

# ***BALANÇO SOCIAL 2018***

***Trabalho, Solidariedade e Segurança Social***

***Gabinete de Estratégia e Planeamento***

**ÍNDICE**

<b>Introdução</b>	3
<b>Caracterização da entidade</b>	4
<b>I – Recursos Humanos</b>	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. Postos de trabalho previstos e não ocupados	10
9. Mudança de situação de trabalhadores	11
10. Ausências ao trabalho	11
11. Modalidades de horário de trabalho	12
12. Período normal de trabalho (PNT)	13
<b>II – Encargos com Pessoal</b>	13
1. Remunerações mensais ilíquidas	13
2. Encargos com pessoal	15
3. Suplementos remuneratórios	16
4. Encargos com prestações sociais	17
<b>III – Formação Profissional</b>	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
<b>IV – Relações Profissionais</b>	19
<b>V – Disciplina</b>	19
<b>Perfil do (a) trabalhador (a) do GEP</b>	20



## INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS), enquanto instrumento de gestão, fornece dados importantes 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 2019, 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

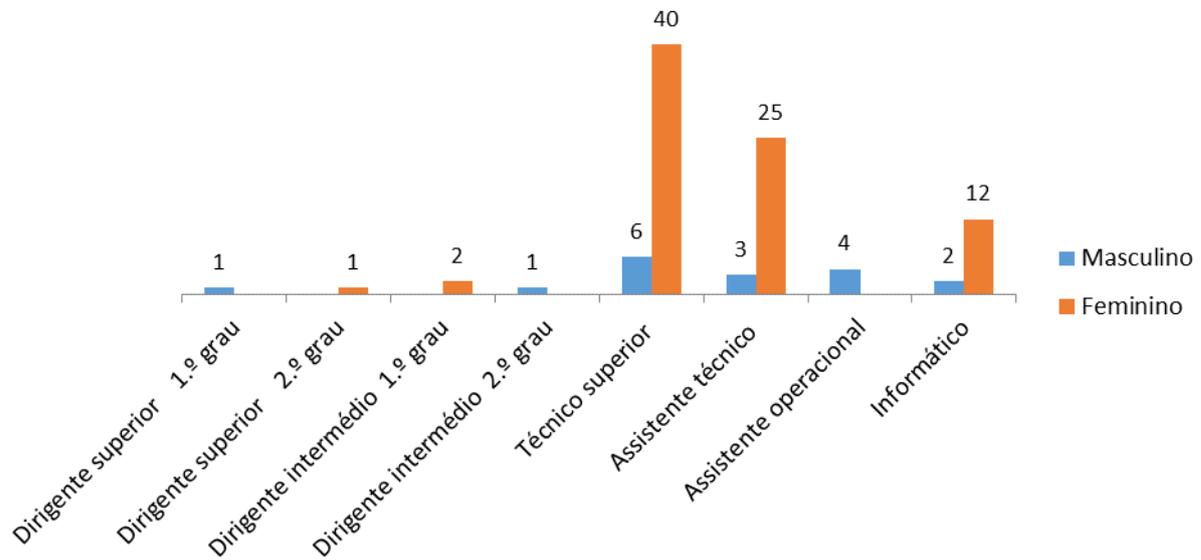
Em 31 de dezembro de 2018 o GEP dispunha de um total de 97 efetivos, abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), 5 dos quais dirigentes, vinculados por comissão de serviço, e 92 nas diversas carreiras no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

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

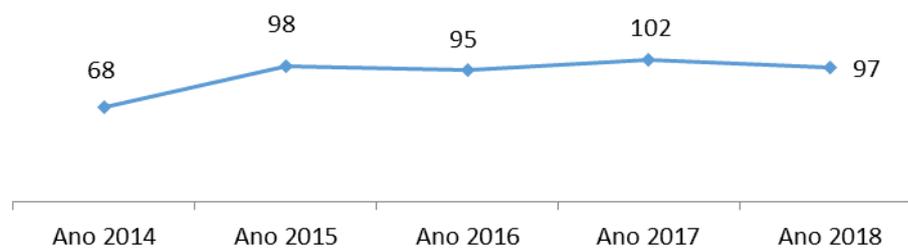
Cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau			1		1		1
Dirigente superior de 2º grau				1		1	1
Dirigente intermédio de 1º grau				2		2	2
Dirigente intermédio de 2º grau			1		1		1
Técnico superior	6	40			6	40	46
Assistente técnico	3	25			3	25	28
Assistente operacional	4				4	0	4
Informático	2	12			2	12	14
Total	15	77	2	3	17	80	97

As carreiras com maior número de efetivos eram a técnica superior (46) e a de assistente técnico (28), o que correspondia, respetivamente, a 47,42% e 28,87% 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.

