

BALANÇO SOCIAL 2021

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.....	7
3. Efetivos por antiguidade e género.....	8
4. Efetivos por nível de escolaridade.....	9
5. Trabalhadores com deficiência.....	10
6. Admissões e regressos.....	10
7. Saídas de trabalhadores.....	11
8. Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	12
9. Mudança de situação de trabalhadores.....	12
10. Ausências ao trabalho.....	12
11. Modalidades de horário de trabalho.....	14
12. Período normal de trabalho (PNT).....	14
II – Encargos com Pessoal	14
1. Remunerações mensais ilíquidas.....	14
2. Encargos com pessoal.....	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	21
V – Disciplina	21
Perfil do (a) trabalhador (a) do GEP	22

INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS), que 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, enquanto instrumento de gestão, fornece dados importantes sobre a situação social do serviço, nomeadamente no que se refere aos seus recursos humanos.

Atendendo ao disposto nas alíneas a) do n.º 1, b) do n.º 2 do art.º 2.º e h) do art.º 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, esta SG elaborou o Balanço Social Analítico em colaboração com o GEP, no qual se inclui a generalidade da informação constante do formulário anexo ao Decreto-Lei nº 190/96, com as adaptações disponibilizadas *on line* pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Março de 2022, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da SG do MTSSS

Caracterização da entidade

O GEP é um serviço 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.º 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

O GEP, em 31 de dezembro de 2021, contava com um total de 107 efetivos, dos quais 7 dirigentes vinculados por comissão de serviço e os restantes 100 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

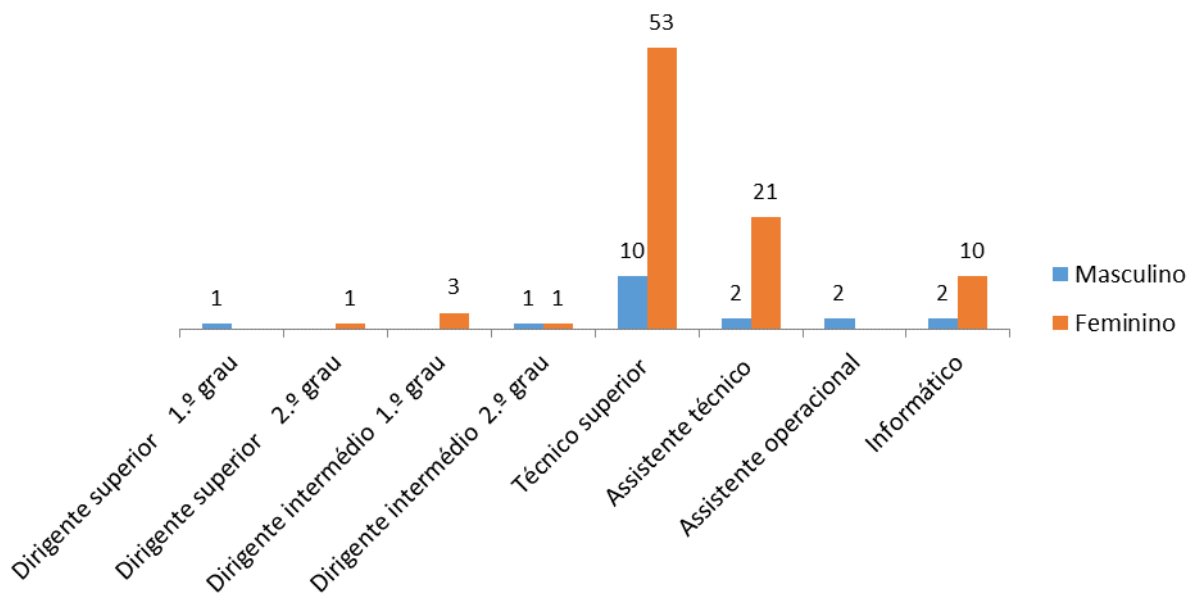
Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

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	1	2
Técnico superior	10	53			10	53	63
Assistente técnico	2	21			2	21	23
Assistente operacional	2				2		2
Informático	2	10			2	10	12
Total	16	84	2	5	18	89	107

O maior número de efetivos por carreira era o da carreira de técnico superior que integrava 63, seguida da carreira de assistente técnico com 23, correspondendo, respetivamente, a 58,88% e 21,50% do total dos efetivos.

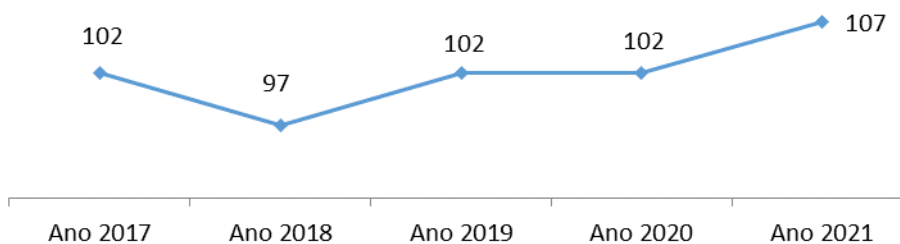
Do quadro supra constata-se ainda que, dos 107 efetivos do GEP, 89 eram do género feminino e 18 do masculino.

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



Releva-se que a taxa de feminização correspondia a 83,18%¹.

Gráfico 2: Variação do número de efetivos nos últimos cinco anos



Quanto à evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos, verifica-se que entre 2017 e 2021, houve um aumento de cinco. Esta tendência positiva verificou-se essencialmente de 2018 para 2019 e de 2020 para 2021.

