

RELATÓRIO

BALANÇO SOCIAL

2009

ÍNDICE

	Página
1. Introdução.....	3
2. Organograma.....	4
3. Missão.....	5
4. Atribuições.....	5
5. Efectivos Segundo a Relação Jurídica de Emprego.....	6
6. Efectivos Segundo o Grupo de Pessoal.....	7
7. Efectivos segundo o Sexo.....	8
8. Efectivos por Escalão Etário.....	8
9. Efectivos por Antiguidade.....	9
10. Trabalhadores Estrangeiros.....	10
11. Trabalhadores Portadores de Deficiência.....	10
12. Estruturas Habilitacionais.....	10
13. Admissões.....	11
14. Saídas.....	11
15. Mudanças de Situação.....	12
16. Horário.....	13
17. Trabalho Extraordinário.....	13
18. Ausências.....	14
19. Encargos com o Pessoal.....	15
20. Saúde, Higiene e Segurança.....	15
21. Formação.....	15
22. Encargos com Prestações Sociais.....	16
23. Relações Profissionais e de Disciplina.....	16

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.

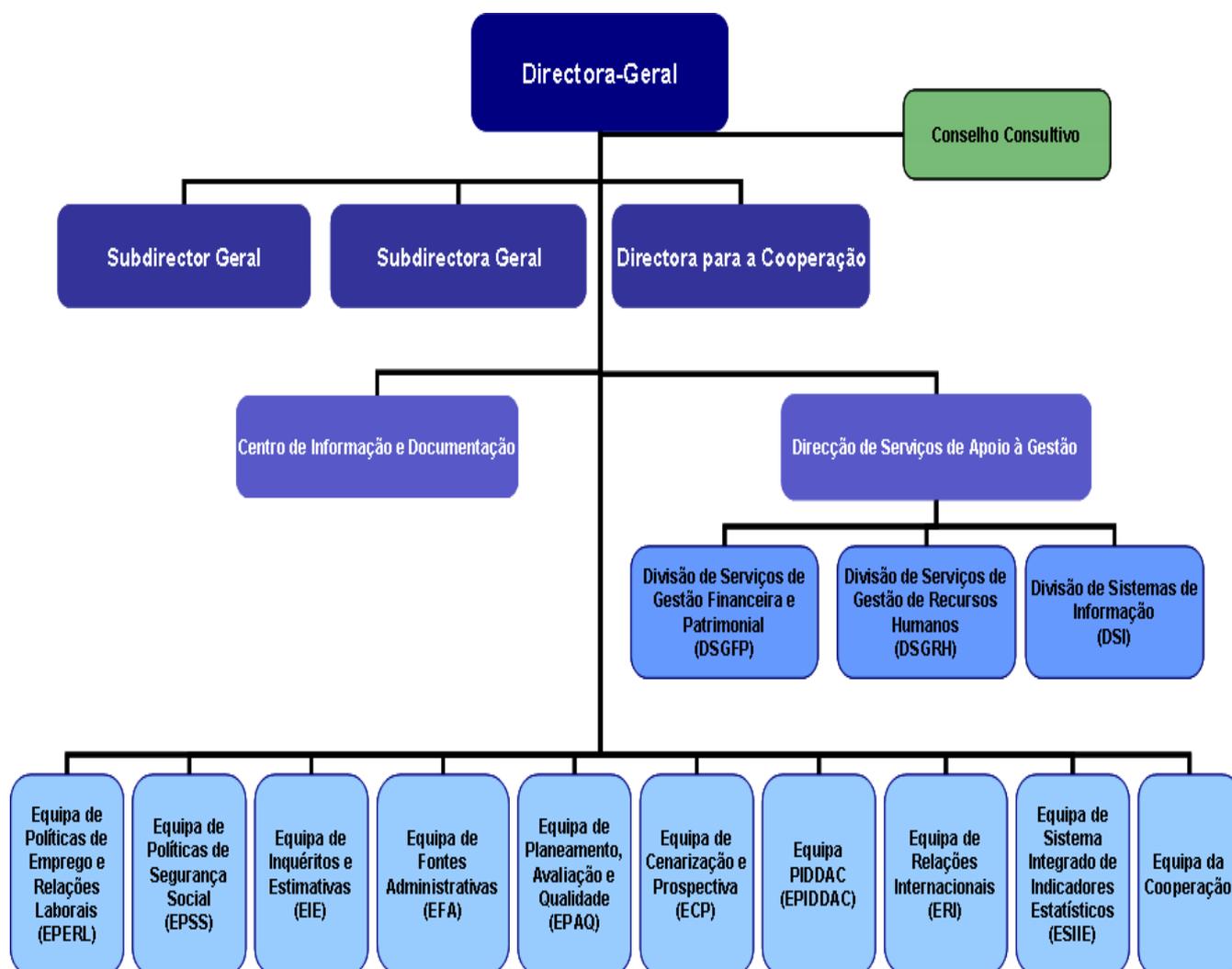
O seu conteúdo reveste-se de particular importância para uma visão global e precisa da situação actual, ambicionando-se que seja uma fonte de informação que possa revelar a situação socioprofissional dos organismos e serviços e que simultaneamente possa contribuir para um maior empenho dos funcionários 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 2009, 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 2009, conforme disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro.

