



BALANÇO SOCIAL 2019

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.....	11
9. Mudança de situação de trabalhadores.....	12
10. Ausências ao trabalho.....	12
11. Modalidades de horário de trabalho.....	13
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), 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 2020, 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

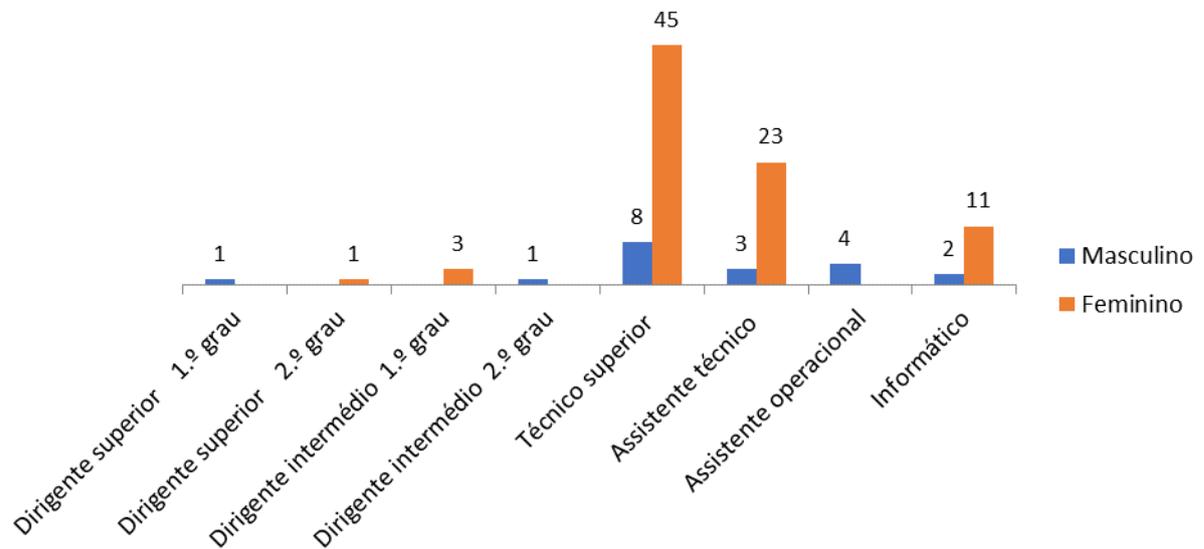
O GEP contava em 31 de dezembro de 2019 com um total de 102 efetivos, sendo 6 dirigentes vinculados por comissão de serviço e 96 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

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

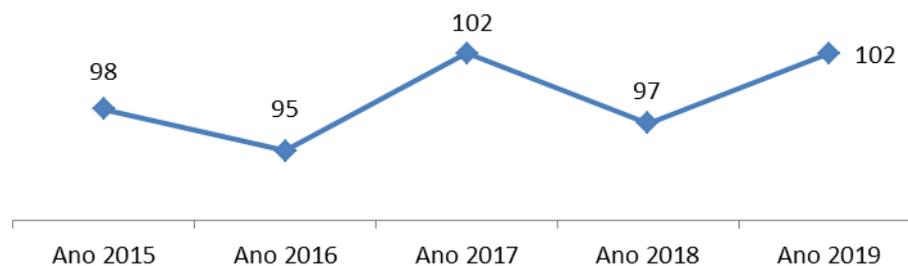
Cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau			1		1		1
Dirigente superior de 2º grau				1		1	1
Dirigente intermédio de 1º grau				3		3	3
Dirigente intermédio de 2º grau			1		1		1
Técnico superior	8	45			8	45	53
Assistente técnico	3	23			3	23	26
Assistente operacional	4				4	0	4
Informático	2	11			2	11	13
Total	17	79	2	4	19	83	102

O maior número de efetivos situava-se nas carreiras de técnico superior (53) e de assistente técnico (26), correspondendo, respetivamente, a 51,96% e 25,49% do total de efetivos.

Do quadro supra-se constata-se ainda que dos 102 efetivos do GEP, 83 eram do género feminino e 19 do masculino.

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

Realça-se que a taxa de feminização correspondia a 81,37%¹.

Gráfico 2: Variação de efetivos nos últimos cinco anos

Relativamente à evolução de efetivos nos últimos 5 anos, verifica-se que o número de efetivos do GEP não tem sofrido grandes alterações.

