

RELATÓRIO

BALANÇO SOCIAL de 2013
GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO
MSESS

Índice

1.	INTRODUÇÃO.....	3
2.	ORGANOGRAMA	5
3.	MISSÃO.....	6
4.	ATRIBUIÇÕES	6
5.	EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	7
6.	EFETIVOS SEGUNDO O SEXO	9
7.	EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO	9
8.	EFETIVOS POR ANTIGUIDADE	10
9.	TRABALHADORES ESTRANGEIROS.....	10
10.	TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA.....	11
11.	ESTRUTURA HABILITACIONAL	11
12.	ADMISSÕES	11
13.	SAÍDAS.....	12
14.	MUDANÇAS DE SITUAÇÃO.....	13
15.	HORÁRIO.....	13
16.	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	14
17.	AUSÊNCIAS	14
18.	ENCARGOS COM O PESSOAL	15
19.	SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA.....	15
20.	FORMAÇÃO	15
21.	ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	16
22.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	16

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social 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.

Instrumento institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, por Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, torna-se de elaboração obrigatória em 1996, através do 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 respetiva relação jurídica de emprego.

O seu conteúdo reveste-se de particular importância para obter uma visão global e precisa de cada entidade, ambicionando-se que seja uma fonte de informação que possa revelar a situação socioprofissional dos organismos e serviços e simultaneamente 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 2013, 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. Efetivamente, 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.

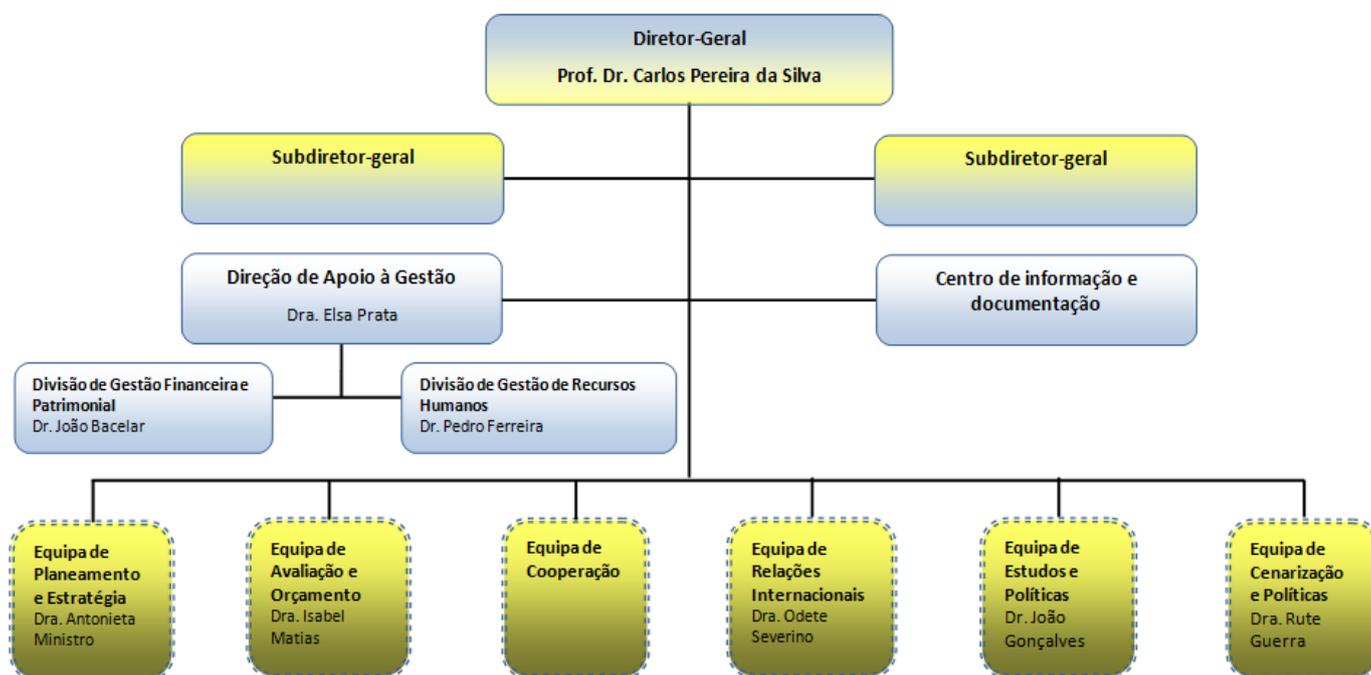
Relativamente à elaboração do Balanço Social, seguiu-se a estrutura definida pelo formulário anexo ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, utilizando para o efeito os ficheiros disponibilizados pela Direção Geral da Administração e Emprego Público, adicionando-se, sempre que possível, informação que acrescente qualidade ao relatório conforme se dispõe no artigo 2º do já referido diploma legal.