2. ORGANOGRAMA



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 do Trabalho e da Solidariedade 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 objectivos do MTSS;
- 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 MTSS;
- d) Acompanhar e avaliar a execução das políticas e programas do MTSS;
- e) Elaborar e acompanhar o Programa de Investimento e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central (PIDDAC) do MTSS;
- f) Garantir a produção de informação adequada, designadamente estatística, no quadro do sistema estatístico nacional, nas áreas de intervenção do MTSS;
- g) Coordenar a informação científica e técnica do MTSS;
- 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 2009, com um total de 189 efectivos (vide quadro 1 do Balanço Social).

Destes, 164 estavam em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 18 em comissão de serviço e 7 encontravam-se em regime de mobilidade interna (vide quadro 1, gráfico 2).

No ano de 2009, a relação jurídica de emprego predominante no GEP era regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma taxa de 86,77%.

Comparando com o ano de 2008 em que se registaram 194 efectivos, houve um decréscimo de 5 efectivos, o que representa uma taxa de diminuição de 2,58%.

Gráfico 1

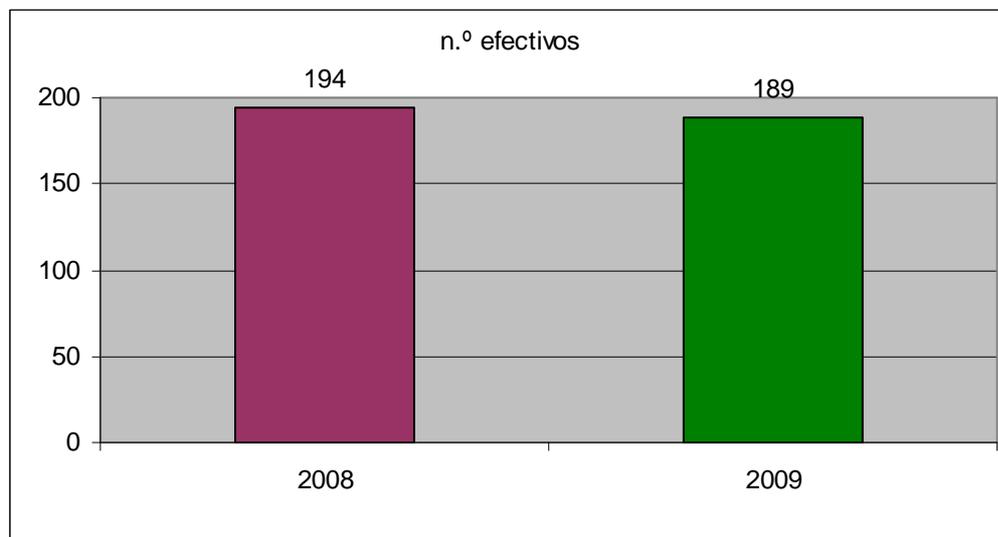
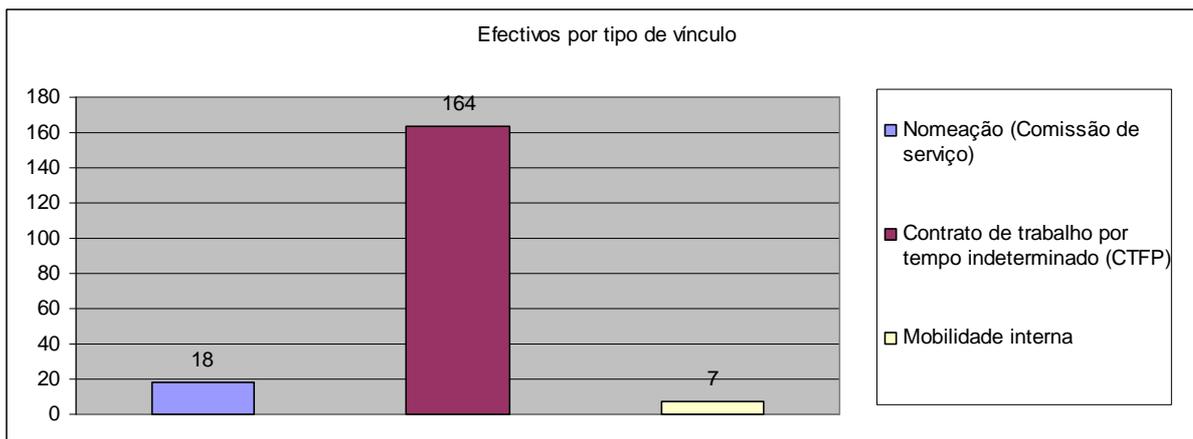


Gráfico 2



6. EFFECTIVOS SEGUNDO O GRUPO DE PESSOAL

O grupo de pessoal com o maior número de efectivos é o Técnico Superior que regista 64 representando uma taxa de 34% do total dos efectivos (vide quadro 1).