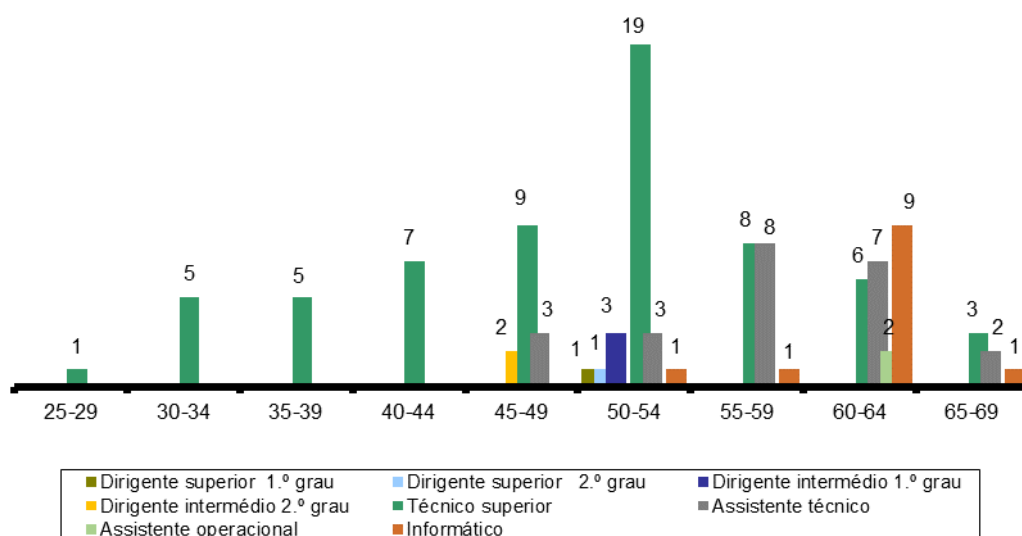
¹ Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100.

2. Efetivos por escalão etário e género

O maior número de efetivos, por escalão etário, situou-se entre os 50-54 anos de idade, com 28 trabalhadores. Destaca-se que, dos 107 efetivos, 89 tinham idades compreendidas entre os 45 e 69 anos de idade, o que representava 83,18% do total.

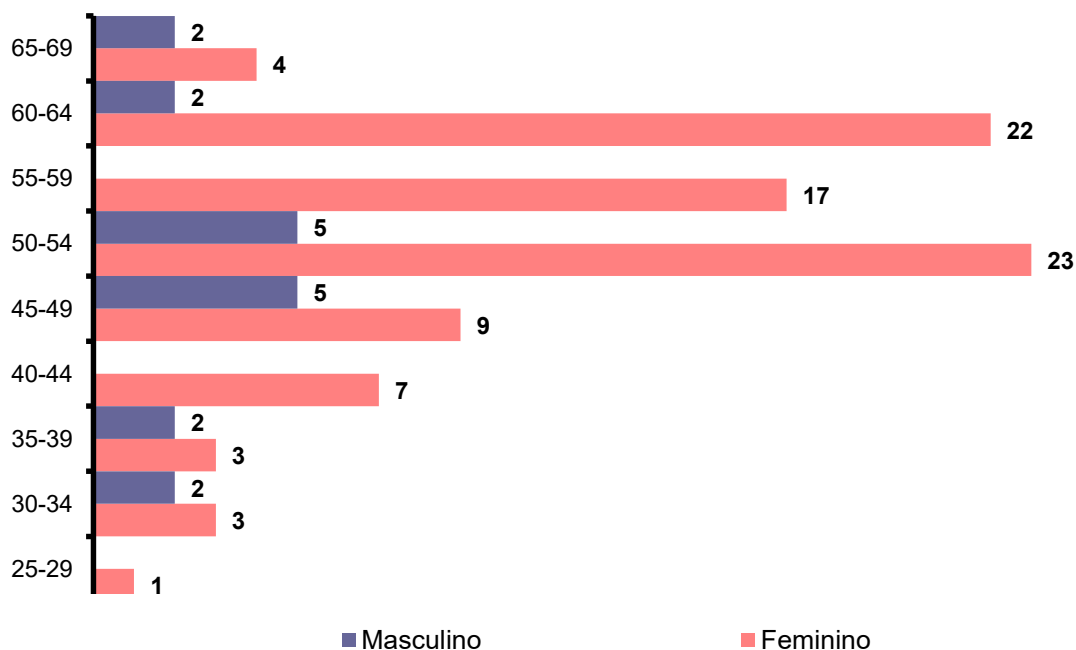
De realçar ainda que 43,92% tinham 55 ou mais anos de idade.

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



A elevada taxa de feminização (83,18%) está evidenciada na distribuição dos efetivos pelos diversos escalões etários, conforme demonstra o gráfico infra, sendo o género feminino predominante em todos os 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 os 25-29 anos e 40 ou mais anos concentravam o maior número de trabalhadores, com, respetivamente 20 e 18 em cada, correspondendo a 18,69% e a 16,82%.