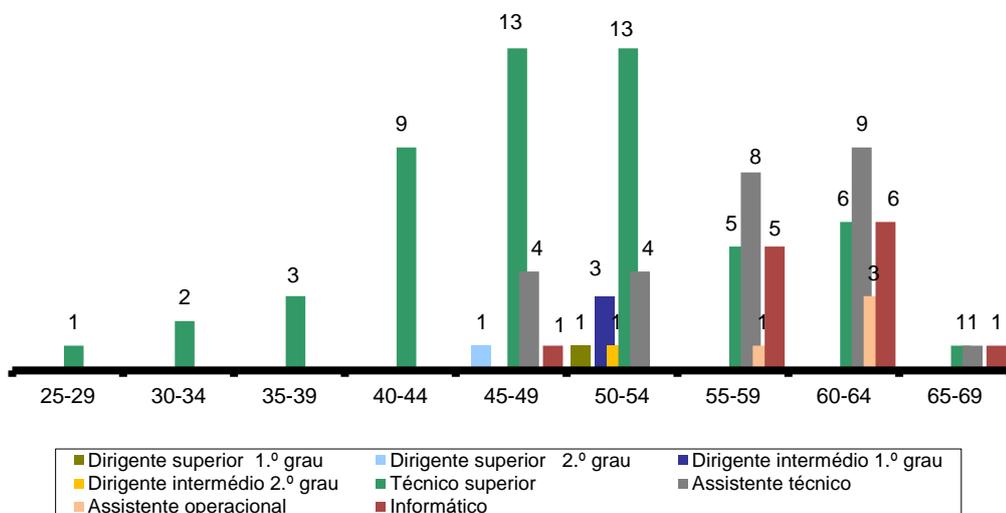
¹ Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100.

2. Efetivos por escalão etário e género

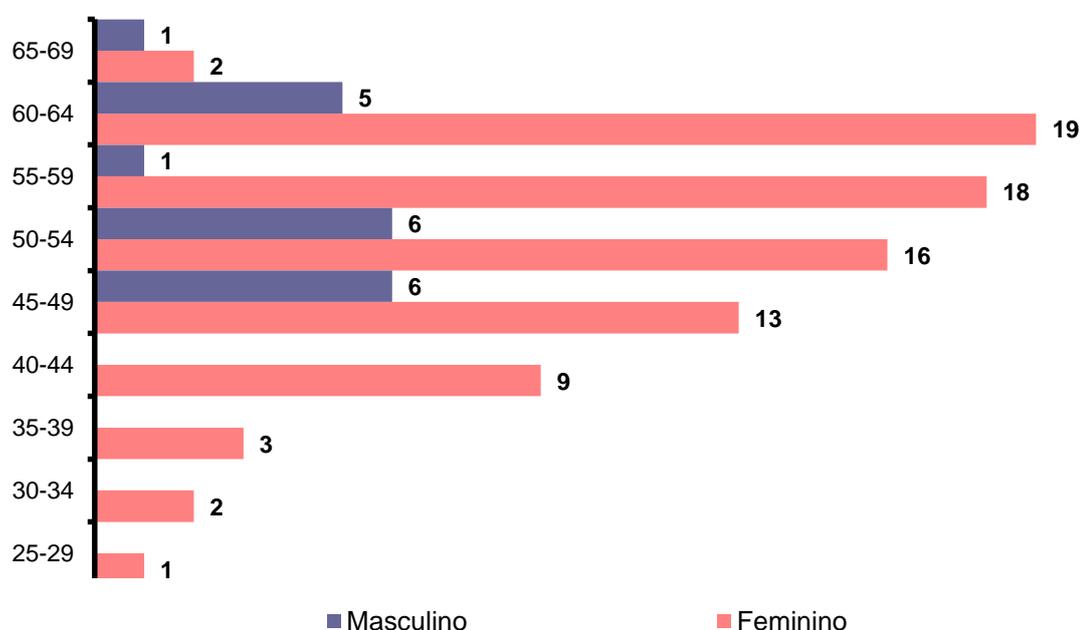
O escalão etário com maior expressão situava-se entre os 60-64 anos de idade, com 24 trabalhadores, sendo a carreira de assistente técnico a mais representativa, integrando 9 trabalhadores. Nota-se também que o escalão entre 50-54 contava com 22 efetivos.

De realçar que 45,10% tinham 55 ou mais anos de idade.

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



A taxa de feminização (81,37%) está patente na distribuição dos efetivos pelos diversos escalões etários.

