



BALANÇO SOCIAL 2017

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)	12
II – Encargos com Pessoal	12
1. Remunerações mensais ilíquidas	12
2. Encargos com pessoal	14
3. Suplementos remuneratórios	15
4. Encargos com prestações sociais	16
III – Formação Profissional	17
1. Participações em ações de formação por tipo	17
2. Horas despendidas em formação	18
3. Despesas anuais com formação	19
4. Formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	19
IV – Relações Profissionais	19
V – Disciplina	19
Perfil do (a) trabalhador (a) do GEP	20

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 Planeamento* (GEP).

Assim, em colaboração com o GEP, esta SG elaborou o Balanço Social Analítico no qual se inclui a generalidade da 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).

Abril de 2017, Direção de Serviços de Gestão 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 2017 o GEP dispunha de um total de 102 efetivos, abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), 6 dos quais dirigentes em regime de comissão de serviço e 96 em diversas carreiras 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	0	1
Dirigente superior de 2º grau				1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau				3	0	3	3
Dirigente intermédio de 2º grau			1		1	0	1
Técnico superior	10	40			10	40	50
Assistente técnico	3	25			3	25	28
Assistente operacional	4				4	0	4
Informático	2	12			2	12	14
Total	19	77	2	4	21	81	102

As carreiras com maior número de efetivos são as de técnico superior (50) e de assistente técnico (28), que correspondem, respetivamente, a 49,02% e 27,45% 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 79,41%.

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

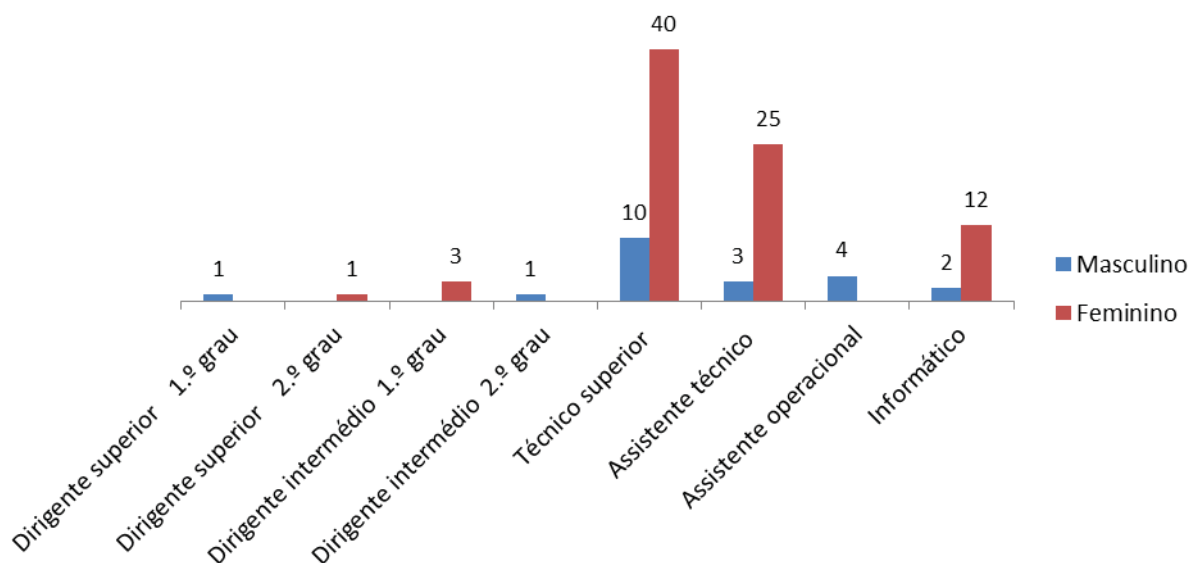
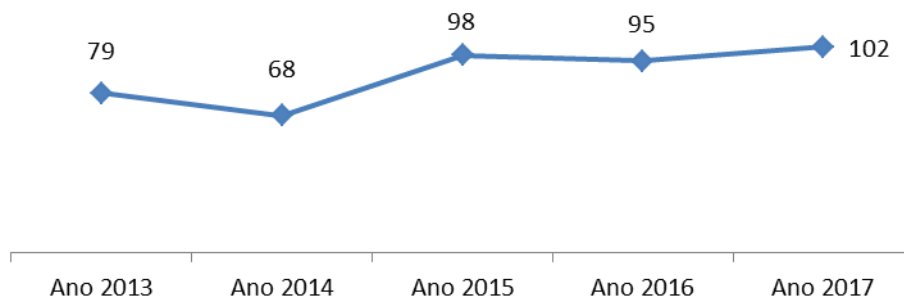
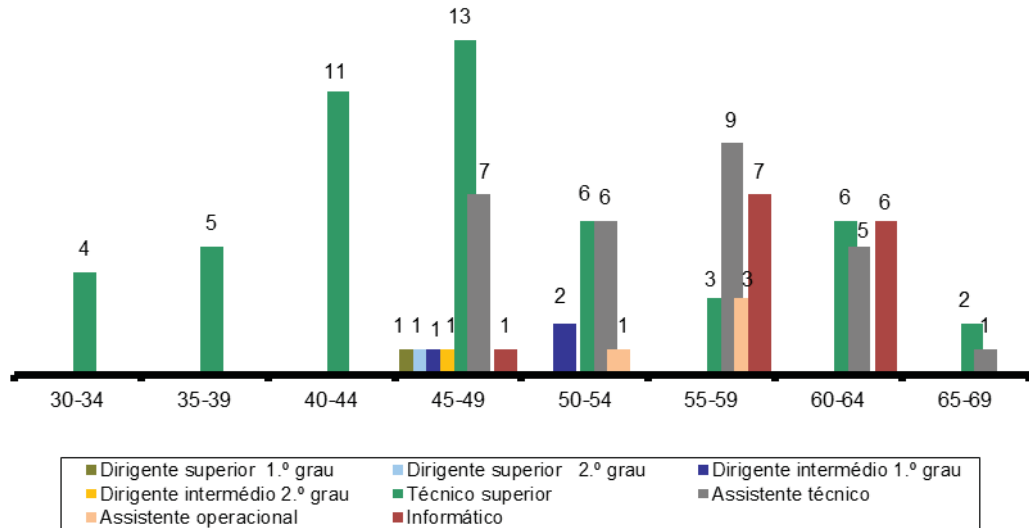


