



BALANÇO SOCIAL 2016

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	13
11. Período normal de trabalho (PNT)	13
II – Encargos com Pessoal	13
1. Remunerações mensais ilíquidas	13
2. Encargos	15
3. Suplementos remuneratórios	16
4. Encargos com prestações sociais	17
III – Formação Profissional	18
1. Participações em ações de formação por tipo	18
2. Horas despendidas em formação	20
3. Despesas anuais com formação	20
4. Formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	21
IV – Relações Profissionais	21
V – Disciplina	21
Perfil do (a) trabalhador (a) do GEP	22

INTRODUÇÃO

O Balço 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 Balço 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 2017, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos/Divisão de Recursos Humanos/ Núcleo 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 2016 o GEP registava um total de 95 efetivos, 6 dos quais dirigentes e 89 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

Grupo/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 superior de 1º grau			1		1		1
Dirigente superior de 2º grau				1		1	1
Dirigente intermédio de 1º grau				3		3	3
Dirigente intermédio de 2º grau			1		1		1
Técnico superior	9	34			9	34	43
Assistente técnico	3	27			3	27	30
Assistente operacional	4				4		4
Informático	1	11			1	11	12
Total	17	72	2	4	19	76	95

As carreiras com maior número de efetivos são as de técnico superior (43) e de assistente técnico (30), que correspondem, respetivamente, a 45,26%¹ e 31,57% 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%.

¹ Corresponde ao índice de tecnicidade

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

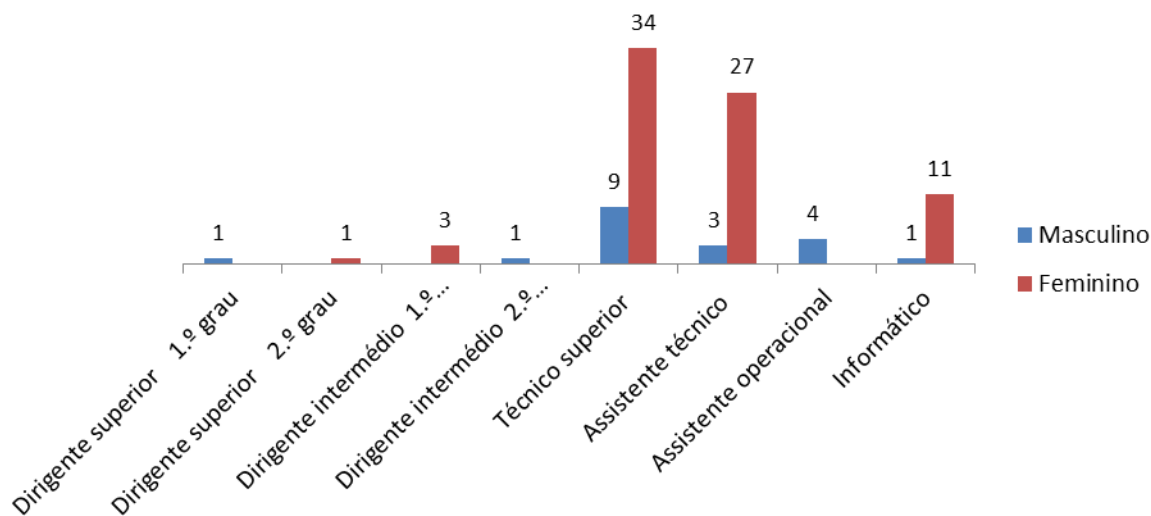
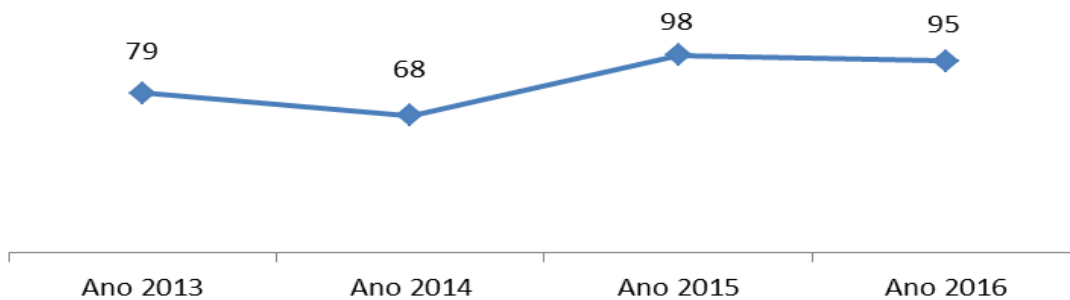


