

# ***BALANÇO SOCIAL 2023***

***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.....	13
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
5. Encargos com benefícios 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
<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), 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 2024, 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 (MTSSS) 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

O GEP, em 31 de dezembro de 2023, contava com um total de 94 efetivos, dos quais 7 dirigentes vinculados por comissão de serviço e os restantes 87 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

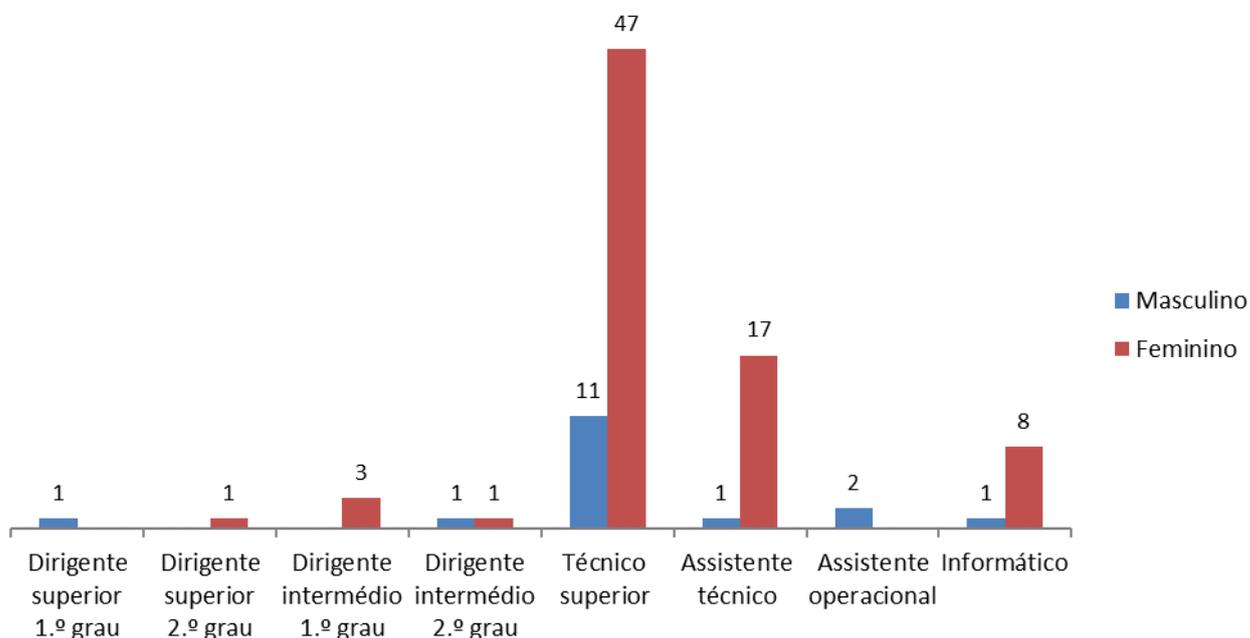
**Quadro 1:** Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

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	11	47			11	47	58
Assistente técnico	1	17			1	17	18
Assistente operacional	2				2		2
Informático	1	8			1	8	9
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>77</b>	<b>94</b>

A carreira de técnico superior registava o maior número de efetivos com 58 trabalhadores, seguida da carreira de assistente técnico com 18, correspondendo, cada uma delas, a 61,70% e 19,15% do total dos efetivos.

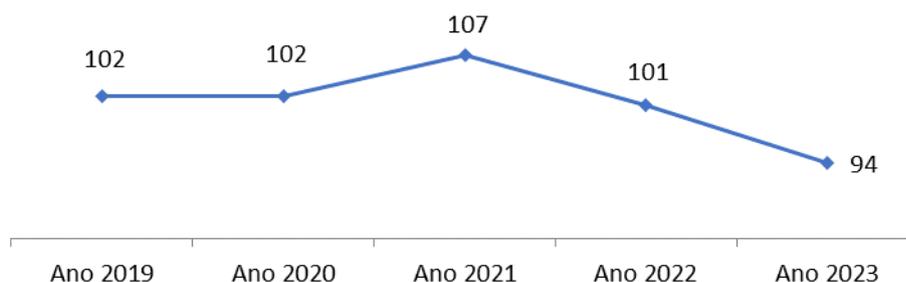
Verifica-se ainda no quadro supra que, dos 94 efetivos do GEP, 77 eram do género feminino e 17 do masculino.

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



Destaca-se que a taxa de feminização equaleu a 81,91%<sup>1</sup>.

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



Pese embora a evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos não tenha sofrido grandes oscilações, desde 2021 apresenta uma tendência decrescente conforme se constata no gráfico supra.