Gráfico 2: Variação de efetivos nos últimos cinco anos

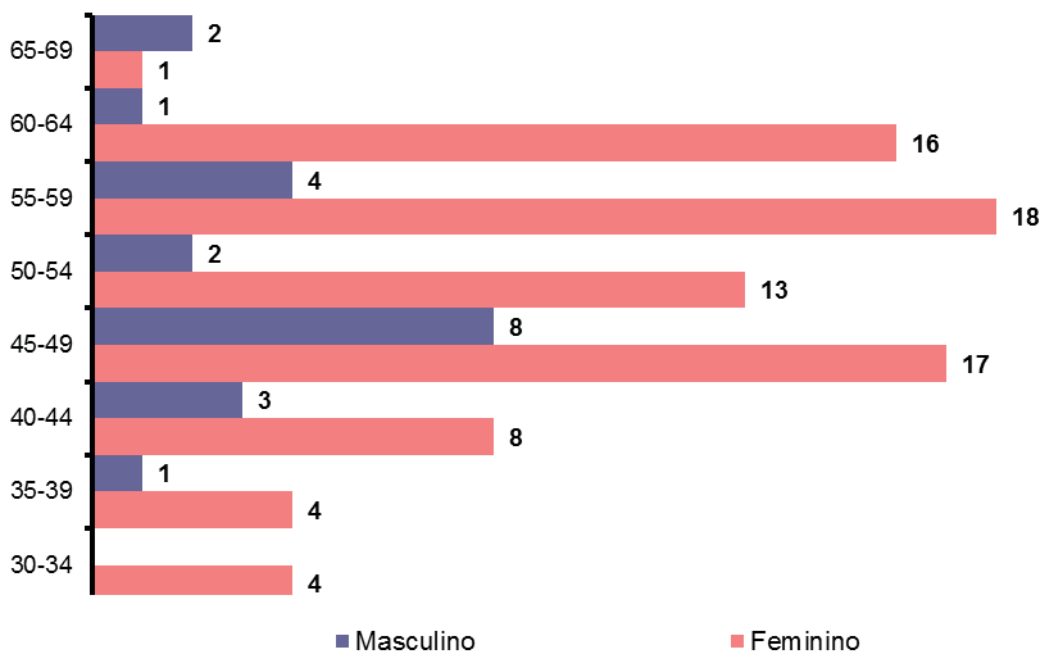


2. Efetivos por escalão etário e género

Tal como ilustra o gráfico 3, o escalão etário com maior expressão situa-se entre os 45-49 anos de idade, que integra 25 trabalhadores, sendo a carreira técnica superior a mais representativa deste escalão, com 13 trabalhadores. É, ainda, de realçar que o escalão entre 55-59 congrega 22 efetivos.

Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

A taxa de feminização (79,41%) 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, os intervalos compreendidos entre 25-29 e 35-39 anos concentram o maior número de trabalhadores, ambos com 20, seguido dos 5-9 anos (16) e 15-19 anos (15).

Quadro 2: 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 superior 1.º grau					1					1
Dirigente superior 2.º grau				1						1
Dirigente intermédio de 1.º grau				2		1				3
Dirigente intermédio de 2.º grau						1				1
Técnico superior	4	16	1	10	5	6	4	1	3	50
Assistente técnico				2	5	10	3	7	1	28
Assistente operacional						1	1	1	1	4
Informático						1	1	11	1	14
TOTAL	4	16	1	15	11	20	9	20	6	102

