

BALANÇO SOCIAL 2022

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
5. Encargos com benefícios 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
IV – Relações Profissionais	21
V – Disciplina	21
Perfil do (a) trabalhador (a) do GEP	22

INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS), que 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, enquanto instrumento de gestão, fornece dados importantes sobre a situação social do serviço, nomeadamente no que se refere aos seus recursos humanos.

Atendendo ao disposto nas alíneas a) do n.º 1, b) do n.º 2 do art.º 2.º e h) do art.º 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, esta SG elaborou o Balanço Social Analítico em colaboração com o GEP, 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).

Março de 2023, 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.º 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 2022, o GEP, contava com um total de 101 efetivos, sendo 7 dirigentes vinculados por comissão de serviço e os restantes 94 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

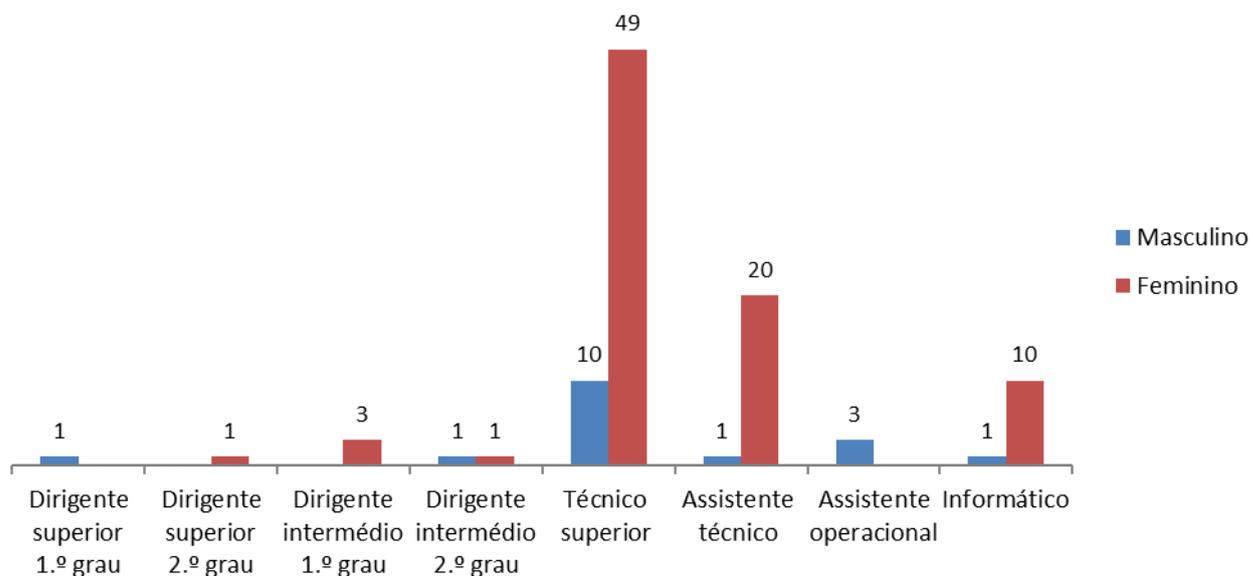
Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

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	10	49			10	49	59
Assistente técnico	1	20			1	20	21
Assistente operacional	3				3		3
Informático	1	10			1	10	11
Total	15	79	2	5	17	84	101

A carreira de técnico superior, com 59 trabalhadores, registava o maior número de efetivos, seguida da carreira de assistente técnico com 21, correspondendo, respetivamente, a 58,42% e 20,79% do total dos efetivos.

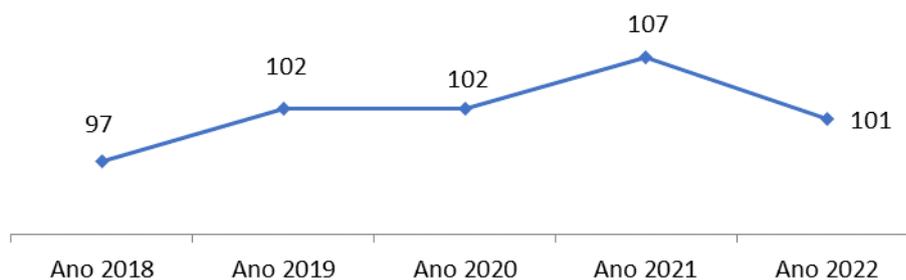
Do quadro supra constata-se ainda que, dos 101 efetivos do GEP, 84 eram do género feminino e 17 do masculino.

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



Releva-se que a taxa de feminização correspondeu a 83,17%¹.

Gráfico 2: Variação do número de efetivos nos últimos cinco anos



A evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos, não tem sofrido grandes alterações, conforme se constata no gráfico supra.