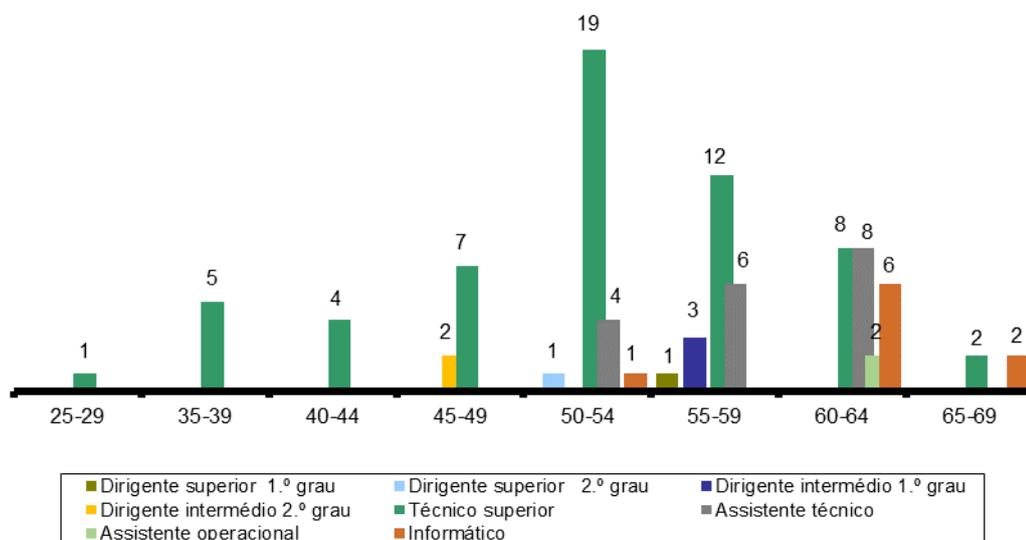
<sup>1</sup> Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100.

## 2. Efetivos por escalão etário e género

O maior número de efetivos, por escalão etário, com 25 trabalhadores, situou-se entre os 50-54 anos de idade.

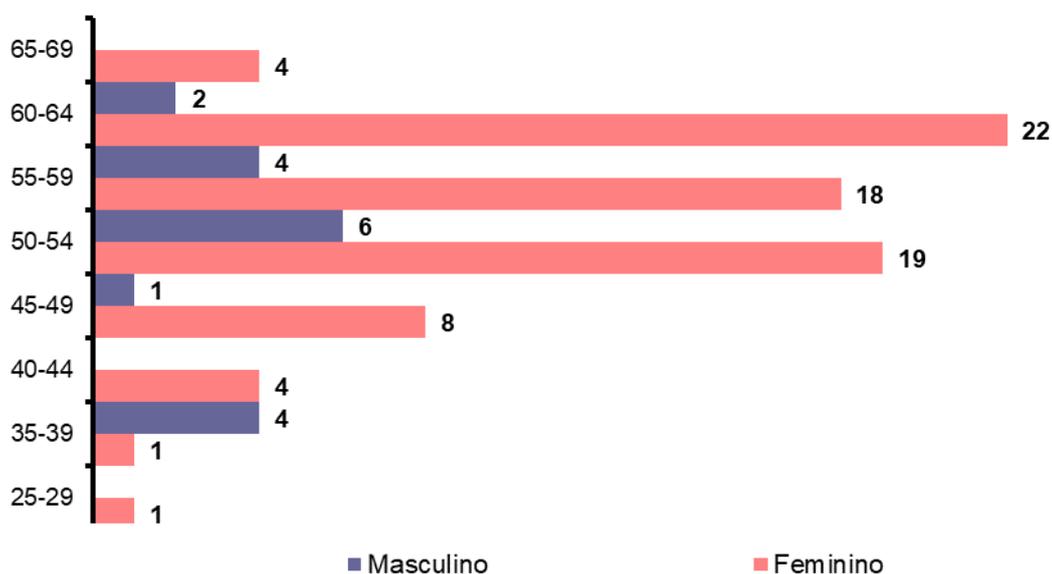
Dos 94 efetivos do GEP, 84 tinham idades compreendidas entre os 45 e 69 anos de idade, ou seja 89,36% do total. Já quanto aos trabalhadores com 55 ou mais anos de idade (50) correspondiam a 53,19% do total dos efetivos.

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



A elevada taxa de feminização (81,91%), espelhada na distribuição dos efetivos pelos vários escalões etários, demonstra a prevalência do género feminino na totalidade dos escalões etários, com exceção do intervalo 35-39 anos em que o género masculino predominava, conforme ilustra o gráfico que se segue.