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

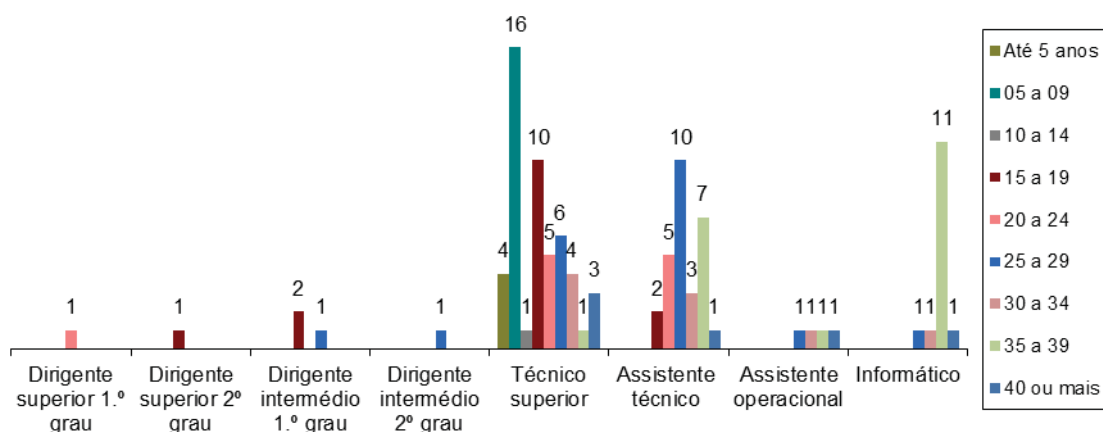
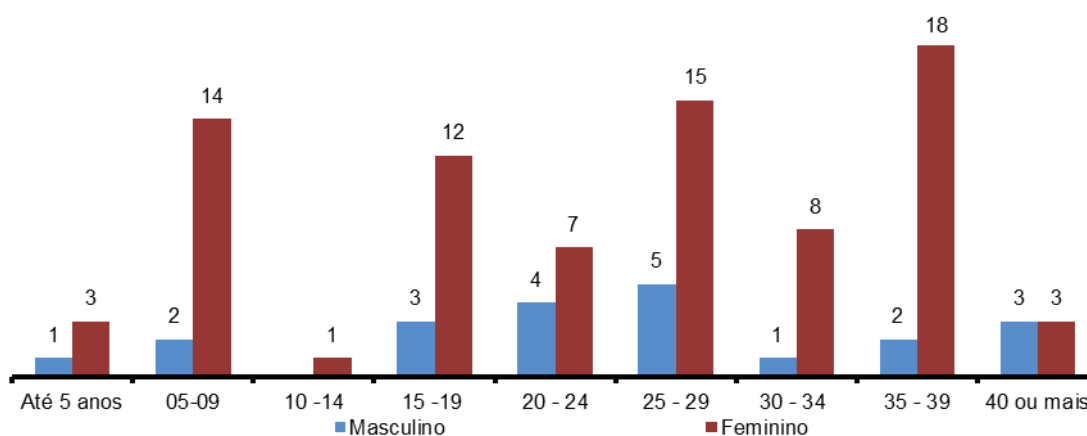
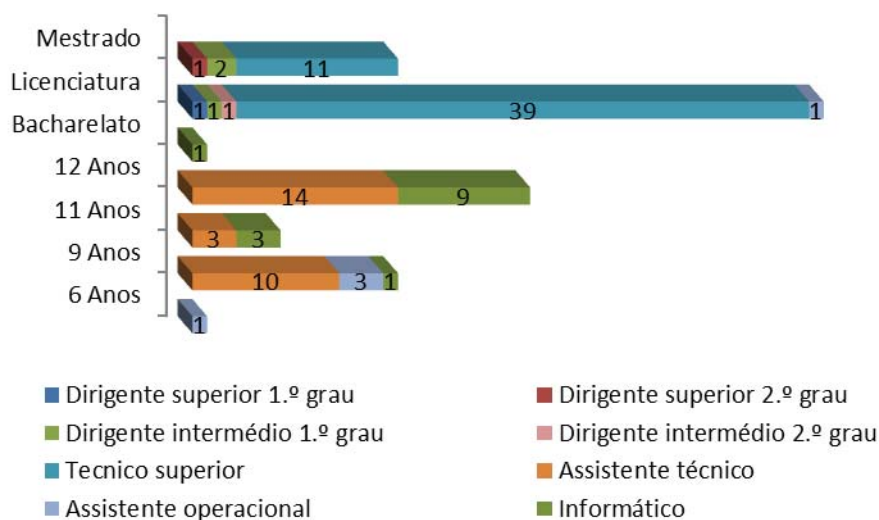


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

A licenciatura é a habilitação literária com maior expressão, seguida do 12º ano de escolaridade, equivalendo, respetivamente, a 42,16% e a 22,55% do total de trabalhadores, conforme representado no gráfico 7.

A taxa de habilitação superior que engloba os trabalhadores com bacharelato (1), licenciatura (43) e mestrado (14), corresponde a 56,86% dos efetivos.