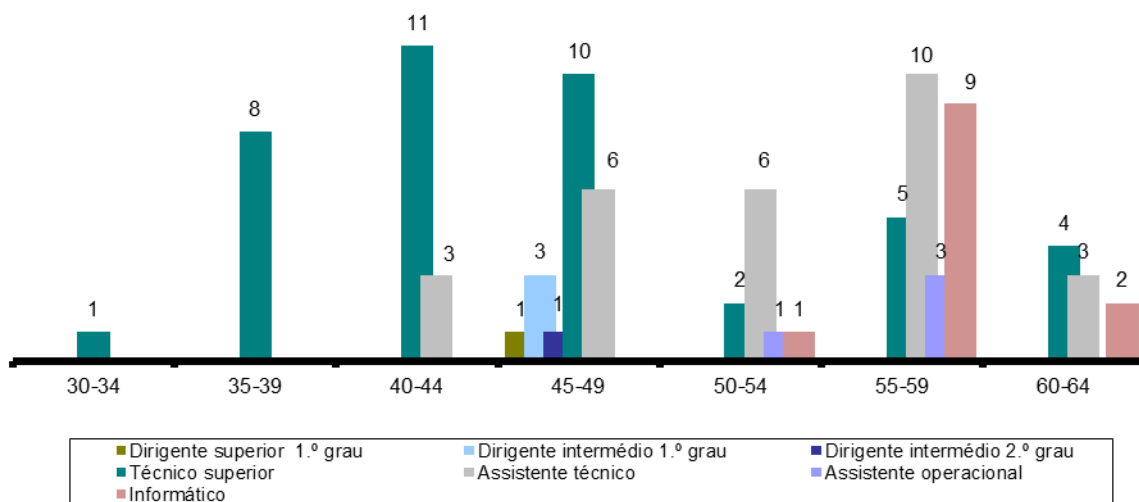
Gráfico 2: Variação de efetivos no último quadriénio



2. Efetivos por escalão etário e género

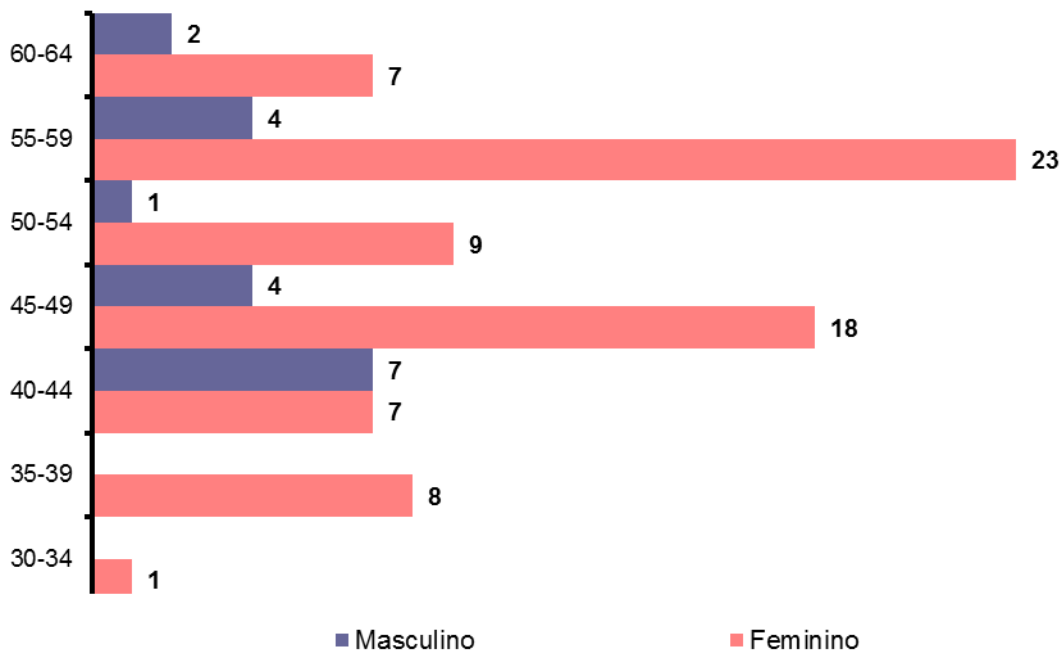
Tal como ilustra o gráfico 3, o escalão etário com maior expressão situa-se entre os 55-59 anos de idade, que integra 27 trabalhadores, sendo a carreira de assistente técnico a mais representativa deste escalão, com 10 trabalhadores.

Gráfico 3 – 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 4 – 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 20-24 anos concentra o maior número de trabalhadores (18), seguido dos 5-9 anos e 30-34 anos (16).

Quadro 3: Estrutura de antiguidades

Cargo/ Carreira	Nível de antiguidade								Total
	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40 ou mais	
Dirigente superior 1.º grau				1					1
Dirigente superior 2.º grau			1						1
Dirigente intermédio de 1.º grau		1	2						3
Dirigente intermédio de 2.º grau					1				1
Técnico superior	16	2	5	10	2	4	3	1	43
Assistente técnico			2	7	9	4	7	1	30
Assistente operacional					1	1	1	1	4
Informático						7	4	1	12
TOTAL	16	3	10	18	13	16	15	4	95

Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e cargo / carreira

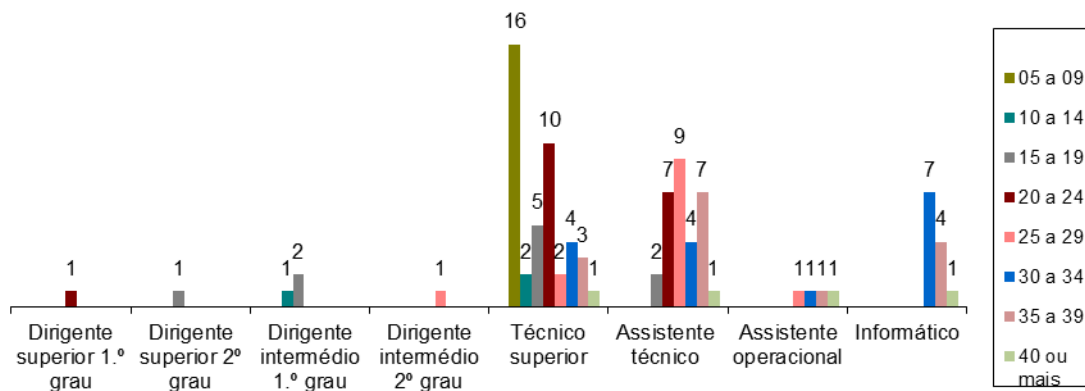
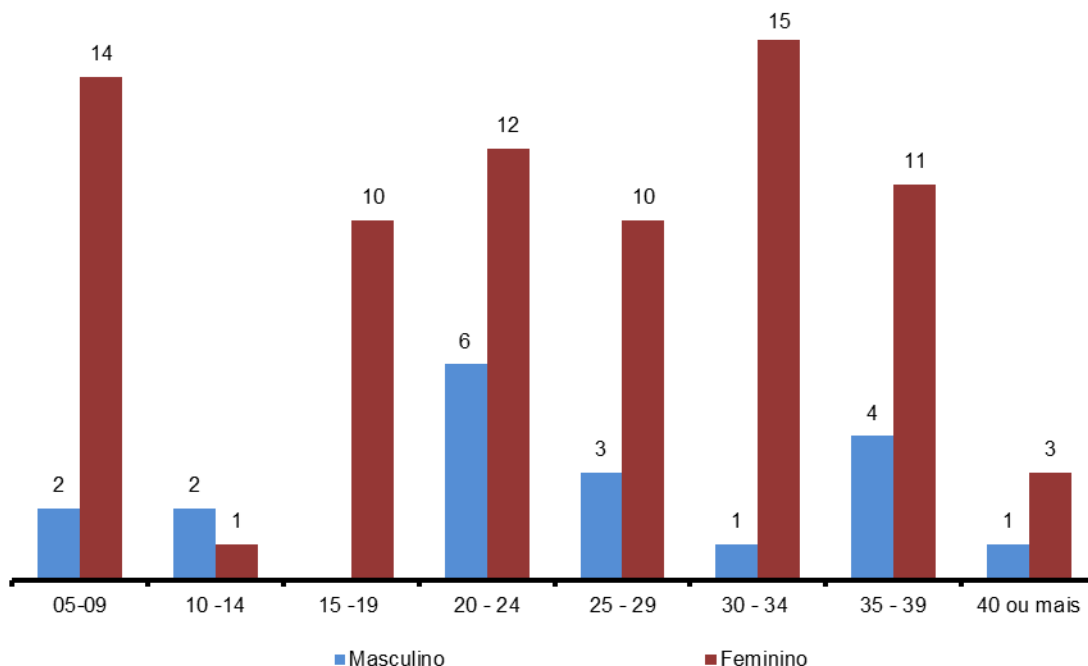


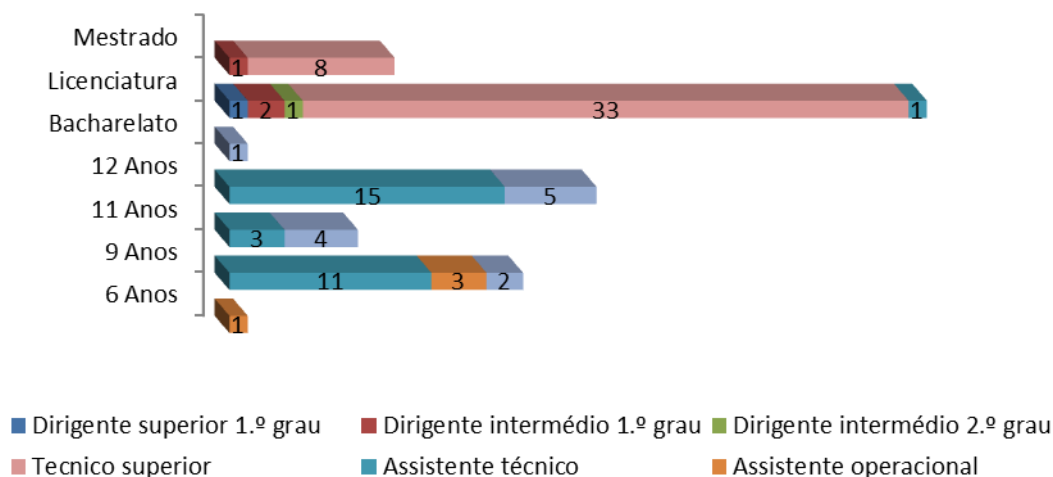
Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

A licenciatura é a habilitação literária com maior expressão, seguida do 12º ano de escolaridade, equivalendo, respetivamente, a 40% a 21,05% do total de trabalhadores, conforme representado no gráfico 7.

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

Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade



5. Portadores de deficiência

Seis dos efetivos do GEP são portadores de deficiência.