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



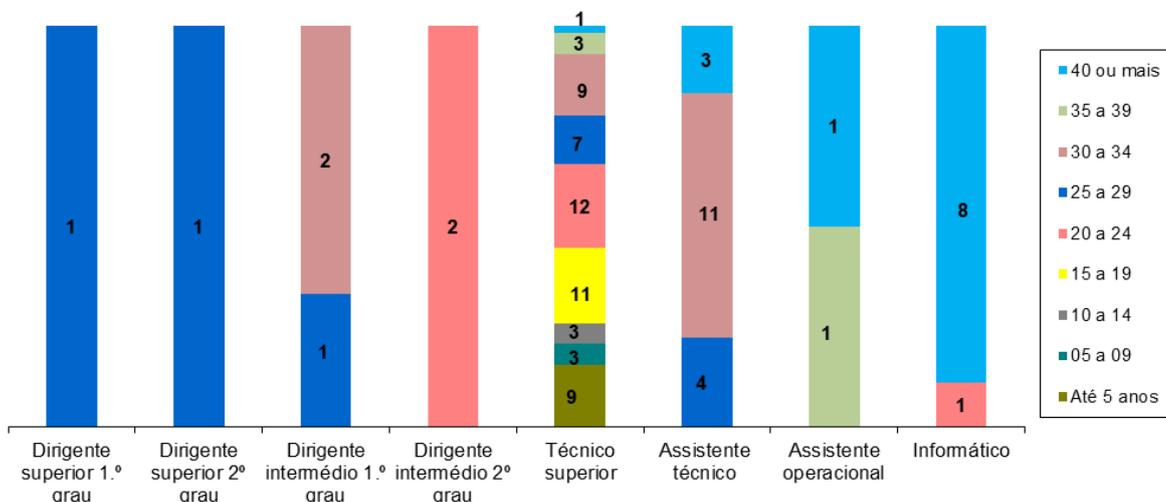
### 3. Efetivos por antiguidade e género

Quanto à estrutura de antiguidades, o intervalo compreendido entre os 30-34 anos era o que concentrava o maior número de trabalhadores com 22, correspondendo a 23,40%.

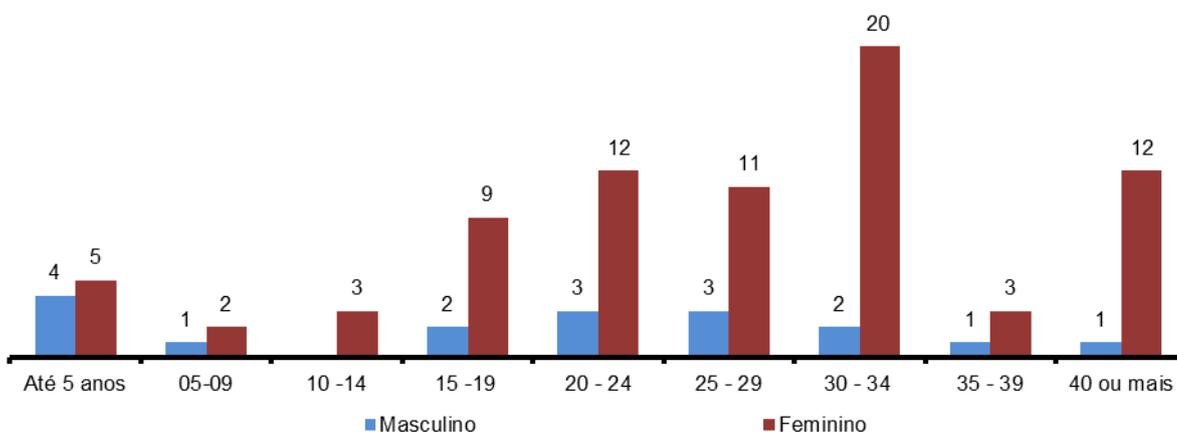
**Quadro 2: Estrutura de antiguidades**

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	3	11	12	7	9	3	1	58
Assistente técnico						4	11		3	18
Assistente operacional								1	1	2
Informático					1				8	9
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>94</b>

