



# ***BALANÇO SOCIAL 2020***

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

***Gabinete de Estratégia e Planeamento***

**ÍNDICE**

<b>Introdução .....</b>	<b>3</b>
<b>Caracterização da entidade.....</b>	<b>4</b>
<b>I – Recursos Humanos.....</b>	<b>5</b>
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.....	14
12. Período normal de trabalho (PNT).....	14
<b>II – Encargos com Pessoal.....</b>	<b>14</b>
1. Remunerações mensais ilíquidas.....	14
2. Encargos com pessoal.....	16
3. Suplementos remuneratórios.....	17
4. Encargos com prestações sociais .....	18
<b>III – Formação Profissional.....</b>	<b>19</b>
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
<b>IV – Relações Profissionais.....</b>	<b>21</b>
<b>V – Disciplina .....</b>	<b>21</b>
<b>Perfil do (a) trabalhador (a) do GEP.....</b>	<b>22</b>



## 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 Decreto-Lei nº 190/96, com as adaptações disponibilizadas *on line* pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Abril de 2021, 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. 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 2020 com um total de 102 efetivos, dos quais 7 dirigentes vinculados por comissão de serviço e os restantes 95 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

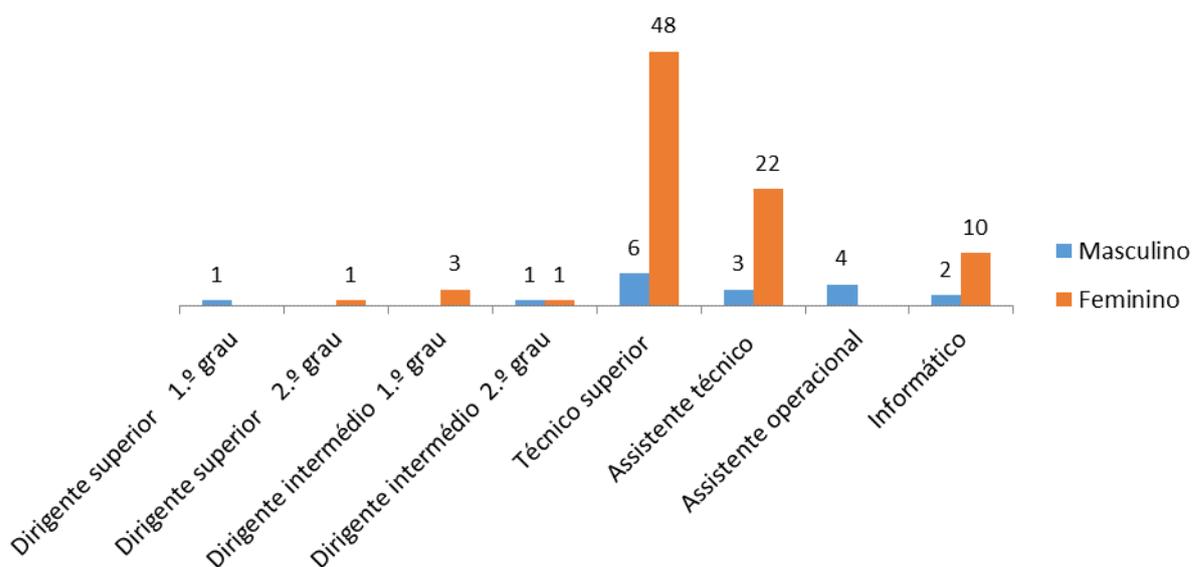
**Quadro 1:** Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

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	6	48			6	48	54
Assistente técnico	3	22			3	22	25
Assistente operacional	4				4		4
Informático	2	10			2	10	12
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>80</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>85</b>	<b>102</b>

A carreira de técnico superior integrava o maior número de efetivos (54), seguida da carreira de assistente técnico (25), correspondendo, respetivamente, a 52,94% e 24,51% do total dos efetivos.

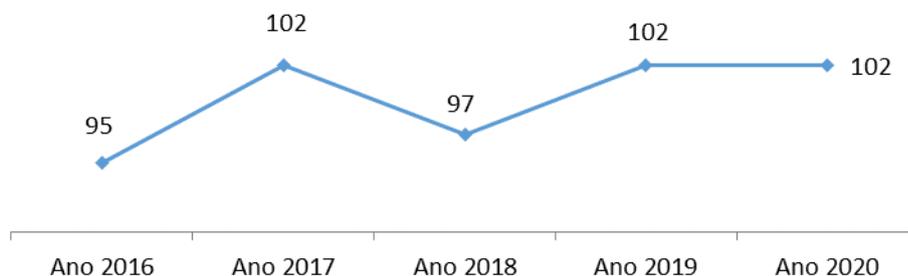
Do quadro supra constata-se ainda que, dos 102 efetivos do GEP, 85 eram do género feminino e 17 do masculino.

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



Releva-se que a taxa de feminização correspondia a 83,33%<sup>1</sup>.