É neste contexto que se apresenta o Balanço Social do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), com referência a 31 de Dezembro de 2013, conforme disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro.

2. ORGANOGRAMA



Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social
Organograma



3. MISSÃO

De acordo com o estabelecido no Decreto-Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de fevereiro, 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, diretamente 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 da Solidariedade e Segurança 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 objetivos do MSSS;
- 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 Financeira 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 MSSS;
- d)** Acompanhar e avaliar a execução das políticas e programas do MSSS;
- e)** Elaborar e acompanhar o Programa de Investimento e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central (PIDDAC);
- f)** Garantir a produção de informação adequada, designadamente estatística, no quadro do Sistema Estatístico Nacional, nas áreas de intervenção do MSSS;
- g)** Coordenar a informação científica e técnica do MSSS;
- h)** Difundir a documentação e informação científica e técnica e exercer a respetiva função editorial;
- i)** Coordenar a atividade de âmbito internacional, garantindo a coerência das intervenções e a sua articulação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE);

j) Propor e desenvolver atividades no âmbito da cooperação para o desenvolvimento, designadamente com os países de língua oficial portuguesa, bem como assegurar, em articulação com o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P., a execução das dotações inscritas no orçamento da segurança social destinadas ao financiamento dos encargos com cooperação externa, sem prejuízo das competências próprias do MNE;

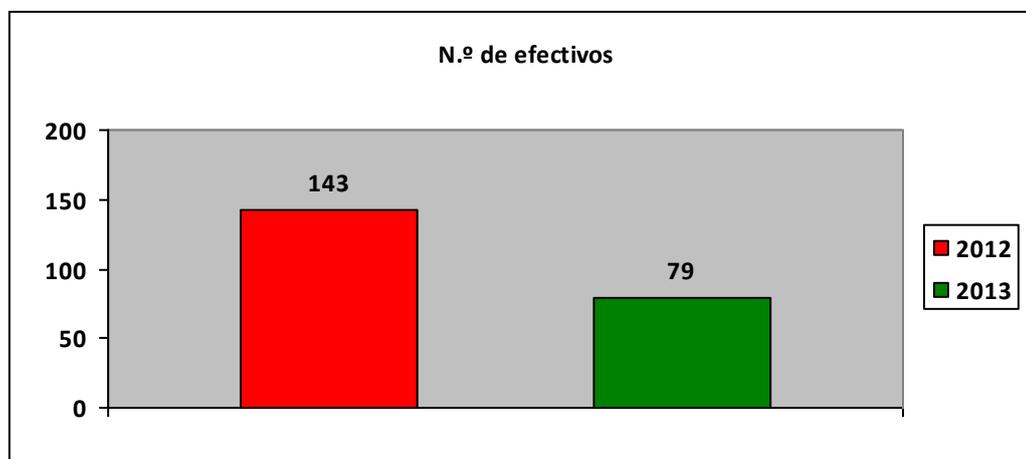
l) Assegurar o desenvolvimento dos sistemas de avaliação de serviços, coordenar e controlar a sua aplicação e exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas na lei sobre esta matéria.

5. EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

O Gabinete de Estratégia e Planeamento contava em 31 de Dezembro de 2013, com um total de 79 efetivos.

Comparando com o ano de 2012 em que se registaram 143 efetivos, houve um decréscimo de 64 efetivos, ao longo do ano de 2013, o que representa uma taxa de diminuição de 44,75%.