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

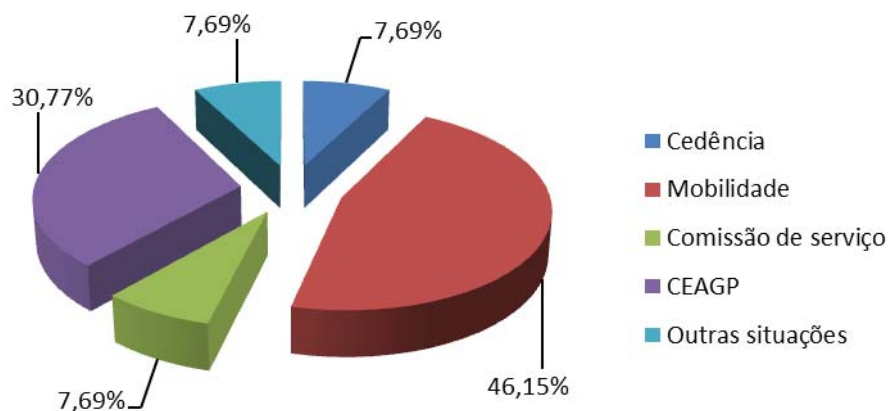
5. Portadores de deficiência

Sete dos efetivos do GEP são portadores de deficiência.

6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2017 registaram-se 13 admissões/regressos de trabalhadores, representados percentualmente no gráfico infra.

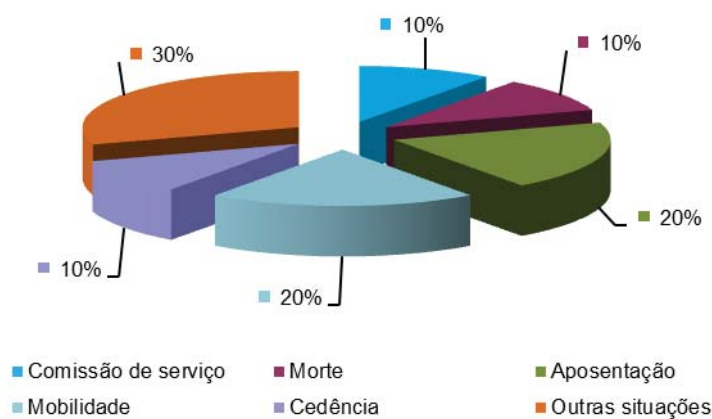
Gráfico 8 – Admissões / regressos de trabalhadores segundo o motivo



7. Saídas de trabalhadores

O gráfico infra reflete os motivos de saídas (10) dos trabalhadores:

Gráfico 9 - Saídas de trabalhadores segundo o motivo



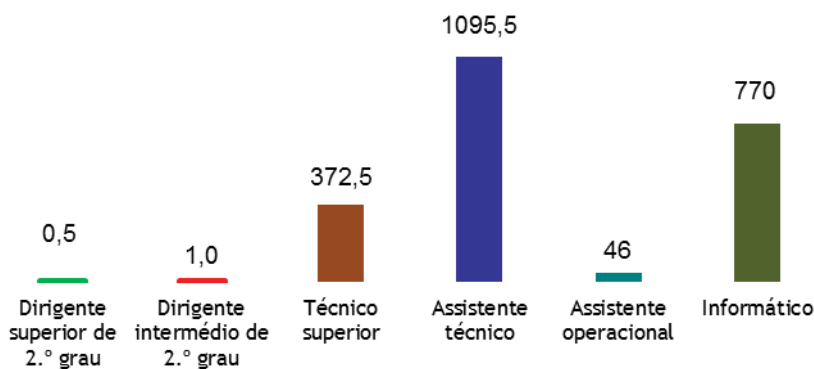
8. Mudança de situação de trabalhadores

Foram reportadas 5 mudanças de situação devido à consolidação de mobilidade, 4 na categoria de técnico superior e 1 na de assistente operacional.

9. Ausências ao trabalho

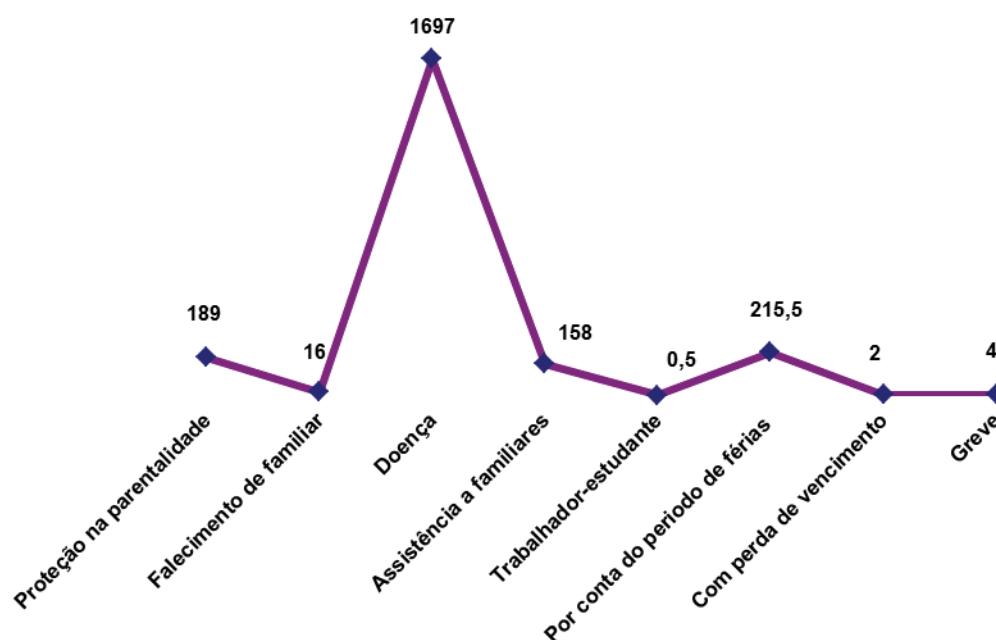
Em 2017 apuraram-se 2.285,5 dias de ausência ao trabalho, sendo a carreira de assistente técnico a que registou o maior número (1.095,5 dias), seguida da informática (770 dias), o que corresponde, respetivamente, a 47,93% e 33,69% do total de ausências.