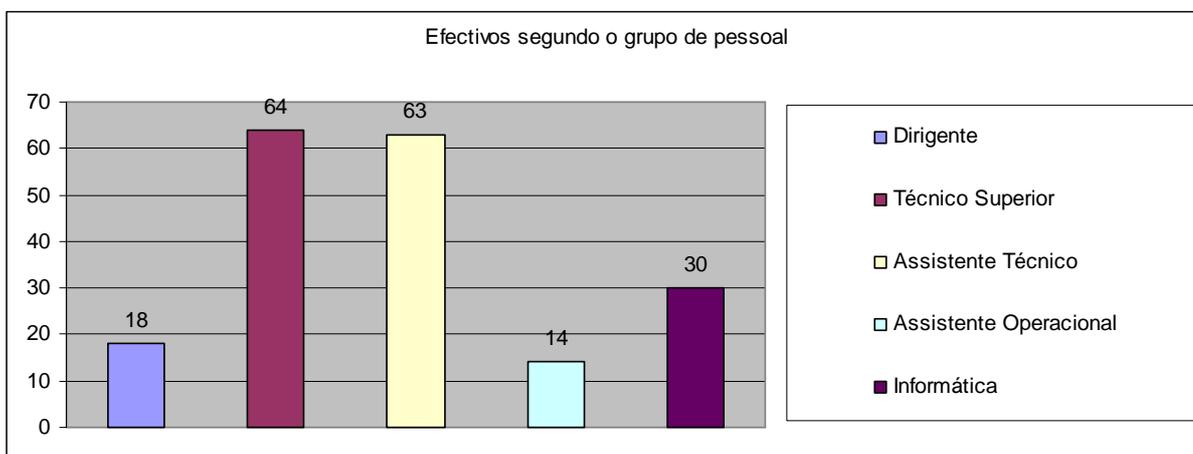
Segue-se o grupo de pessoal Assistente Técnico com 63 efectivos a que corresponde uma taxa de 33%.

O terceiro grupo de pessoal mais representado é o Informático com 30 efectivos a que corresponde uma taxa de 16%.

O quarto grupo de pessoal mais representado é de Dirigentes com 18 efectivos, a que corresponde uma taxa de 10%.

O grupo de pessoal Técnico Operacional é o menos representado, contando somente com 14 efectivos, a que corresponde uma taxa de 7%.

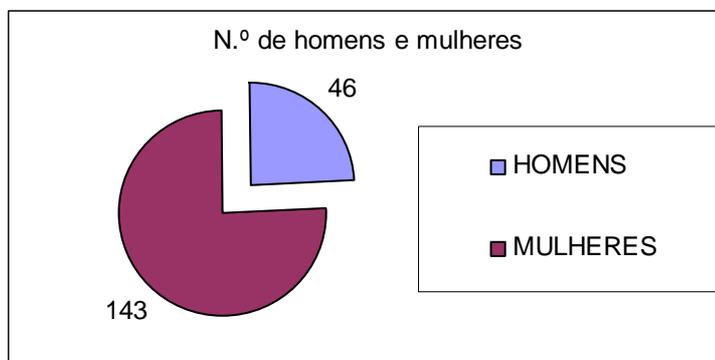
Gráfico 3



7. EFECTIVOS SEGUNDO O SEXO

O número total de mulheres existente nos efectivos do GEP é de 143 elementos e o número total de homens é de 46. A taxa de feminização é de 76%.