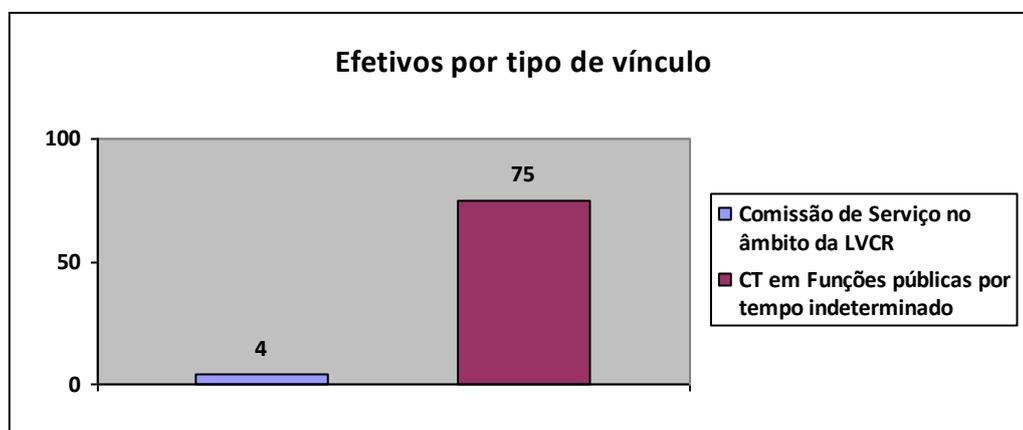
Gráfico 1



Da totalidade dos efetivos em 31 de dezembro, 75 estavam em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 4 em comissão de serviço.

No ano de 2013, a relação jurídica de emprego predominante no GEP era regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma taxa de 94,93%.

Gráfico 2



EFETIVOS SEGUNDO O GRUPO DE PESSOAL

O grupo de pessoal com o maior número de efetivos é o Técnico Superior que regista 32 trabalhadores, representando uma taxa de 40,51% do total dos efetivos (onde também estão incluídos 5 chefes de equipa multidisciplinar, todos eles equiparados a diretores de serviço).

Segue-se o grupo de pessoal Assistente Técnico com 26 efetivos a que corresponde uma taxa de 32,91%.

O terceiro grupo de pessoal mais representado é o Assistente Operacional com 10 efetivos a que corresponde uma taxa de 12,66%.

O quarto grupo de pessoal mais representado é o de Informático com 7 efetivos, a que corresponde uma taxa de 8,86%.

O grupo de pessoal menos representado é o de Dirigentes contando somente com 4 efetivos, a que corresponde uma taxa de 5,06%.

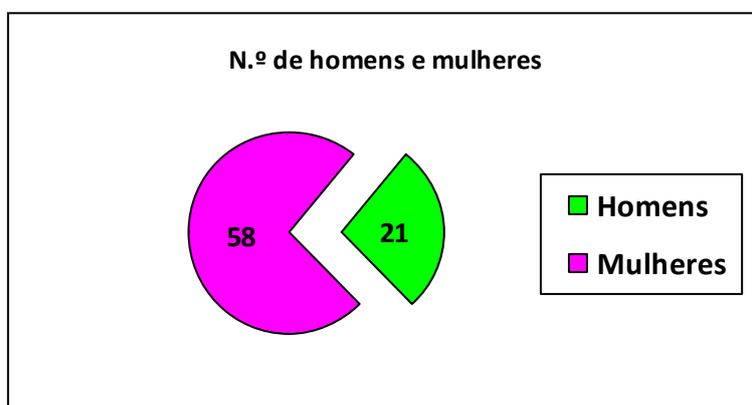
Gráfico 3



6. EFETIVOS SEGUNDO O SEXO

O número total de mulheres existente nos efetivos do GEP é de 58 elementos e o número total de homens é de 21. A taxa de feminização é de 73%.