Gráfico 10 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira



Quanto aos motivos das ausências ao trabalho encontram-se identificados no gráfico 11.

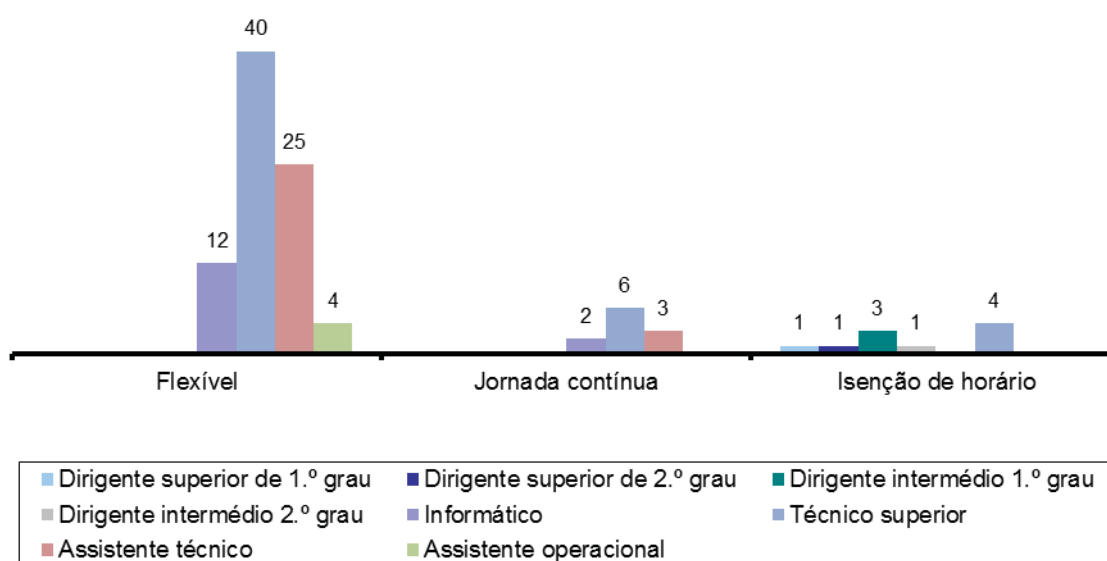
Gráfico 11 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo



10. Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho flexível é a predominante, abrangendo 81 dos 102 trabalhadores, ou seja 79,41% do total.

Gráfico 12- Modalidades de horário de trabalho por cargo/carreira



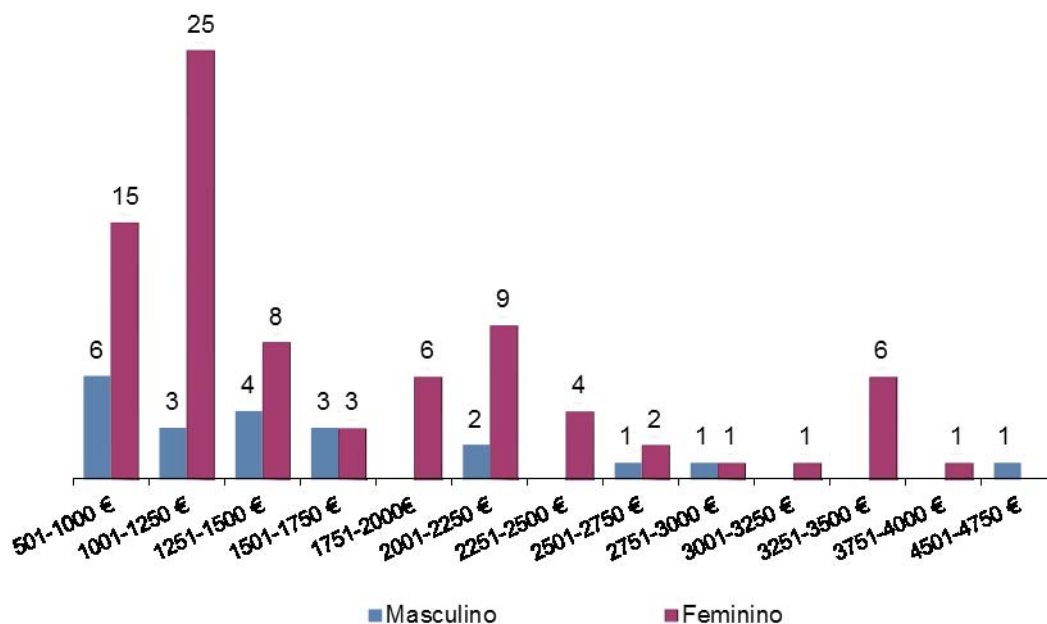
11. Período normal de trabalho (PNT)