Gráfico 4



8. EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

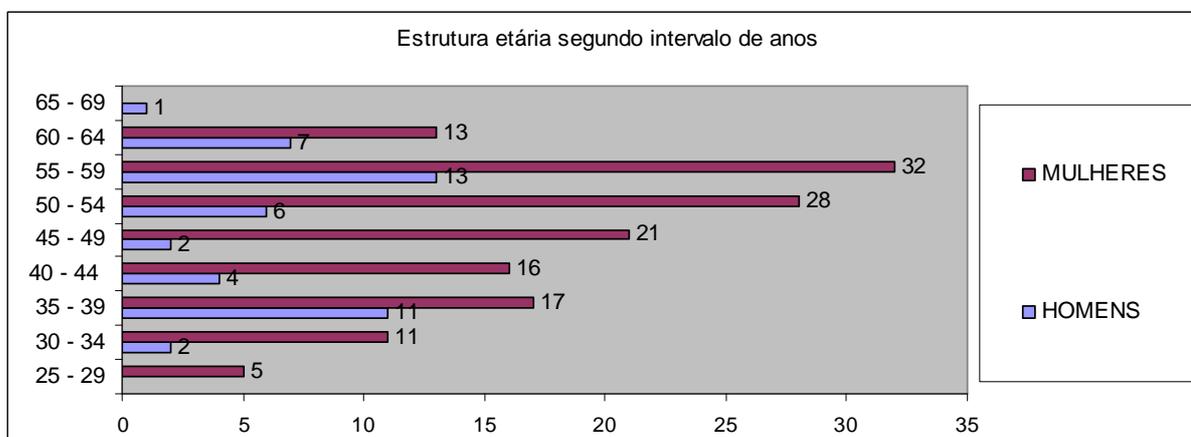
Continua a verificar-se, tal como no ano anterior, que a faixa etária onde se registam maior número de elementos é a compreendida entre os 55 e os 59 anos. Dela fazem parte 45 trabalhadores, o que corresponde a 24% dos efectivos do GEP.

Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo, verifica-se que, quer o maior número de mulheres, quer o de homens, se situa na faixa etária entre os 55 e os 59 anos.

No que se refere aos efectivos jovens, os mais novos, são apenas 5 elementos e situam-se no escalão etário entre os 25 e 29 anos (vide quadro 2, ver gráfico 5).

A idade média no GEP é de 49 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 41 anos. Estas idades correspondem a 26 anos e 67 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 35%. Esta taxa atingiu no ano de 2008, os 46%.

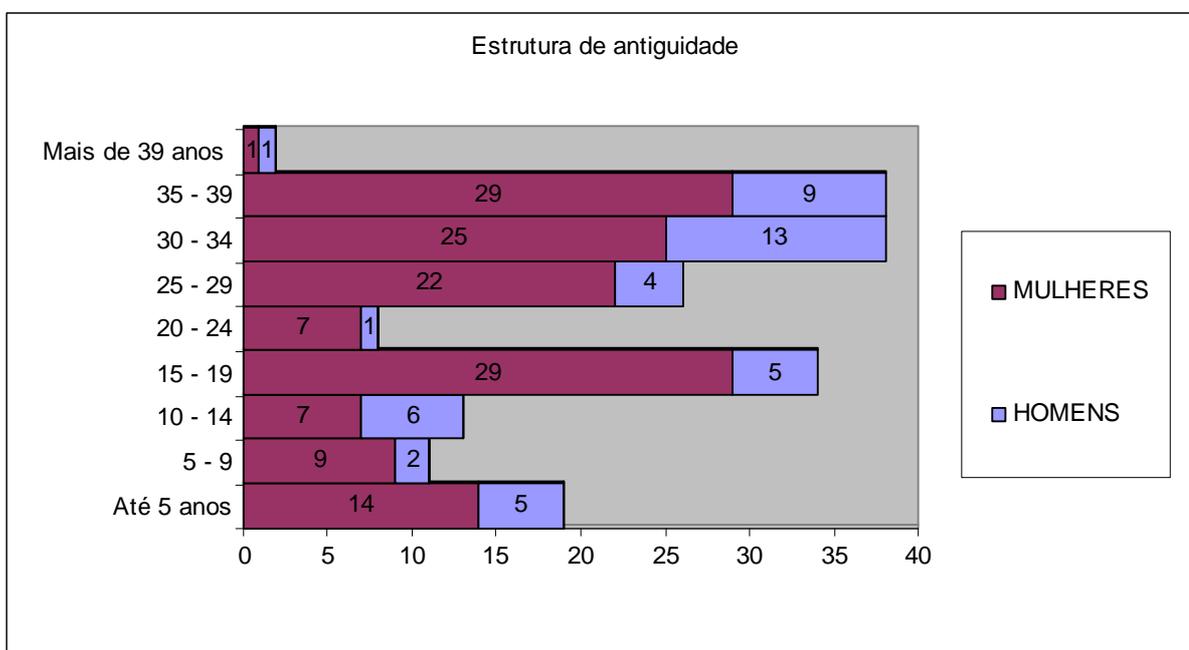
9. EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE

Neste Gabinete, as antiguidades cujo valor corresponde a mais de 35 anos, representam 21% dos efectivos (vide quadro 3).

É nos intervalos entre os 30 e os 34 e entre os 35 e os 39 anos de antiguidade, que existe o maior número de efectivos – 76 – que corresponde a uma taxa de 40%.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efectivos, é de 23,09 anos.

Gráfico 6



10. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Em 31 de Dezembro de 2009 não se encontrava em efectividade de funções no Gabinete de Estratégia e Planeamento nenhum trabalhador estrangeiro não naturalizado (vide quadro 5).