Gráfico 4



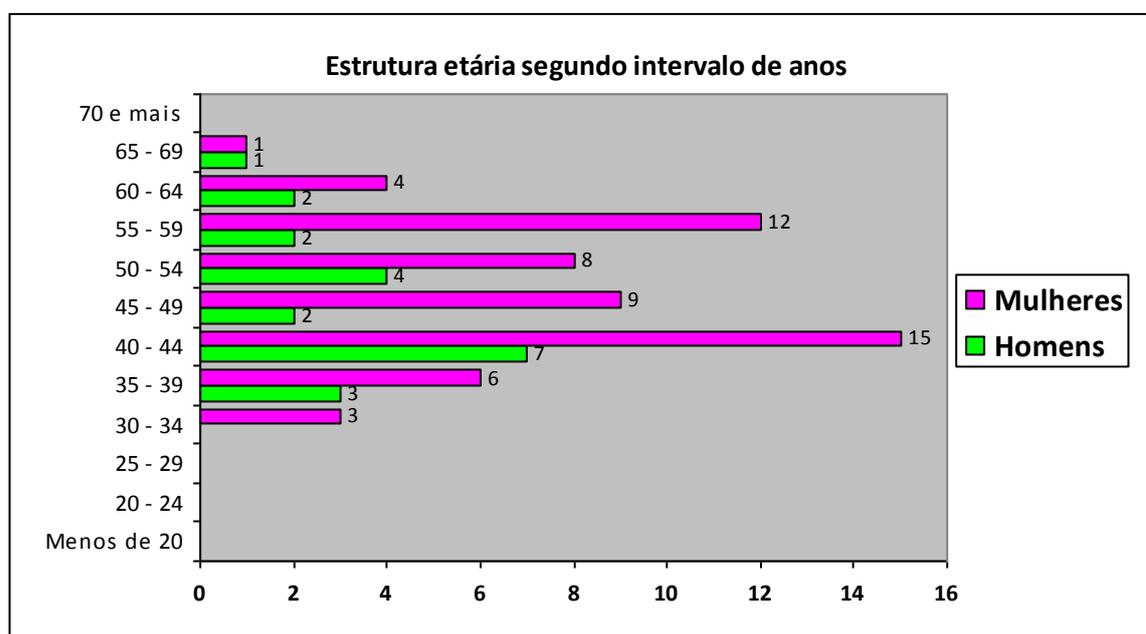
7. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

A faixa etária onde se registam maior número de elementos é a compreendida entre os 40 e os 44 anos. Dela fazem parte 22 trabalhadores, o que corresponde a 28% dos efetivos do GEP.

No que se refere aos efetivos jovens, os mais novos, são apenas 3 elementos e situam-se no escalão etário entre os 30 e 34 anos, os mais velhos contabilizam 2 e situam-se no escalão etário entre os 65 e os 69 anos.

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 36 anos. Estas idades correspondem a 30 anos e 66 anos respetivamente.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efetivos, situa-se nos 28%.

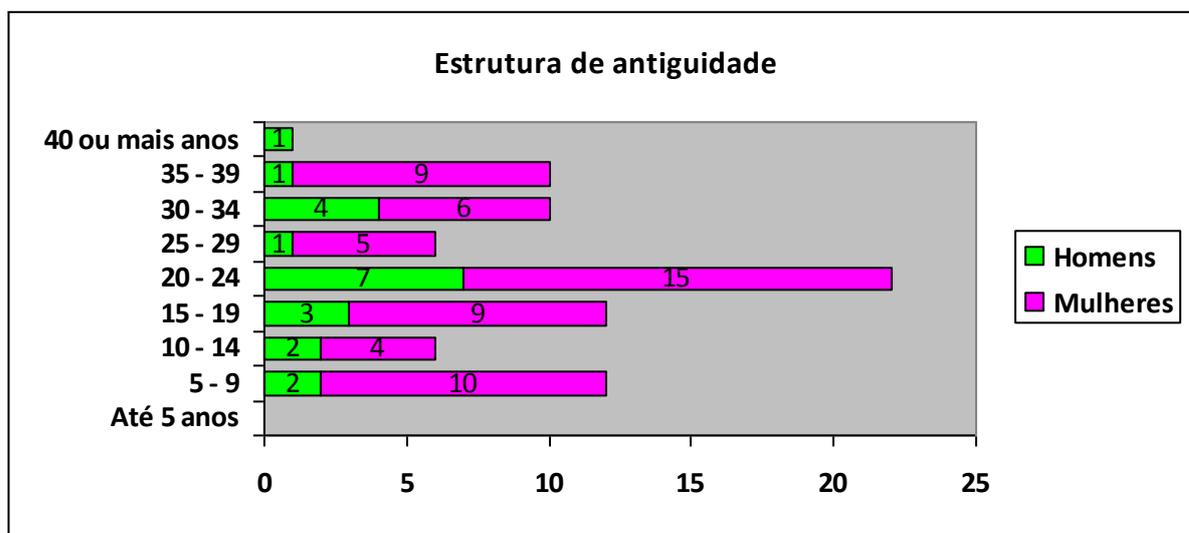
8. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

Neste Gabinete, as antiguidades cujo valor corresponde a mais de 35 anos, representam 14% dos efetivos.