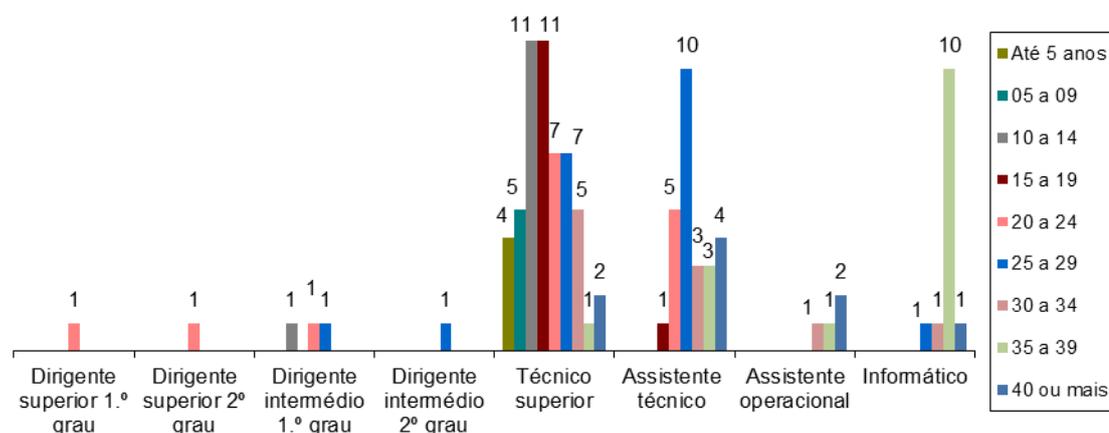
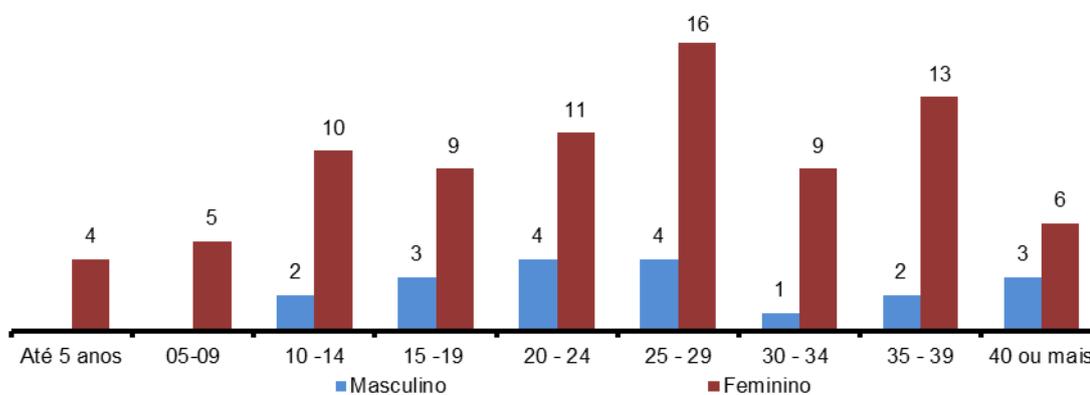
Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

No que concerne à estrutura de antiguidades, os intervalos que concentravam o maior número de trabalhadores eram os compreendidos entre os 25-29 anos, que corresponde a 19,61% e os de 20-24 e 35-39 anos, correspondendo juntos a 29,41%.

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
Técnico superior	4	5	11	11	7	7	5	1	2	53
Assistente técnico				1	5	10	3	3	4	26
Assistente operacional							1	1	2	4
Informático						1	1	10	1	13
TOTAL	4	5	12	12	15	20	10	15	9	102

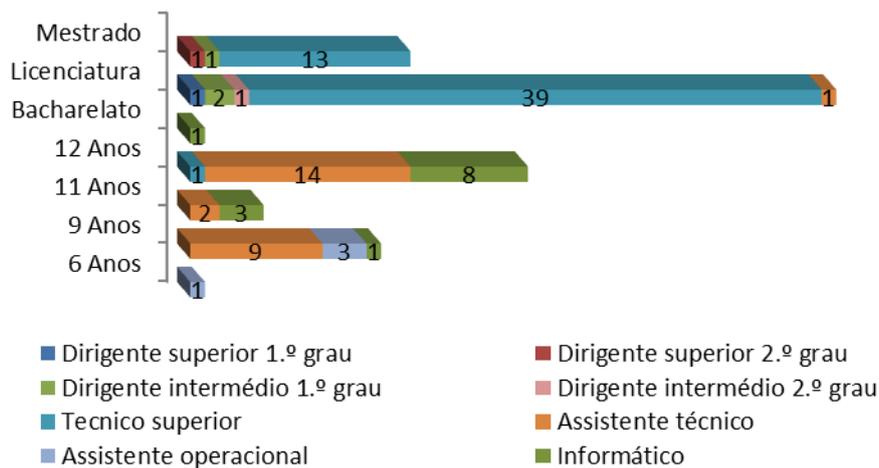
Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e cargo/carreira**Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género**

4. Efetivos por nível de escolaridade

A habilitação literária com maior expressão era a licenciatura, seguida do 12º ano de escolaridade, tal como representado no gráfico 7, equivalendo a 43,14% e a 22,55%, respectivamente, do total de trabalhadores.

A taxa de habilitação superior, que engloba os trabalhadores com bacharelato (1), licenciatura (44) e mestrado (15), correspondia a 58,82% dos efetivos.

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



5. Trabalhadores com deficiência

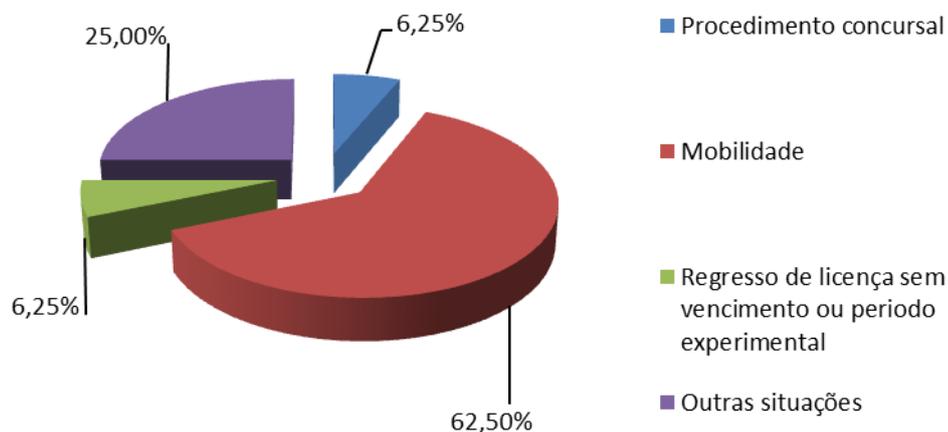
Do total dos trabalhadores do GEP, 5 tinham deficiência, representando 4,90%.