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

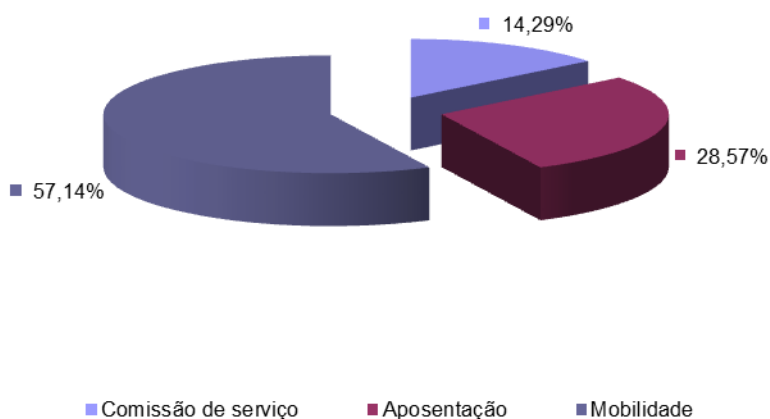
Cargo/carreira	40 - 44		55 - 59		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico superior		2		1		3	3
Assistente técnico				2		2	2
Informático				1		1	1
Total		2		4		6	6

6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2016 registou-se o ingresso de 4 trabalhadores.

7. Saídas de trabalhadores

Por outro lado, deixaram de exercer funções no GEP 7 trabalhadores, pelos motivos representados no gráfico que se segue:

Gráfico 8- Saídas de trabalhadores segundo o motivo

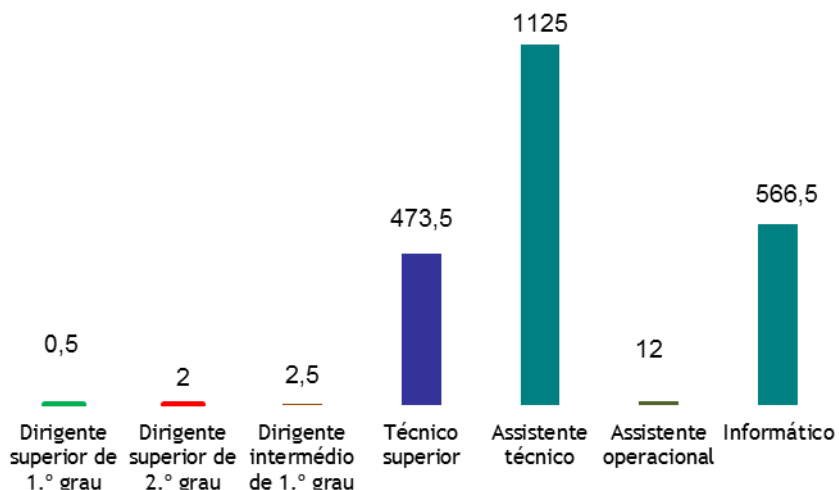
8. Mudança de situação de trabalhadores

Foram reportadas 4 mudanças de situação devido à consolidação de mobilidade na categoria de técnico superior.

9. Ausências ao trabalho

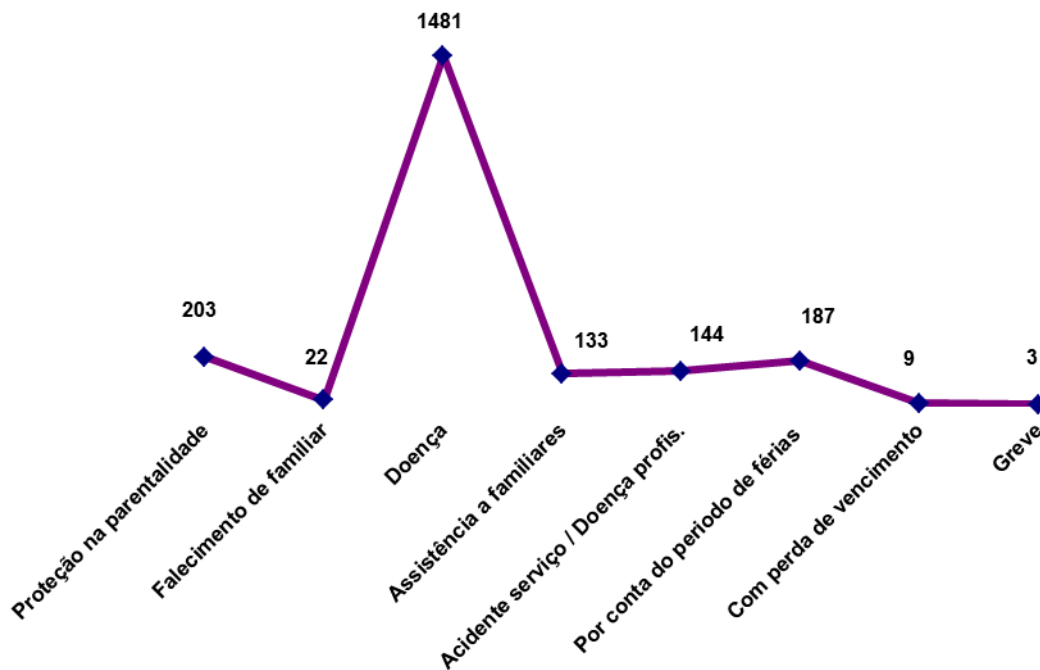
Em 2016 apuraram-se 2.182 dias de ausência ao trabalho, sendo a carreira de assistente técnico a que registou o maior número (1.125 dias), seguida da informática (566,5 dias), o que corresponde, respetivamente, a 51,55% e 25,96% do total de ausências verificadas.