Nos intervalos entre os 15 e os 19 e entre os 20 e os 24 anos de antiguidade, existe uma grande concentração de número efetivos – 34 – que corresponde a uma taxa de 43%.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 21 anos.

Gráfico 6



9. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Em 31 de dezembro de 2013, não se encontrava em efetividade de funções no Gabinete de Estratégia e Planeamento nenhum trabalhador estrangeiro, não naturalizado.

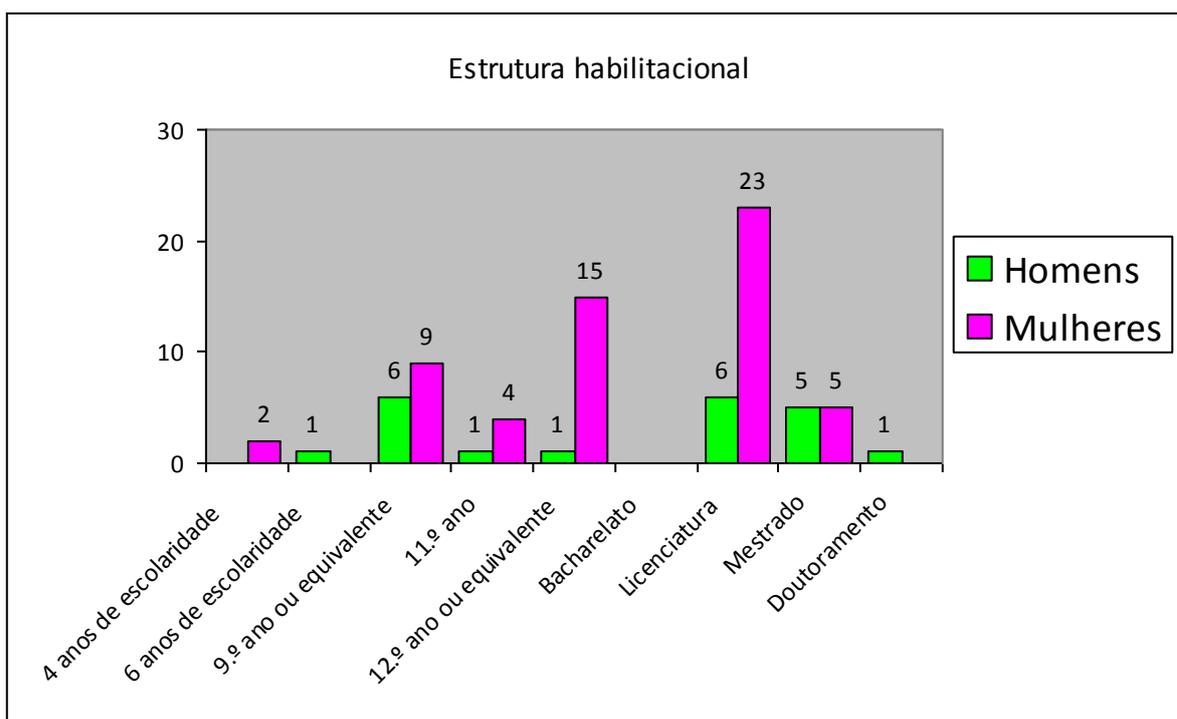
10. TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

São 5 o número de trabalhadores deficientes - 5 mulheres - com grau de deficiência variável e que beneficiam de redução fiscal por este motivo. Estes trabalhadores representam 6% dos efetivos.

11. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O grupo habilitacional mais representativo continua a ser o dos efetivos com curso superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento), representando cerca de 51% do total de trabalhadores, logo seguido do grupo habilitacional dos efetivos com 12 anos de escolaridade que representam 20%, seguindo-se os grupos habilitacionais de 9 e 11 anos de escolaridade que representam 25% dos efetivos totais.

Gráfico 7



12. ADMISSÕES

No ano de 2013, verificou-se a entrada no GEP de 3 efetivos.