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



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

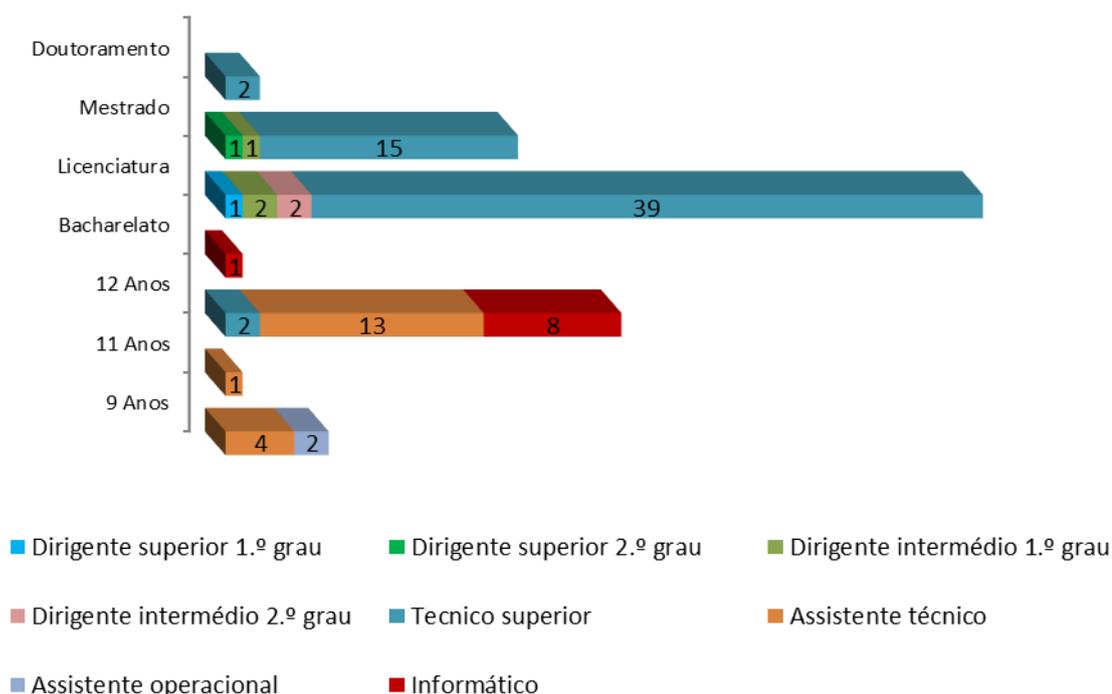


#### 4. Efetivos por nível de escolaridade

A habilitação literária com maior peso era a licenciatura (44), seguida do 12.º ano de escolaridade (23), tal como refletido no gráfico infra, equivalendo, respetivamente, a 46,81% e a 24,47% do total de trabalhadores.

A taxa de habilitação superior, que abarca os trabalhadores titulares de bacharelato (1), licenciatura (44), mestrado (17) e doutoramento (2), correspondia a 68,09% dos efetivos.

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



### 5. Trabalhadores com deficiência

Em 2023, o GEP tinha 6 trabalhadores com deficiência, o que correspondeu a 6,38% dos seus efetivos.

### 6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2023 registaram-se 6 admissões/regressos, nos seguintes termos:

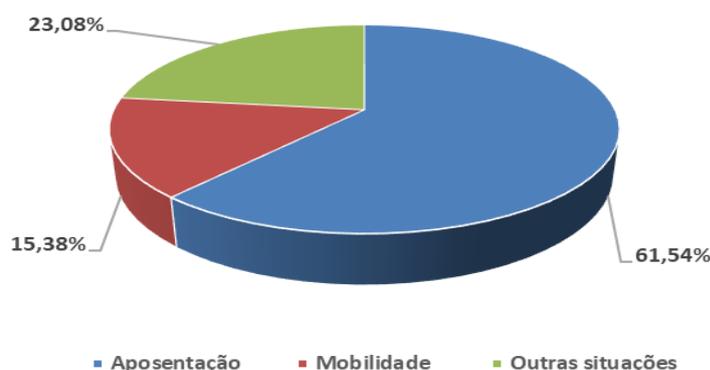
- Por mobilidade – 3 técnicos superiores;
- Por outras situações – 1 técnico superior, 1 assistente técnico e 1 assistente operacional.

## 7. Saídas de trabalhadores

No ano em análise, verificou-se a saída de 13 trabalhadores, conforme descrito e representado graficamente infra.

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

**Gráfico 8** – Distribuição de saídas dos trabalhadores segundo o motivo



## 8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

No ano de 2023, ficaram por ocupar 25 postos de trabalho do mapa de pessoal aprovado, todos por não abertura de procedimento concursal, de acordo com a distribuição por cargo/carreira que o quadro infra apresenta.

**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 concursal
Técnico superior	17
Assistente técnico	5
Assistente operacional	1
Informático	2
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>

### 9. Mudança de situação de trabalhadores

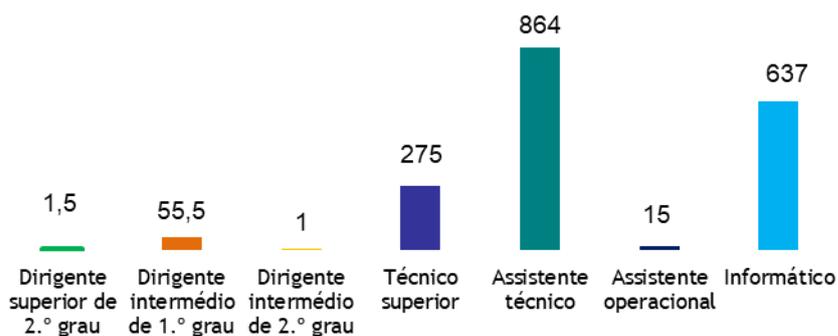
Em 2023 ocorreram 15 mudanças de situação de trabalhadores, das quais 14 por alteração obrigatória de posicionamento remuneratório (11 na carreira/categoria de técnico superior e 3 na de assistente técnico) e 1 mudança de situação por consolidação de mobilidade na carreira/categoria de técnico superior.

### 10. Ausências ao trabalho

Registou-se um total de 1.849 dias de ausência ao trabalho no ano de 2023.