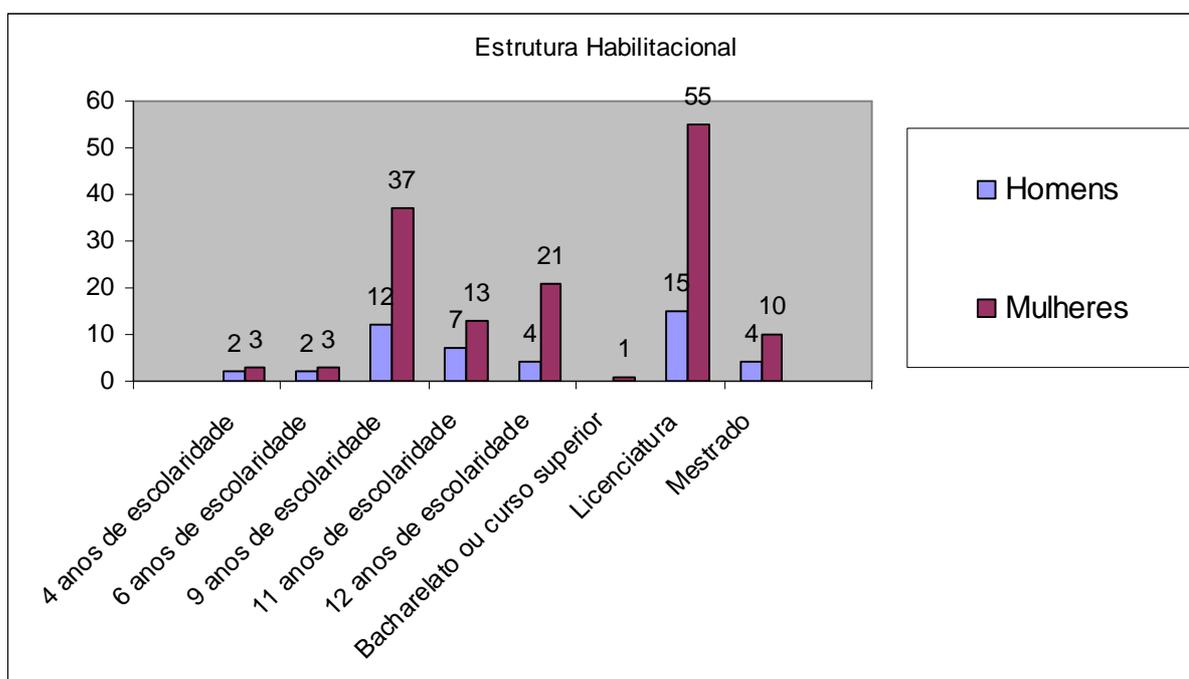
11. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

São 13 o número de trabalhadores deficientes – 2 homens e 11 mulheres - com grau de deficiência variável e que beneficiam de redução fiscal por este motivo. Estes trabalhadores representam 6,9% dos efectivos (vide quadro 6).

12. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O grupo habilitacional mais representativo continua a ser o dos efectivos com curso superior (Bacharelato, Licenciatura e Mestrado), representando cerca de 45% do total de trabalhadores, logo seguido do grupo habilitacional dos efectivos com 9 anos de escolaridade que representam 26%, seguindo-se os grupos habilitacionais de 11 e 12 anos de escolaridade que representam 24% dos efectivos totais (vide quadro 4).

Gráfico 7



13. ADMISSÕES

No ano de 2009, entraram no GEP 13 efectivos (vide quadro 7).

Foi nomeado 1 novo dirigente. Essa nomeação verificou-se para cargos de direcção intermédia de 1.º grau.

No grupo de pessoal técnico superior ocorreram 12 admissões/regressos/mobilidade interna.

14. SAÍDAS

Durante o ano de 2009, saíram do GEP 18 efectivos, sendo a totalidade pertencentes ao mapa de pessoal do GEP (vide quadro 8 e 9).

O grupo de pessoal onde se registaram maior número de saídas foi o de assistente técnico, com 6 saídas, seguido do grupo técnico superior, com 5 saídas.

O número total de saídas em 2009, corresponde a uma taxa de 9,5%.