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 1.º grau					1	1	1			3
Dirigente intermédio 2.º grau				1	1					2
Técnico superior	13	2	14	2	11	10	4	5	2	63
Assistente técnico					1	8	7	2	5	23
Assistente operacional								1	1	2
Informático					1			1	10	12
TOTAL	13	2	14	3	16	20	12	9	18	107

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

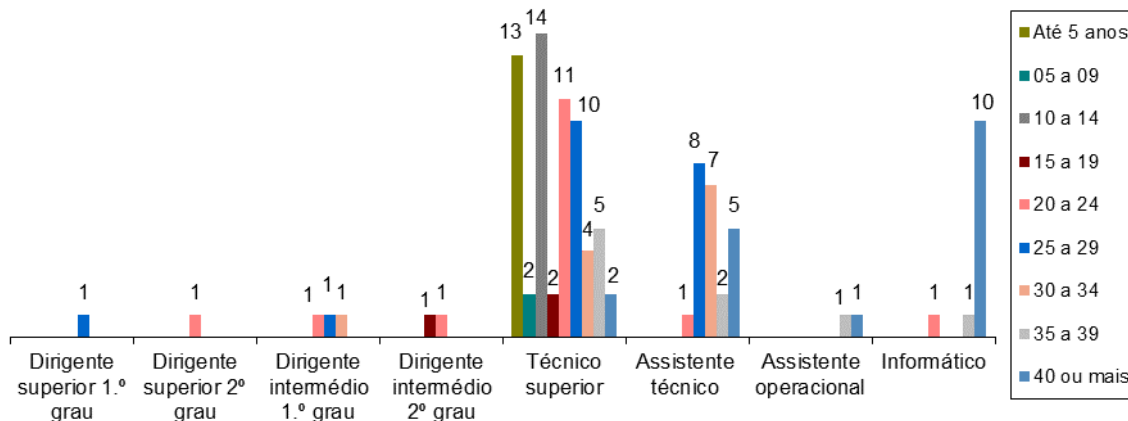
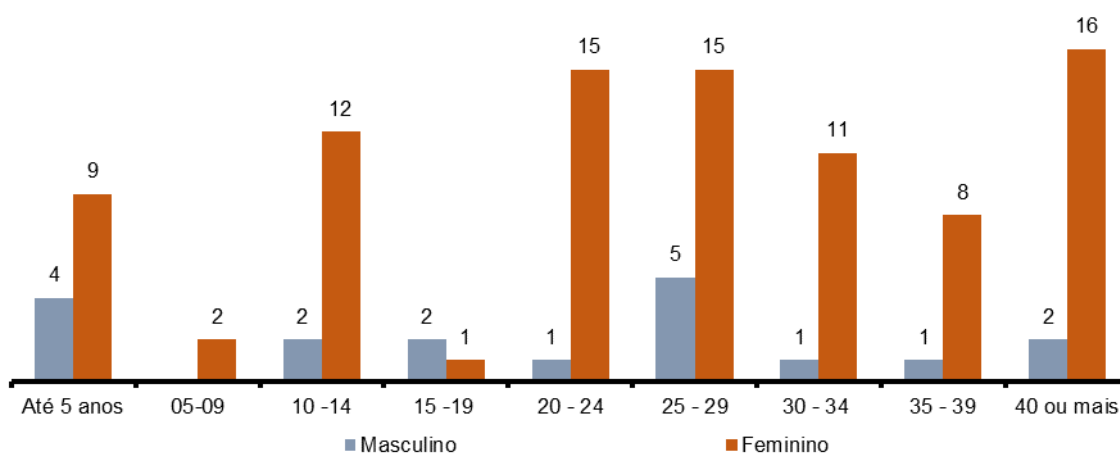


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

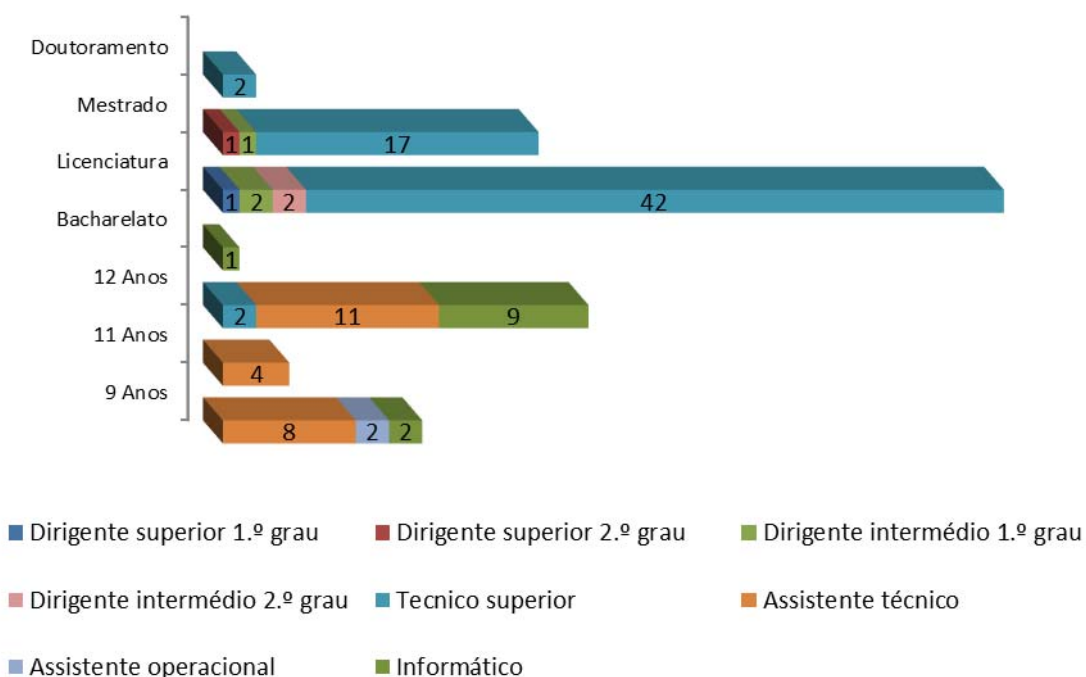


4. Efetivos por nível de escolaridade

No que se refere ao nível de escolaridade, a licenciatura era a habilitação literária detida com maior peso, seguida do 12º ano de escolaridade, tal como representado no gráfico seguinte, equivalendo, a 43,93% e a 20,56% respetivamente, do total de trabalhadores.