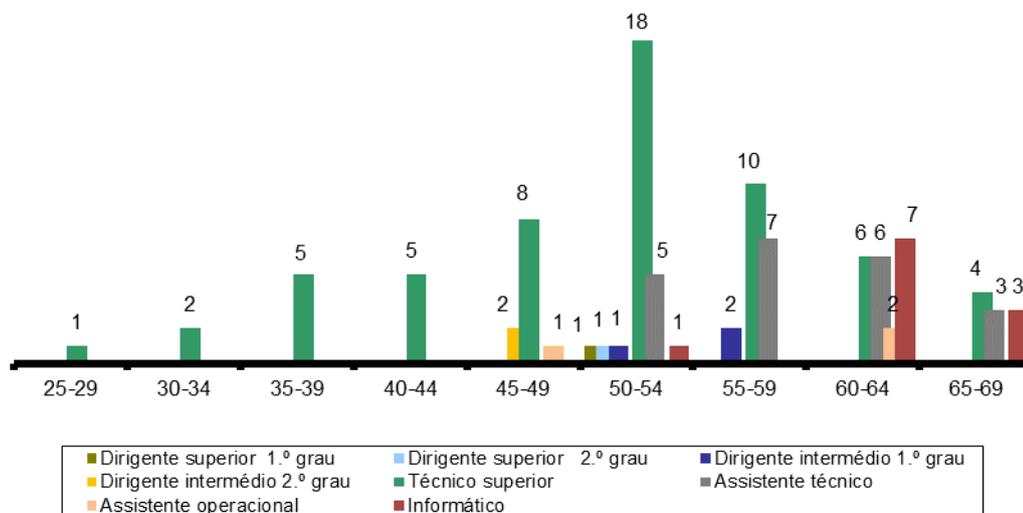
¹ Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100.

2. Efetivos por escalão etário e género

O maior número de efetivos, por escalão etário, com 27 trabalhadores, situou-se entre os 50-54 anos de idade. Dos 101 efetivos do GEP, 88 tinham idades compreendidas entre os 45 e 69 anos de idade, equivalendo a 87,13% do total.

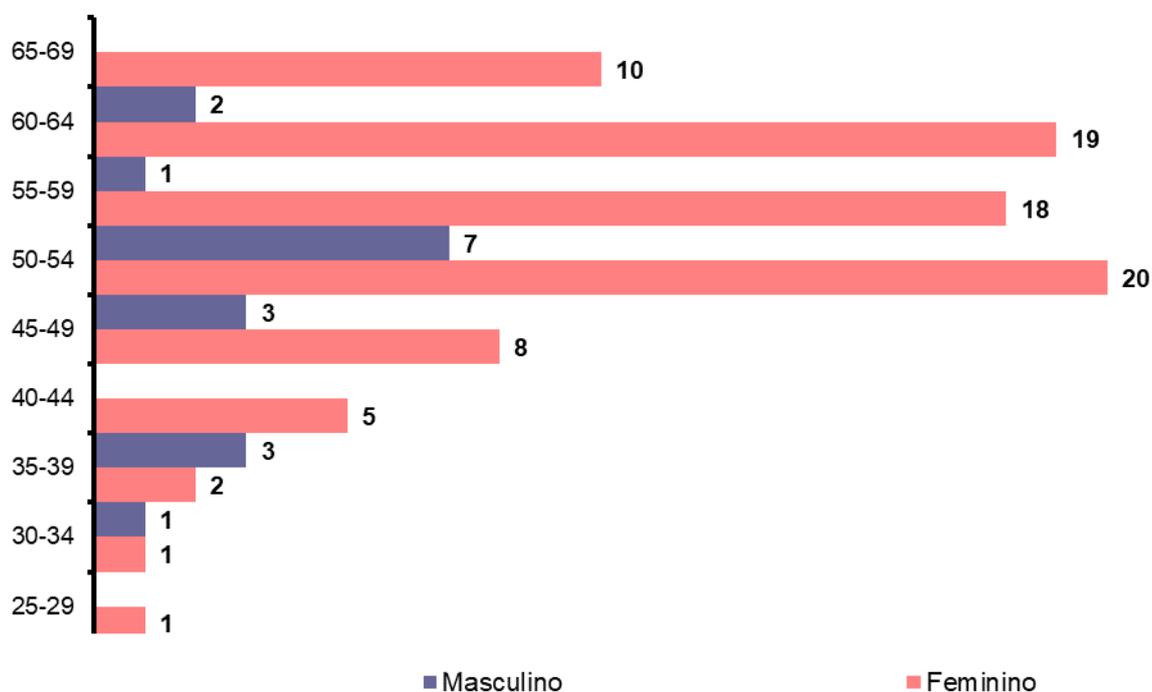
Destaca-se ainda que 49,50% tinham 55 ou mais anos de idade.

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



A elevada taxa de feminização (83,17%), evidenciada na distribuição dos efetivos pelos diversos escalões etários, conforme espelha o gráfico infra, demonstra a predominância do género feminino na maioria dos escalões etários, exceto no escalão 30-34, em que existe paridade, e no 35-39 em que predomina o género masculino.

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



3. Efetivos por antiguidade e género

Quanto à estrutura de antiguidades, o intervalo compreendido entre os 30-34 anos era o mais expressivo, concentrando o maior número de trabalhadores (20), correspondendo a 19,80%.