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



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

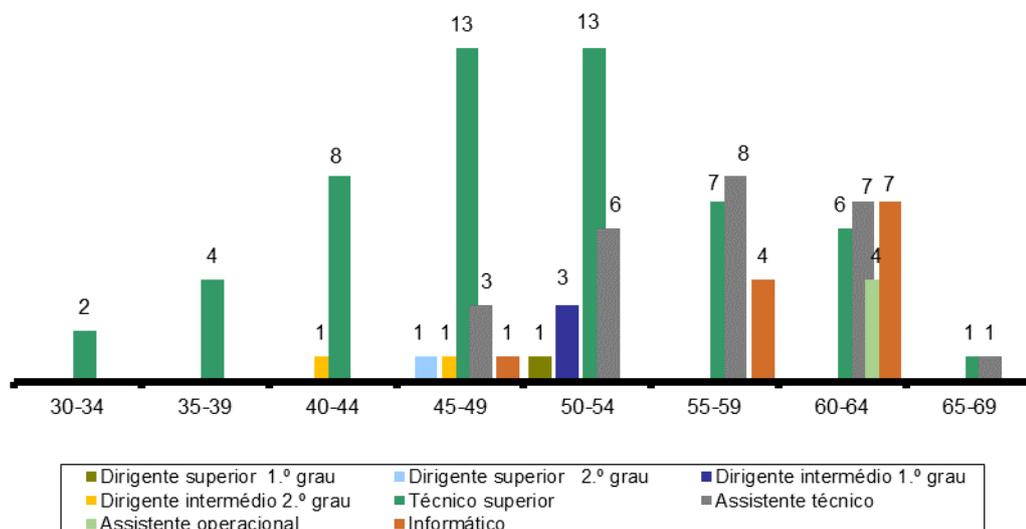
Quanto à evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos, verifica-se que não tem sofrido grandes alterações.

## 2. Efetivos por escalão etário e género

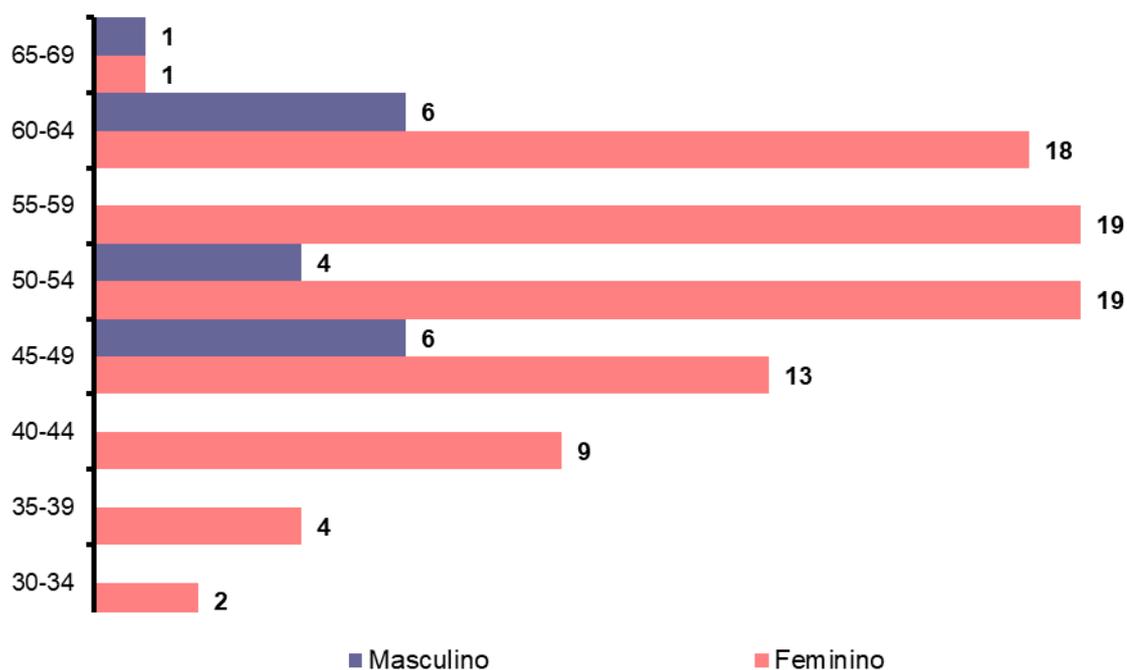
O escalão etário com maior número de efetivos situou-se entre os 60-64 anos de idade, com 24 trabalhadores. Note-se que, dos 102 efetivos, 87 tinham idades compreendidas entre os 45 e 69 anos de idade, o que representava 85,29% do total.

De realçar ainda que 44,12% tinham 55 ou mais anos de idade.

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



A elevada taxa de feminização (83,33%) está evidenciada na distribuição dos efetivos pelos diversos escalões etários.

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

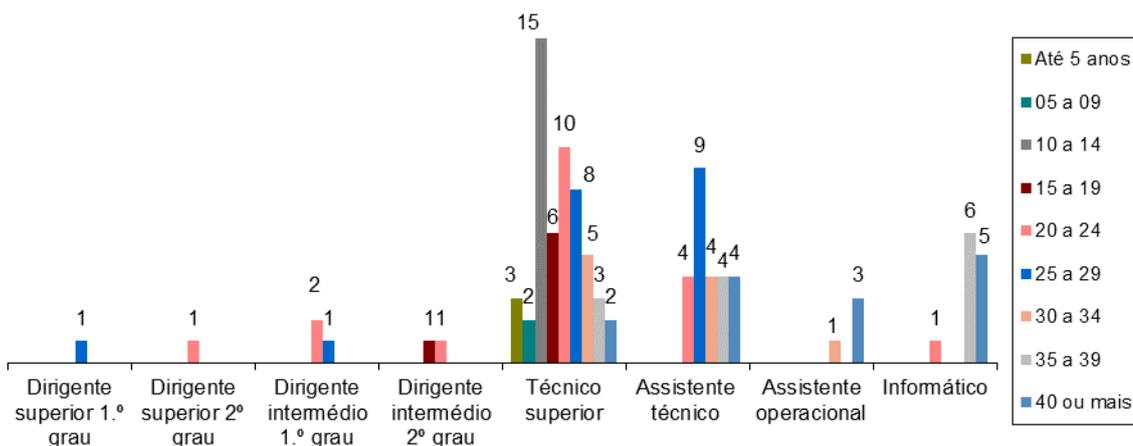
### 3. Efetivos por antiguidade e género

No que concerne à estrutura de antiguidades, os intervalos compreendidos entre os 20-24 anos e 25-29 anos concentravam o maior número de trabalhadores (19 cada), correspondendo, em conjunto, a 37,25%.