6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2019 registaram-se 16 admissões/regressos:

- 1 dirigente intermédio de 1º grau, por procedimento concursal;
- 10 técnicos superiores, por mobilidade;
- 1 assistente técnico, de regresso de licença sem vencimento ou período experimental;
- 4 técnicos superiores, 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

Ocorreram 11 saídas de trabalhadores, 1 por aposentação (assistente técnico), 6 por mobilidade (5 técnicos superiores e 1 assistente técnico) e 4 por outras situações (3 técnicos superiores e 1 assistente técnico).

8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Atendendo ao mapa de pessoal aprovado para o ano de 2019, encontravam-se por ocupar 16 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

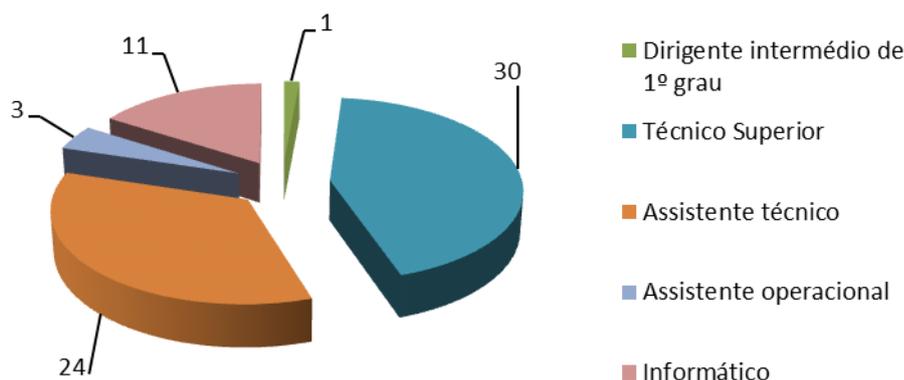
Cargo/ Carreira Dificuldade de recrutamento	Não abertura de procedimento cuncursal
Dirigente intermédio 2.º grau	1
Técnico superior	8
Assistente técnico	5
Assistente operacional	1
Informático	1
TOTAL	16

9. Mudança de situação de trabalhadores

Das 69 mudanças de situação ocorridas, 62 dizem respeito a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório e as restantes devido à consolidação de mobilidade de técnicos superiores (6) e a procedimento concursal para 1 dirigente intermédio de 1º grau.

O gráfico 9 representa essas ocorrências por cargo e carreira.

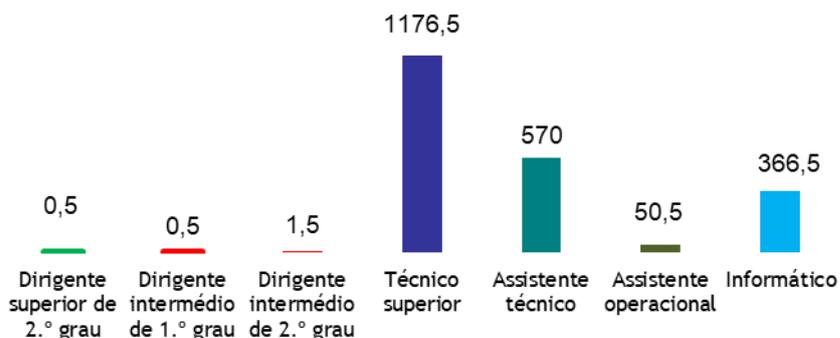
Gráfico 9 – Mudanças de situação dos trabalhadores, por cargo/carreira