13. SAÍDAS

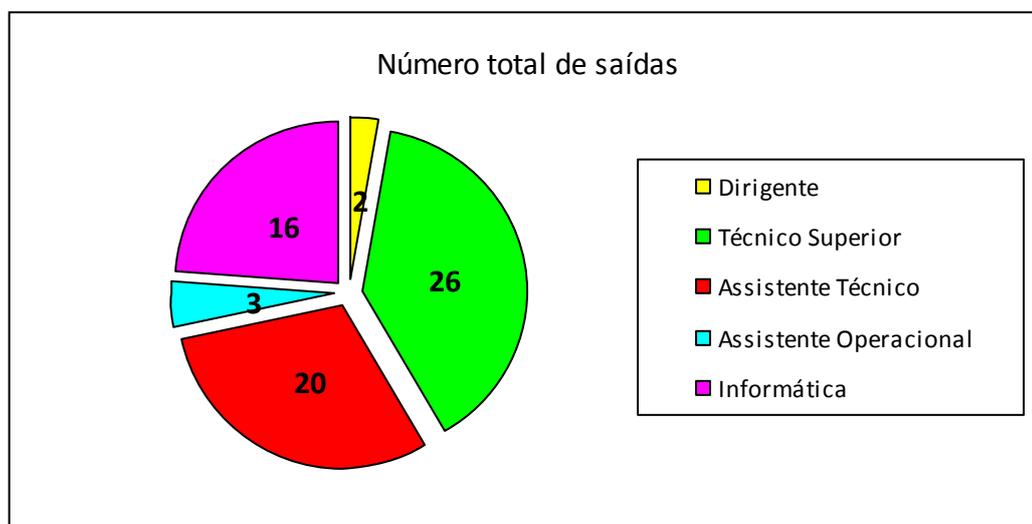
Durante o ano de 2013, registaram-se no GEP a saída de 67 efetivos.

Os grupos de pessoal onde se registaram maior número de saídas foram o de técnico superior e de assistente técnico, com 26 e 20 saídas cada, respetivamente, seguido do grupo informático com 16 saídas.

O número total de saídas em 2013, corresponde a uma taxa de 47%.

Registaram-se as seguintes saídas nos vários grupos de pessoal:

Gráfico 8



Motivo das saídas

O motivo de saída é variável segundo o grupo de pessoal, estando relacionadas com várias situações profissionais.

Destas 67 saídas de efetivos, 6 correspondem a saídas definitivas, não existindo hipótese de regresso: todas elas por motivo de aposentação.

O maior número de saídas definitivas verificou-se no grupo de pessoal assistente operacional com uma percentagem de 4%, em relação ao número total de saídas.

Verificou-se ainda uma saída por mobilidade interna no grupo de pessoal técnico superior.

O número mais elevado de saídas ocorridas no ano de 2013, 58 efetivos, resultou do processo de reestruturação de que o organismo foi objeto.

Conforme disposto no n.º 4 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 126/2011, de 29 de dezembro, diploma que aprovou a orgânica do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, foi

determinado o processo de reestruturação do Gabinete de Estratégia e Planeamento, sendo as suas atribuições nos domínios do trabalho, emprego, formação profissional e segurança e saúde no trabalho, exceto no plano das relações internacionais e de cooperação, integradas no Gabinete de Estratégia e Estudos e as suas atribuições no domínio das relações internacionais e de cooperação, designadamente com países de língua oficial portuguesa, nas áreas do trabalho, emprego, formação profissional e segurança e saúde no trabalho integradas na Direção-Geral das Atividades Económicas, ambos os serviços do Ministério da Economia e do Emprego.

Neste âmbito, cumpridas que foram as formalidades legais, determinou-se, através de Despacho Conjunto nº 2404/2013, de 12 de fevereiro, a reafectação de 57 trabalhadores ao Gabinete de Estratégia e Estudos, com produção de efeitos a 01-01-2013, e 1 trabalhador à Direção Geral das Atividades Económicas, por Despacho Conjunto nº 5431/2013 de 23 de Abril, ambos os organismos do Ministério da Economia e Emprego.

Concluído o referido processo de reestruturação por Despacho nº 8026/2013, de 20 de junho, com efeitos reportados a 24 de maio, foi o mesmo retomado em 31 dezembro de 2013, no termos da alínea b) do artigo 30º do Decreto-Lei nº 167-C/2013, cujos efeitos se prevê venham a ter reflexos no Balanço Social de 2014.

14. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

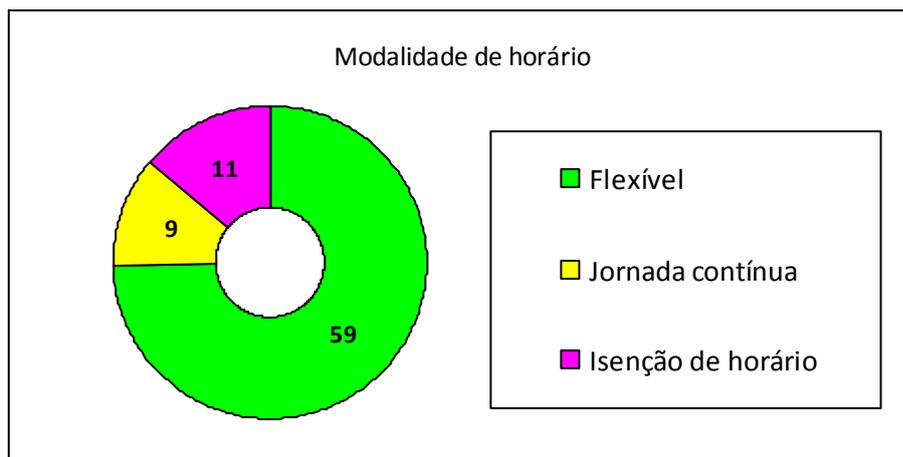
Em 2013, não se registaram quaisquer mudanças de situação dos efetivos.

15. 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, 75% dos efetivos.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 11% dos trabalhadores.

Gráfico 9



16. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No GEP, ao longo do ano de 2013, foi prestado um total de 1035,30 horas de trabalho extraordinário - diurno.

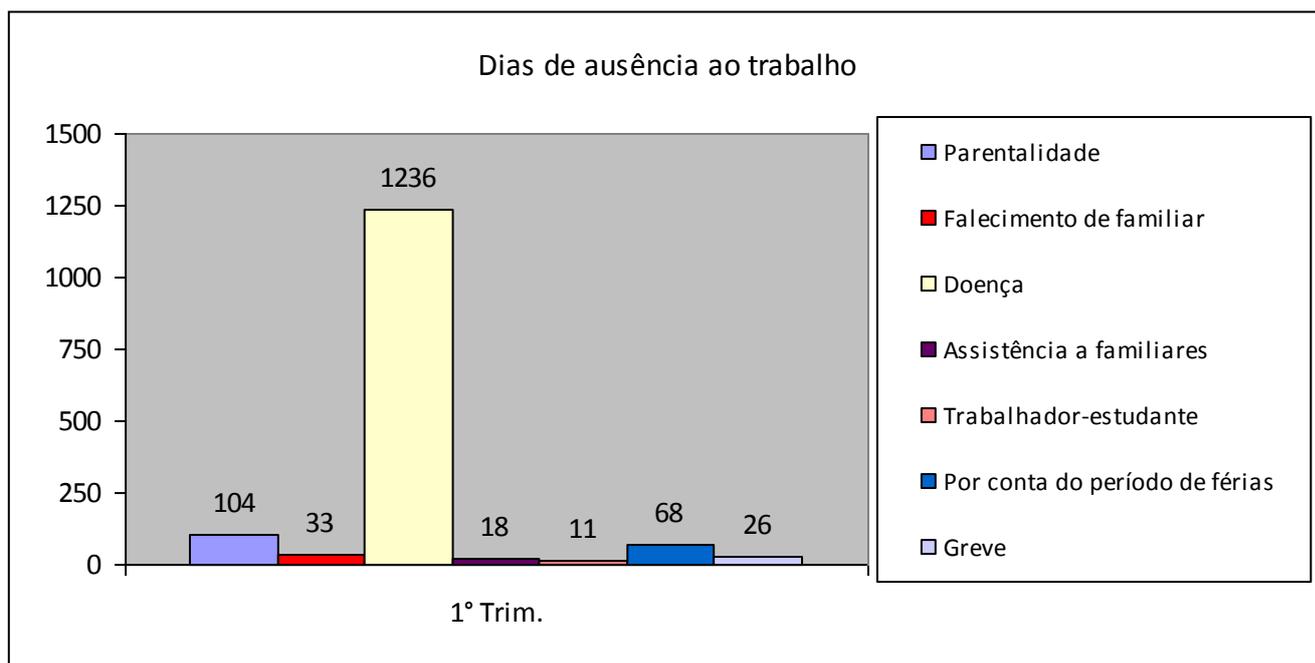
17. AUSÊNCIAS

O número total de ausência ao trabalho, contabilizado no ano de 2013, foi de 1.496 dias. Verifica-se uma diminuição em comparação com o ano de 2012, em que se registou um total de 4.243 dias de ausência ao trabalho.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com a doença do trabalhador que atingiu os 1.236 dias. Este valor corresponde a 83% do total dos dias de ausência.

