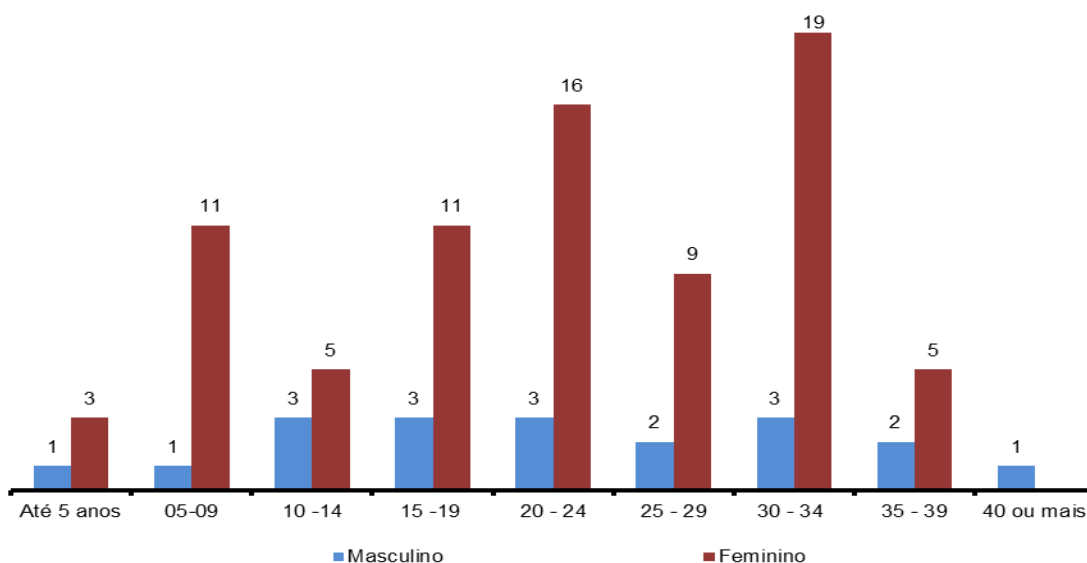


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

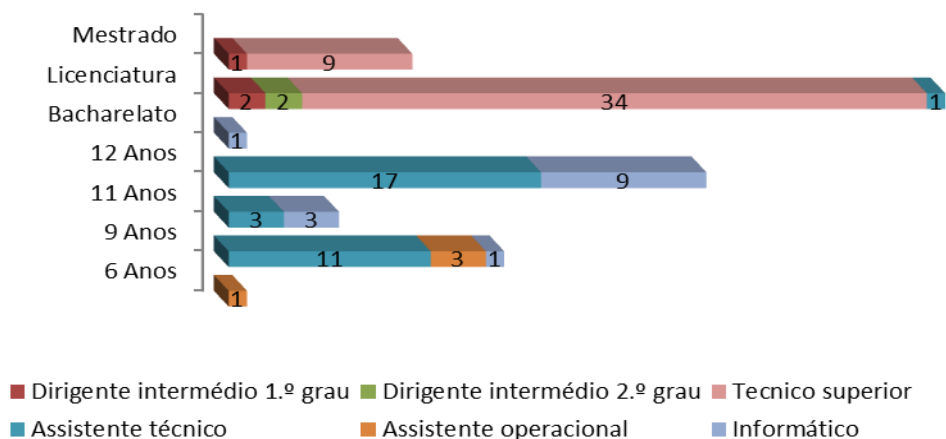


4. Efetivos por nível de escolaridade

A licenciatura é a habilitação literária com maior expressão, seguida do 12º ano de escolaridade, equivalendo, respetivamente, a 39,80% a 26,53% do total de trabalhadores, conforme representado no gráfico 6.

A taxa de habilitação superior que engloba os trabalhadores com bacharelato (1), licenciatura (39) e mestrado (10), corresponde a 51,02% dos efetivos.

Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade



5. Portadores de deficiência

Do total dos 98 efetivos do GEP, 6 são portadores de deficiência.

Quadro 4: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por cargo / carreira, segundo o escalão etário e género

Cargo/carreira	50 - 54		55 - 59		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico superior				1	0	1	1
Assistente técnico				2	0	2	2
Informático		1		2	0	3	3
Total	0	1	0	5	0	6	6

6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2015 registou-se o ingresso de 49 trabalhadores, 40 dos quais por reafecção, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de fevereiro, na sua atual redação.

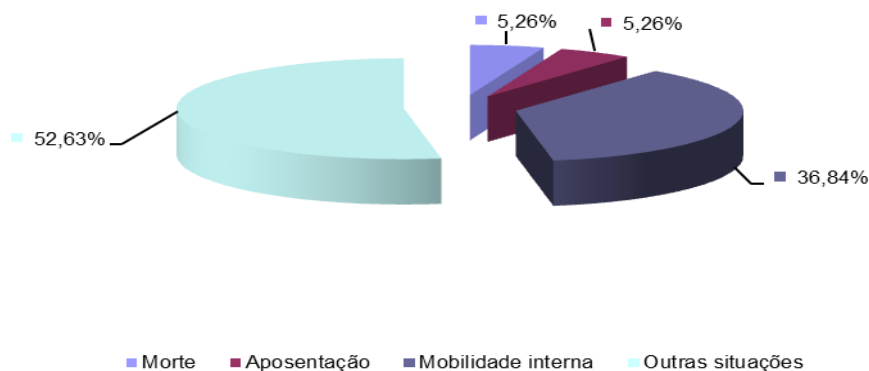
Quadro 5: Contagem de trabalhadores admitidos e regressados por cargo / carreira e género, segundo a modalidade de vinculação

Cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Mobilidade		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Técnico superior	3	5	4	9	7	14	21
Assistente técnico			1	14	1	14	15
Informático			2	11	2	11	13
Total	3	5	7	34	10	39	49

7. Saídas de trabalhadores

No ano de 2015 deixaram de exercer funções no GEP 19 trabalhadores, pelos motivos representados no gráfico que se segue:

Gráfico 7- Saídas de trabalhadores segundo o motivo



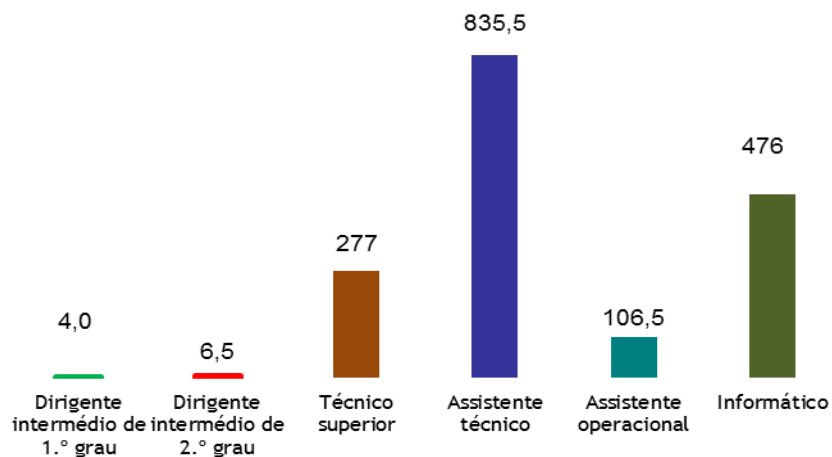
8. Mudança de situação de trabalhadores

Não foi reportada, ao longo de 2015, qualquer mudança de situação dos trabalhadores.