10. Ausências ao trabalho

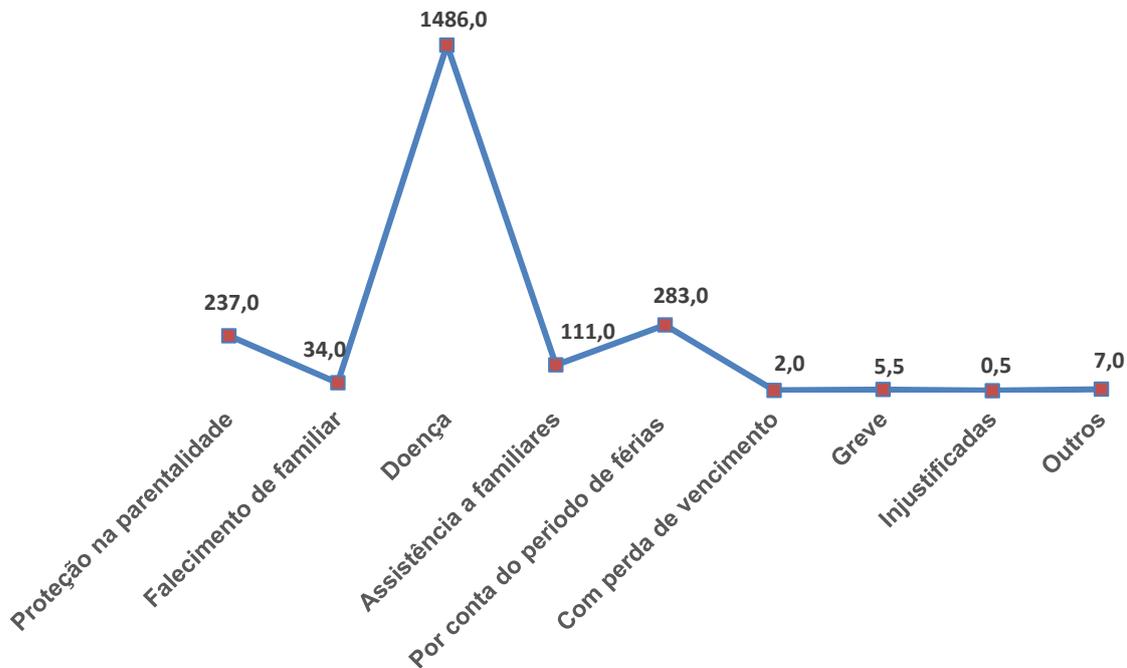
Em 2019 registaram-se 2.166 dias de ausência ao trabalho, sendo a carreira de técnico superior com o maior número (1.176,5 dias), seguida da carreira de assistente técnico (570 dias) e da de informática (366,5), correspondendo a 54,32%, 26,32% e 16,92% do total de ausências, respetivamente.

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



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

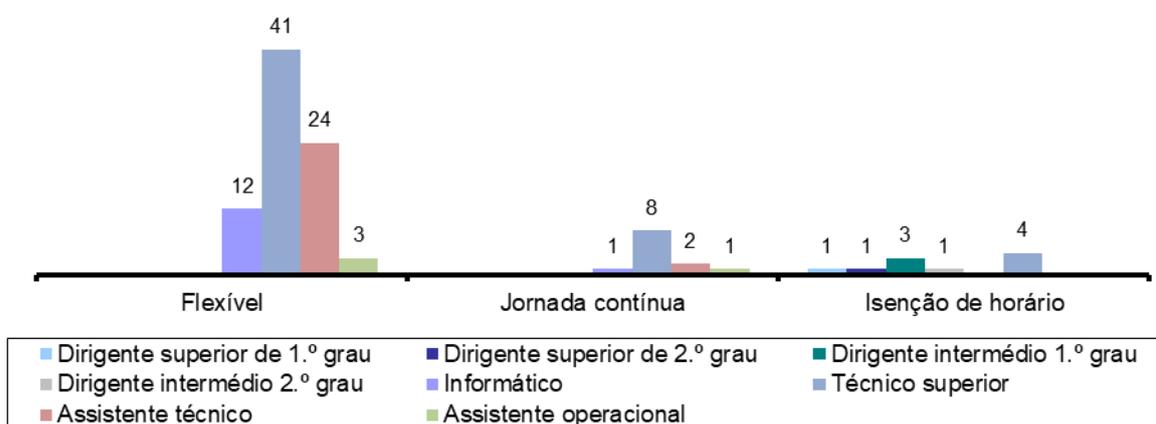
Gráfico 11 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo



11. Modalidades de horário de trabalho

O horário de trabalho flexível era a modalidade predominante, abrangendo 80 dos 102 trabalhadores, ou seja 78,43% do total.

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



12. Período normal de trabalho (PNT)

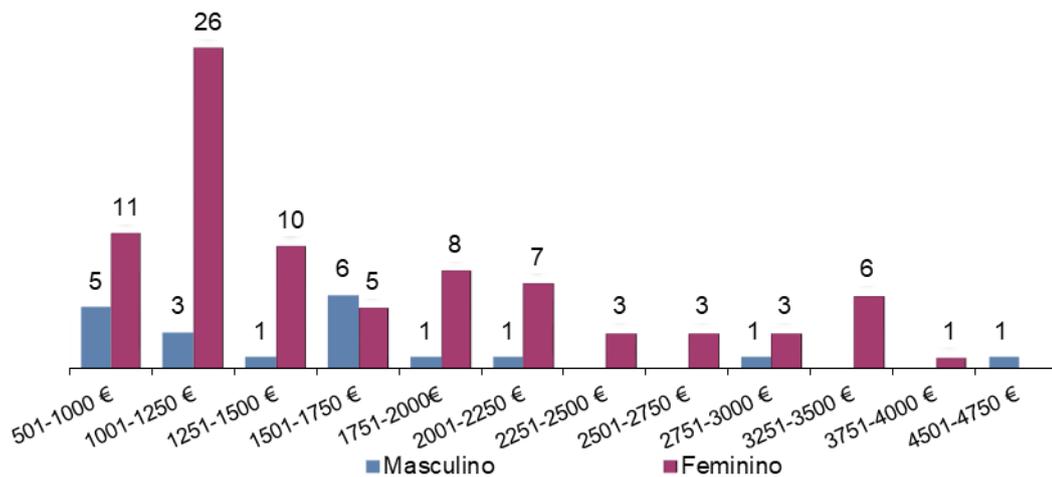
Todos os trabalhadores do GEP praticavam o horário de tempo completo correspondente a 35 horas semanais.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