A taxa de habilitação superior, que agrega os trabalhadores detentores de bacharelato (1), licenciatura (47), mestrado (19) e doutoramento (2), correspondia a 64,49% dos efetivos.

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



5. Trabalhadores com deficiência

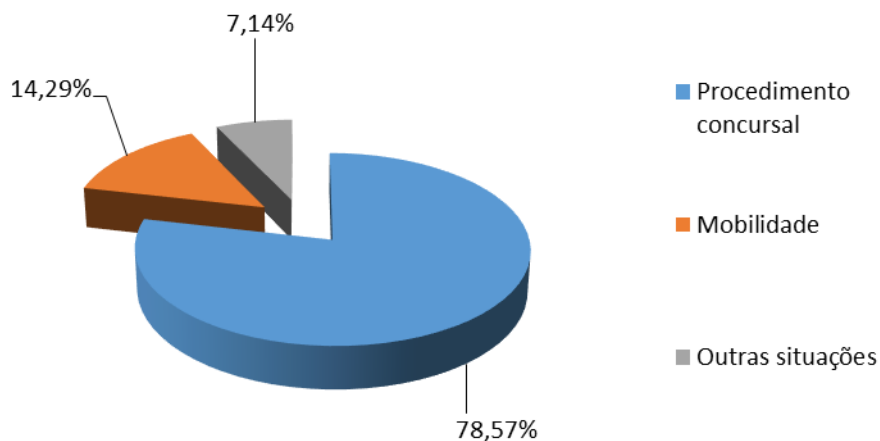
Do total dos trabalhadores do GEP, 5 tinham deficiência, o que equivaleu a 4,67%.

6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2021 registaram-se 14 admissões/regressos, todas na carreira de técnico superior:

- 11 por procedimento concursal;
- 2 por mobilidade;
- 1 por outras situações.

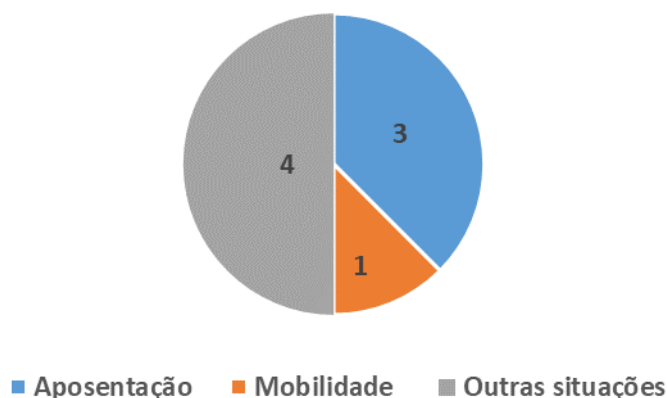
Gráfico 8 – Distribuição percentual dos trabalhadores admitidos e regressados segundo o motivo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação



7. Saídas de trabalhadores

No ano de 2021 verificou-se a saída de 8 trabalhadores, 1 técnico superior por mobilidade, 1 assistente técnico e 2 assistentes operacionais por reforma/aposentação e, por outras situações, 4 na carreira de técnico superior.

Gráfico 9 – Distribuição de saídas dos trabalhadores segundo o motivo



8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Atendendo ao mapa de pessoal aprovado para o ano de 2021, encontravam-se por ocupar 12 postos de trabalho, ilustrando o quadro infra a dificuldade de recrutamento por cargo/carreira.

Quadro 3: Postos de trabalho previstos e não ocupados, por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Cargo/ Carreira Dificuldade de recrutamento	Não abertura de procedimento cuncursal
Técnico superior	8
Assistente técnico	2
Informático	2
TOTAL	12

9. Mudança de situação de trabalhadores²

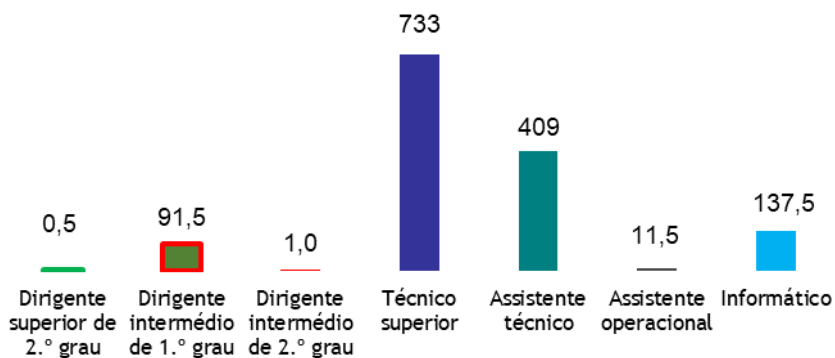
Todas as mudanças de situação de trabalhadores ocorridas em 2021, num total de 3, ocorreram na carreira de técnico superior em resultado de consolidação de mobilidade.

10. Ausências ao trabalho

Em 2021 registou-se um total de 1.384 dias de ausência ao trabalho. A carreira com o maior número de dias de ausência foi a de técnico superior (733 dias), seguida da carreira de assistente técnico (409 dias) e da carreira de informática (137,5 dias). Estas três carreiras representaram, respetivamente, 52,96%, 29,55% e 9,93% do total de ausências. No seu conjunto abrangeram 92,44% do total verificado.