9. Ausências ao trabalho

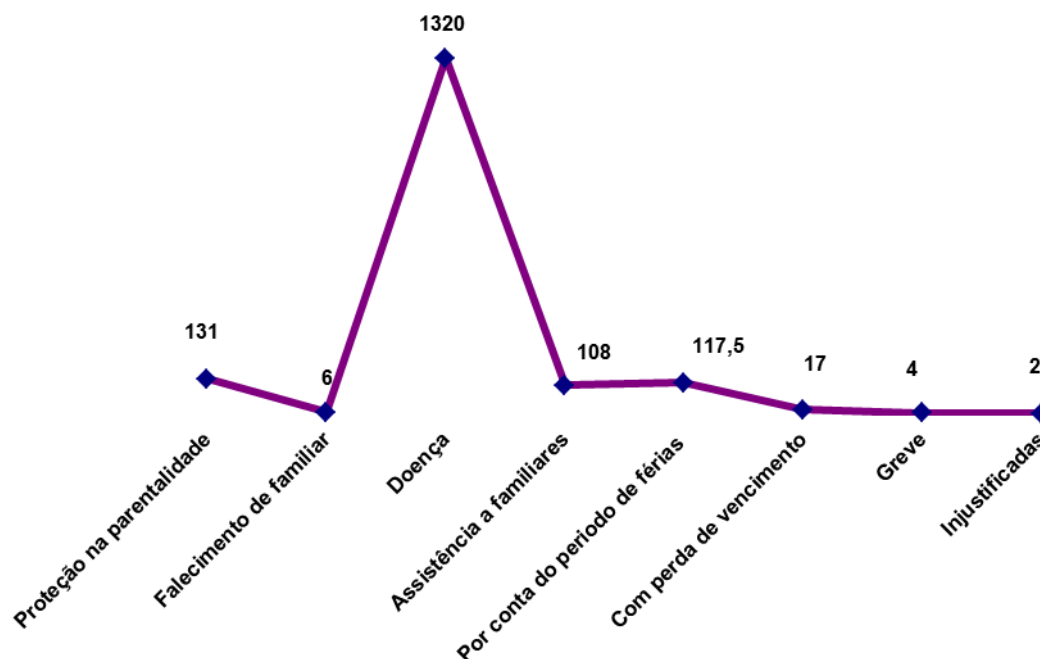
Em 2015 apuraram-se 1.705,5 dias de ausência ao trabalho, sendo a carreira de assistente técnico a que registou o maior número (835,5 dias), seguida da informática (476 dias), o que corresponde, respetivamente, a 48,99% e 27,91% do total de ausências verificadas.

Gráfico 8 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira



Quanto aos motivos das ausências ao trabalho encontram-se identificados no gráfico 9.