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

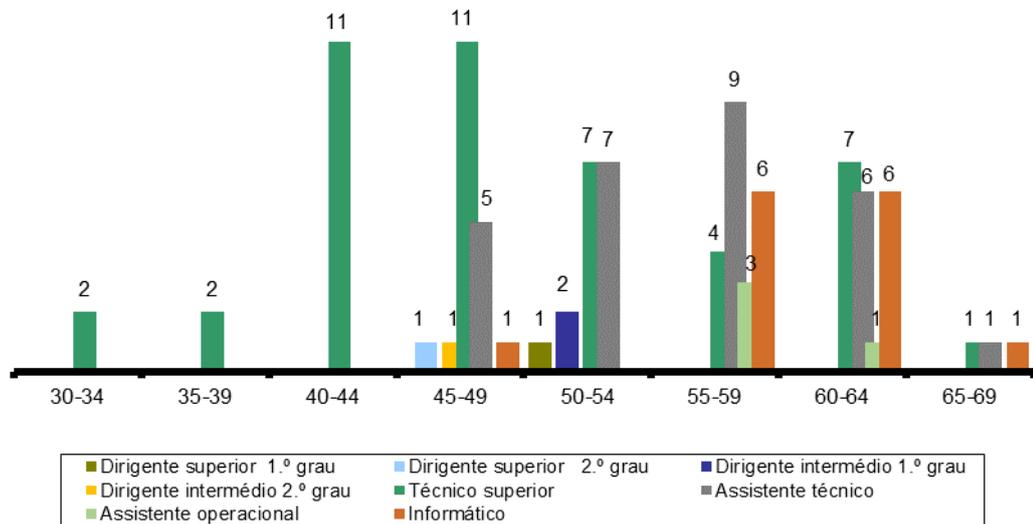
Realça-se que a taxa de feminização correspondia a 82,47%.

**Gráfico 2:** Variação de efetivos nos últimos cinco anos

## 2. Efetivos por escalão etário e género

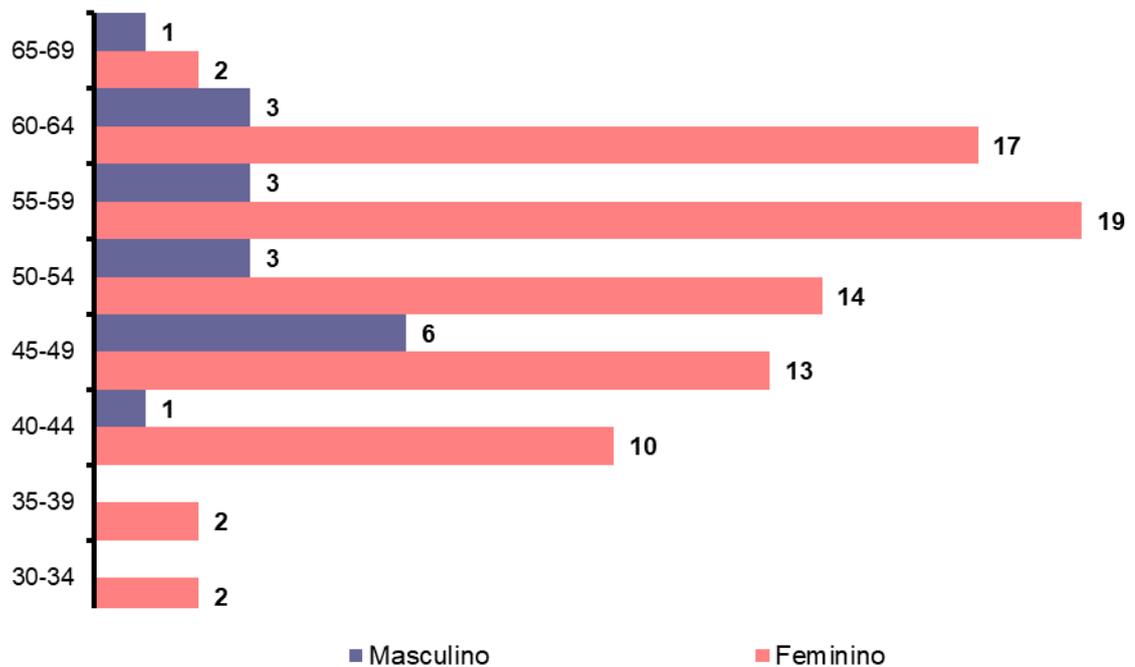
Tal como ilustra o gráfico 3, o escalão etário com maior expressão situava-se entre os 55-59 anos de idade, que integrava 22 trabalhadores, sendo a carreira assistente técnico a mais representativa deste escalão, com 9 trabalhadores. É, ainda, de realçar que o escalão entre 60-64 congregava 20 efetivos. Conclui-se que 46,39% tinham 55 ou mais anos de idade.

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



A taxa de feminização (82,47%) está patente na distribuição dos efetivos pelos diversos escalões etários.

**Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género**



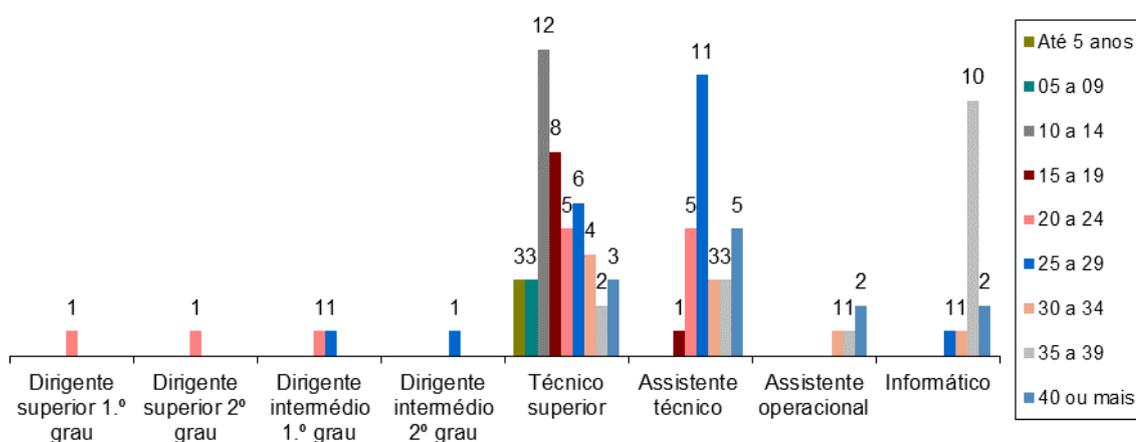
### 3. Efetivos por antiguidade e género

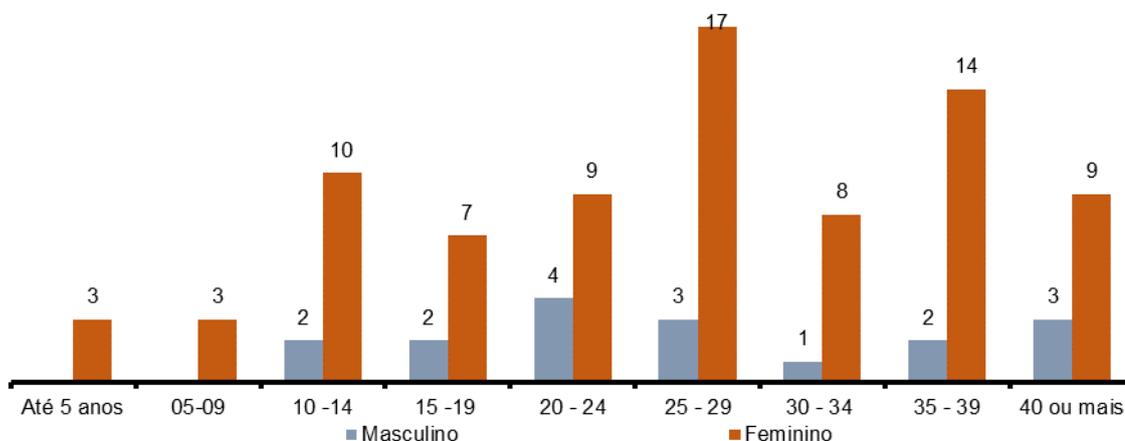
No que concerne à estrutura de antiguidades, os intervalos compreendidos entre 25-29 e 35-39 anos concentravam o maior número de trabalhadores, respetivamente com 20,62% e 16,49%.

#### 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				2
Dirigente intermédio 2.º grau						1				1
Técnico superior	3	3	12	8	5	6	4	2	3	46
Assistente técnico				1	5	11	3	3	5	28
Assistente operacional							1	1	2	4
Informático						1	1	10	2	14
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>97</b>

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

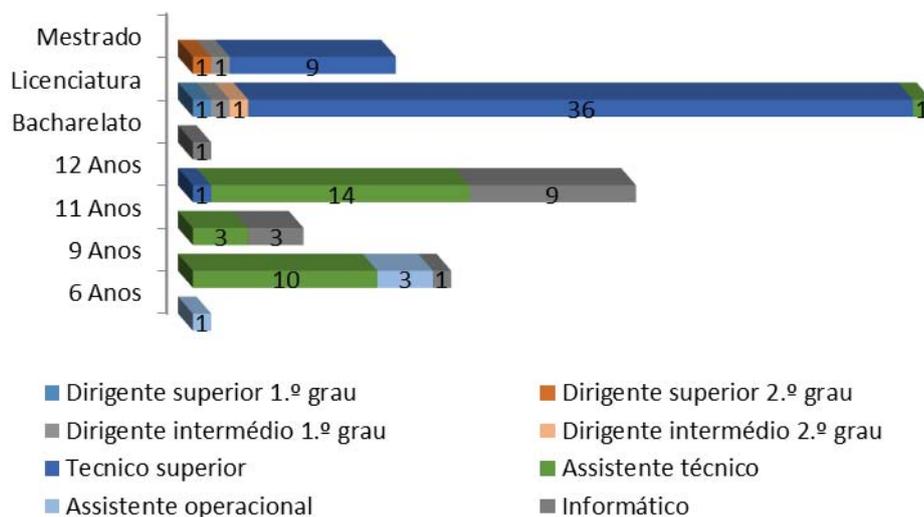


**Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género**

#### 4. Efetivos por nível de escolaridade

A licenciatura era a habilitação literária com maior expressão, seguida do 12º ano de escolaridade, conforme representado no gráfico 7, equivalendo, respetivamente, a 41,24% e 24,74% do total de trabalhadores.