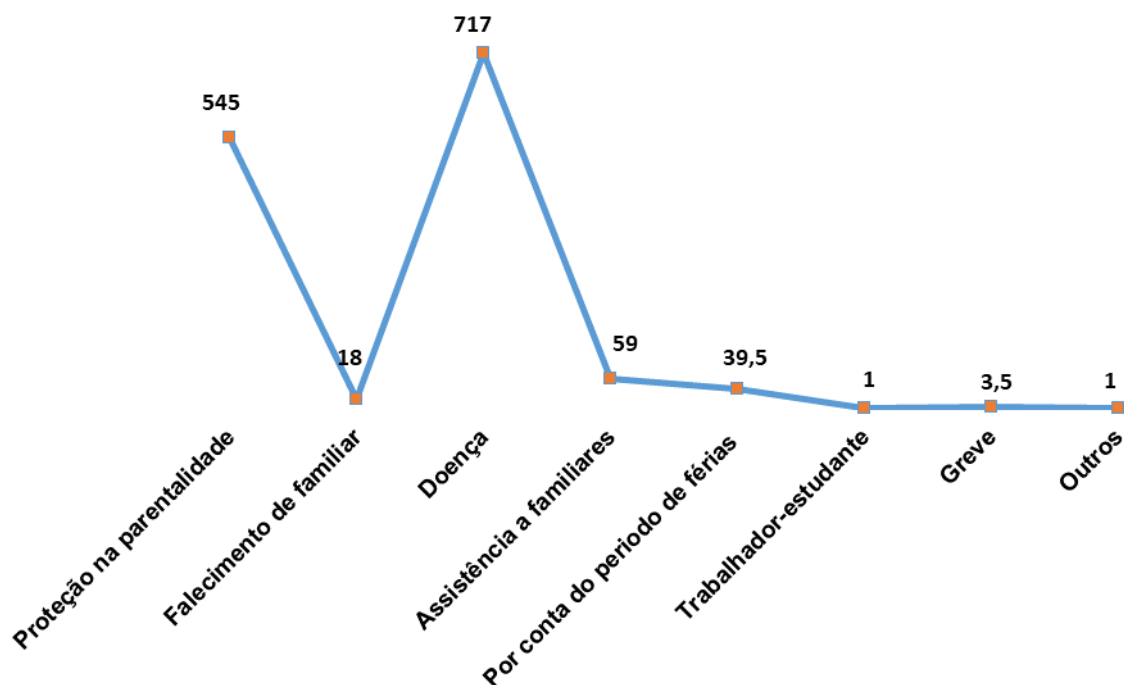
² Dado o ciclo avaliativo SIADAP 2019/2020, estar atualmente em fase de conclusão, não é possível determinar o n.º de trabalhadores em situação de "Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório".

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



Os motivos das ausências ao trabalho encontram-se vertidos no gráfico infra.

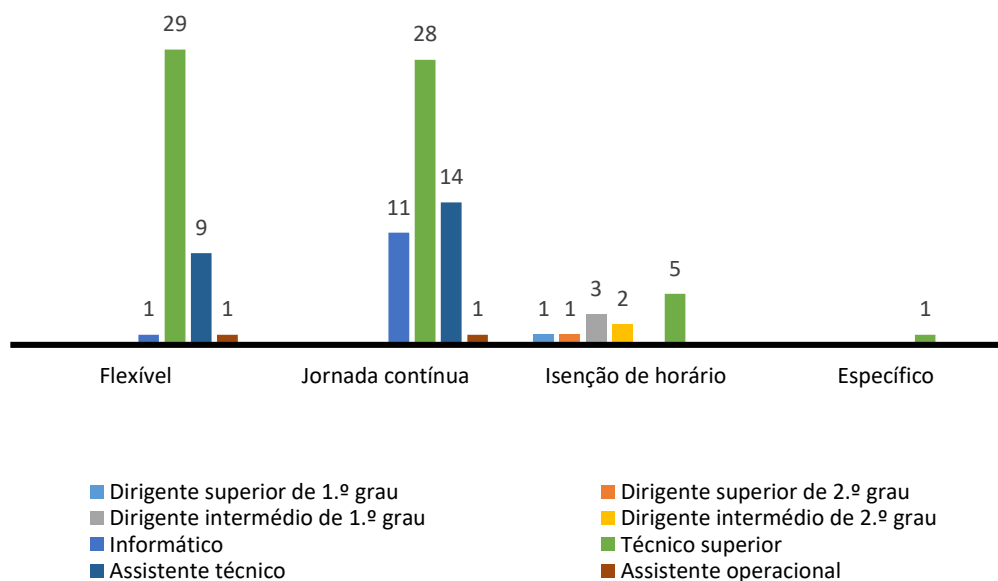
Gráfico 11 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo



11. Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho mais praticada foi a jornada contínua que abarcou 54 trabalhadores³, seguida do horário flexível com 40 trabalhadores, representando estas duas modalidades 50,47% e 37,38%, respetivamente e, no seu conjunto, 87,85%.

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



12. Período normal de trabalho (PNT)

Tal como no ano anterior, todos os trabalhadores do GEP praticavam o horário de tempo completo correspondente a 35 horas semanais.