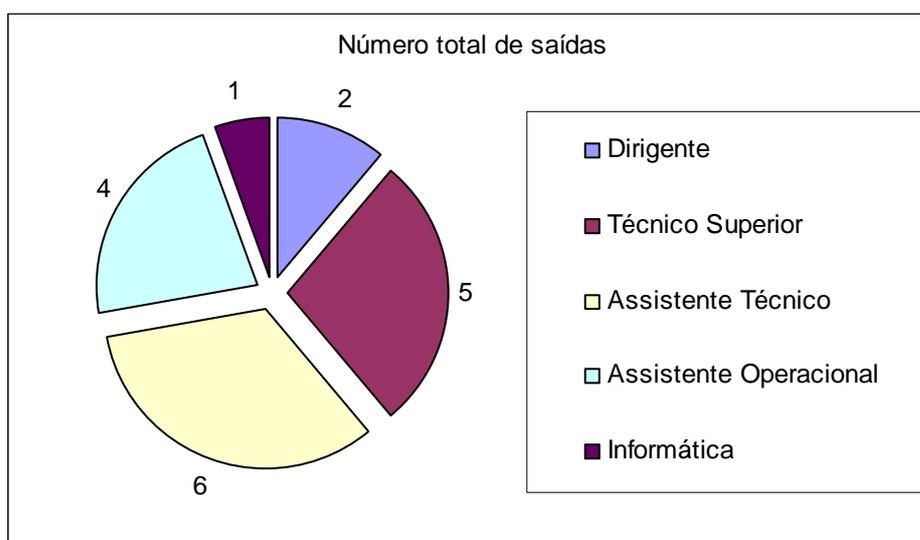
Do número total de saídas acima indicado, saíram definitivamente do organismo 11 efectivos.

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

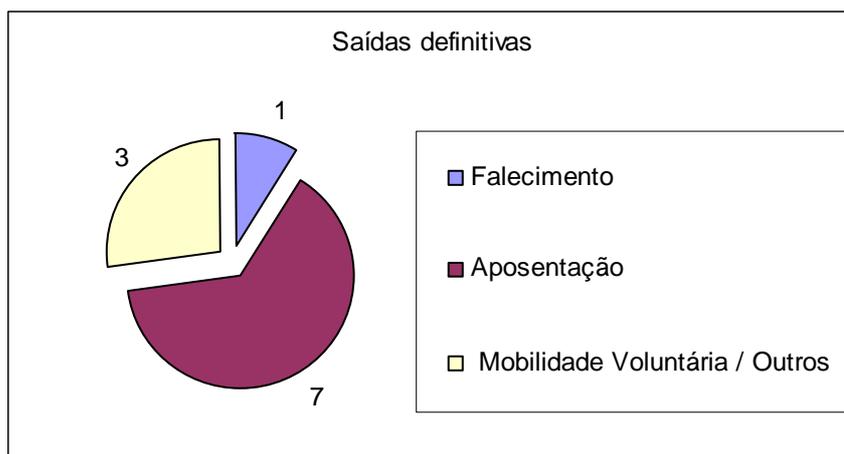
Gráfico 8



Destas 18 saídas de efectivos, 11 correspondem a saídas definitivas não existindo assim nenhuma saída com hipótese de regresso: 1 efectivo por falecimento, 7 por motivo de aposentação e 3 por outros motivos (mobilidade especial voluntária).

O maior número de saídas definitivas verificou-se no grupo de pessoal assistente técnico com uma percentagem de 28% relativamente ao número total de saídas.

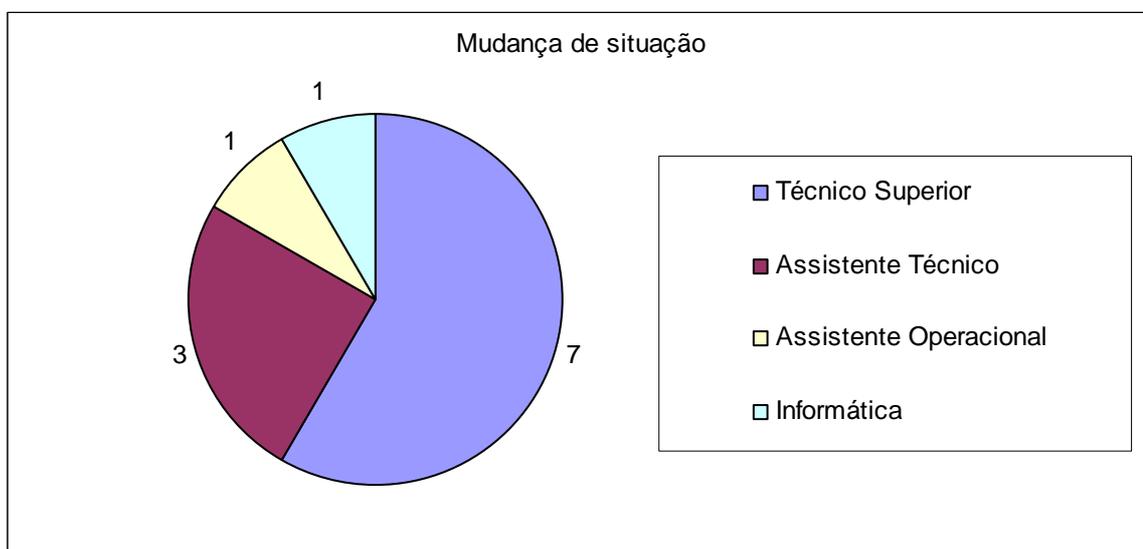
Gráfico 9



15. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Em 2009 registaram-se 12 mudanças de situação dos efectivos (6,3%), que decorreram da aplicação do sistema integrado de avaliação do desempenho para a Administração Pública (SIADAP), sendo na sua totalidade por alteração da posição remuneratória obrigatória, que se distribuem, por grupo de pessoal e situação conforme representado no gráfico (vide quadro 11).