Gráfico 9 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

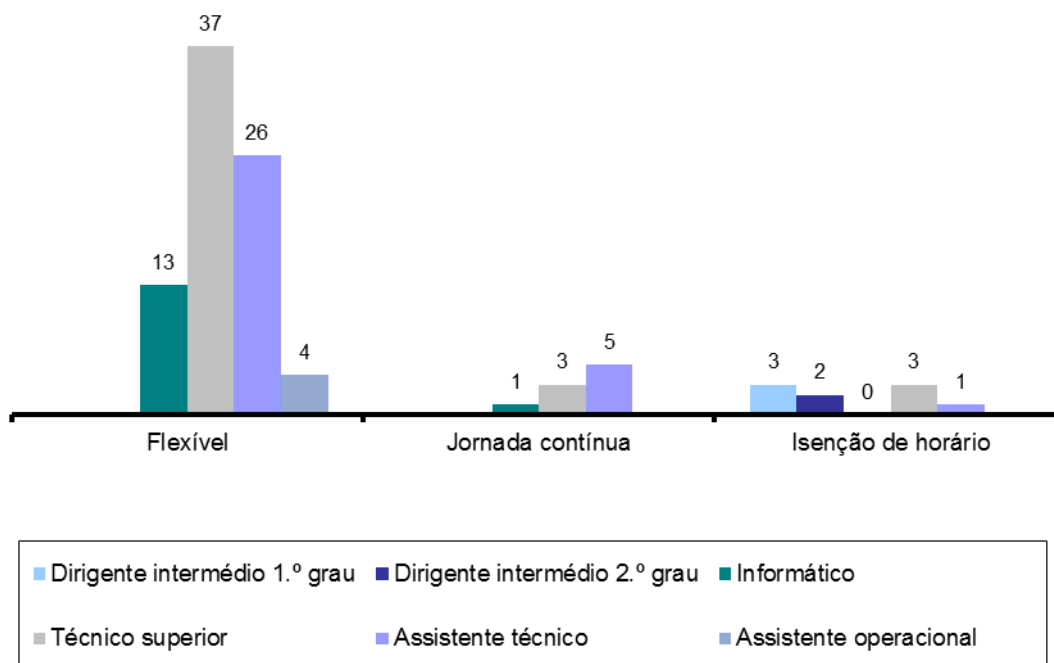


Refira-se que o índice de absentismo foi de 7,01%².

10. Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho flexível é a predominante, abrangendo 80 dos 98 trabalhadores, ou seja 81,63% do total.

² Índice de absentismo = total de dias de ausência (sem férias) / (dias trabalháveis x número de trabalhadores) x 100

Gráfico 10- Modalidades de horário de trabalho por cargo/carreira

11. Período normal de trabalho (PNT)

Todos os trabalhadores do GEP praticam o horário de tempo completo correspondente a 40 horas semanais.

Quadro 6 – Contagem dos trabalhadores por cargo / carreira segundo o período normal de trabalho e género

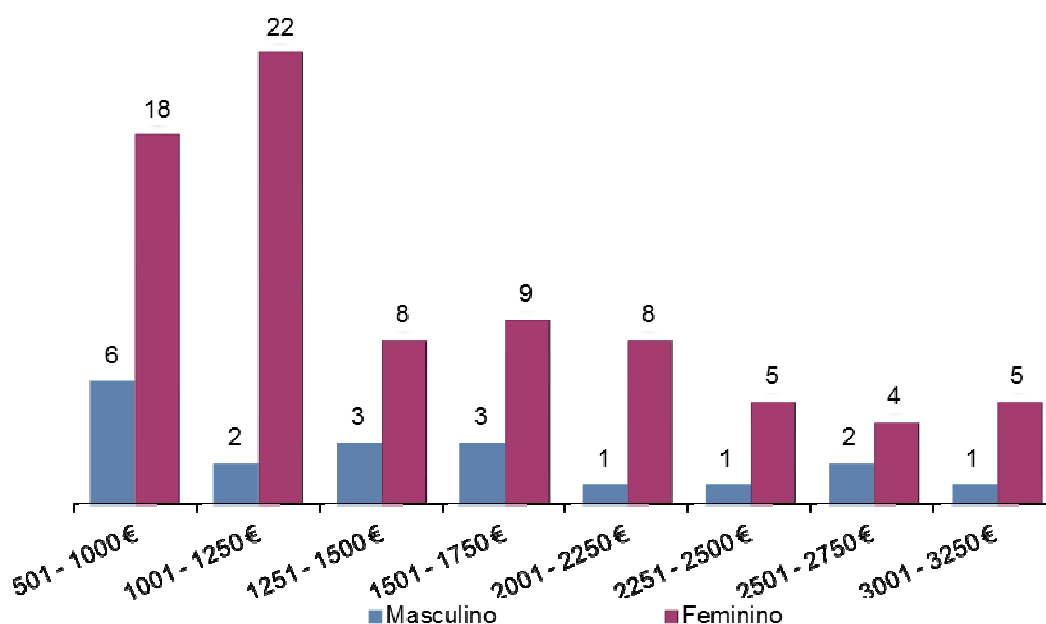
Cargo/carreira	Tempo completo		TOTAL		Total
	40 horas		M	F	
	M	F			
Dirigente intermédio de 1º grau	0	3	0	3	3
Dirigente intermédio de 2º grau	1	1	1	1	2
Técnico superior	10	33	10	33	43
Assistente técnico	3	29	3	29	32
Assistente operacional	4	0	4	0	4
Informático	1	13	1	13	14
Total	19	79	19	79	98