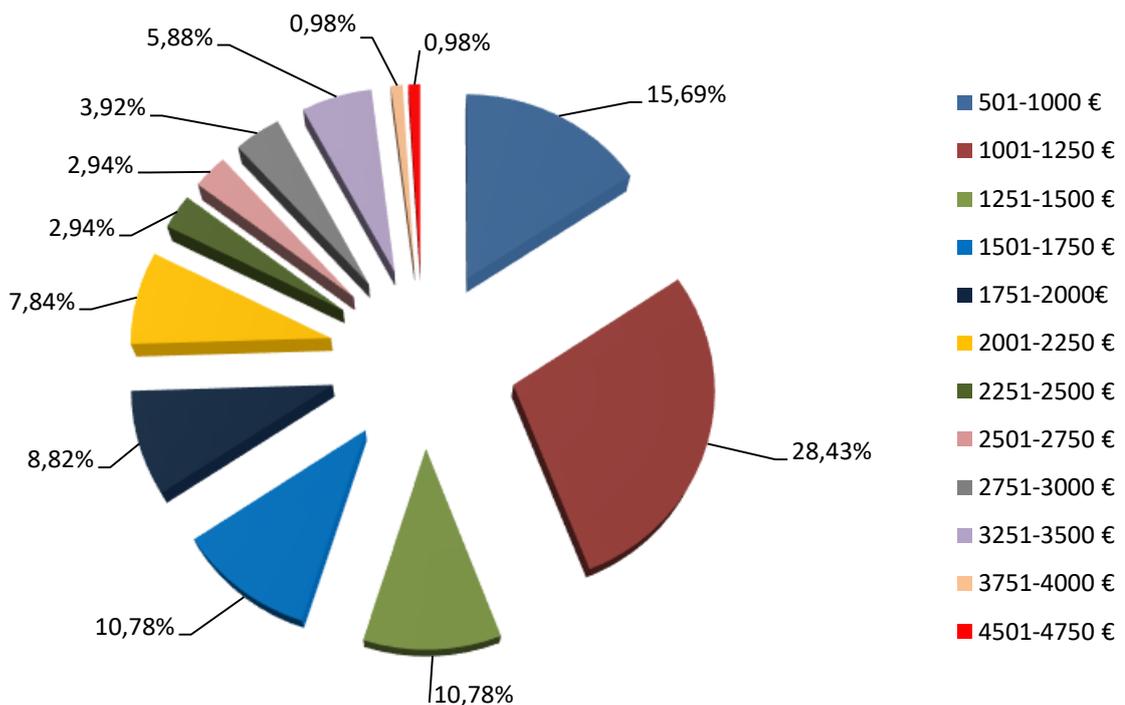
As remunerações mensais ilíquidas situavam-se entre os escalões remuneratórios 501-1000 € e 4501 - 4750 €, tal como se encontra graficamente representado.

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



Os três primeiros escalões (entre 501€ e 1500€) comportavam, respetivamente, 16, 29 e 11 trabalhadores que, em conjunto, equivaliam a 54,90% 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 salarial² feminino era 5,50 e o masculino 7,10.

Quadro 4 – Remuneração mínima e máxima, por género:

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	635,07 €	683,13 €
Máxima (€)	4.512,09 €	3.757,76 €

2. Encargos com pessoal

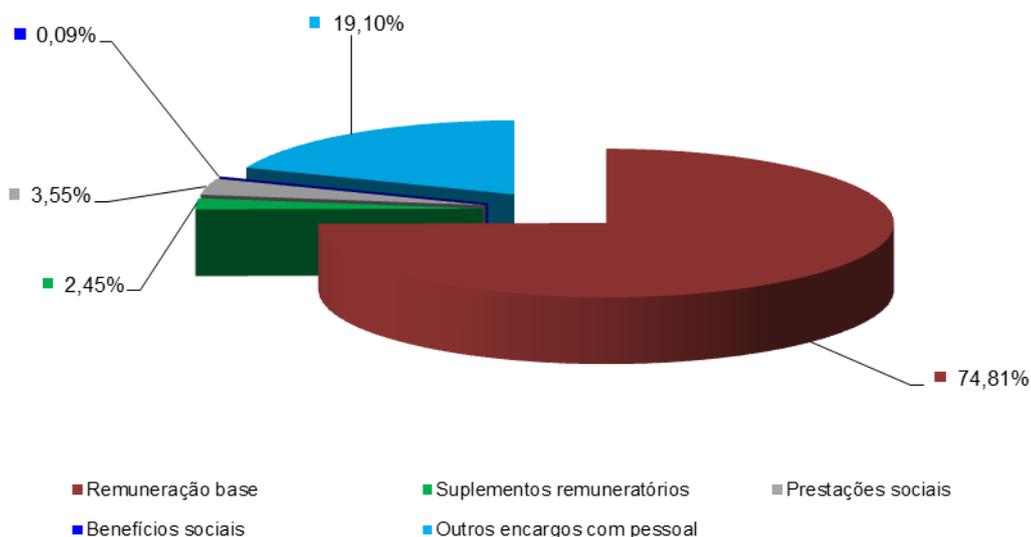
Quadro 5 – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.269.840,40 €
Suplementos remuneratórios	74.197,05 €
Prestações sociais	107.599,57 €
Benefícios sociais	2.795,88 €
Outros encargos com pessoal	579.593,93 €
Total	3.034.026,83 €