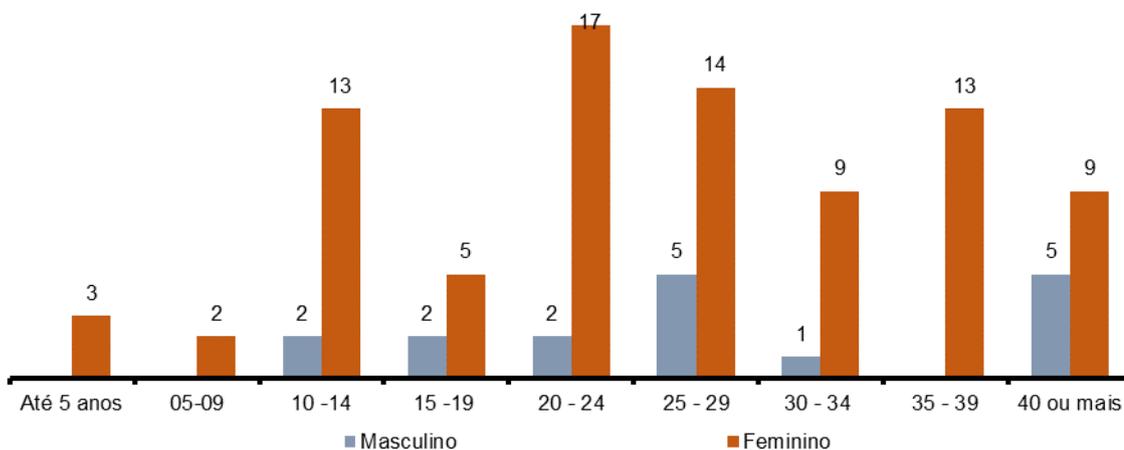
#### Quadro 2: Estrutura de antiguidades

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					2	1				3
Dirigente intermédio 2.º grau				1	1					2
Técnico superior	3	2	15	6	10	8	5	3	2	54
Assistente técnico					4	9	4	4	4	25
Assistente operacional							1		3	4
Informático					1			6	5	12
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>102</b>

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



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

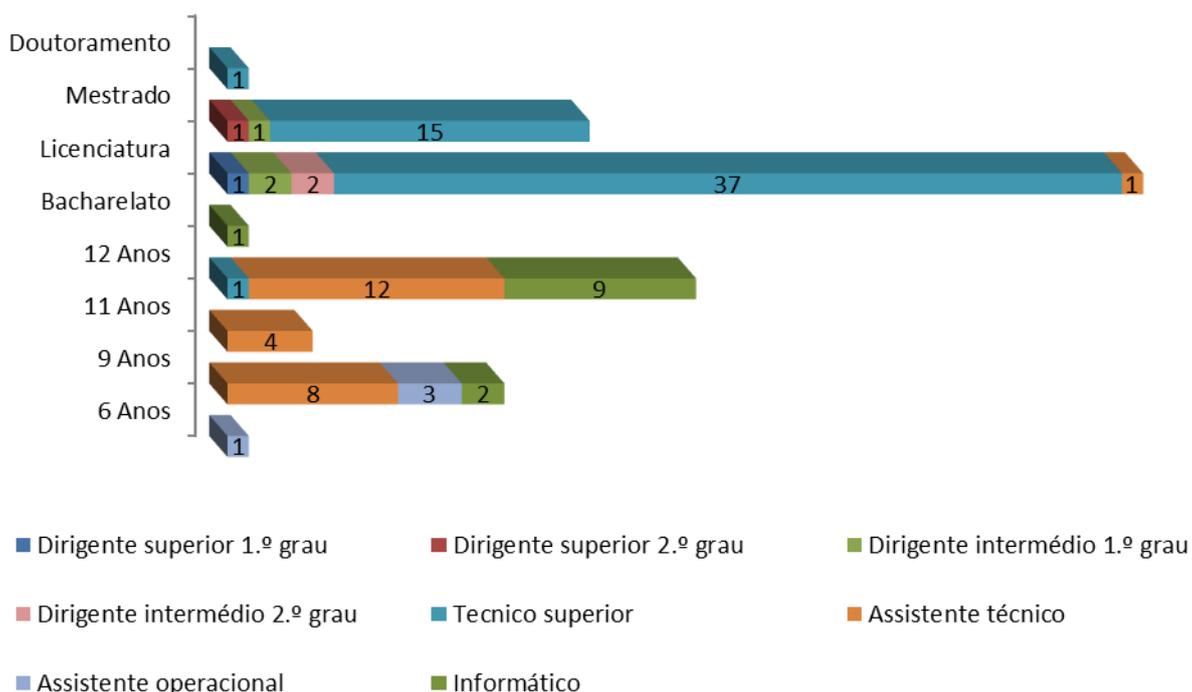


#### 4. Efetivos por nível de escolaridade

No que se refere ao nível de escolaridade, a habilitação literária detida com maior peso era a licenciatura, seguida do 12º ano de escolaridade, tal como representado no gráfico seguinte, equivalendo, respetivamente, a 42,16% e a 21,57% do total de trabalhadores.