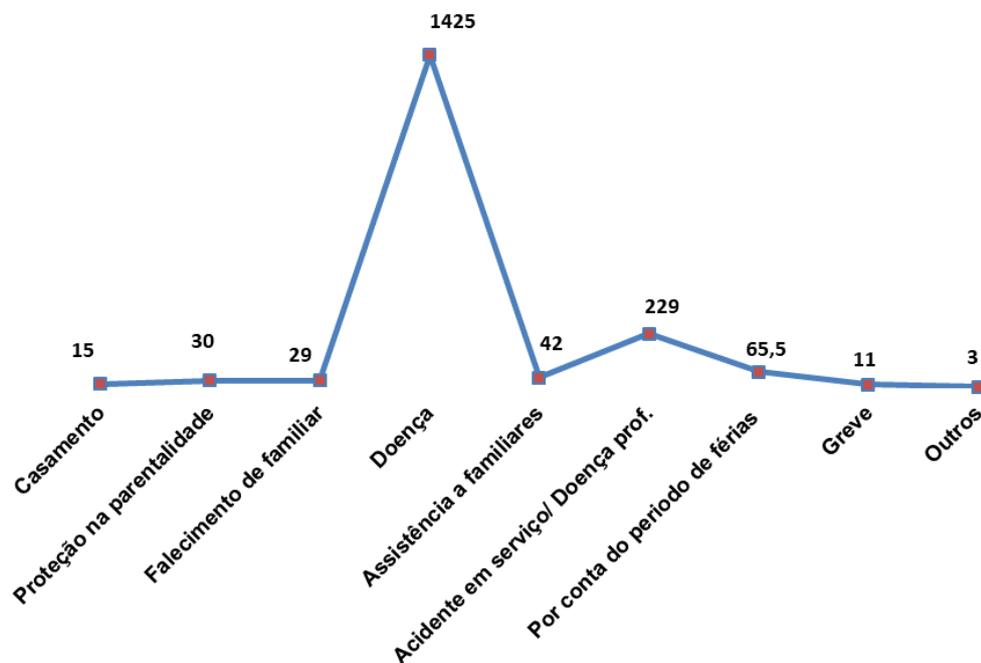
A carreira de assistente técnico destacou-se com o maior número de dias de ausência, com 864 dias, seguida do pessoal de informática com 637 dias e da técnica superior com 275 dias. Estas três carreiras representaram, respetivamente, 46,73%, 34,45% e 14,87%, do total de ausências.

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



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

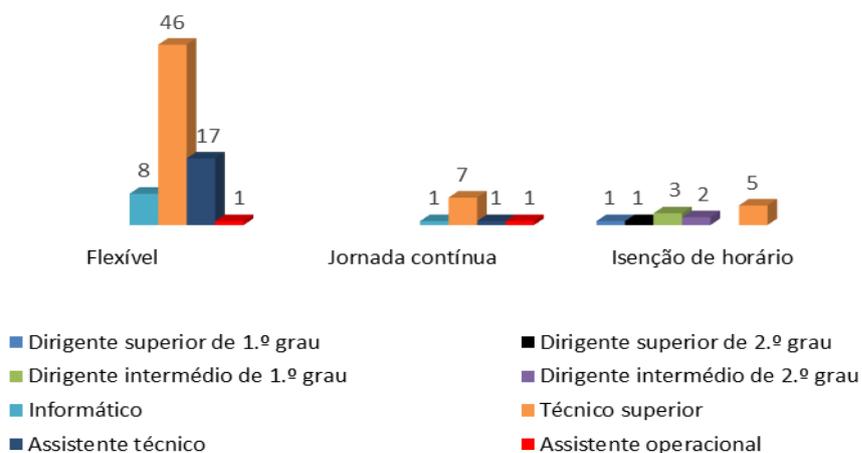
**Gráfico 10 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo**



### 11. Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho flexível foi a mais praticada englobando 72 trabalhadores, seguida da isenção de horário com 12 trabalhadores e da jornada contínua com 10, o que correspondeu, respetivamente, a 76,60%, a 12,77% e a 10,64%.