No total de encargos com pessoal, o valor com maior peso era o relativo à remuneração base (2.269.840,40 €), que representava 74,81 % do total dos encargos.

A rubrica referente 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 579.593,93 €.

² Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

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

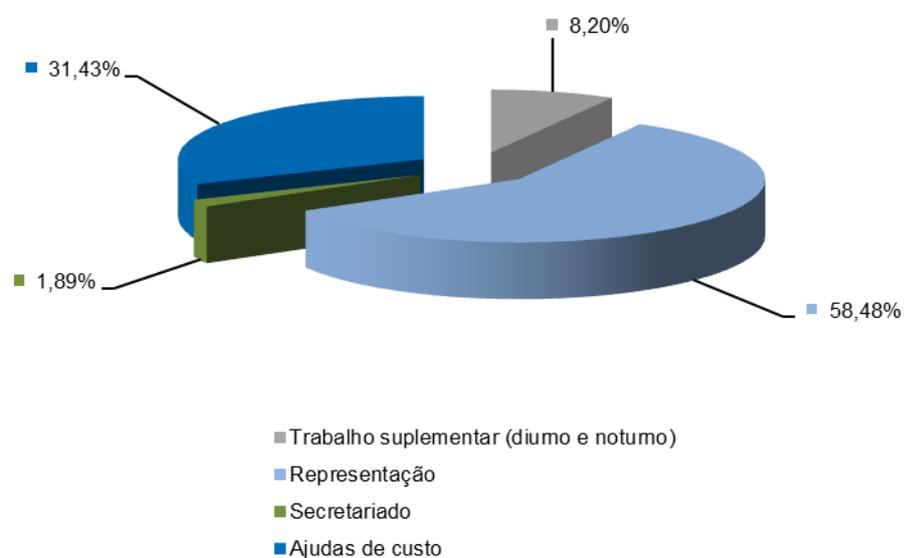
3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 74.197,05 €.

Quadro 6 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	6.087,13 €
Ajudas de custo	23.317,32 €
Representação	43.393,04 €
Secretariado	1.399,56 €
Total	74.197,05 €

As despesas de representação foram o suplemento remuneratório com maior valor, equivalendo a 58,48% do total, tal como se evidencia no quadro supra e no gráfico infra.

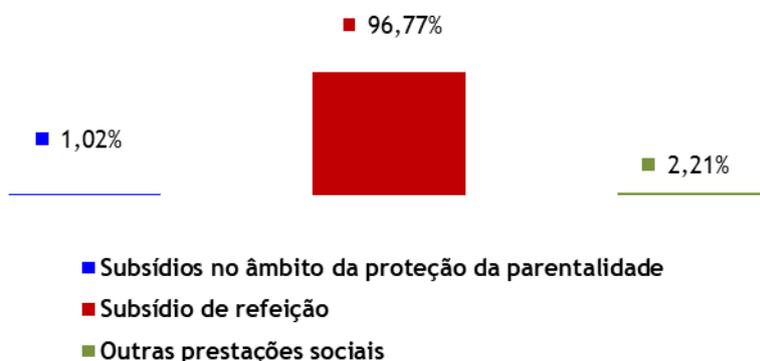
Gráfico 16 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	1.092,02 €
Subsídio de refeição	104.129,10 €
Outras prestações sociais	2.378,45 €
Total	107.599,57 €

O total dos encargos com prestações sociais foi de 107.599,57 €, destacando-se o peso do subsídio de refeição, com 96,77% do total.

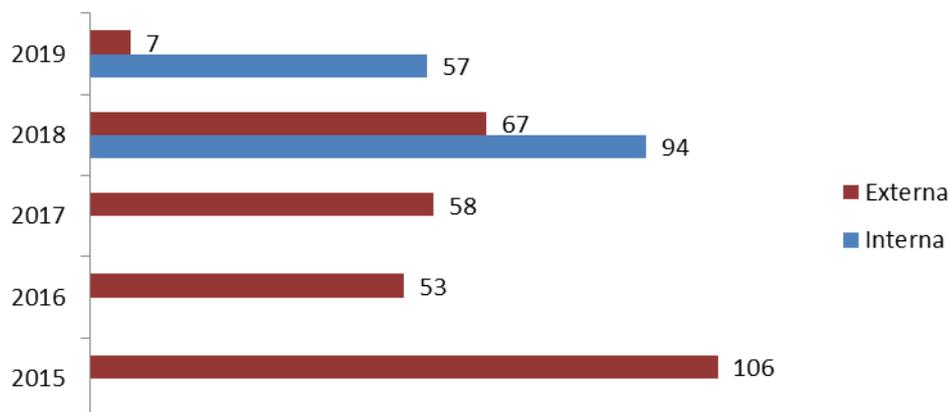
Gráfico 17 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

III – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

No ano em análise, verificaram-se 64 participações em ações de formação profissional, 7 de natureza externa e 57 de natureza interna.