A taxa de habilitação superior que engloba os trabalhadores com bacharelato (1), licenciatura (40) e mestrado (11), correspondia a 53,61% dos efetivos.

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

### 5. Portadores de deficiência

Seis dos efetivos do GEP eram portadores de deficiência.

### 6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2018 registaram-se 6 admissões/regressos, 5 técnicos superiores e 1 assistente operacional, todos por mobilidade.

### 7. Saídas de trabalhadores

Ocorreram 8 saídas de trabalhadores, 6 de técnicos superiores e 1 assistente técnico por mobilidade e 1 técnico superior por reforma / aposentação.

### 8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Atendendo ao mapa de pessoal aprovado para o ano de 2018, encontravam-se por ocupar 23 postos de trabalho, 22 dos quais por não abertura de procedimento concursal e 1 por procedimento concursal em desenvolvimento.

O quadro infra ilustra a situação.

#### **Quadro 2: Postos de trabalho previstos e não ocupados, por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento**

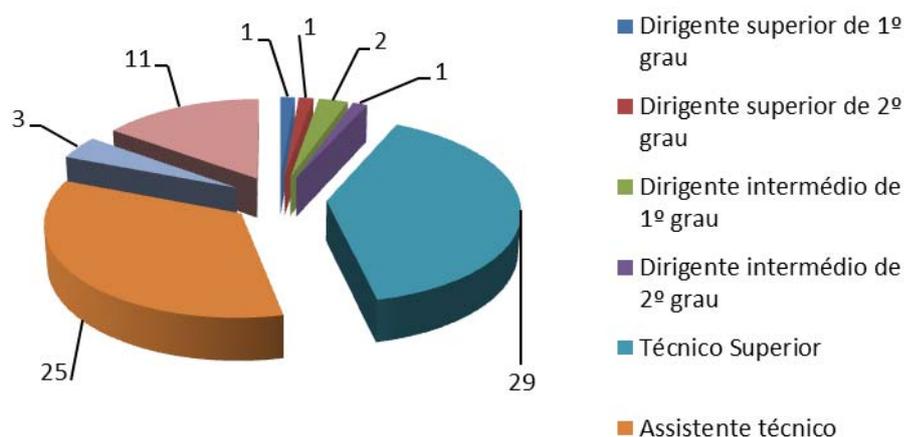
Cargo/ Carreira Dificuldade de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente intermédio 1.º grau		1	1
Dirigente intermédio 2.º grau	1		1
Técnico superior	8		8
Assistente técnico	7		7
Assistente operacional	2		2
Informático	4		4
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>23</b>

### 9. Mudança de situação de trabalhadores

Das 73 mudanças de situação ocorridas, 71 dizem respeito a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório e as restantes devido à consolidação de mobilidade de 2 técnicos superiores.

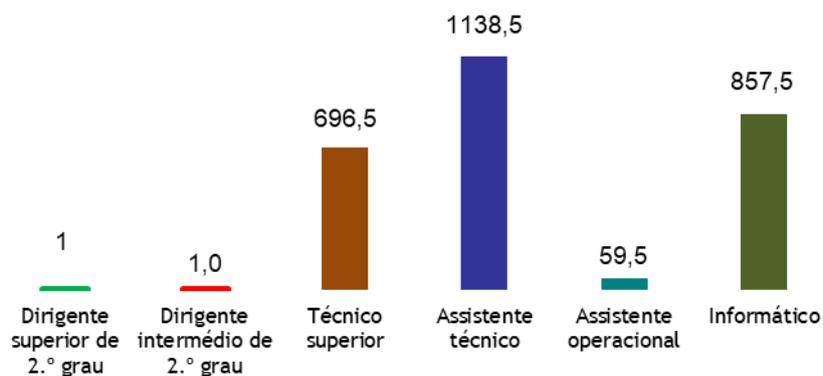
O gráfico 8 representa essas ocorrências por categoria.