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

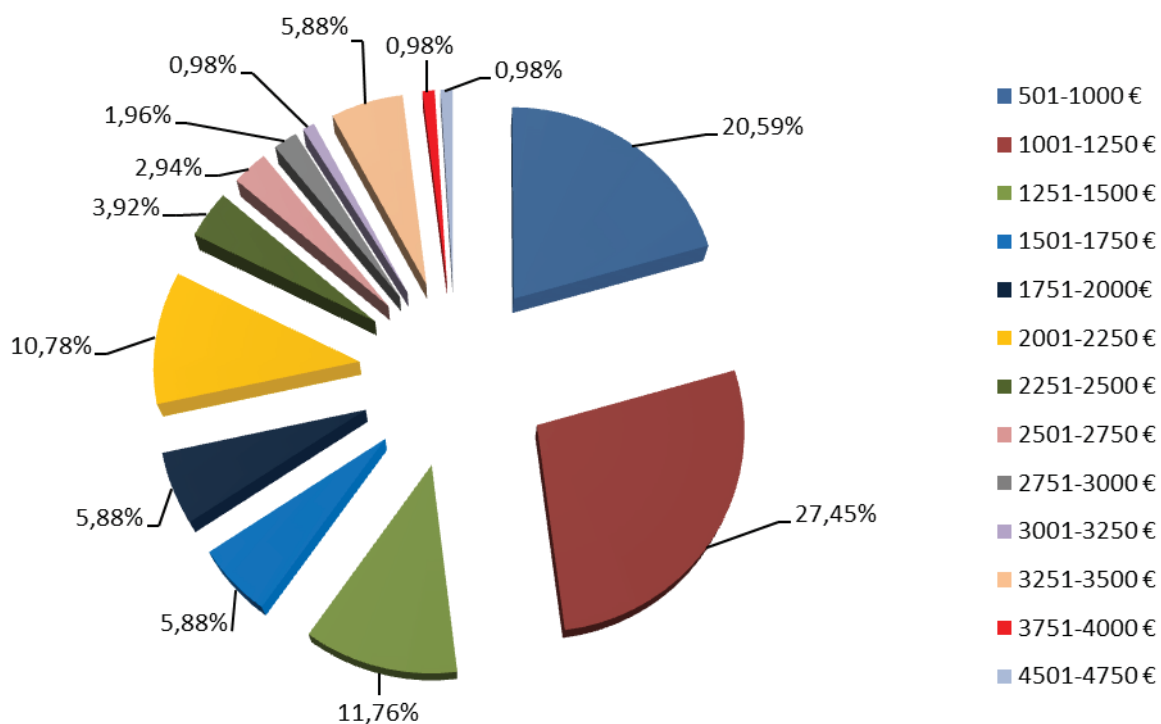
II – Encargos com Pessoal

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 13 – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios, segundo o género

Os dois primeiros escalões (501 a 1000€ e 1001 a 1250€) comportam 21 e 28 trabalhadores respetivamente, o que equivale, em conjunto, a 48,04% do total dos efetivos.

Gráfico 14 – 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 salarial¹ feminino é 5,50 e o masculino 7,73.

Quadro 3 – 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

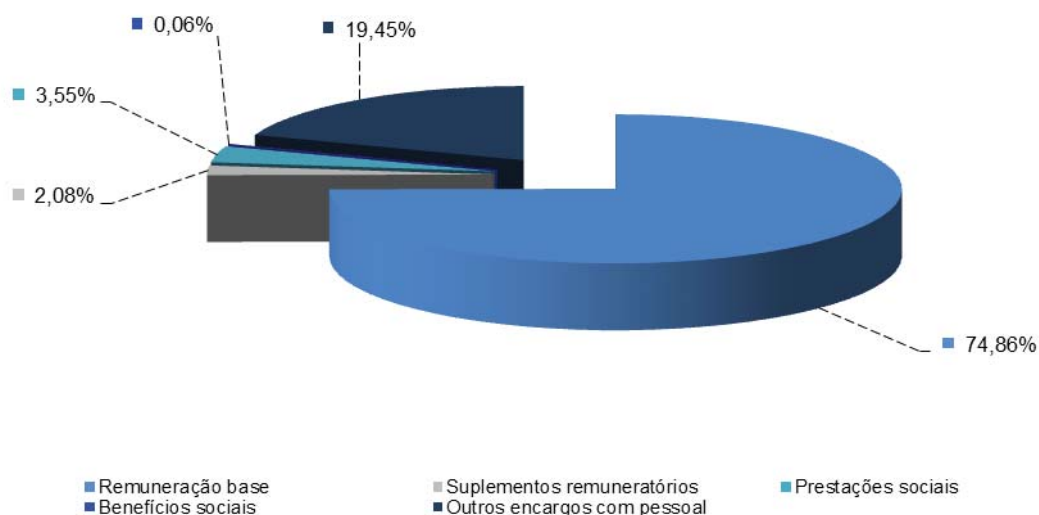
Quadro 4 – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.235.844,90 €
Suplementos remuneratórios	62.172,22 €
Prestações sociais	106.068,42 €
Benefícios sociais	1.682,00 €
Outros encargos com pessoal	580.778,88 €
Total	2.986.546,42 €