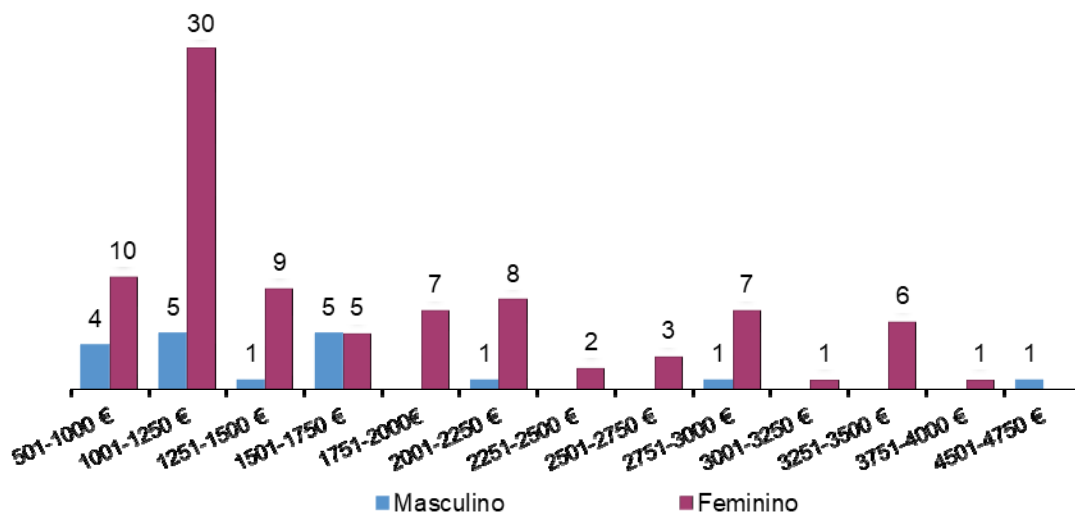
II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

As remunerações mensais ilíquidas situavam-se entre os escalões remuneratórios 501-1000 € e 4501-4750 €. O gráfico seguinte reflete a distribuição remuneratória dos efetivos do GEP pelos vários escalões.

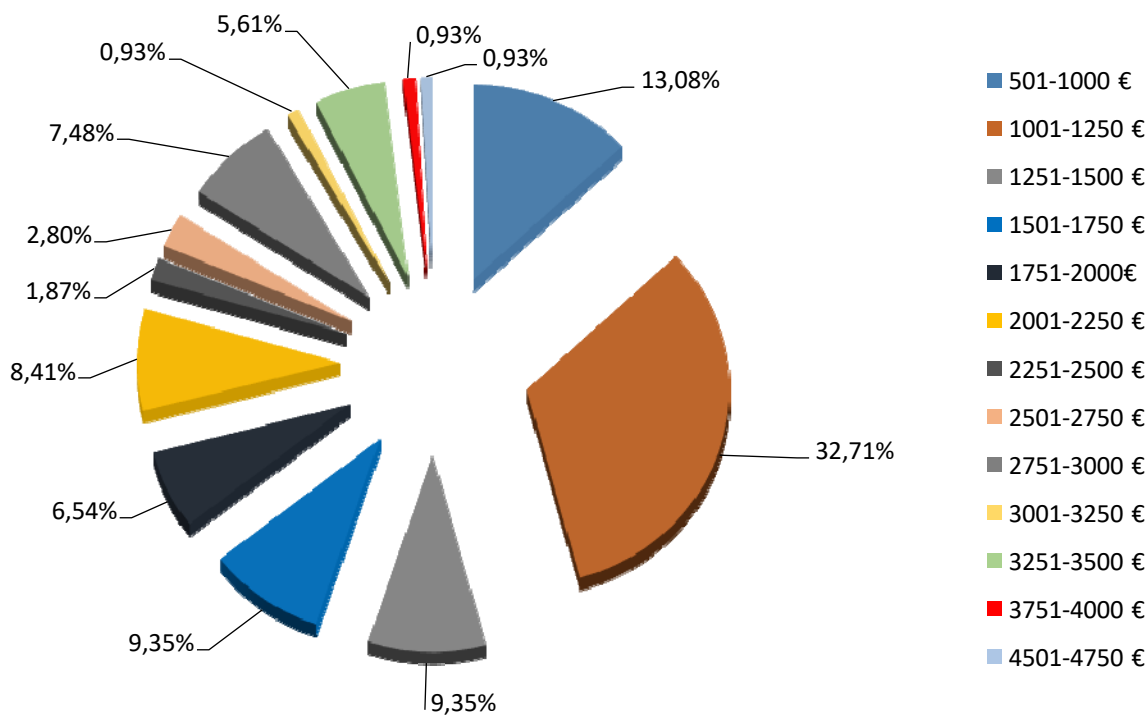
³ Este número de trabalhadores deve-se à medida de fixação de horários diferenciados de entrada e saída, que constituiu igualmente uma medida de mitigação dos riscos decorrentes da pandemia covid 19, sendo o trabalho presencial exercido preferencialmente em regime similar ao da jornada contínua.

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



Os dois primeiros escalões (entre 501€ e 1250€) comportavam 49 dos 107 trabalhadores, ou seja 45,79% do total dos efetivos.

Gráfico 14 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem



O quadro que se segue espelha as remunerações mínimas e máximas, por género. O leque salarial⁴ masculino era de 6,44 e o feminino de 5,36.

Quadro 4 – Remuneração mínima e máxima, por género:

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	703,13 €	703,13 €
Máxima (€)	4.525,62 €	3.769,03 €