A taxa de habilitação superior, que agrega os trabalhadores detentores de bacharelato (1), licenciatura (43), mestrado (17) e doutoramento (1), correspondia a 60,78% dos efetivos.

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



### 5. Trabalhadores com deficiência

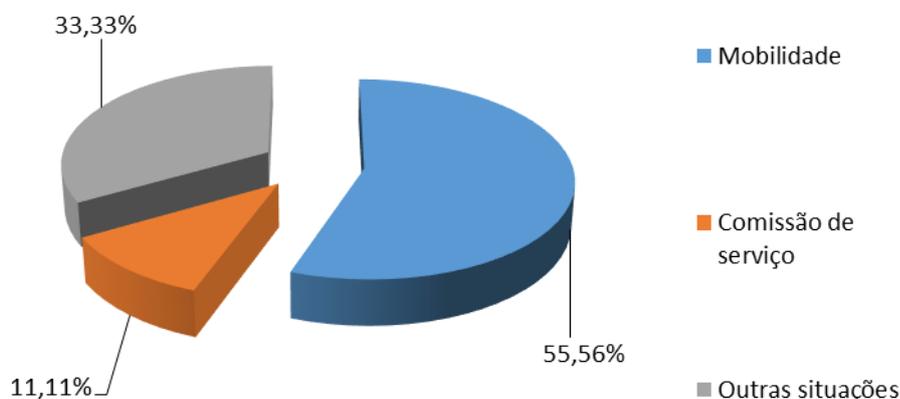
Do total dos trabalhadores do GEP, 6 tinham deficiência, o que equivaleu a 5,88%.

### 6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2020 registaram-se 9 admissões/regressos:

- 1 técnico superior, por comissão e serviço;
- 5 técnicos superiores, por mobilidade;
- 2 técnicos superiores e 1 assistente técnico 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 2020 verificaram-se 9 saídas de trabalhadores, 1 dirigente intermédio de 2.º grau por comissão de serviço, 2 assistentes técnicos e 2 informáticos por reforma/aposentação, e na carreira de técnico superior, 2 por mobilidade, 1 por cedência e 1 por outras situações.

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

Atendendo ao mapa de pessoal aprovado para o ano de 2020, encontravam-se por ocupar 18 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

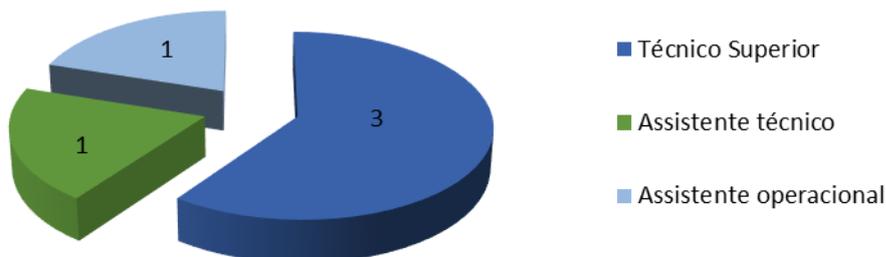
Cargo/ Carreira Dificuldade de recrutamento	Não abertura de procedimento cuncursal
Técnico superior	12
Assistente técnico	4
Informático	2
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>

### 9. Mudança de situação de trabalhadores

Todas as mudanças de situação de trabalhadores ocorridas em 2020 (5) resultaram de consolidação de mobilidade.

O gráfico 9 representa a distribuição dessas ocorrências por cargo e carreira.

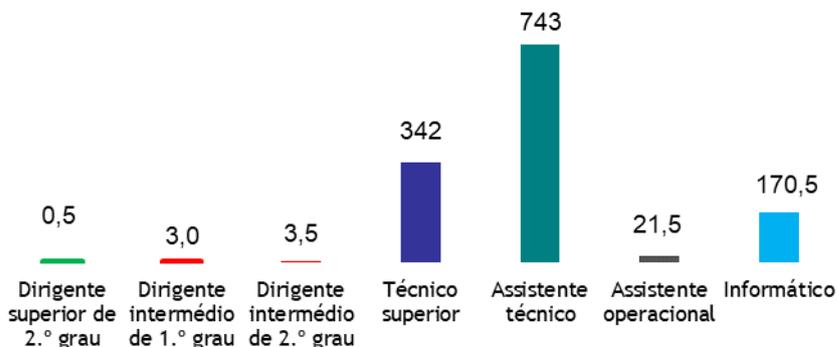
**Gráfico 9 – Mudanças de situação dos trabalhadores, por cargo/carreira**