O valor mais representativo do total de encargos com pessoal é o referente à remuneração base (2.235.844,90€), que representa 74,86 % do total dos encargos.

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

¹ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

Gráfico 15 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

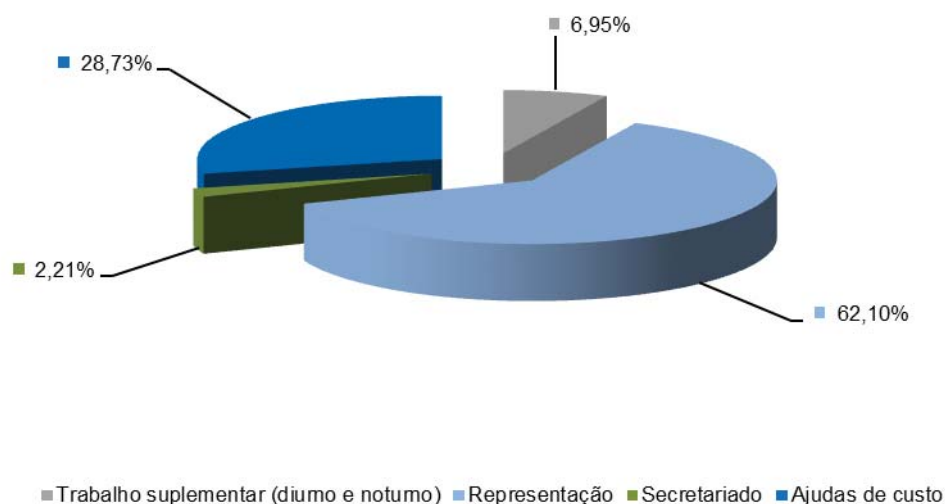
3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 62.172,22 €.

Quadro 5 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	4.320,84 €
Ajudas de custo	17.864,36 €
Representação	38.610,79 €
Secretariado	1.376,23 €
Total	62.172,22 €

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

Gráfico 16 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

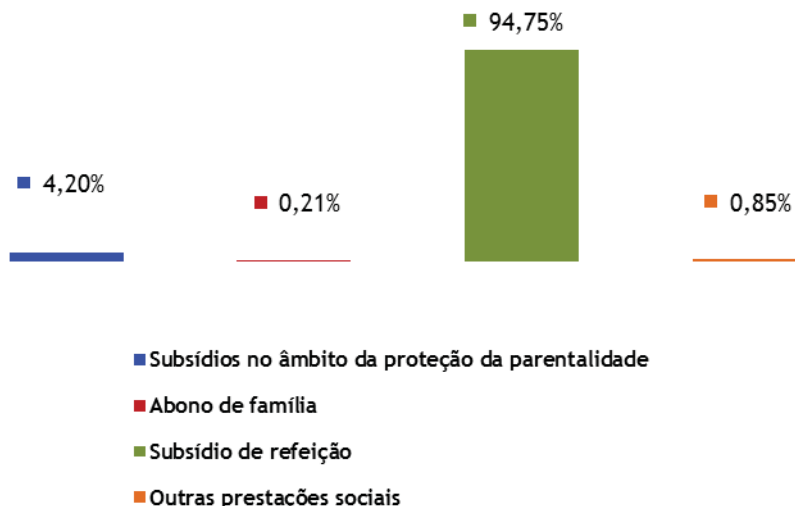
4. Encargos com prestações sociais

Quadro 6 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	4.451,65 €
Abono de família	220,38 €
Subsídio de refeição	100.496,81 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	899,58 €
Total	106.068,42 €

O total dos encargos com prestações sociais foi de 106.068,42 €, destacando-se o peso do subsídio de refeição.