II – Encargos com Pessoal

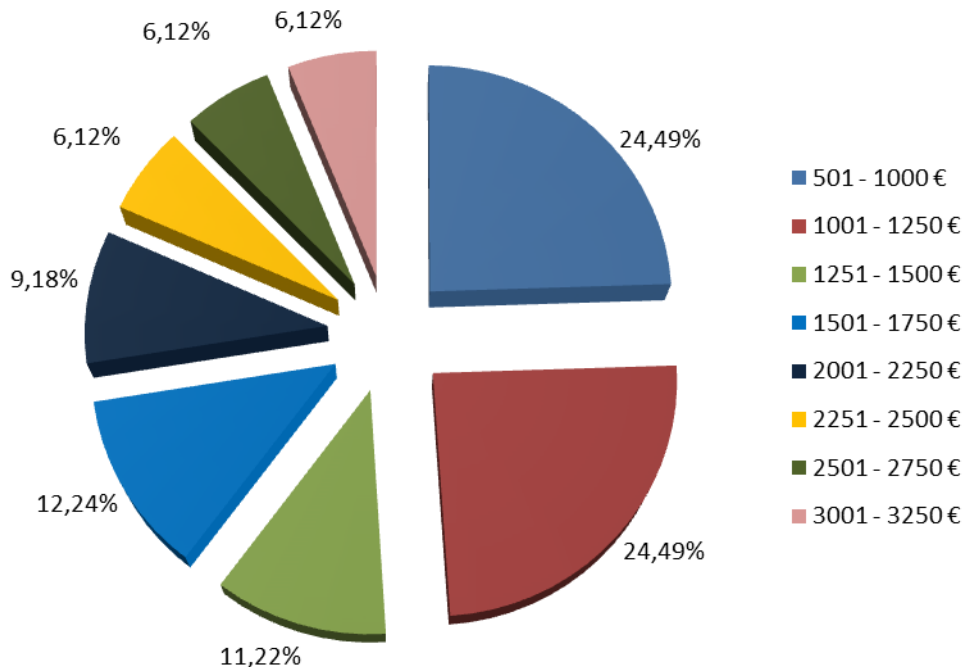
1. Remunerações mensais líquidas

As remunerações mensais líquidas situam-se entre os escalões remuneratórios 501-1000 € e 3001-3250 €, tal como se encontra graficamente representado.

Gráfico 11 – Distribuição dos escalões remuneratórios, segundo o número de trabalhadores e género



Os dois primeiros escalões (501 a 1000€ e 1001 a 1250€) comportam 24 trabalhadores cada, o que equivale, em conjunto, a 49,98% do total dos efetivos.

Gráfico 12 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem

O quadro seguinte apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género. Estes dados permitem aferir que o leque salarial³ feminino é 4,50 e o masculino 5,27.

Quadro 7 – Remuneração mínima e máxima, por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	583,58 €	683,13 €
Máxima (€)	3.076,26 €	3.076,26 €

³ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

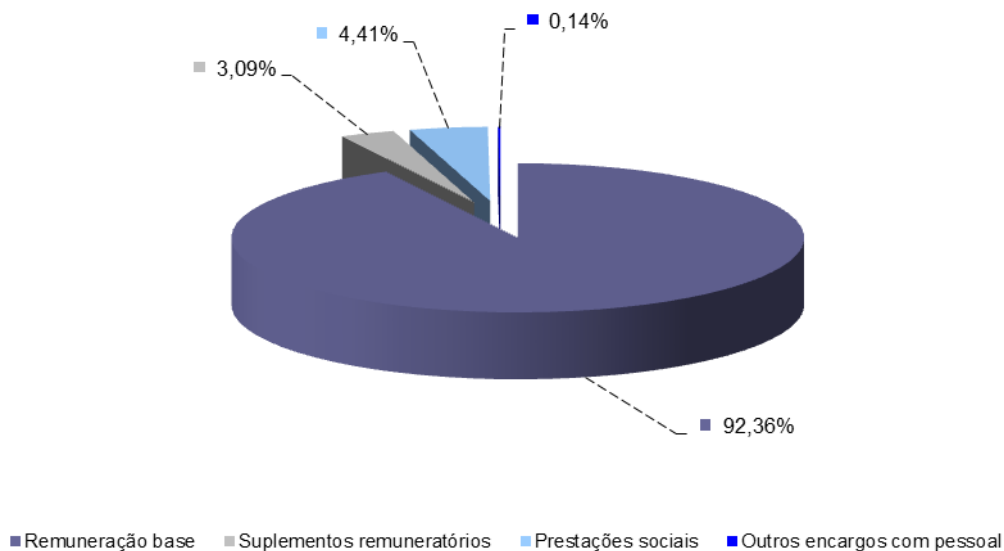
2. Encargos com pessoal

Quadro 8 – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1.489.275,10 €
Suplementos remuneratórios	49.797,72 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	71.061,78 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	2.261,34 €
Total	1.612.395,94 €

O valor mais representativo do total de encargos com pessoal é o referente à remuneração base (1.489.275,10€), que representa 92,36 % do total dos encargos.

Gráfico 13 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal



3. Suplementos remunerat3rios

O total de encargos com suplementos remunerat3rios foi de 49.797,72 €.

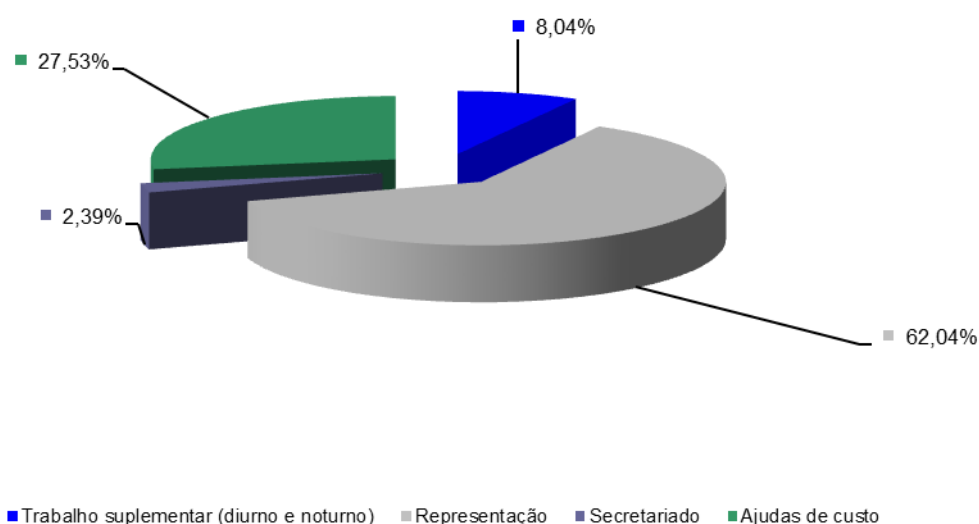
Quadro 9 – Suplementos remunerat3rios

Suplementos remunerat3rios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	4.005,32 €
Ajudas de custo	13.709,86 €
Representa33o	30.892,91 €
Secretariado	1.189,63 €
Total	49.797,72 €

Conforme se evidencia no quadro supra e no gr3fico infra as despesas de representa33o s3o o suplemento remunerat3rio com maior valor.

Real3a-se que valor relativo ao trabalho suplementar corresponde a 782 horas.