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		2			3
Dirigente intermédio 2.º grau					2					2
Técnico superior	9	3	15		10	7	9	4	2	59
Assistente técnico						5	10	1	5	21
Assistente operacional						1		1	1	3
Informático					1			1	9	11
TOTAL	9	3	15		15	14	21	7	17	101

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

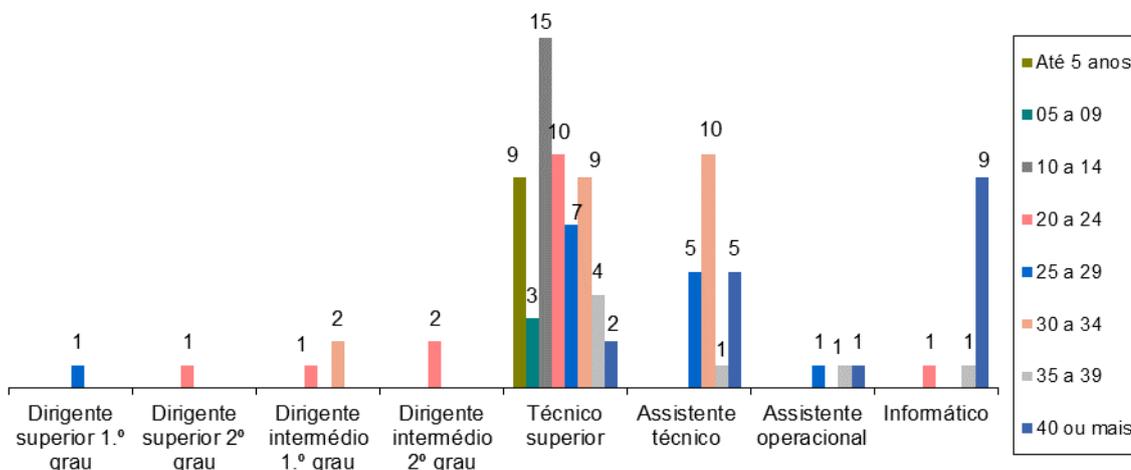
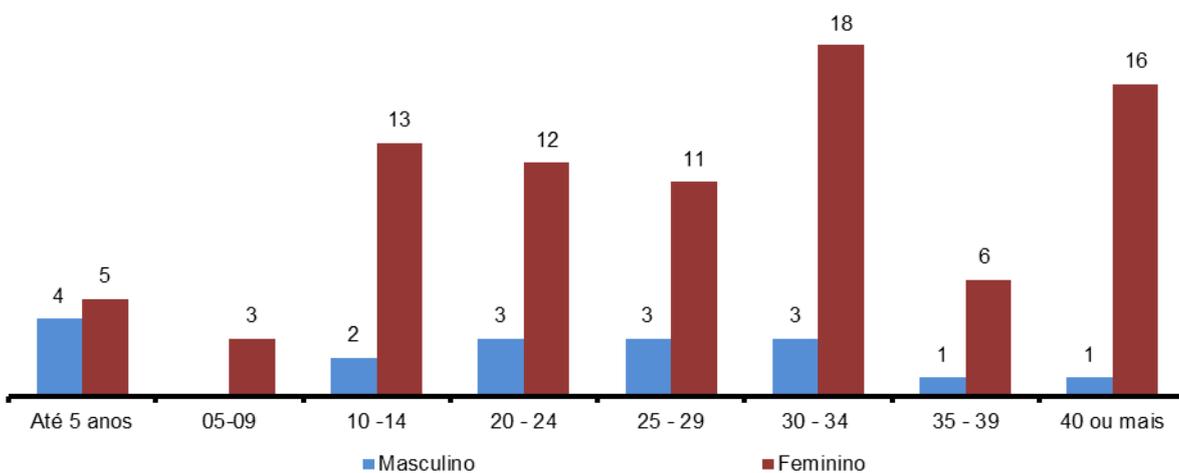


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

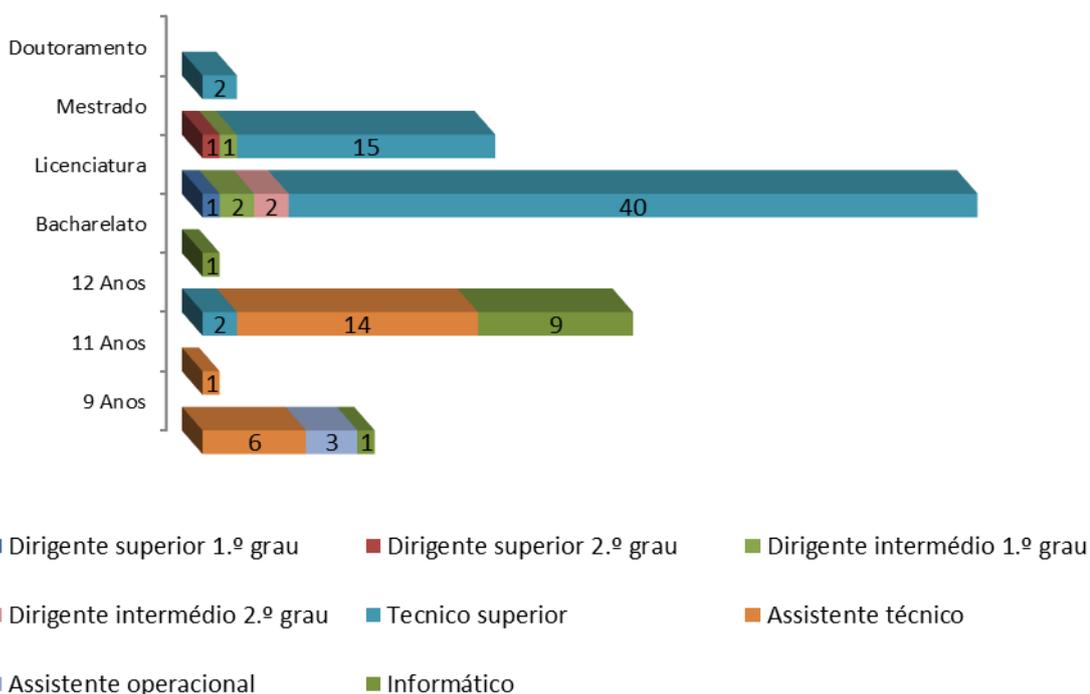


4. Efetivos por nível de escolaridade

No que concerne ao nível de escolaridade, a habilitação literária com maior peso era a licenciatura, seguida do 12º ano de escolaridade, tal como representado no gráfico seguinte, equivalendo, respetivamente, a 44,55% e a 24,75% do total de trabalhadores.