Gráfico 9 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira



Quanto aos motivos das ausências ao trabalho encontram-se identificados no gráfico 10.

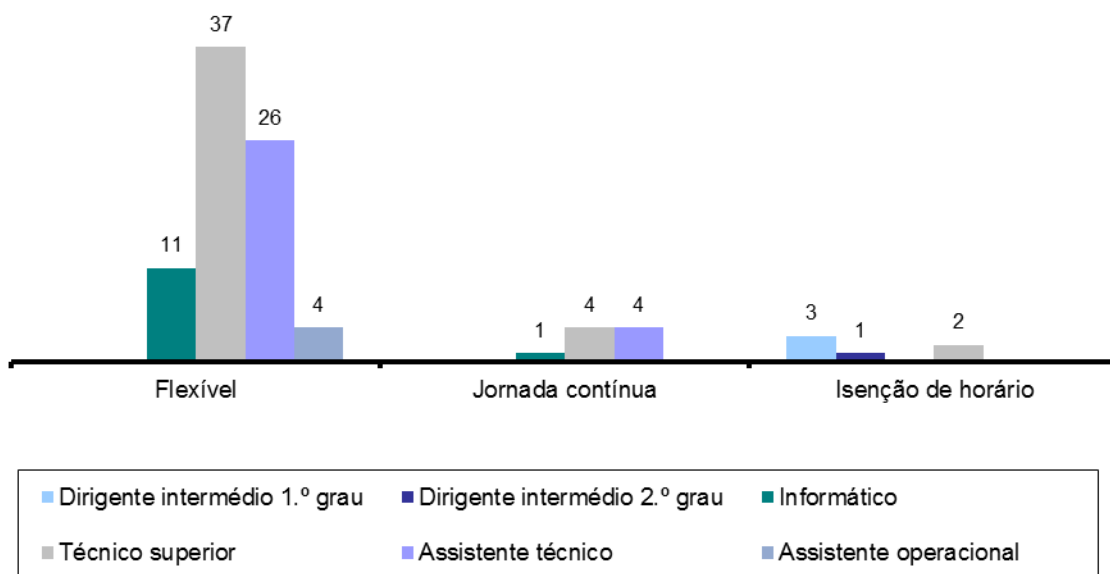
Gráfico 10 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo



10. Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho flexível é a predominante, abrangendo 78 dos 95 trabalhadores, ou seja 82,11% do total.

Gráfico 11- Modalidades de horário de trabalho por cargo/carreira



11. Período normal de trabalho (PNT)

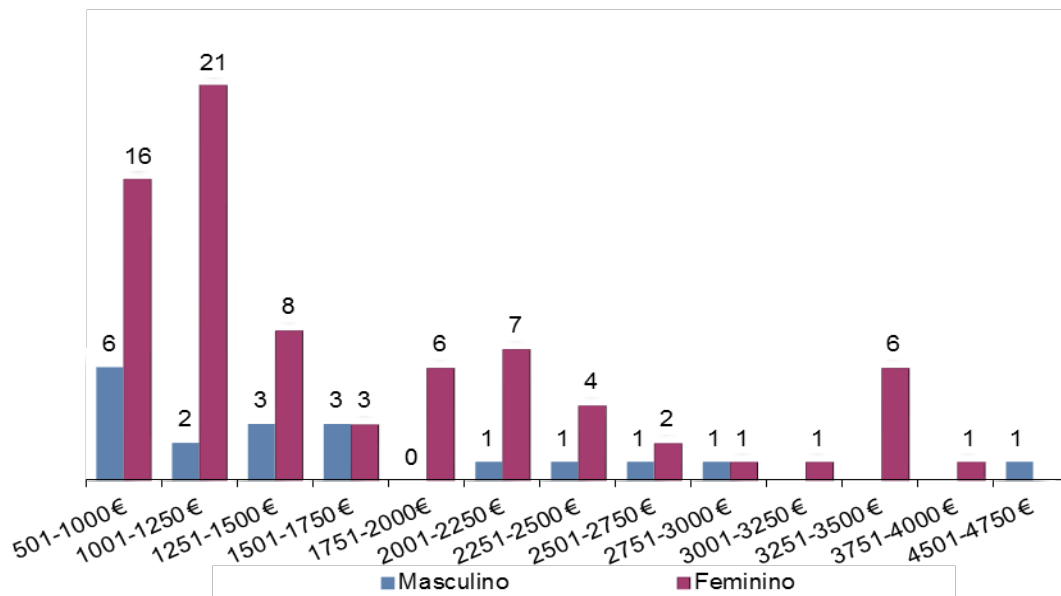
Todos os trabalhadores do GEP praticam o horário de tempo completo correspondente a 35 horas semanais.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