**Gráfico 8 – Mudanças de situação dos trabalhadores, por cargo/carreira**

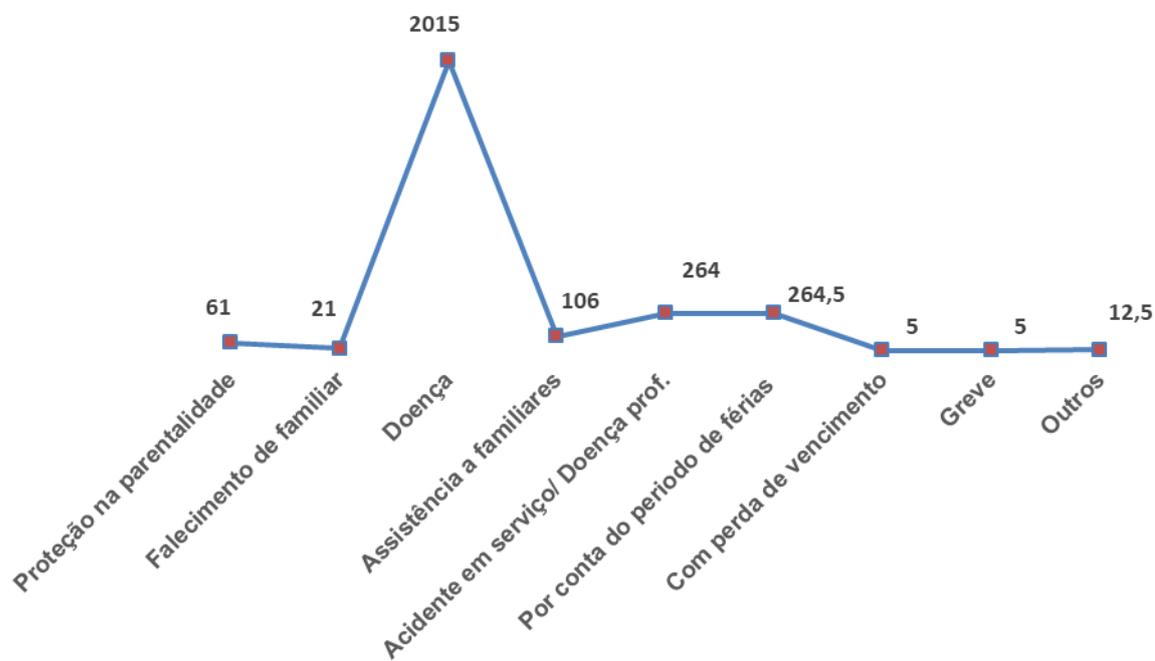


### 10. Ausências ao trabalho

Em 2018 apuraram-se 2.754 dias de ausência ao trabalho, sendo a carreira de assistente técnico a que registou o maior número (1.138,5 dias), seguida da informática (857,5 dias) e da técnica superior (696,5) o que corresponde, respetivamente, a 41,34%, 31,14% e 25,29% do total de ausências.

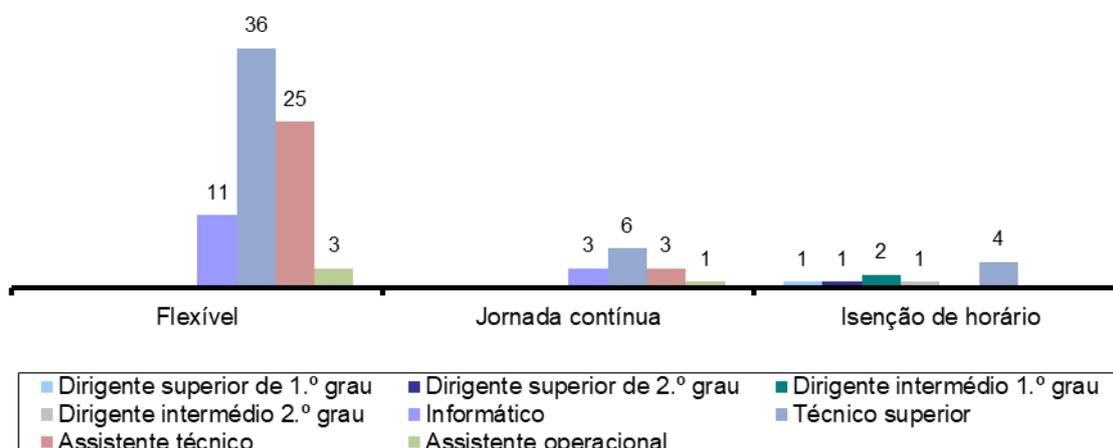
**Gráfico 9** – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

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

### 11. Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho flexível era a predominante, abrangendo 75 dos 97 trabalhadores, ou seja 77,32% do total.

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

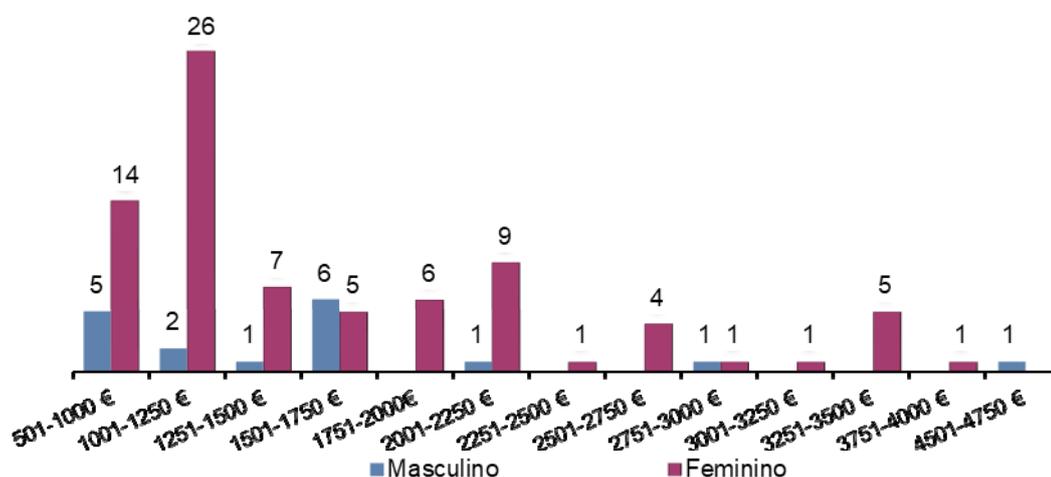
## 12. Período normal de trabalho (PNT)