A taxa de habilitação superior, que agrega os trabalhadores detentores de bacharelato (1), licenciatura (45), mestrado (17) e doutoramento (2), correspondia a 64,36% 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 5,94%.

6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2022 registaram-se 6 admissões/regressos:

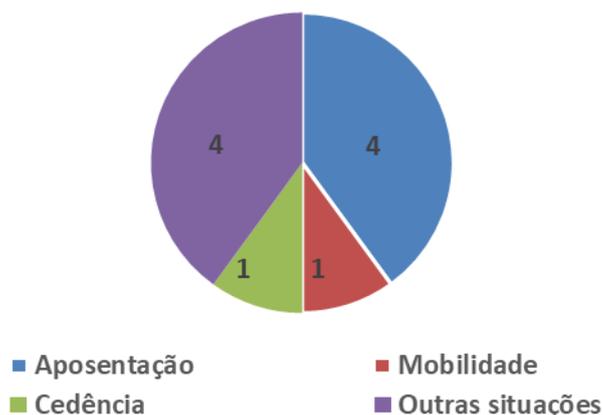
- 1 por mobilidade, na carreira de assistente operacional;
- 1 por outras situações, na carreira de assistente técnico;
- 4 por outras situações, na carreira de técnica superior.

7. Saídas de trabalhadores

No ano em análise verificou-se a saída de 10 trabalhadores, conforme descrito e representação gráfica infra.

- Por reforma/aposentação – 1 técnico superior, 2 assistentes técnicos e 1 informático;
- Por mobilidade – 1 técnico superior;
- Por cedência – 1 técnico superior;
- Por outras situações – 4 técnicos superiores.

Gráfico 8 – Distribuição de saídas dos trabalhadores segundo o motivo



8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

No ano de 2022, ficaram por ocupar 16 postos de trabalho do mapa de pessoal aprovado, de acordo com a dificuldade de recrutamento por cargo/carreira, conforme ilustra o quadro infra.

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	14
Assistente operacional	1
Informático	1
TOTAL	16

9. Mudança de situação de trabalhadores

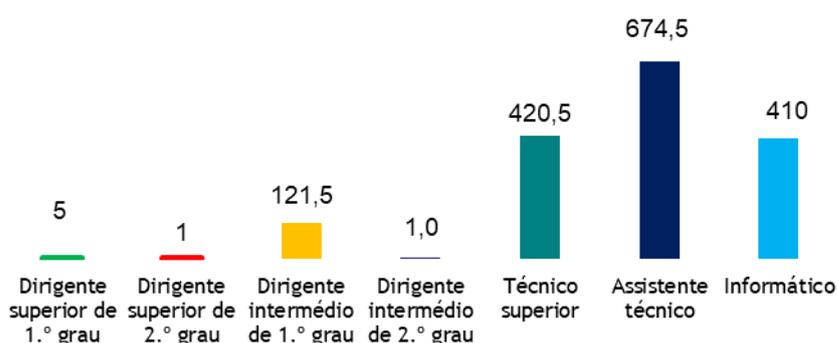
As 2 mudanças de situação de trabalhadores ocorridas em 2022, verificaram-se na carreira de técnico superior em resultado de consolidação de mobilidade.

10. Ausências ao trabalho

Registou-se um total de 1.633,5 dias de ausência ao trabalho no ano de 2022.