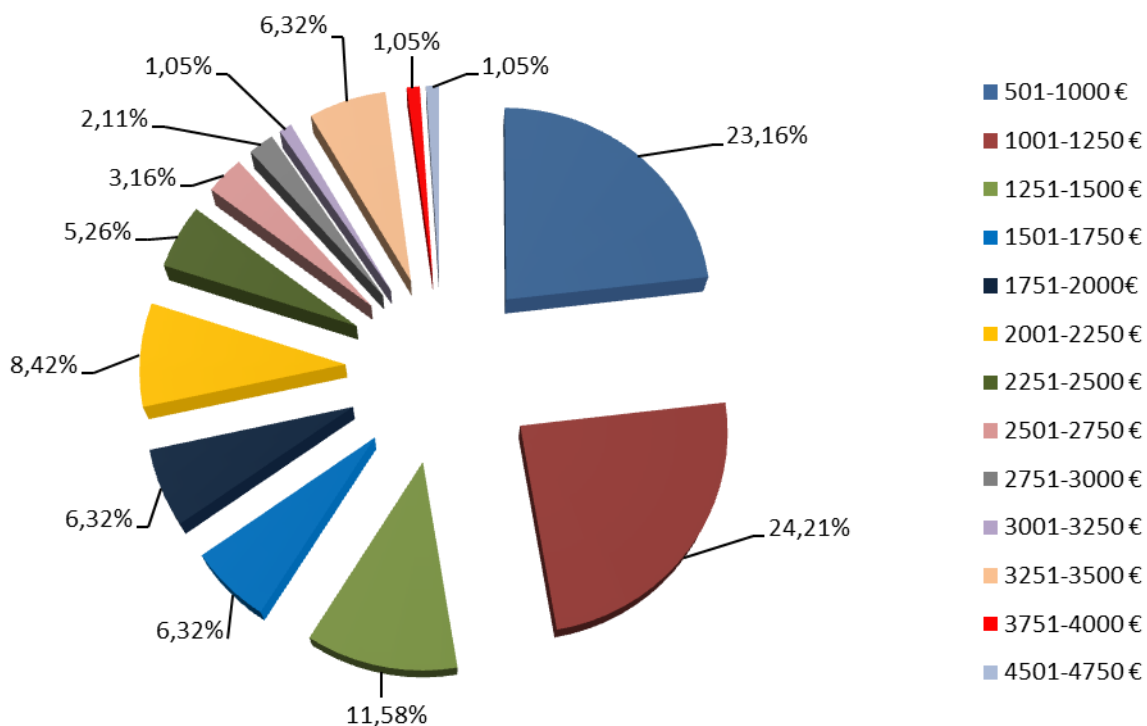
As remunerações mensais ilíquidas situam-se entre os escalões remuneratórios 501-1000 € e 4501 - 4750 €, tal como se encontra graficamente representado.

Gráfico 12 – Distribuição dos escalões remuneratórios, segundo o número de trabalhadores e género



Os dois primeiros escalões (501 a 1000€ e 1001 a 1250€) comportam 22 e 23 trabalhadores respetivamente, o que equivale, em conjunto, a 47,37% do total dos efetivos.

Gráfico 13 – 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 salarial² feminino é 5,50 e o masculino 7,73.

Quadro 7 – Remuneração mínima e máxima, por género:

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	583,58 €	683,13 €
Máxima (€)	4.512,09 €	3.757,76 €

2. Encargos com pessoal

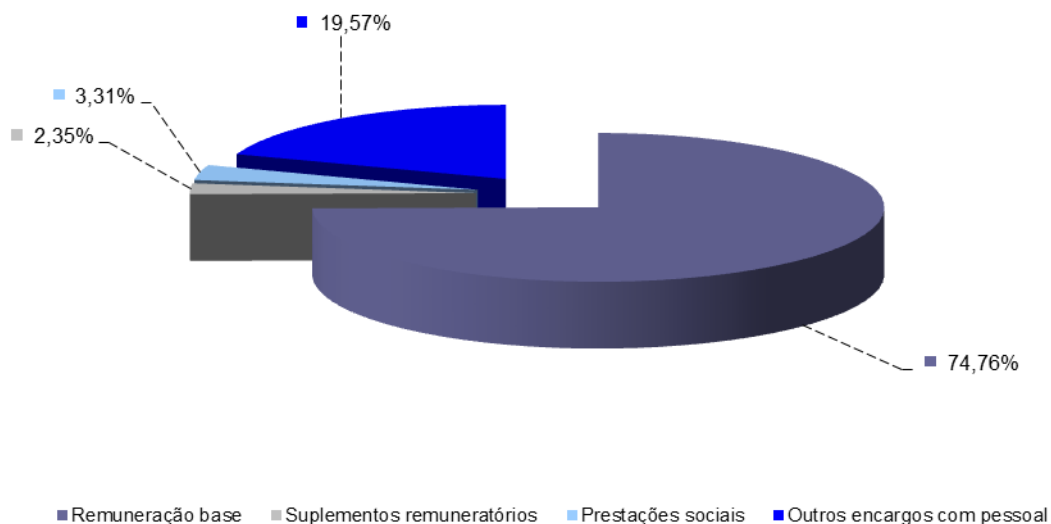
Quadro 8 – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.146.975,46 €
Suplementos remuneratórios	67.624,00 €
Prestações sociais	95.195,64 €
Outros encargos com pessoal	562.060,43 €
Total	2.871.855,53 €

O valor mais representativo do total de encargos com pessoal é o referente à remuneração base (2.146.975,46€), que representa 74,76 % do total dos encargos.