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



## 12. Período normal de trabalho (PNT)

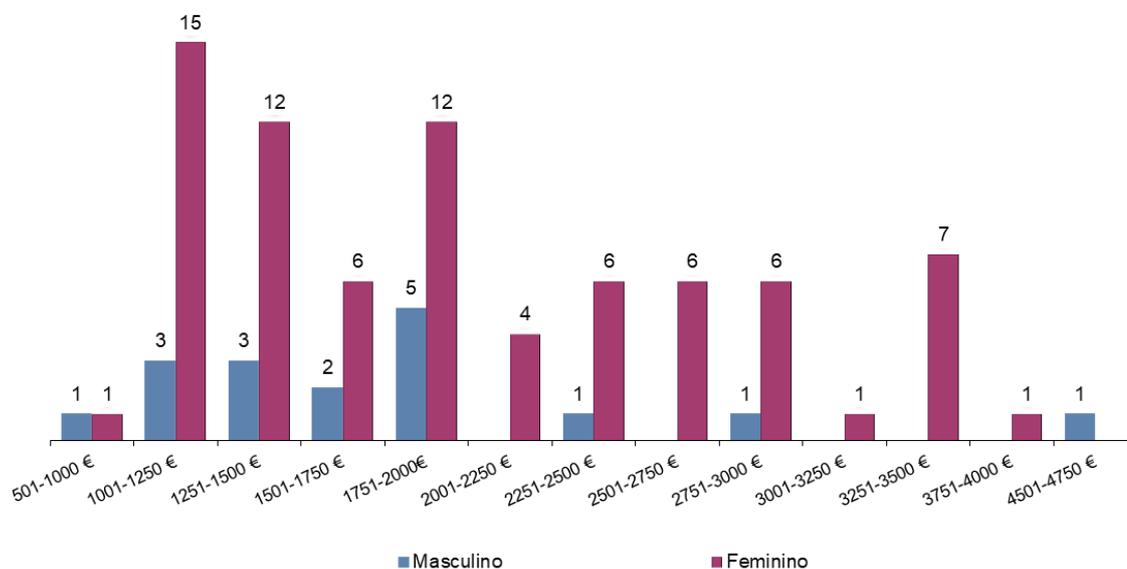
Tal como no ano transato, todos os trabalhadores do GEP praticavam o horário de tempo completo correspondente a 35 horas semanais.

### II – Encargos com Pessoal

#### 1. Remunerações mensais ilíquidas

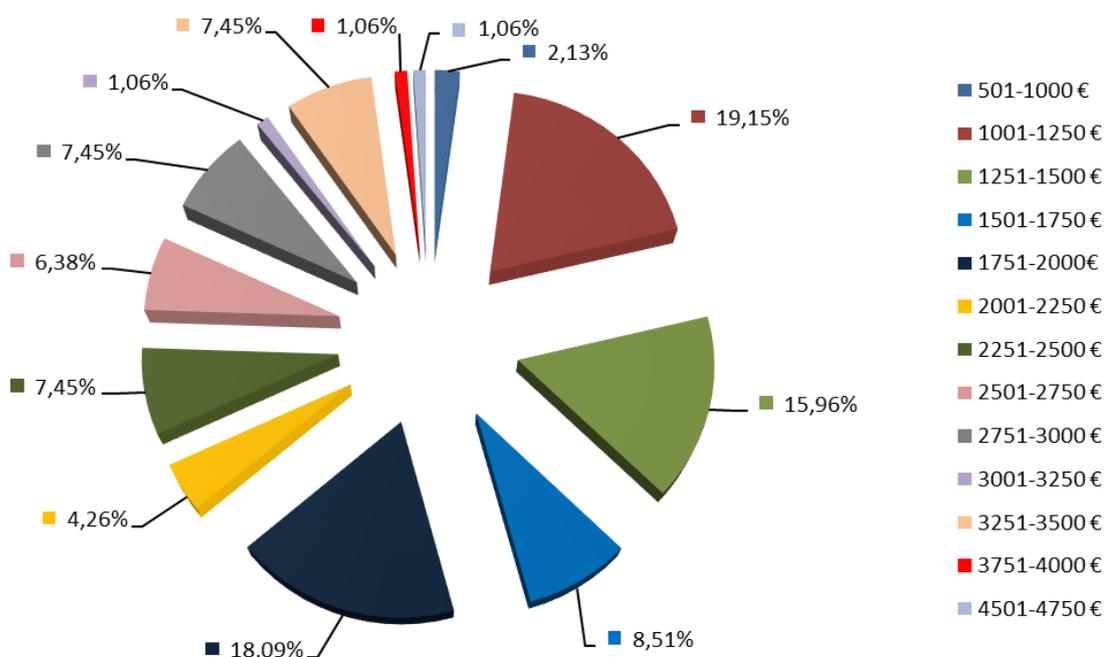
A distribuição remuneratória dos efetivos do GEP pelos vários escalões, representada no gráfico seguinte, demonstra que as remunerações mensais ilíquidas se situaram entre os escalões remuneratórios 501-1000 € e 4501-4750 €.

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



Do total dos efetivos do GEP, 35 situavam-se nos três primeiros escalões remuneratórios (entre 501€ e 1500€), ou seja 37,23% do total dos trabalhadores.

**Gráfico 13** – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem



As remunerações mínimas e máximas, por género, encontram-se vertidas no quadro seguinte e permitem concluir que o leque salarial<sup>2</sup> masculino era de 5,76 e o feminino de 4,31.