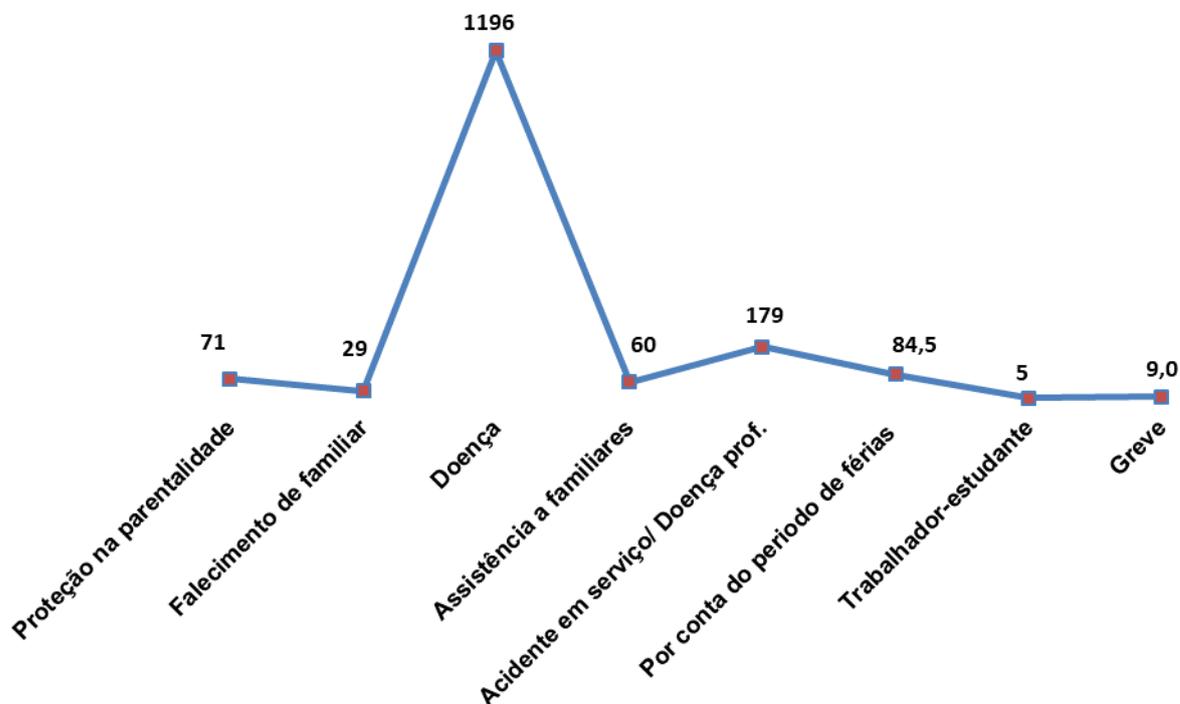
A carreira de assistente técnico apresentou o maior número de dias de ausência, com 674,5 dias, seguida da carreira de técnico superior com 420,5 dias e da carreira de informática com 410 dias. Estas três carreiras representaram 41,29%, 25,74% e 25,10%, respetivamente, do total de ausências as quais, no seu conjunto, abrangeram 92,13% do total verificado.

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



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

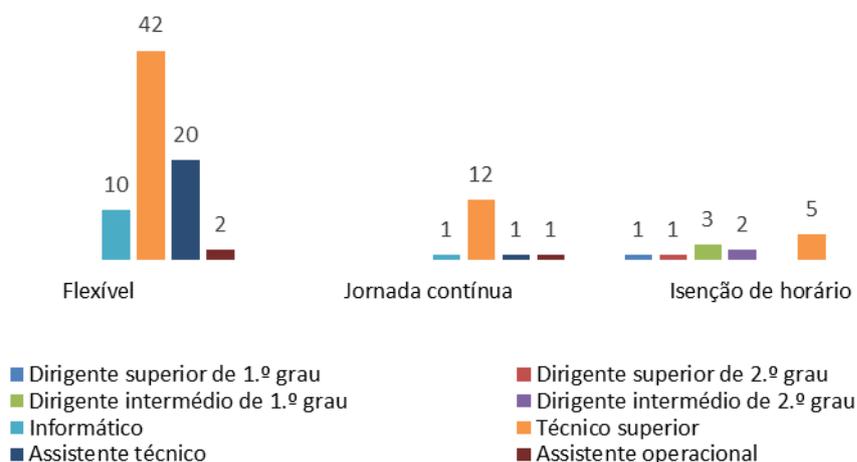
Gráfico 10 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo



11. Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho mais praticada foi a flexível que abarcou 74 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 15 trabalhadores e da isenção de horário com 12, equivalendo cada modalidade a 73,27%, a 14,85% e a 11,88%, respetivamente.

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



12. Período normal de trabalho (PNT)

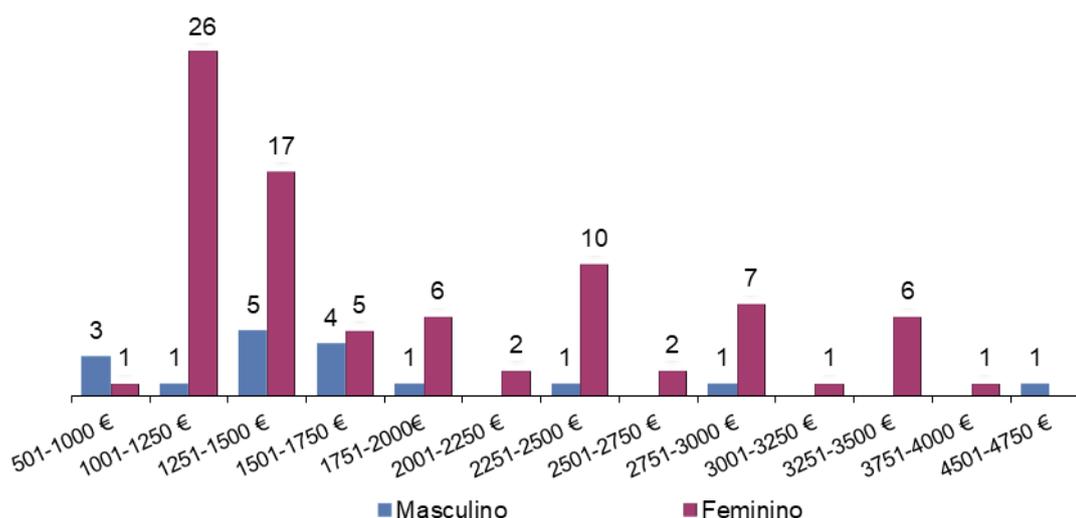
Tal como no ano transato, todos os trabalhadores do GEP praticavam o horário de tempo completo correspondente a 35 horas semanais.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