A rubrica relativa a outros encargos com pessoal inclui os encargos do empregador público com a CGA e Segurança Social.

² *Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida*

Gráfico 14 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

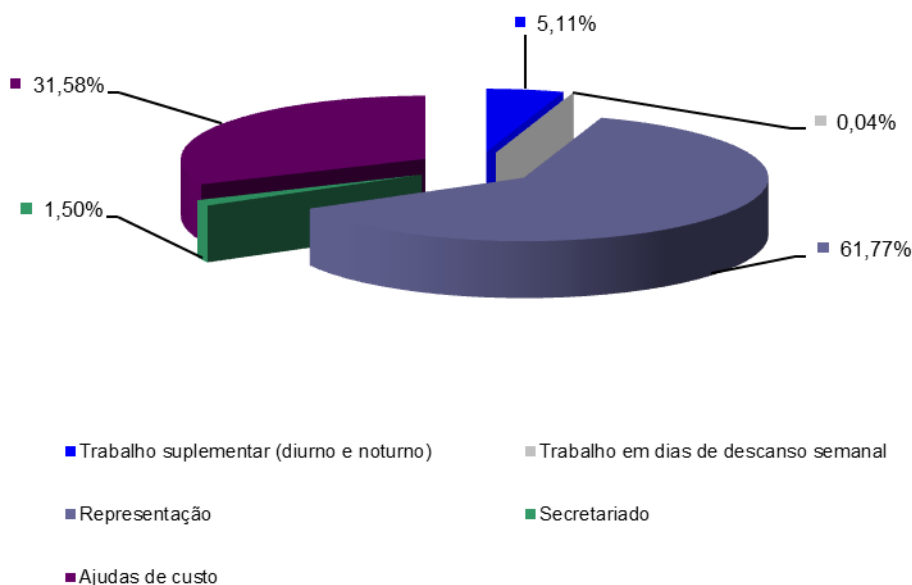
3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 67.624 €

Quadro 9 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	3.455,81 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	25,27 €
Ajudas de custo	21.356,61 €
Representação	41.769,42 €
Secretariado	1.016,89 €
Total	67.624,00 €

Conforme se evidencia no quadro supra e no gráfico infra as despesas de representação são o suplemento remuneratório com maior valor.

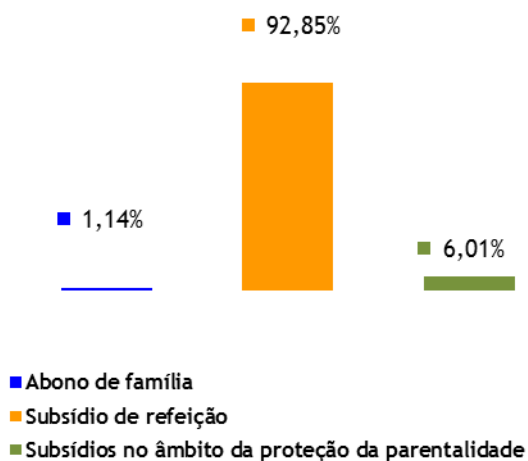
Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Quadro 10 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	5.718,91 €
Abono de família	1.087,73 €
Subsídio de refeição	88.389,00 €
Total	95.195,64 €

O total dos encargos com prestações sociais foi de 95.195,64 €, tendo sido o do subsídio de refeição o de maior peso.

Gráfico 16 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

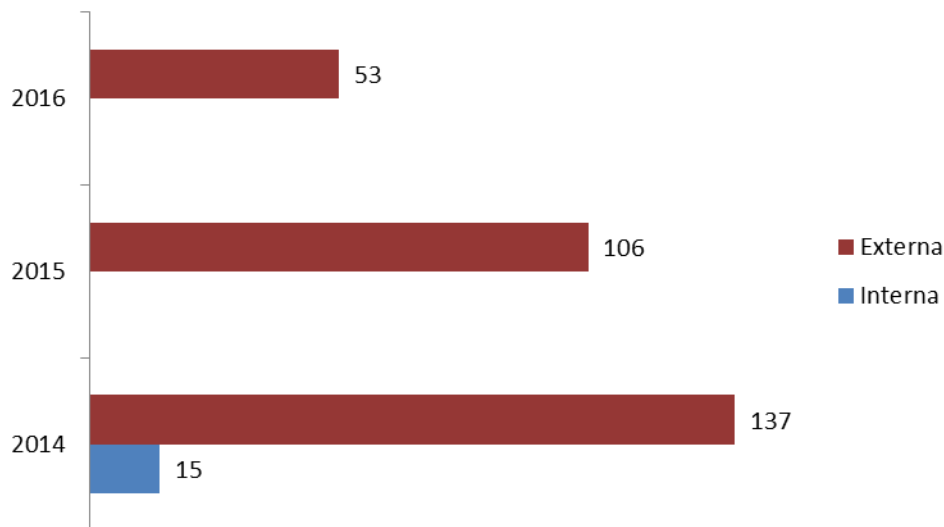
III – Formação Profissional

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 de formação nos últimos 3 anos.