### 10. Ausências ao trabalho

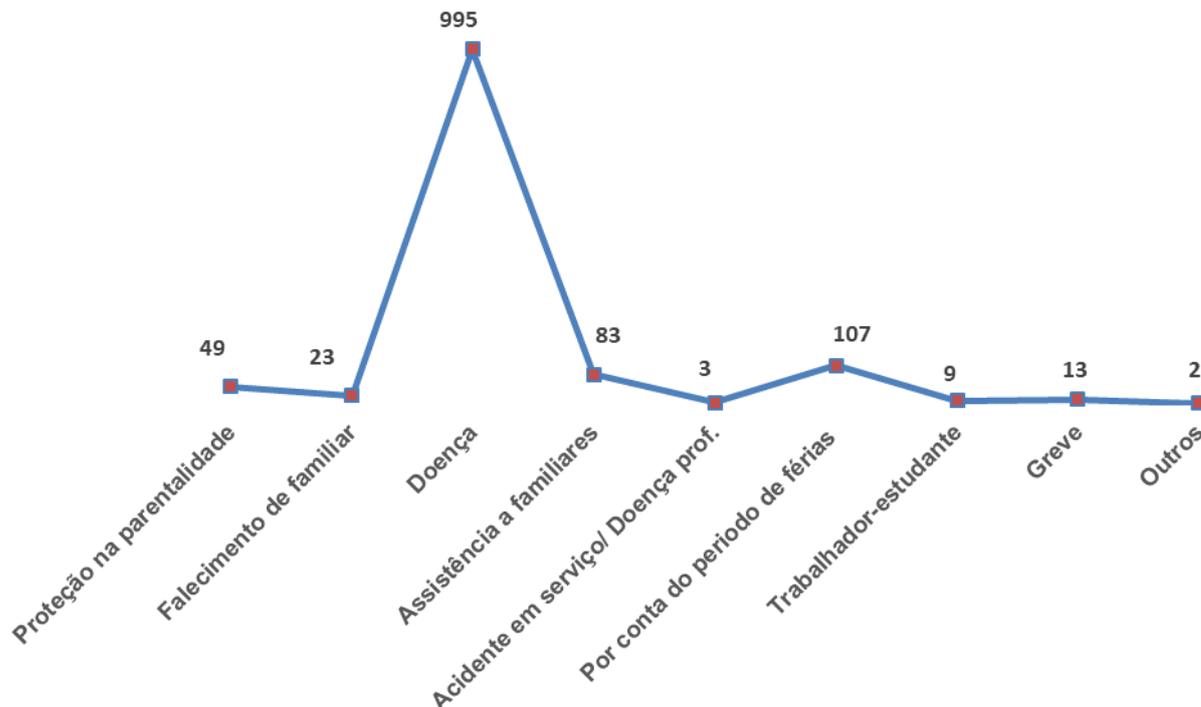
Em 2020 registaram-se 1.284 dias de ausência ao trabalho. A carreira com o maior número de dias de ausência foi a de assistente técnico (743 dias), seguida da carreira de técnico superior (342 dias) e da carreira de informática (170,5). Estas três carreiras representaram, respetivamente, 57,87%, 26,64% e 13,28% do total de ausências. No seu conjunto abrangeram 97,79% do total verificado.

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



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

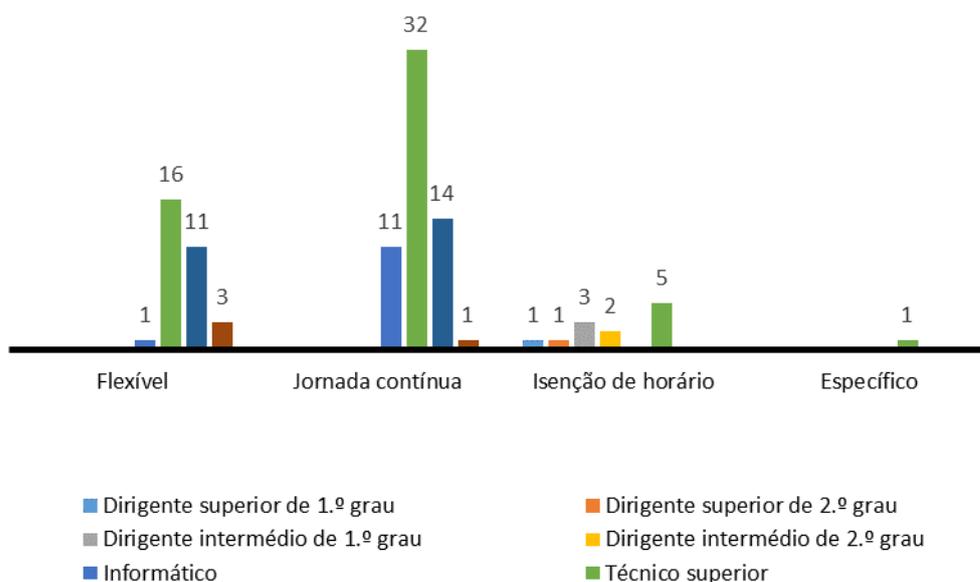
**Gráfico 11 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo**



### 11. Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho mais praticada foi a jornada contínua que abarcou 58 trabalhadores<sup>2</sup>, seguida do horário flexível com 31 trabalhadores, ou seja, estas duas modalidades representaram, respetivamente, 56,86% e 30,39% do total e, no seu conjunto, 87,25%.