Gr3fico 14 – Distribu33o percentual dos encargos com suplementos remunerat3rios



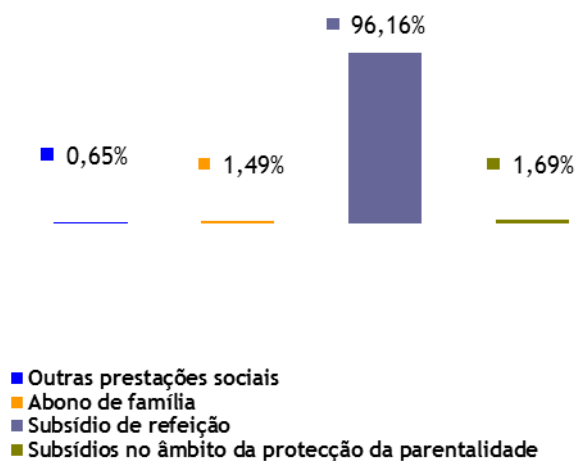
4. Encargos com prestações sociais

Quadro 10 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	1.203,47 €
Abono de família	1.061,66 €
Subsídio de refeição	68.332,81 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	463,84 €
Total	71.061,78 €

O total dos encargos com prestações sociais foi de 71.061,78 €, tendo o subsídio de refeição o maior peso.

Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais



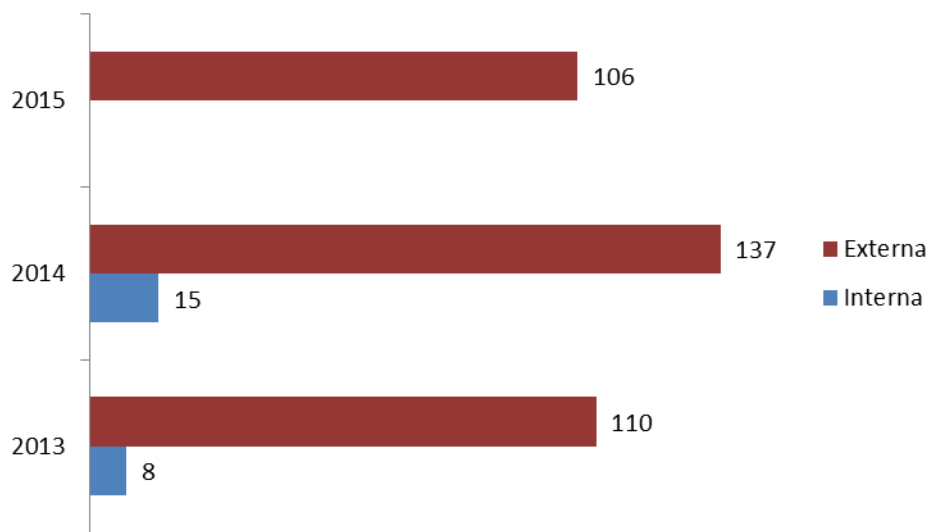
III – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

As participações em ações de formação profissional atingiram as 106, todas de natureza externa.

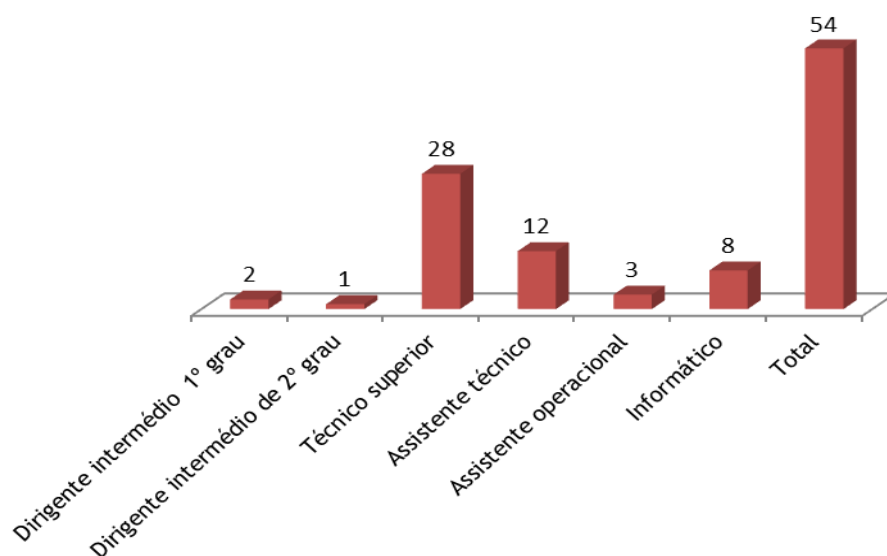
O gráfico seguinte ilustra isso mesmo, comparando, ainda, a variação do número de participações em ações nos últimos 3 anos.