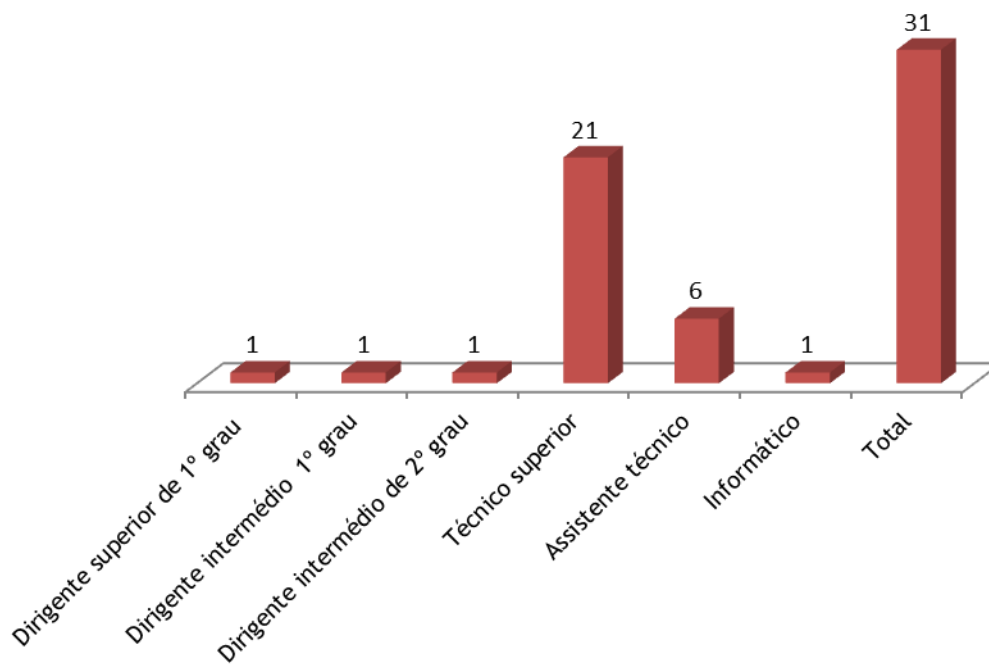
Gráfico 17 - Comparação das participações em ações de formação, interna e externa, nos últimos 3 anos



Em 2016 participaram em ações de formação 31 trabalhadores.

Os trabalhadores da carreira técnica superior (21), representam 22,11% do total de participantes.

Gráfico 18 – Número de participantes em ações de formação por cargo / carreira

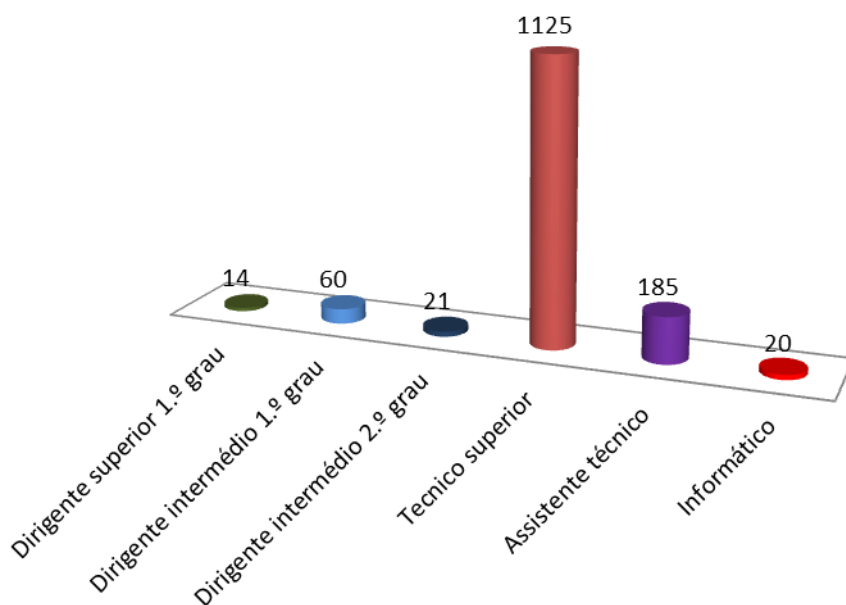


2. Horas despendidas em formaço

O número de horas despendidas em formaço externa foi de 1.425.

No gráfico 19 pode constatar-se que a carreira técnica superior foi a que registou maior número de horas de formaço (1125), equivalente a 78,95% do total.

Gráfico 19 – Número de horas despendidas em formaço, por cargo/carreira



3. Despesas anuais com formaço

As ações de formaço realizadas não geraram encargos.

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

Durante o ano de 2016 não se realizaram ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Verificou-se 1 acidente de trabalho que gerou 144 dias de baixa médica e que provocou incapacidade permanente parcial do trabalhador.

IV – Relações Profissionais

Do total dos 95 efetivos, 7 eram sindicalizados.

V – Disciplina

Não houve qualquer registo nesta matéria.

Perfil do(a) trabalhador(a) do GEP

- **Mulher**
- **50,89 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – **55-59** anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira técnica superior**
- **Possui 23,45 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)
(escalão de antiguidade moda – **20-24** anos)
- **Possui como relação jurídica de emprego público o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1596,58 €** (média)
(escalão remuneratório moda – **1001-1250€**)