**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.

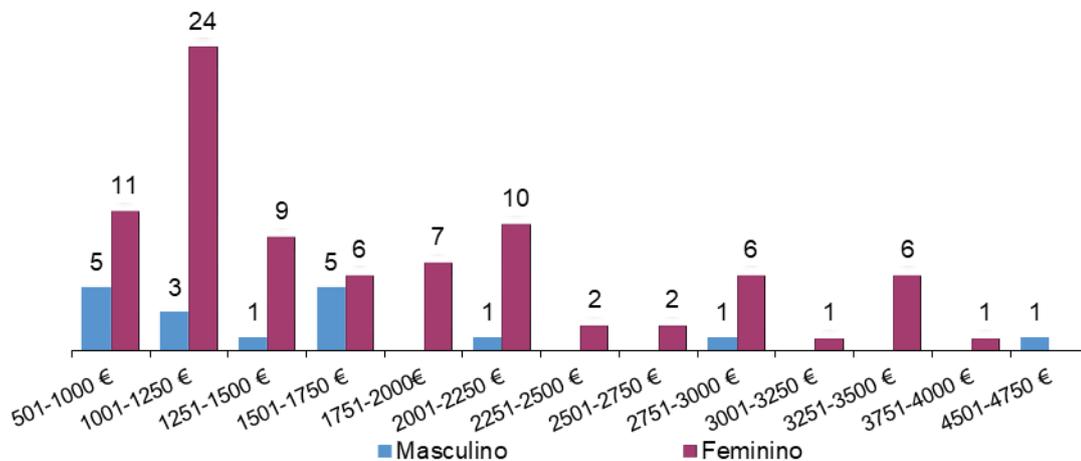
## II – Encargos com Pessoal

### 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 pelos vários escalões.

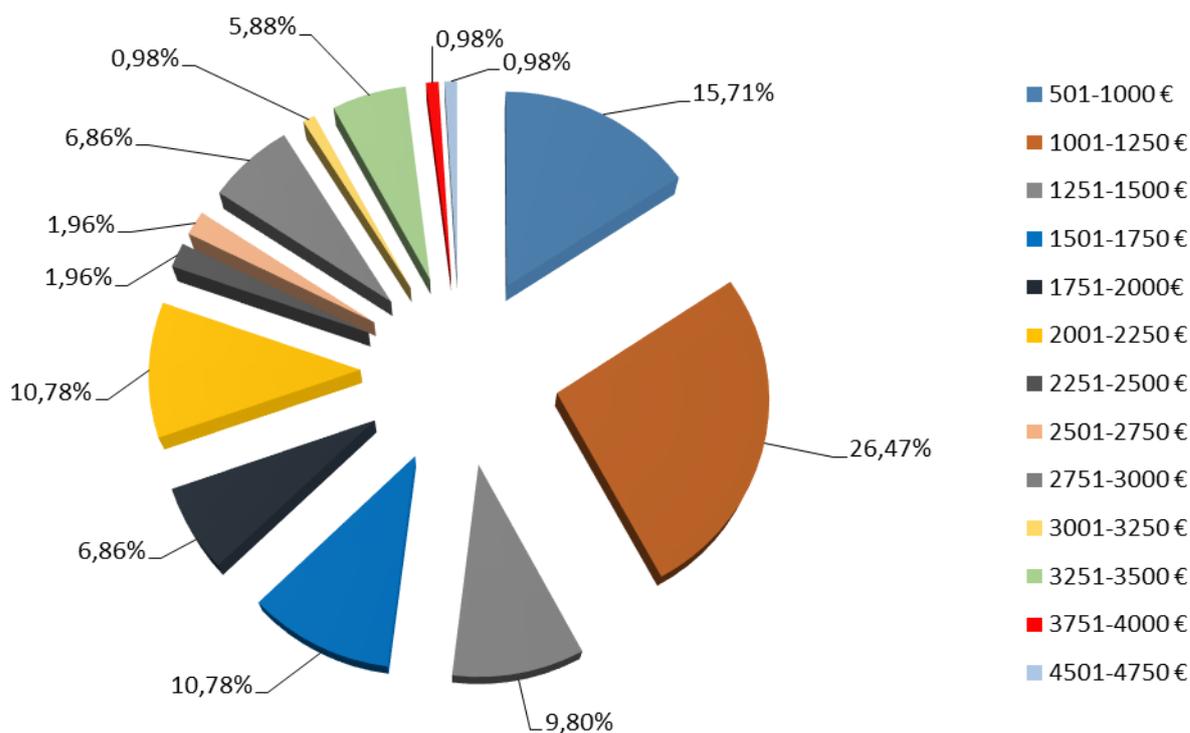
<sup>2</sup> Este número de trabalhadores deve-se à medida de fixação de horários diferenciados de entrada e saída, que constituiu igualmente uma medida de mitigação dos riscos decorrentes da pandemia covid 19, sendo o trabalho presencial exercido preferencialmente em regime similar ao da jornada contínua.

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



Os dois primeiros escalões (entre 501€ e1250€) comportavam 43 dos 102 trabalhadores, ou seja 42,16% 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 salarial<sup>3</sup> feminino era 5,44 e o masculino 6,53.

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

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima ( € )	693,13 €	693,13 €
Máxima ( € )	4.525,62 €	3.769,03 €