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

### II – Encargos com Pessoal

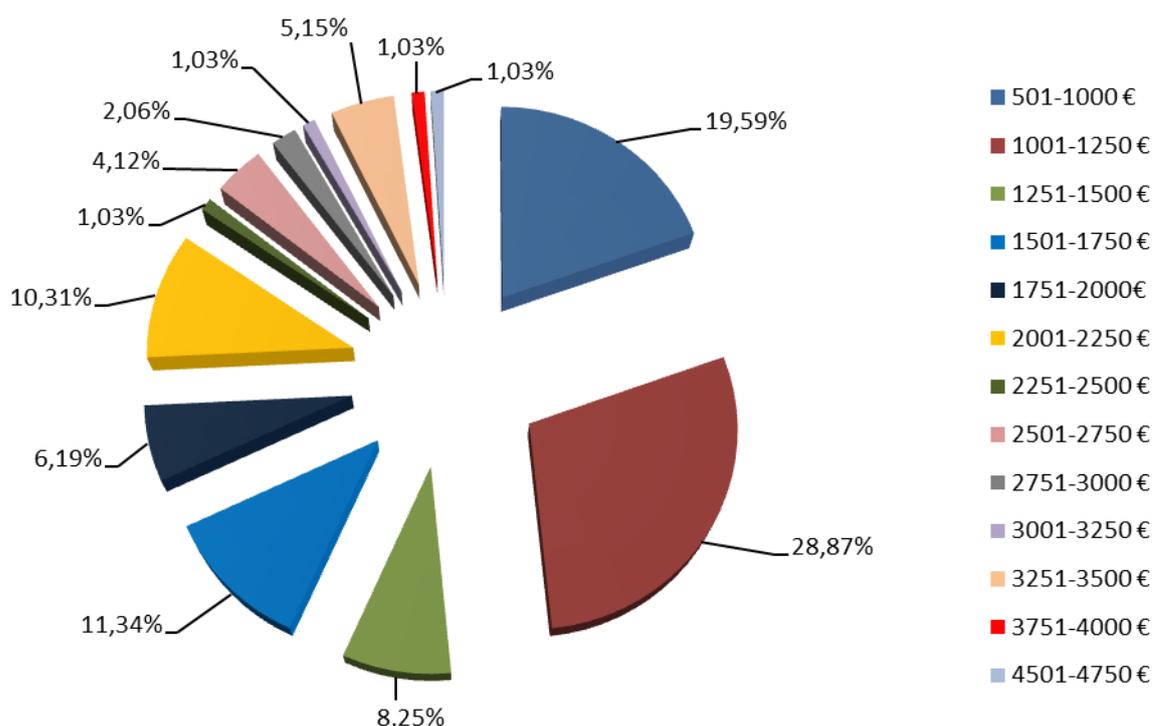
#### 1. Remunerações mensais ilíquidas

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

**Gráfico 12 – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios, segundo o género**

Os três primeiros escalões comportavam 19, 28 e 8 trabalhadores respetivamente, o que equivalia, em conjunto, a 56,70% 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 salarial<sup>1</sup> feminino era 5,50 e o masculino 7,41.

**Quadro 4** – Remuneração mínima e máxima, por género:

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	609,33 €	683,13 €
Máxima (€)	4.512,09 €	3.757,76 €

<sup>1</sup> Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

## 2. Encargos com pessoal

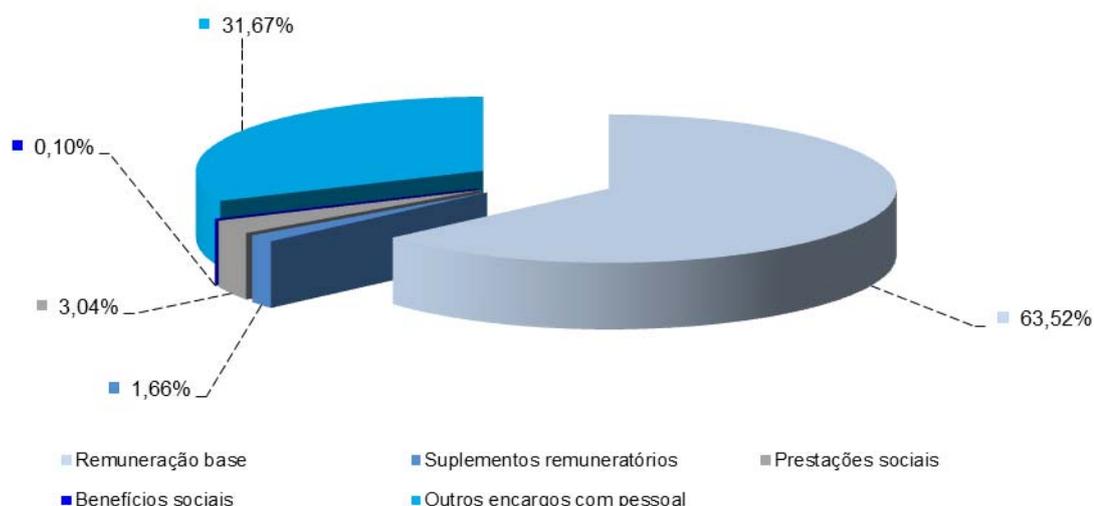
**Quadro 5** – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.315.055,86 €
Suplementos remuneratórios	60.673,26 €
Prestações sociais	110.963,38 €
Benefícios sociais	3.576,90 €
Outros encargos com pessoal	1.154.106,91 €
<b>Total</b>	<b>3.644.376,31 €</b>

O valor com maior peso no total de encargos com pessoal era o referente à remuneração base (2.315.055,86 €), que representava 63,52 % do total dos encargos.