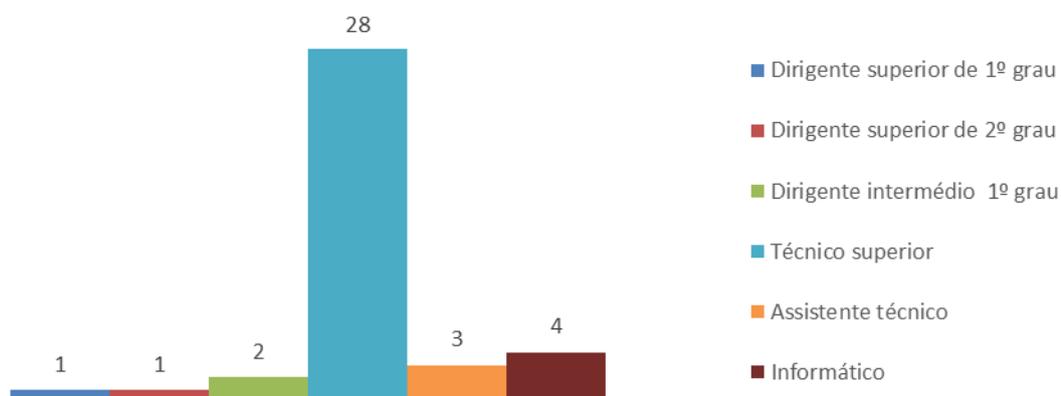
O gráfico seguinte ilustra o número de participações em ações de formação no ano de 2019 e no quadriénio anterior.

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

Em 2019 participaram em ações de formação 39 trabalhadores, o que equivale a 38,24% dos efetivos.

Os trabalhadores da carreira técnica superior (28), representam 71,79% do total de participantes.

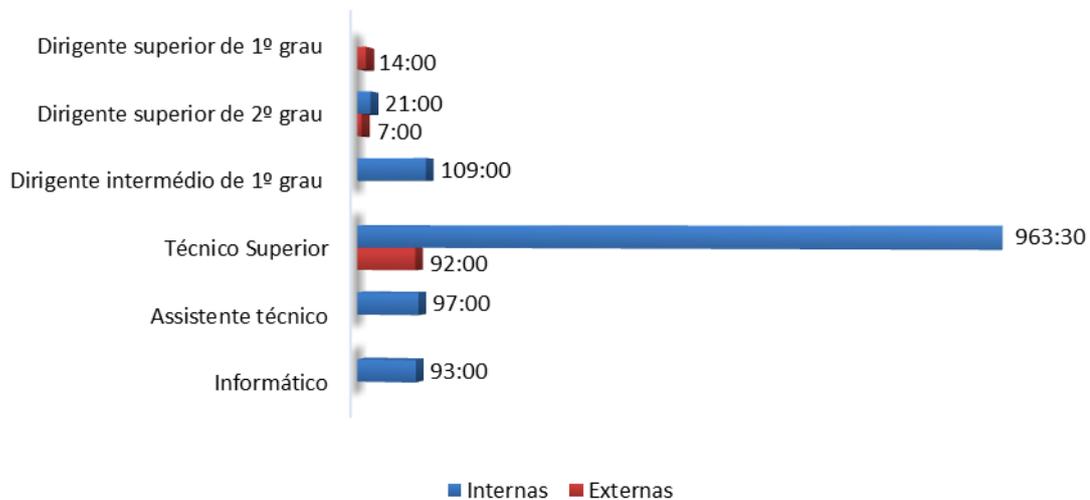
Gráfico 19 – Número de participantes em ações de formação por cargo / carreira



2. Horas despendidas em formação

O número de horas despendidas em formação foi de 1.396:30, o que representou uma redução de 40,04% face a 2018, ano em que foram investidas 3.487:30 horas.

No gráfico 20 pode constatar-se que a carreira técnica superior foi a que registou maior número de horas de formação (1.055:30), equivalente a 75,58% do total.

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

3. Despesas anuais com formação

As ações de formação realizadas implicaram um encargo de 1.628,20 €.

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

Durante o ano de 2019 não se realizaram ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

IV – Relações Profissionais

Do total dos 102 efetivos, 9 efetuavam desconto de quota para organizações sindicais.

V – Disciplina

No ano de 2019 não houve qualquer registo em matéria disciplinar.

Perfil do(a) trabalhador(a) do GEP

- **Mulher**
- **52,57 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – **60-64 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 24,67 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 1.634,80 €** (média)
(escalão remuneratório moda – **1001-1250€**)