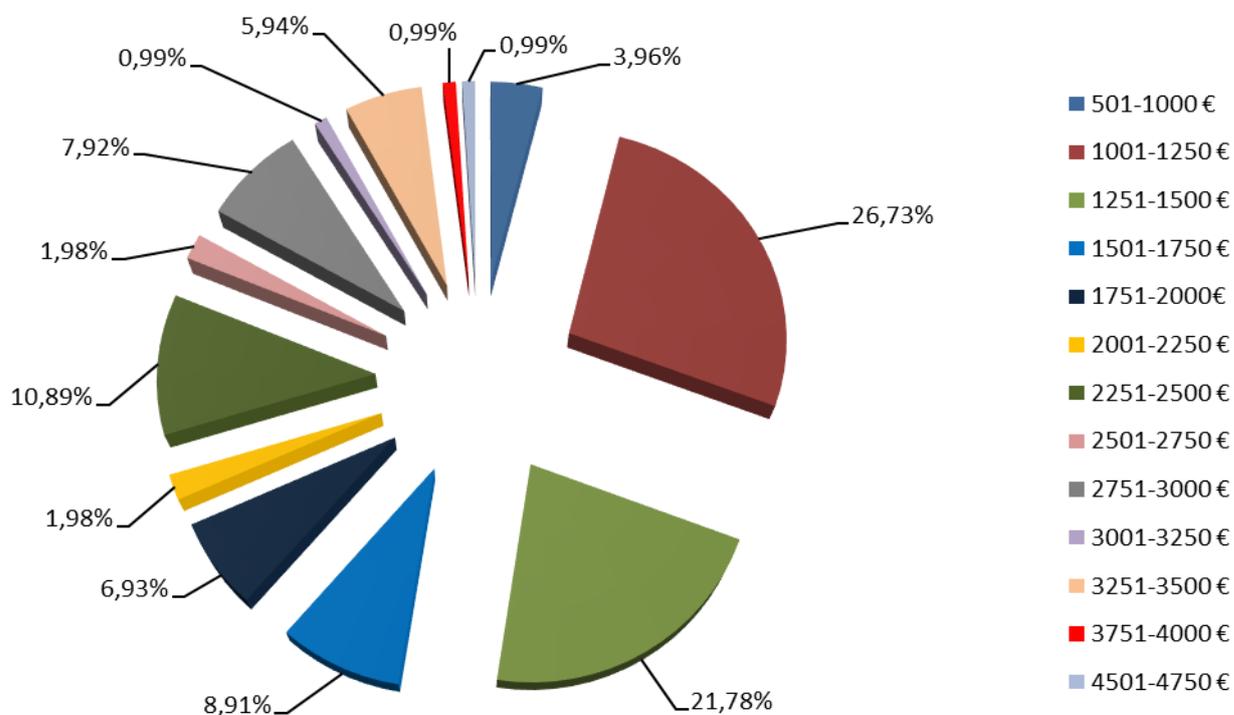
O gráfico seguinte, que reflete a distribuição remuneratória dos efetivos do GEP pelos vários escalões, demonstra que as remunerações mensais ilíquidas se situavam entre os escalões remuneratórios 501-1000 € e 4501-4750 €.

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



Os três primeiros escalões (entre 501€ e 1500€) comportavam 53 dos 101 trabalhadores, ou seja 52,48% do total dos efetivos.

Gráfico 13 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem



As remunerações mínimas e máximas, por género, encontram-se espelhadas no quadro seguinte. O leque salarial² masculino era de 6,48 e o feminino de 5,02.

Quadro 4 – Remuneração mínima e máxima, por género:

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	757,01 €
Máxima (€)	4.566,35 €	3.802,95 €

² Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

2. Encargos com pessoal

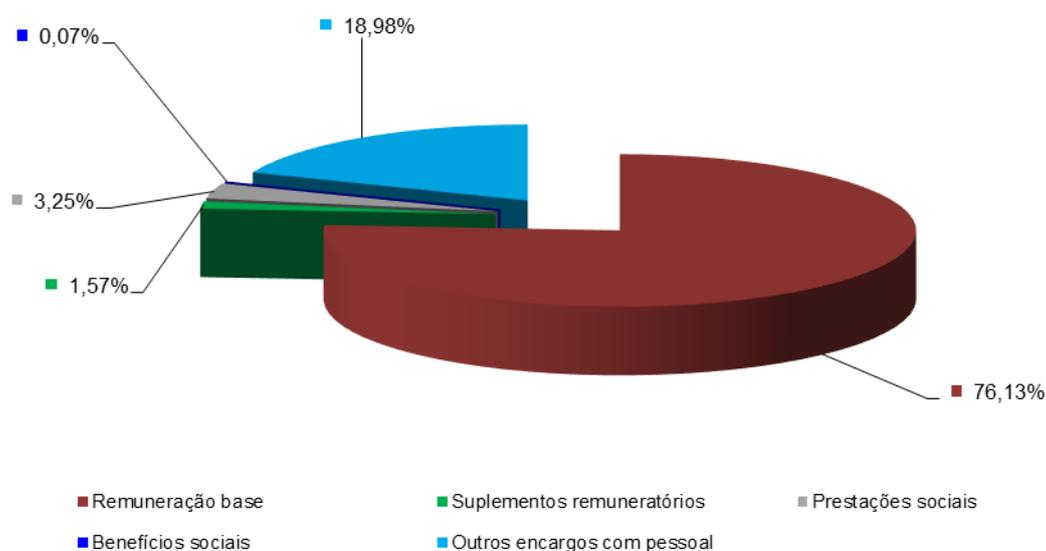
Quadro 5 – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.689.645,63 €
Suplementos remuneratórios	55.479,63 €
Prestações sociais	114.834,61 €
Benefícios sociais	2.579,58 €
Outros encargos com pessoal	670.403,22 €
Total	3.532.942,67 €

O valor relativo à rubrica remuneração base (2.689.645,63 €), que equivaleu a 76,13 % do total dos encargos gerados, é o valor mais representativo do total de encargos com pessoal.