A rubrica relativa a outros encargos com pessoal inclui os encargos do empregador público com a CGA, Segurança Social e complementos de pensão da CGA, no valor de 575.385,73 €.

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



### 3. Suplementos remunerat3rios

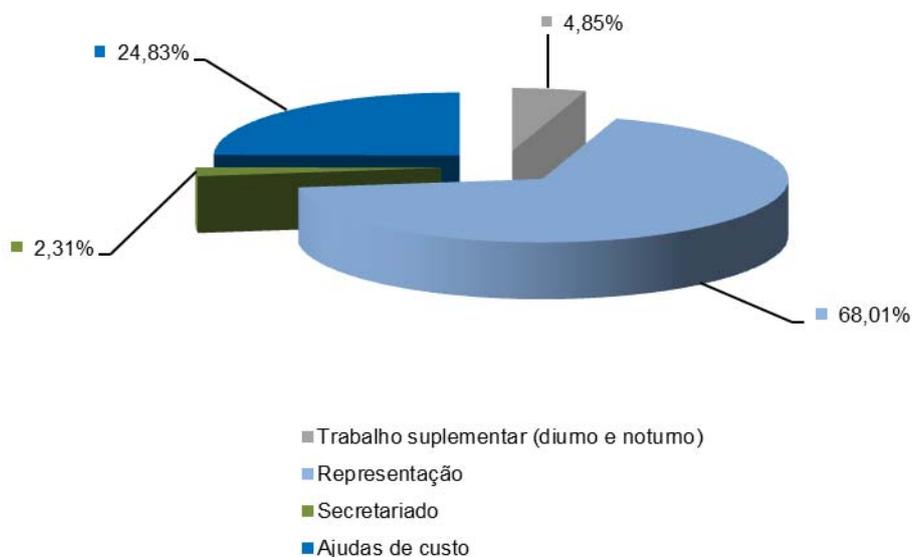
O total de encargos com suplementos remunerat3rios foi de 60.673,26 €.

**Quadro 6** – Suplementos remunerat3rios

Suplementos remunerat3rios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	2.944,02 €
Ajudas de custo	15.063,24 €
Representa33o	41.266,44 €
Secretariado	1.399,56 €
<b>Total</b>	<b>60.673,26 €</b>

Conforme se evid3ncia no quadro supra e no gr3fico infra as despesas de representa33o foi o suplemento remunerat3rio com maior valor, representando 68,01% do total.

**Gr3fico 15** – Distribu33o percentual dos encargos com suplementos remunerat3rios



#### 4. Encargos com prestações sociais

**Quadro 7** – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	2.734,74 €
Subsídio de refeição	105.679,36 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	2.549,28 €
<b>Total</b>	<b>110.963,38 €</b>

O total dos encargos com prestações sociais foi de 110.963,38 €, destacando-se o peso do subsídio de refeição, com 95,24% do total.