Gráfico 10



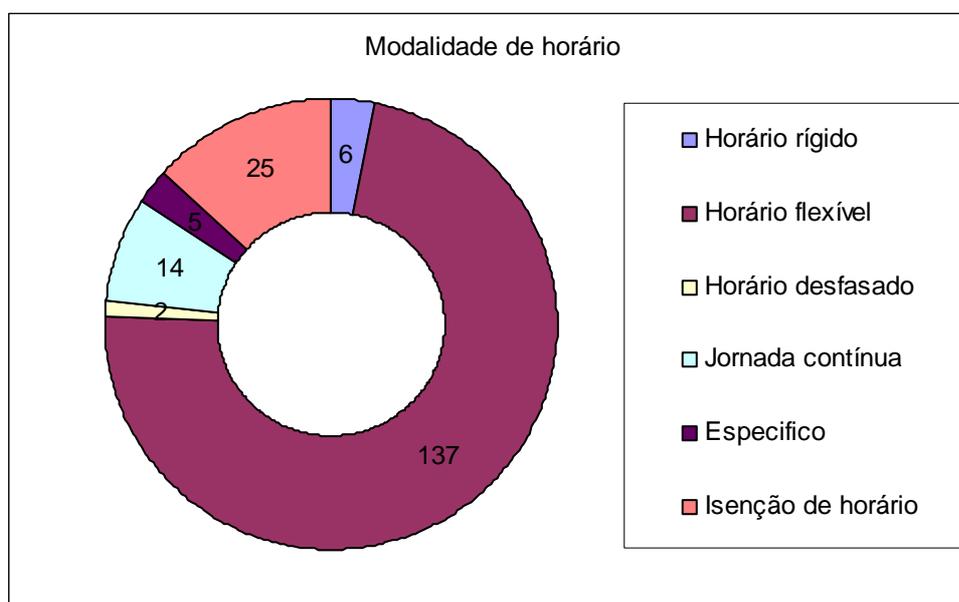
16. HORÁRIO

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, 73% dos efectivos (vide quadro 12).

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 10% dos trabalhadores.

Com isenção de horário, encontram-se os dirigentes e os coordenadores técnicos.

Gráfico 11



17. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No GEP, ao longo do ano de 2009, foi prestada um total de 3476 horas de trabalho extraordinário - Diurno e Nocturno (vide quadro 14).

A compensação por este trabalho foi efectuada através de contrapartida remuneratória de €21.255,00.

18. AUSÊNCIAS

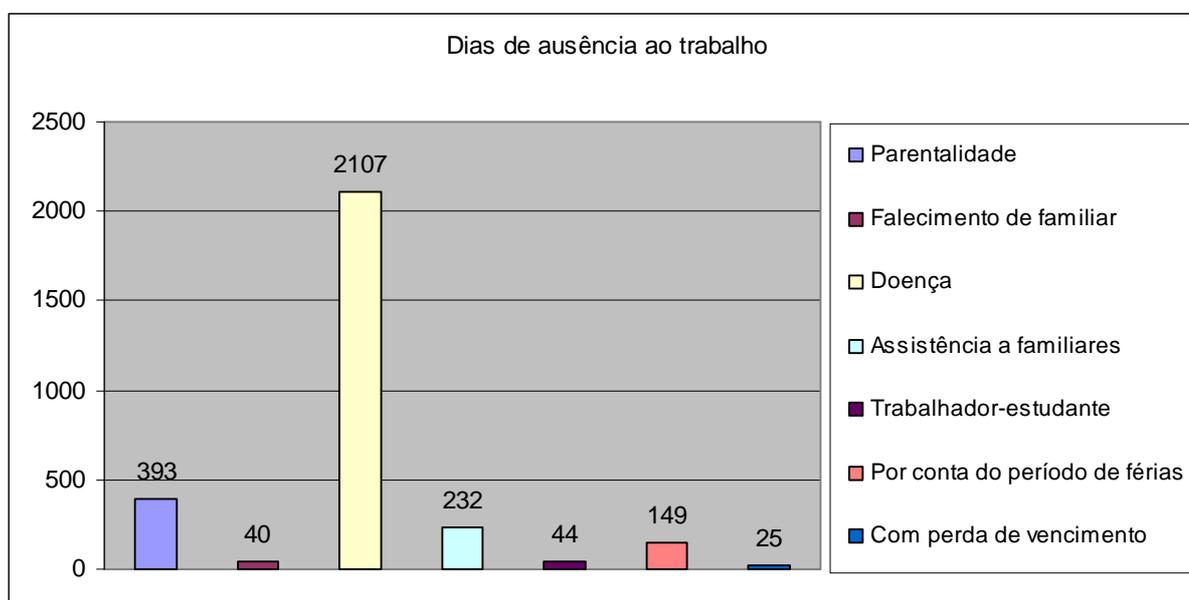
O número total de ausência ao trabalho, contabilizado no ano de 2009, foi de 2990 dias. Verifica-se uma diminuição em comparação com o ano de 2008, em que se registou um total de 3763 dias de ausência ao trabalho.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com a doença do trabalhador que atingiu os 2107 dias. Este valor corresponde a 70,5% do total dos dias de ausência.