A rubrica referente a outros encargos com pessoal, que per fez o montante de 670.403,22 €, integra os encargos do empregador público com a CGA e a Segurança Social.

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



3. Suplementos remuneratórios

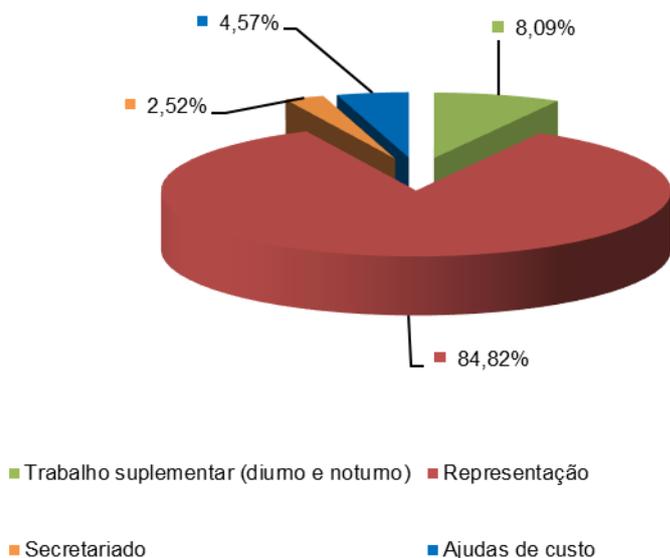
O total de encargos com o processamento de suplementos remuneratórios ascendeu a 55.479,63 €, distribuídos conforme se apresenta no quadro seguinte.

Quadro 6 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	4.486,82 €
Ajudas de custo	2.536,69 €
Representação	47.056,56 €
Secretariado	1.399,56 €
Total	55.479,63 €

A rubrica relativa a despesas de representação foi o suplemento remuneratório com maior peso (84,82%), tal como se encontra refletido no quadro supra e no gráfico infra.

Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios



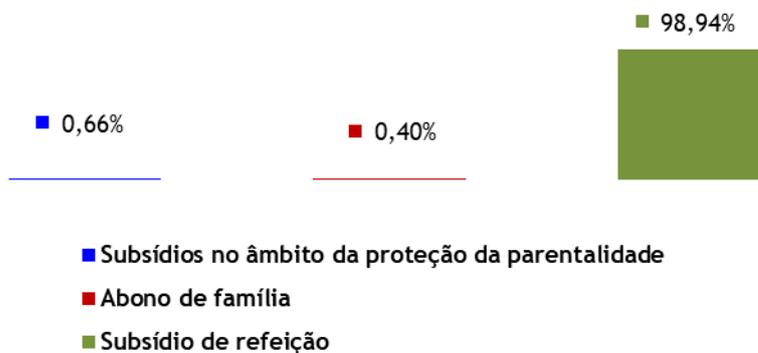
4. Encargos com prestações sociais

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	763,23 €
Abono de família	453,60 €
Subsídio de refeição	113.617,78 €
Total	114.834,61 €

Os encargos com prestações sociais ascenderam a 114.834,61 €, sendo a rubrica referente ao subsídio de refeição a que apresentou maior peso, correspondendo a 98,94% do total apurado.

Gráfico 16 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais



5. Encargos com benefícios sociais

No ano de 2022, contrariamente ao ano transato, verificou-se o encargo de 2.579,58 € na rubrica relativa a outros benefícios sociais.

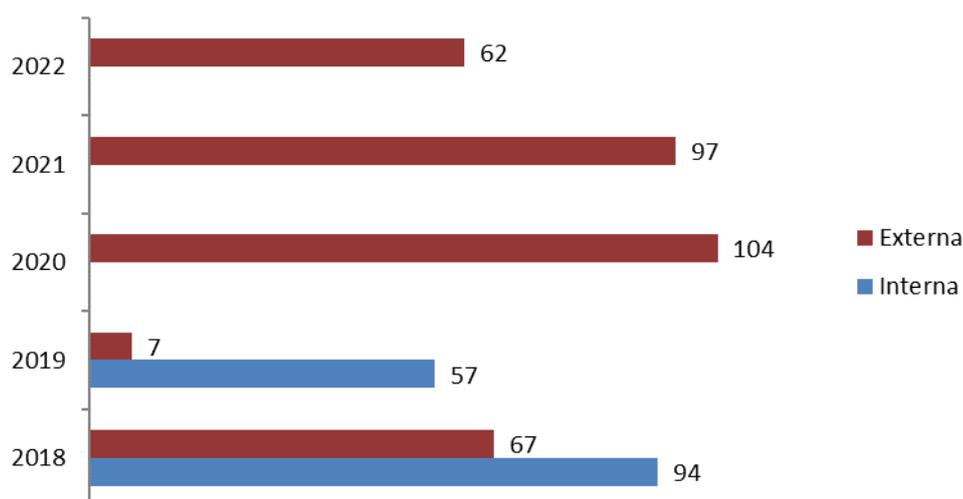
III – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

Apuraram-se 62 participações em ações de formação profissional em 2022, todas de natureza externa, à semelhança dos dois anos anteriores.