## 2. Encargos com pessoal

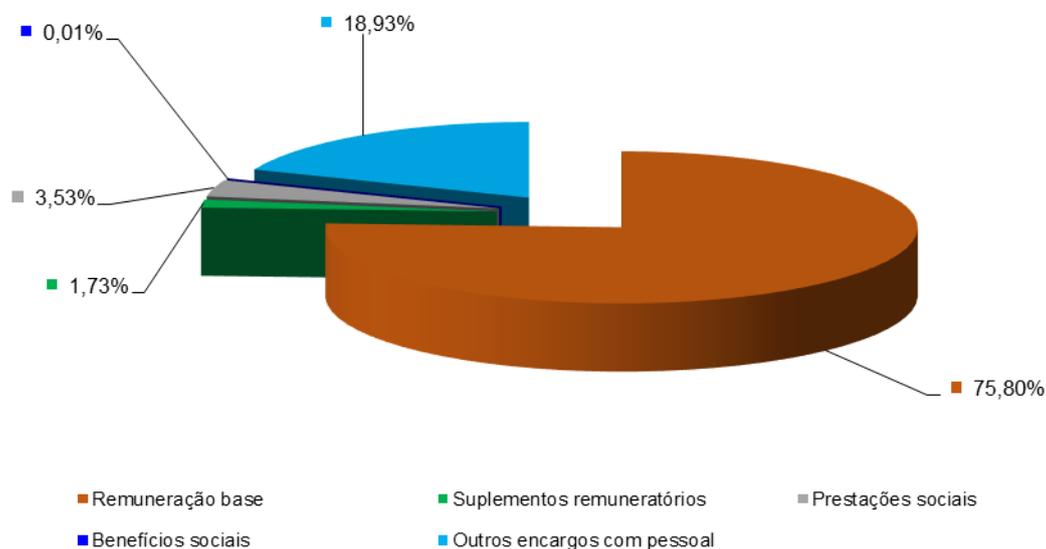
**Quadro 5 – Total dos encargos anuais com pessoal**

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.541.317,86 €
Suplementos remuneratórios	57.833,96 €
Prestações sociais	118.361,60 €
Benefícios sociais	217,52 €
Outros encargos com pessoal	634.714,18 €
Total	3.352.445,12 €

No que se refere ao total de encargos com pessoal, destaca-se, como habitualmente, o valor relativo à rubrica remuneração base (2.541.317,86 €) que correspondeu a 75,80 % do total dos encargos gerados.

A rubrica referente a outros encargos com pessoal, integra os encargos do empregador público com a CGA, Segurança Social e complementos de pensão da CGA que perfizer o montante de 634.714,18 €.

<sup>3</sup> *Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida*

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

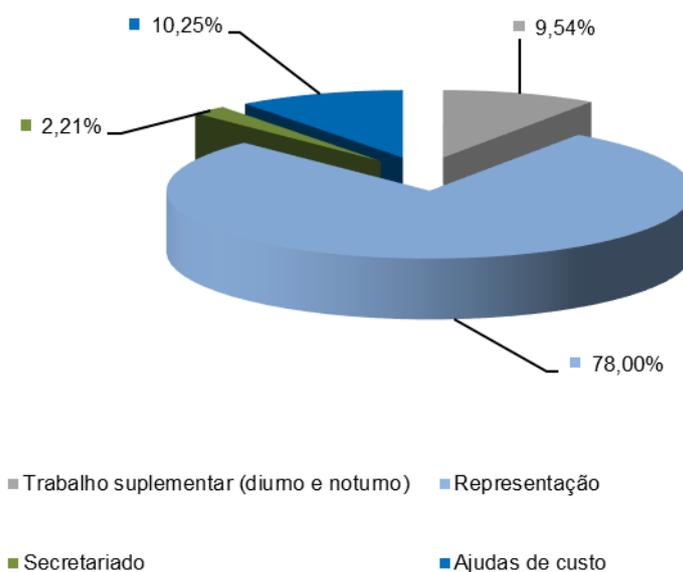
### 3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos ocorridos na sequência de processamento de suplementos remuneratórios ascendeu a 57.833,96 €, distribuída nos termos do quadro seguinte.

**Quadro 6** – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	5.518,94 €
Ajudas de custo	5.929,42 €
Representação	45.106,56 €
Secretariado	1.279,04 €
<b>Total</b>	<b>57.833,96 €</b>

A rubrica relativa a despesas de representação foram o suplemento remuneratório com maior peso (77,99% do total), tal como se reflete no quadro supra e no gráfico que se segue.

**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	1.955,67 €
Abono de família	1.209,60 €
Subsídio de refeição	113.378,13 €
Outras prestações sociais	1.818,20 €
<b>Total</b>	<b>118.361,60 €</b>

O total dos encargos com prestações sociais ascendeu a 118.361,60 €. A rubrica com maior peso foi a referente ao subsídio de refeição que representou 95,79% do total apurado.

**Gráfico 17 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais**



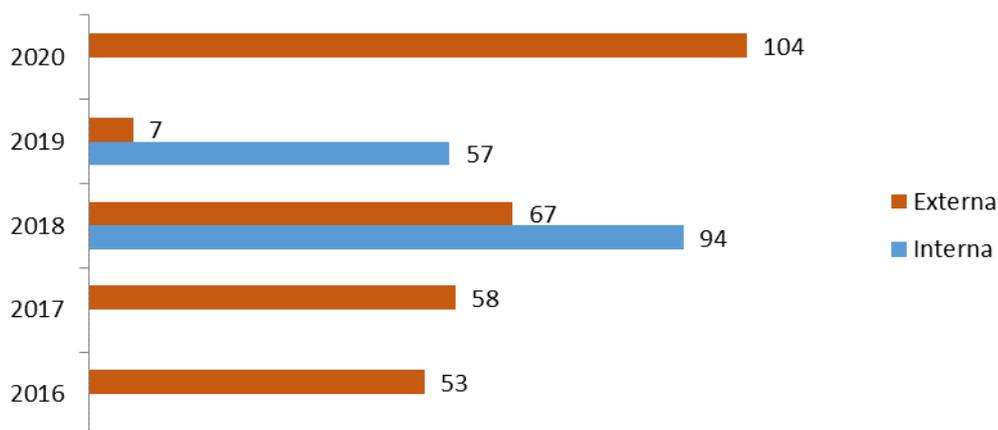
### III – Formação Profissional

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

No ano de 2020 apuraram-se 104 participações em ações de formação profissional de natureza externa.