A ausência por conta do período de férias aconteceu num total de 149 dias.

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

Gráfico 12



Horas não trabalhadas

Verifica-se que durante o ano de 2009, registaram-se 21 horas não trabalhadas por motivo de greve.

Os efectivos que não trabalharam por motivo de greve/manifestação, pertencem aos seguintes grupos de pessoal: técnico superior, assistente técnico e informática.

Organização e actividade sindical

No organismo há registo de 13 funcionários sindicalizados, que corresponde a 7% dos efectivos.

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

19. ENCARGOS COM O PESSOAL

Durante o ano de 2009 os encargos com pessoal totalizaram € 4.819.806,20 (vide quadro 18).

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

A remuneração base corresponde a 89,83% do custo total com pessoal.

O trabalho extraordinário representa 0,44% do total do custo com pessoal.

A remuneração base média anual é de € 22.908,75.

O leque salarial ilíquido é de 7,02.

20. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA

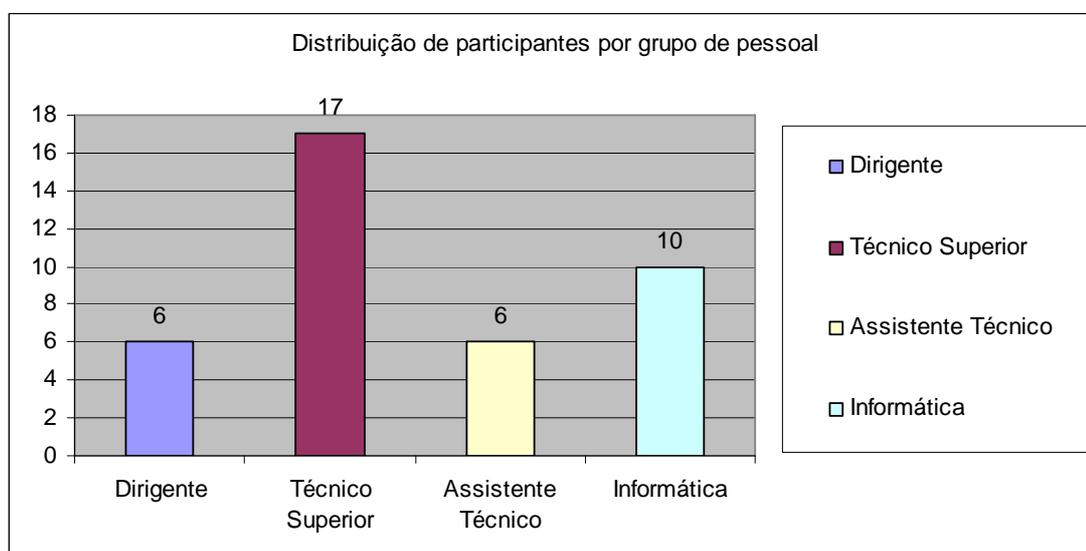
No Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) não se verificaram acidentes de trabalho durante o ano de 2009, nem se registaram actividades de medicina no trabalho durante o ano de 2009.

21. FORMAÇÃO

Durante o ano de 2009 organizaram-se 58 acções de formação (28 internas e 30 externas), com uma duração predominante inferior a 60 horas (vide quadro 27, 28 e 29), registando-se um aumento relativamente ao ano de 2008 (19 acções).

Registaram-se 39 participações (43 participações em 2008), que se distribuem, por grupo de pessoal, conforme apresentado no gráfico seguinte:

Gráfico 13



A taxa de participação global em formação no GEP, durante o ano de 2009, foi de 25%.

Foram dispendidas 1507 horas em acções de formação internas e externas durante o ano de 2009 (em 2008 corresponderam a 765 horas).

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

Em 2009, as despesas com acções de formação internas e externas corresponderam a €3.150,08 e a €25.620,70, respectivamente, correspondendo a um total de €28.770,78. Verificou-se um aumento relativamente ao ano de 2008, em que as despesas corresponderam a um total de € 17.018,80.

22. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

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

Os encargos com as prestações sociais foram de € 10.272,78 (vide quadro 18.2).

23. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

São 13 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 2009, foram instaurados dois processos disciplinares, tendo sido posteriormente arquivados.