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

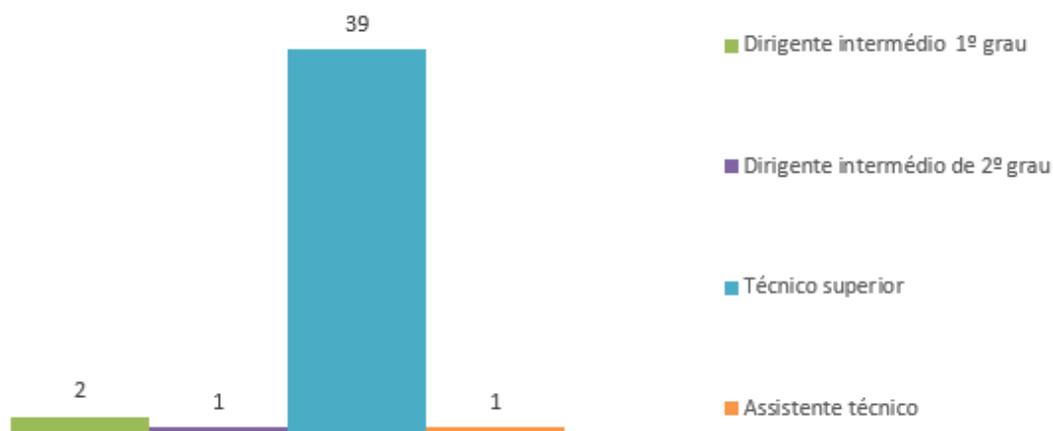
Gráfico 17 - Participações em ações de formação, internas e externas, nos últimos 5 anos



No ano em análise, participaram em ações de formação 43 dos 101 trabalhadores do GEP, equivalendo a 42,57% dos efetivos.

Do total de participantes em ações de formação, o maior número por carreira, ocorreu na de técnico superior (39), abrangendo 90,70%.

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

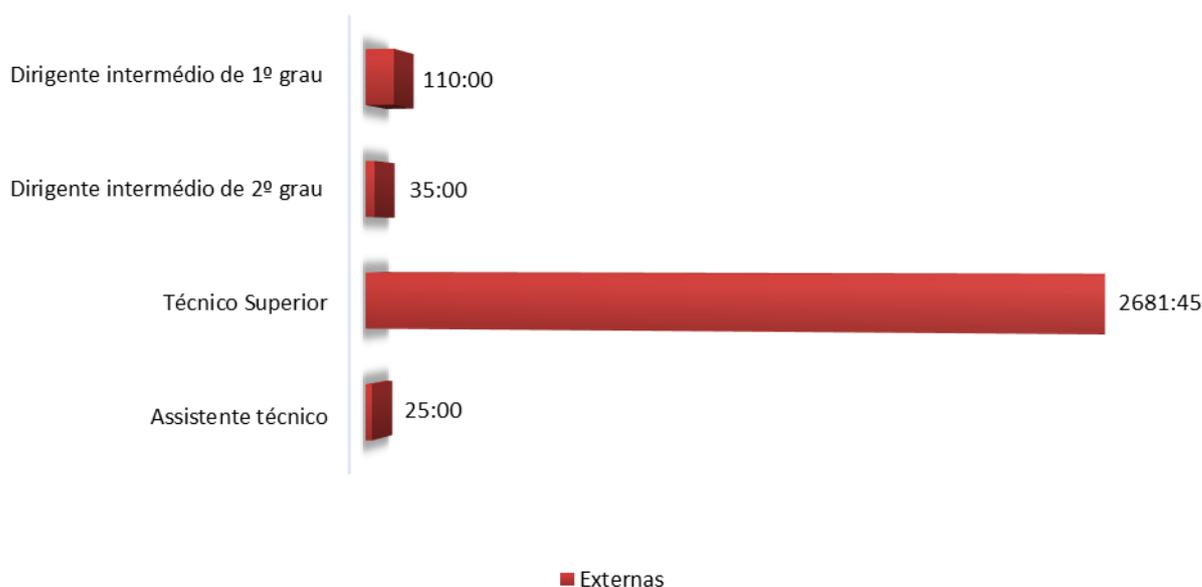


2. Horas despendidas em formação

Em 2022, foram despendidas 2.851:45 horas em formação pelos efetivos do GEP, sublinhando-se um acréscimo de 784:45 horas, por comparação com o ano anterior, em que foram apuradas 2.067:00 horas de formação.

A carreira que teve uma maior incidência de formação foi a técnica superior com 2.681:45 horas, a qual absorveu 94,04% da totalidade de horas promovidas.

Gráfico 19 – 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 16.075,00 €.

IV – Relações Profissionais

Dos 101 efetivos, 11 efetuaram desconto de quota para organizações sindicais, ou seja, 10,89% do total dos trabalhadores do GEP.

V – Disciplina

No ano de 2022 não houve qualquer registo em matéria de natureza disciplinar.

Perfil do(a) trabalhador(a) do GEP

- **Mulher**
- **53,67 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – **50-54 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 25,54 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)
(escalão de antiguidade moda – **30-34 anos**)
- **Possui como relação jurídica de emprego público o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.736,96 €** (média)
(escalão remuneratório moda – **1001-1250€**)