Gráfico 17 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais



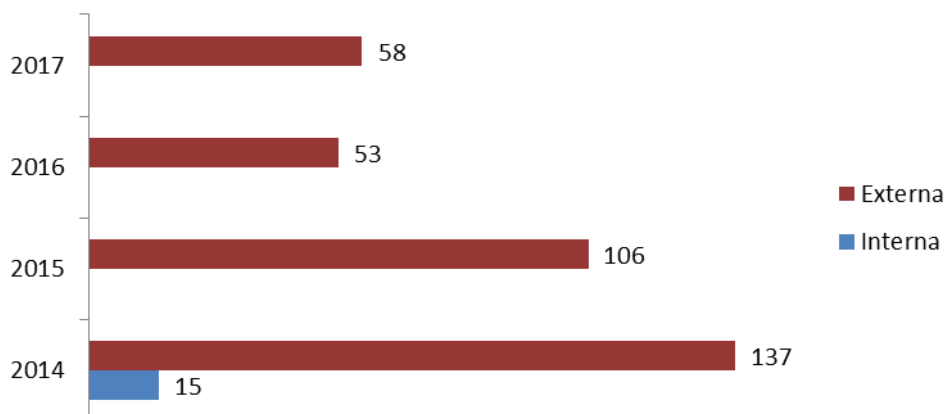
III – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

Todas as participações em ações de formação profissional (58) foram de natureza externa.

O gráfico seguinte ilustra isso mesmo, comparando, ainda, a variação do número de participações em ações de formação nos últimos 4 anos.

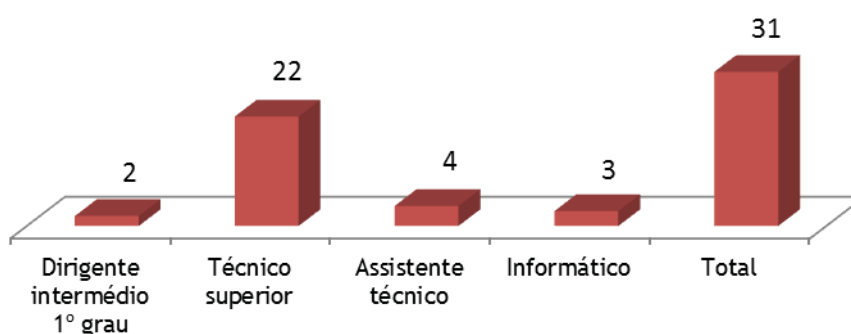
Gráfico 18 - Participações em ações de formação, internas e externas, nos últimos 4 anos



Em 2017 participaram em ações de formação 31 trabalhadores o que equivale a 30,39% dos efetivos.

Os trabalhadores da carreira técnica superior (22), representam 70,97% do total de participantes.

Gráfico 19 – Número de participantes em ações de formação por cargo / carreira

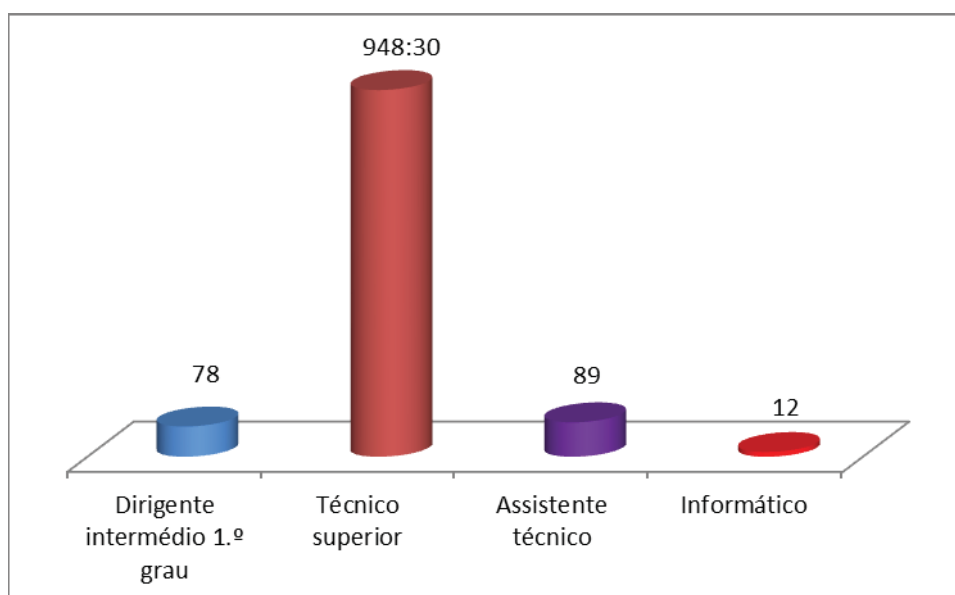


2. Horas despendidas em formação

O número de horas despendidas em formação externa foi de 1.127:30.

No gráfico 20 pode constatar-se que a carreira técnica superior foi a que registou maior número de horas de formação (948:30), equivalente a 84,12% do total.

Gráfico 20 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira



3. Despesas anuais com formação

As ações de formação externas realizadas geraram 507,35 € de encargos.

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

Durante o ano de 2017 não se realizaram ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

IV – Relações Profissionais

Do total dos 102 efetivos, 7 eram sindicalizados.

V – Disciplina

Não houve qualquer registo nesta matéria.

Perfil do(a) trabalhador(a) do GEP

- **Mulher**
- **51,36 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – **45-49** anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira técnica superior**
- **Possui 24,03 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)
(escalões de antiguidade moda – **25-29 e 35-39** anos)
- **Possui como relação jurídica de emprego público o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.599,26 €** (média)
(escalão remuneratório moda – **1001-1250€**)