**Gráfico 16** – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

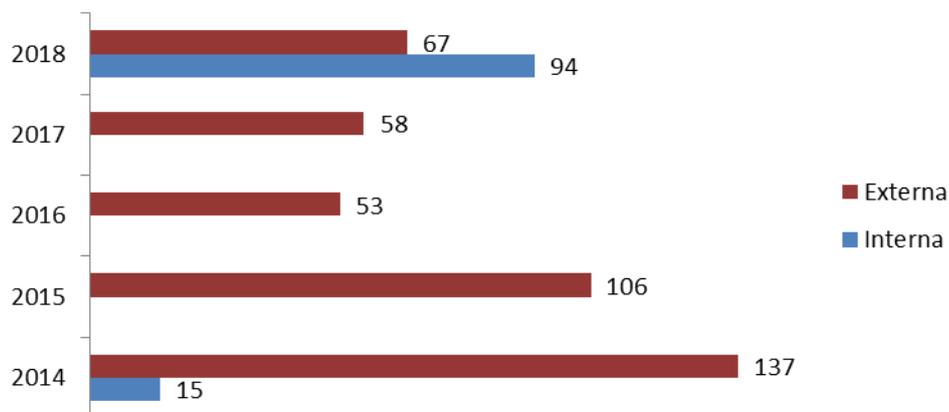


### III – Formação Profissional

#### 1. Participações em ações de formação por tipo

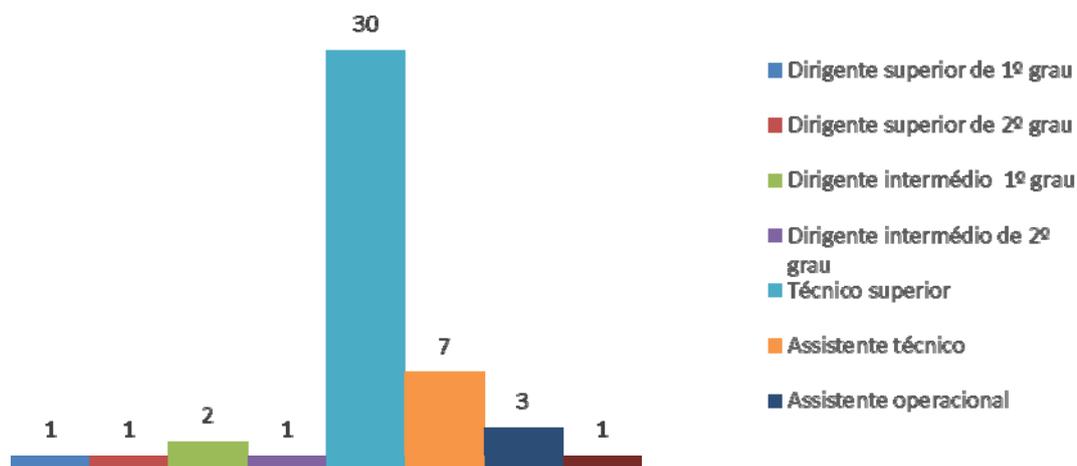
Houve 161 participações em ações de formação profissional, 67 de natureza externa e 94 de natureza interna.

O gráfico seguinte mostra o número de participações em ações de formação no ano de 2018 e no quadriénio anterior.

**Gráfico 17** - Participações em ações de formação, internas e externas, nos últimos 5 anos

Em 2018 participaram em ações de formação 46 trabalhadores o que equivale a 60,53% dos efetivos.

Os trabalhadores da carreira técnica superior (30), representam 66,22% do total de participantes.

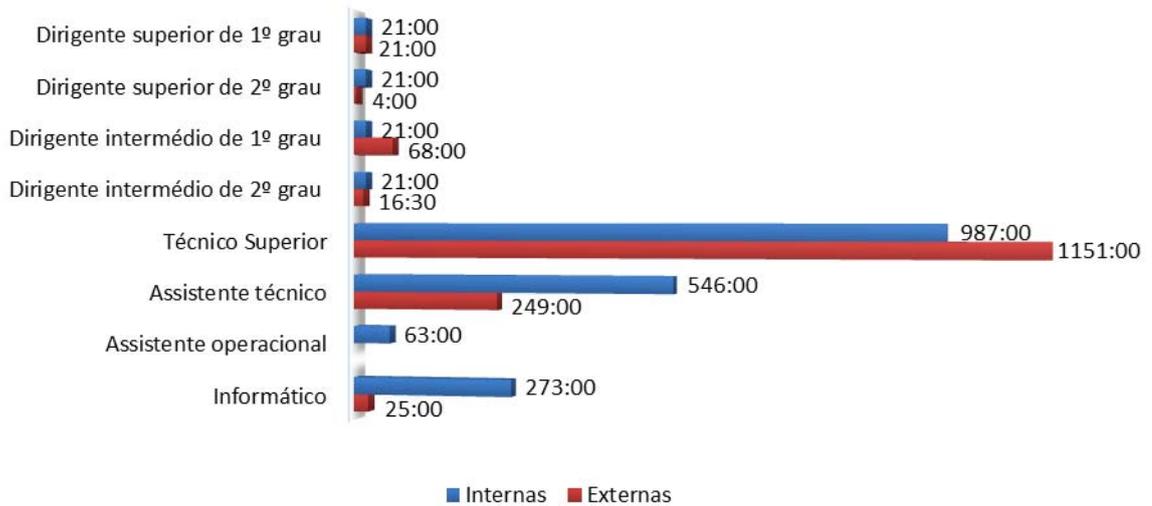
**Gráfico 18** – Número de participantes em ações de formação por cargo / carreira

## 2. Horas despendidas em formação

O número de horas despendidas em formação foi de 3.487:30, o representou um incremento de 209,31% face a 2017, ano em que foram investidas 1.127:30 horas.

No gráfico 19 pode constatar-se que a carreira técnica superior foi a que registou maior número de horas de formação (2.138:00), equivalente a 61,30% do total.

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



### 3. Despesas anuais com formação

As ações de formação realizadas implicaram um encargo de 3.719,38 €.

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

Durante o ano de 2018 realizou-se 1 ação de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, na qual estiveram envolvidos 4 trabalhadores.

## IV – Relações Profissionais

Do total dos 97 efetivos, 8 efetuavam desconto de quota para organizações sindicais através do vencimento.

## V – Disciplina

Não houve qualquer registo nesta matéria.

### Perfil do(a) trabalhador(a) do GEP

- **Mulher**
- **52,29 anos de idade** (média)  
(escalão etário moda – **55-59** anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira técnica superior**
- **Possui 26,14 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 1.590,21 €** (média)  
(escalão remuneratório moda – **1001-1250€**)