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

Gráfico 10



Organização e atividade sindical

No organismo há registo de 5 funcionários sindicalizados, que corresponde a 6% dos efetivos.

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

18. ENCARGOS COM O PESSOAL

Durante o ano de 2013, os encargos com pessoal totalizaram € 2.302.509,72.

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

A remuneração base corresponde a 75,23% do custo total com pessoal.

As ajudas de custo representam 0,61% do total do custo com pessoal (€ 14.093,57).

Comparativamente com os 0,46% do ano anterior (€ 12.770,00), verifica-se um ligeiro aumento em termos percentuais e monetários.

Por outro lado, as despesas de representação correspondem a 1,69% do total do custo com pessoal. Comparativamente com os 1,60% do ano anterior, verifica-se um aumento de 0,09%.

A remuneração base média anual, ou seja, o total de encargos com Remuneração base a dividir pelo total de efetivos, é de € 21.927,68. Comparativamente com os € 17.984,34 do ano anterior, verificou-se a tendência para um aumento.

O leque salarial ílquido, ou seja, a maior remuneração base ílquida a dividir pela menor remuneração base ílquida, é de 5,50.

19. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA

No Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) não se verificou qualquer acidente de trabalho durante o ano de 2013 (incluindo em *In itinere*, ou seja, em deslocação da residência casa para o local de trabalho ou vice-versa).

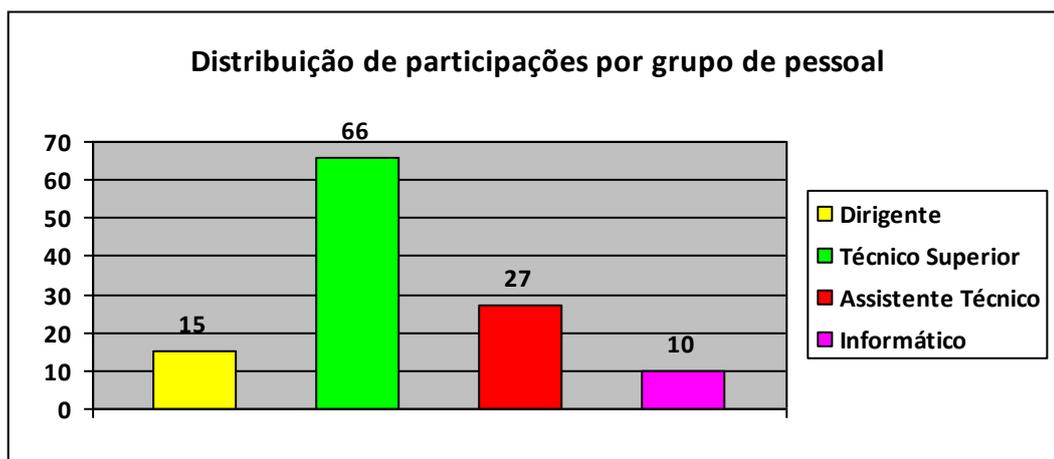
Também não se registaram atividades de medicina no trabalho durante o ano de 2013.

20. FORMAÇÃO

Durante o ano de 2013, organizaram-se ações de formação (internas e externas), com uma duração predominante inferior a 30 horas.

Registaram-se 118 participações, que se distribuem, por grupo de pessoal, conforme apresentado no gráfico seguinte.

Gráfico 11



Das 118 participações, registaram-se 47 participantes.

Analisada a distribuição da formação por grupo de pessoal, verifica-se uma maior incidência nos grupos de pessoal técnico superior e assistente técnico.

Foram despendidas 1.998,30 horas em ações de formação internas e externas durante o ano de 2013.

Em 2013, as despesas com ações de formação correspondendo a um total de € 9.430,00.

21. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

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

Os encargos com as prestações sociais foram de € 81.062,55.

22. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

São 5 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 2013, não existiu qualquer processo transitado do ano anterior e não foi instaurado qualquer processo disciplinar durante o próprio ano.