2. Encargos com pessoal

Quadro 5 – Total dos encargos anuais com pessoal

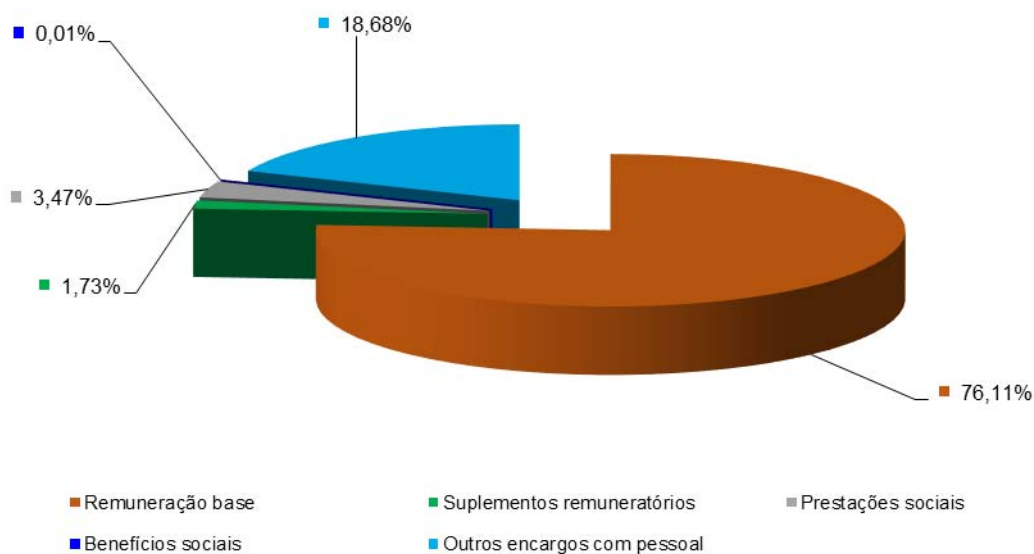
Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.511.301,33 €
Suplementos remuneratórios	57.242,52 €
Prestações sociais	114.499,77 €
Benefícios sociais	264,77 €
Outros encargos com pessoal	616.456,88 €
Total	3.299.765,27 €

Do total de encargos com pessoal, destaca-se, como habitual, o valor relativo à rubrica remuneração base (2.511.301,33 €), que equivaleu a 76,11 % do total dos encargos gerados.

A rubrica referente a outros encargos com pessoal, integra os encargos do empregador público com a CGA, Segurança Social, perfazendo o montante de 616.456,88 €.

⁴ *Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida*

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



3. Suplementos remuneratórios

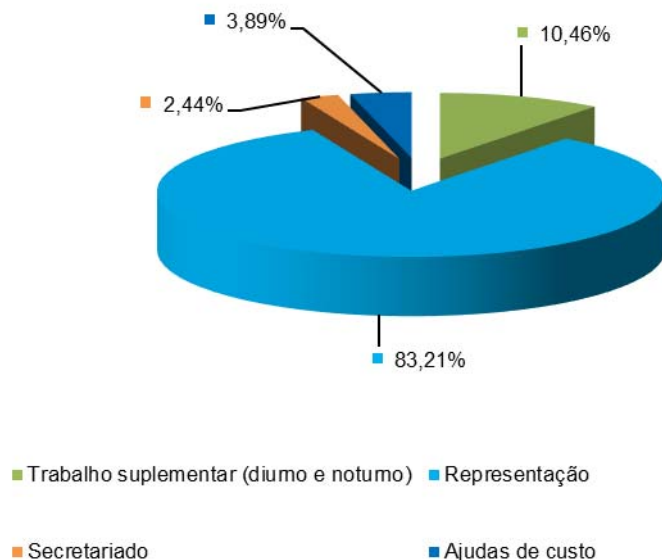
O total de encargos ocorridos na sequência de processamento de suplementos remuneratórios ascendeu a 57.242,52 €, distribuído nos termos do quadro seguinte.

Quadro 6 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	5.985,45 €
Ajudas de custo	2.228,50 €
Representação	47.629,01 €
Secretariado	1.399,56 €
Total	57.242,52 €

O suplemento remuneratório com maior peso (83,21%), foi na rubrica relativa a despesas de representação, tal como se encontra refletido no quadro supra e no gráfico infra.

Gráfico 16 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios



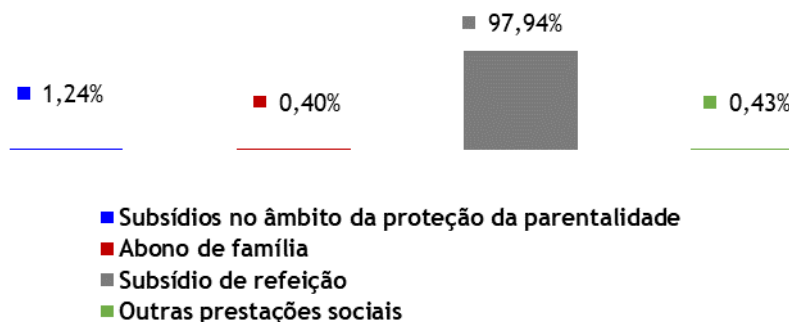
4. Encargos com prestações sociais

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1.416,84 €
Abono de família	453,60 €
Subsídio de refeição	112.137,93 €
Outras prestações sociais	491,40 €
Total	114.499,77 €

O total dos encargos com prestações sociais ascendeu a 114.499,77 €. A rubrica referente ao subsídio de refeição foi a que apresentou maior peso, representando 97,94% do total apurado.

Gráfico 17 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais



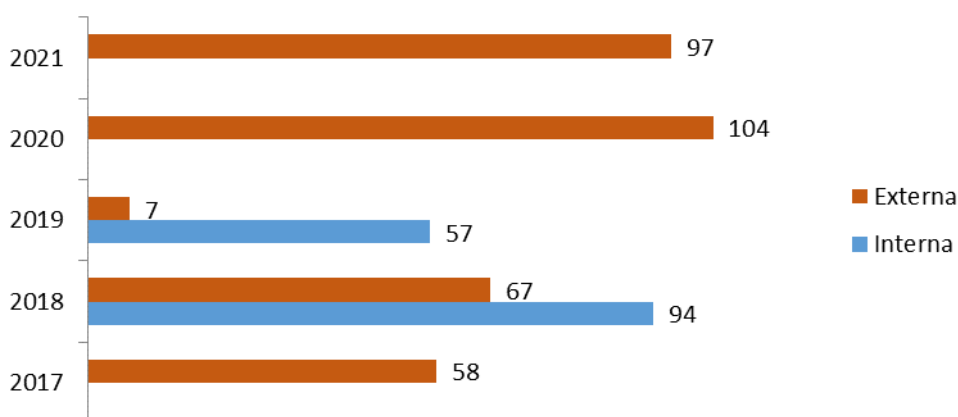
III – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

No ano de 2021 apuraram-se 97 participações em ações de formação profissional, todas de natureza externa, conforme verificado no ano transato.