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

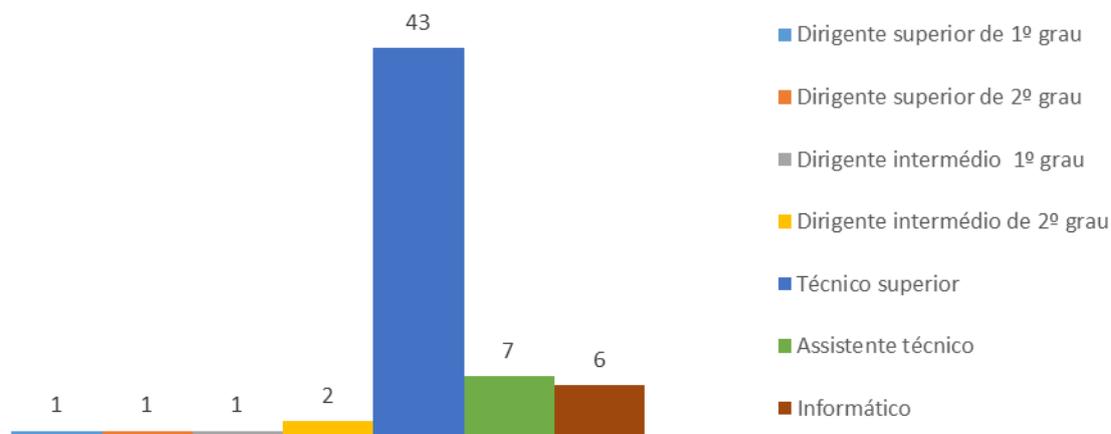
**Gráfico 18 - Participações em ações de formação, internas e externas, nos últimos 5 anos**



No ano em análise, dos 102 trabalhadores do GEP, 61 participaram em ações de formação, o que correspondeu a 59,80% dos efetivos.

A carreira técnica superior abrangiu o maior número de participantes (43), ou seja 70,49% do total.

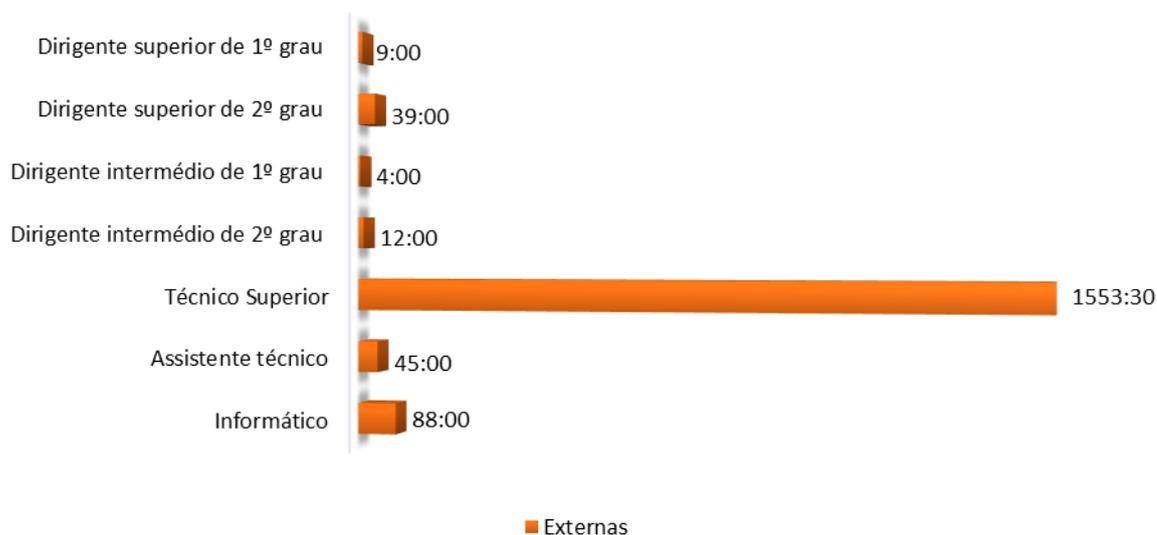
**Gráfico 19** – Número de participantes em ações de formação por cargo / carreira



## 2. Horas despendidas em formação

Em 2020, o GEP despendeu 1750:30 horas em formação. Sublinhe-se que em comparação com o ano anterior, em que foram apuradas 1396:30 horas, houve um acréscimo de 25,35%.

A carreira técnica superior foi a que teve uma maior incidência com 1.553:30 horas de formação. Esta carreira absorveu 88,75% 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 6.318,50 €.

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

No ano em análise, 38 trabalhadores participaram em 4 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

### IV – Relações Profissionais

Dos 102 efetivos, 14 efetuaram desconto de quota para organizações sindicais, ou seja, 13,73% do total dos trabalhadores do GEP.

### V – Disciplina

No ano de 2020 não houve qualquer registo em matéria de natureza disciplinar.

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

- **Mulher**
- **52,78 anos de idade** (média)  
(escalão etário moda – **60-64 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 25,89 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)  
(escalões de antiguidade moda – **20-24 anos e 25-29 anos**)
- **Possui como relação jurídica de emprego público o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal líquida de 1.691,18 €** (média)  
(escalão remuneratório moda – **1001-1250€**)