Gráfico 16 - Comparação das participações em ações de formação, interna e externa, nos últimos 3 anos



Dos 98 efetivos do GEP, 55,1% (54) participaram em ações de formação.

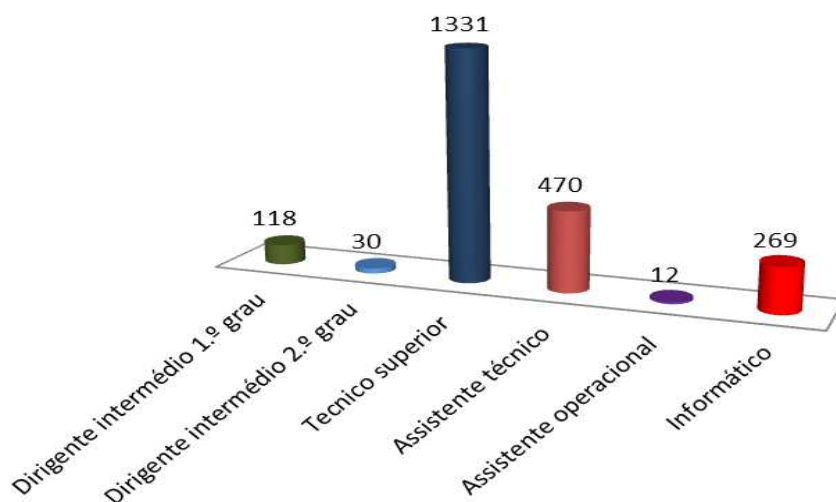
Os trabalhadores da carreira técnica superior (28), representam 51,85% do total de participantes.

Gráfico 17 – Número de participantes em ações de formação por cargo / carreira

2. Horas despendidas em formação

O número de horas despendidas em formação externa foi de 2.230.

No gráfico 18 pode constatar-se que a carreira técnica superior foi a que maior número de horas investiu na formação (1331), equivalente a 59,69% do total.

Gráfico 18 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

3. Despesas anuais com formação

O total de despesas com ações de formação encontra-se espelhado no quadro que segue.

Quadro 11 – Despesas anuais

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	0,00 €
Despesa com ações externas	3.765,00 €
Total	3.765,00 €

4. Formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Durante o ano de 2015 realizaram-se 3 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, que não tiveram custos associados, envolvendo 26 trabalhadores.

Quadro 12 - Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	3
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	26

Não se verificou qualquer acidente de trabalho durante o ano de 2015 ou registo de doenças profissionais.

IV – Relações Profissionais

Do total dos 98 efetivos, 7 eram sindicalizados.

Quadro 13 – Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	7
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

V – Disciplina

Não houve qualquer registo nesta matéria.

Perfil do(a) trabalhador(a) do GEP

- **Mulher**
- **49,57 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – **55-59** anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira técnica superior**
- **Possui 21,06 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)
(escalão de antiguidade moda – **30-34** anos)
- **Possui como relação jurídica de emprego público o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1493,88€** (média)
(escalões remuneratórios moda – **501-1000€ e 1001-1250€**)

ANEXOS

Quadros 1 a 32 da DGAEP