O gráfico seguinte espelha a evolução do número de participações em ações de formação profissional nos últimos 5 anos.

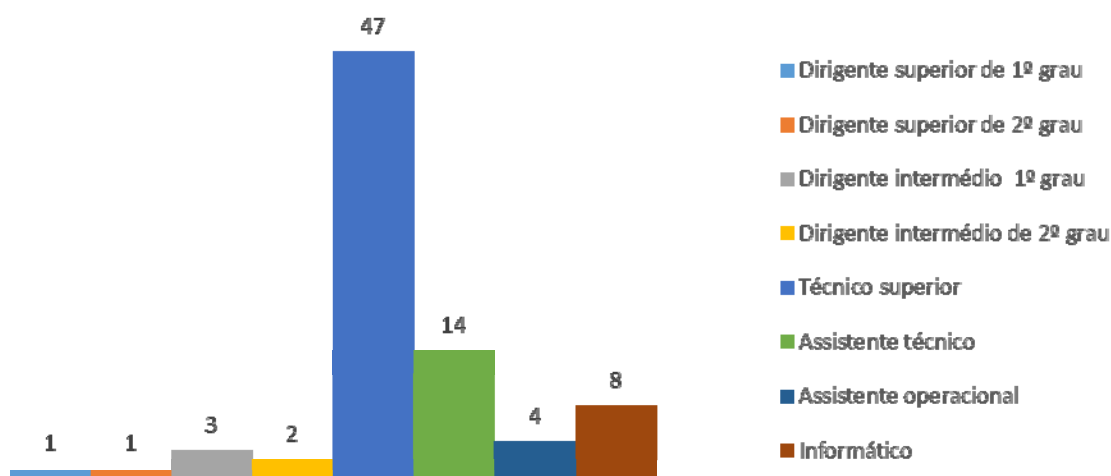
Gráfico 18 - Participações em ações de formação, internas e externas, nos últimos 5 anos



No ano em análise, dos 107 trabalhadores do GEP, 80 participaram em ações de formação, o que correspondeu a 74,77% dos efetivos.

A carreira de técnico superior abrangeu o maior número de participantes (47), ou seja 58,75% do total de participantes.

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

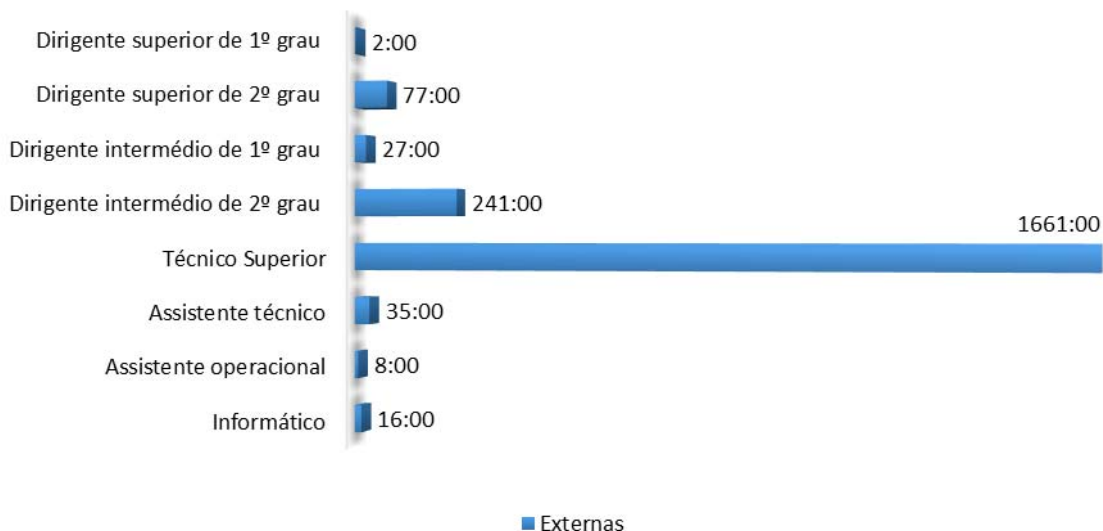


2. Horas despendidas em formação

Em 2021, foram despendidas 2.067:00 horas em formação pelos efetivos do GEP. Em comparação com o ano anterior, em que foram apuradas 1.750:30 horas de formação, sublinhe-se o acréscimo de 316:30 horas.

A carreira técnica superior foi a que teve uma maior incidência com 1.661:00 horas de formação. Esta carreira absorveu 80,36% da totalidade de horas promovidas.

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



3. Despesas anuais com formação

O encargo com as ações de formação realizadas, todas de âmbito externo, foi de 13.605,00 €.

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

No ano em análise, 58 trabalhadores participaram em 5 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

IV – Relações Profissionais

Dos 107 efetivos, 10 efetuaram desconto de quota para organizações sindicais, ou seja, 9,35% do total dos trabalhadores do GEP.

V – Disciplina

No ano de 2021 não houve qualquer registo em matéria de natureza disciplinar.

Perfil do(a) trabalhador(a) do GEP

- **Mulher**
- **52,45 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – **50-54 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 24,58 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)
(escalão de antiguidade moda – **25-29 anos**)
- **Possui como relação jurídica de emprego público o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.678,74 €** (média)
(escalão remuneratório moda – **1001-1250€**)