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

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima ( € )	817,22 €	908,77 €
Máxima ( € )	4.704,26 €	3.917,82 €

<sup>2</sup> Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

## 2. Encargos com pessoal

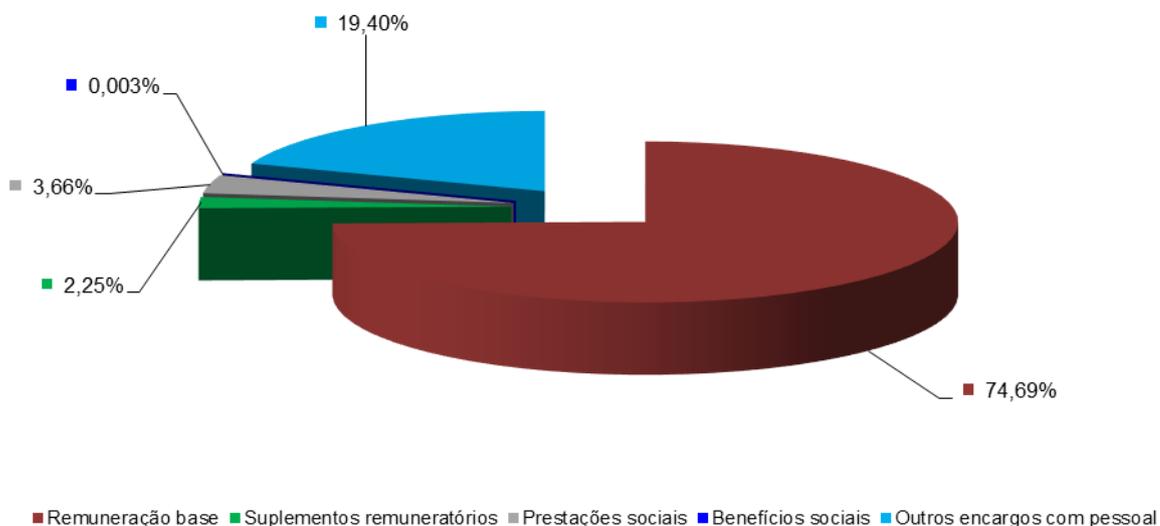
**Quadro 5 – Total dos encargos anuais com pessoal**

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.610.413,76 €
Suplementos remuneratórios	78.517,70 €
Prestações sociais	127.889,42 €
Benefícios sociais	120,00 €
Outros encargos com pessoal	677.895,74 €
<b>Total</b>	<b>3.494.836,62 €</b>

O valor mais significativo do total de encargos com pessoal foi o relativo à rubrica remuneração base (2.610.413,76 €), que equivaleu a 74,69% do total dos encargos gerados.

A rubrica referente a outros encargos com pessoal, que perfez o montante de 677.895,74 €, 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

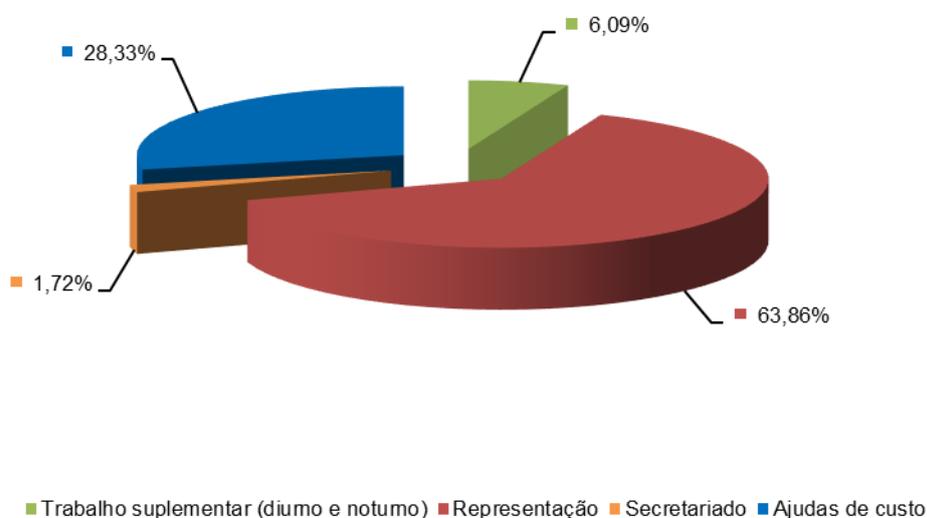
Os suplementos remuneratórios perfizeram o valor total de 78.517,70 €, distribuídos de acordo com o quadro seguinte.

**Quadro 6 – Suplementos remuneratórios**

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	4.781,44 €
Ajudas de custo	22.243,32 €
Representação	50.140,03 €
Secretariado	1.352,91 €
<b>Total</b>	<b>78.517,70 €</b>

As despesas de representação foram o suplemento remuneratório com maior peso (63,86%), tal como demonstra o quadro supra e a distribuição percentual representada no gráfico infra.

**Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios**



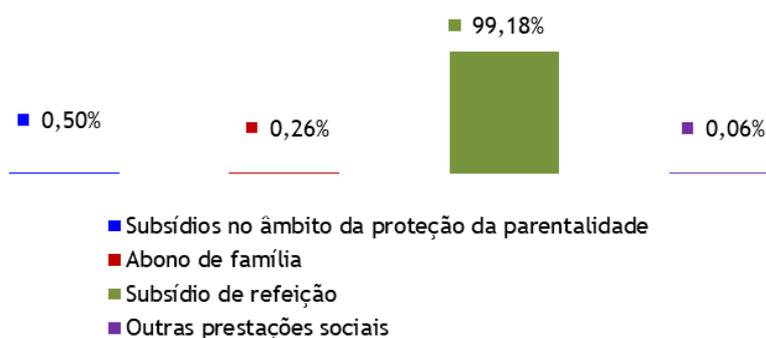
#### 4. Encargos com prestações sociais

**Quadro 7 – Encargos com prestações sociais**

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	637,98 €
Abono de família	337,96 €
Subsídio de refeição	126.834,88 €
Outras prestações sociais	78,60 €
<b>Total</b>	<b>127.889,42 €</b>

Nos encargos com prestações sociais, num total de 127.889,42 €, a rubrica relativa ao subsídio de refeição foi a mais significativa, equivalendo a 99,18% do total.

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



#### 5. Encargos com benefícios sociais

No ano de 2023 verificou-se um encargo de 120 € na rubrica relativa a outros benefícios sociais.

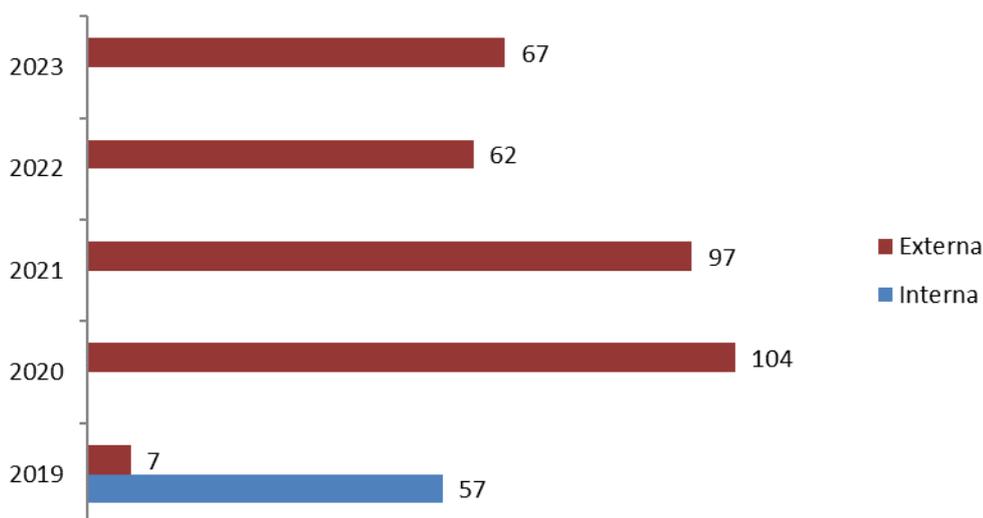
### III – Formação Profissional

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

No ano de 2023, verificaram-se 67 participações em ações de formação profissional, todas de natureza externa.

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

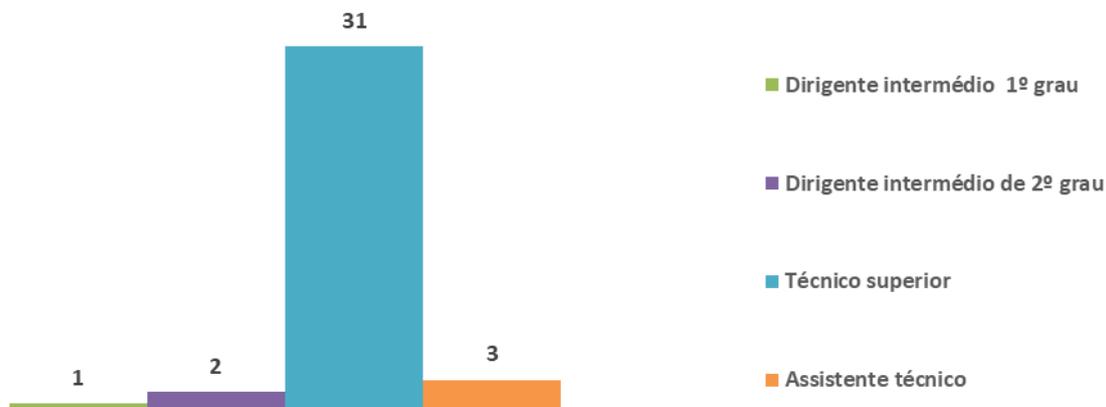
**Gráfico 17** - Participações em ações de formação, internas e externas, nos últimos 5 anos



Dos 94 trabalhadores do GEP, 37 participaram em ações de formação, ou seja 39,36% do total dos efetivos.

O maior número de participantes em ações de formação verificou-se na carreira/categoria de técnico superior (31) que abrangeu 83,78% da totalidade ocorrida.

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

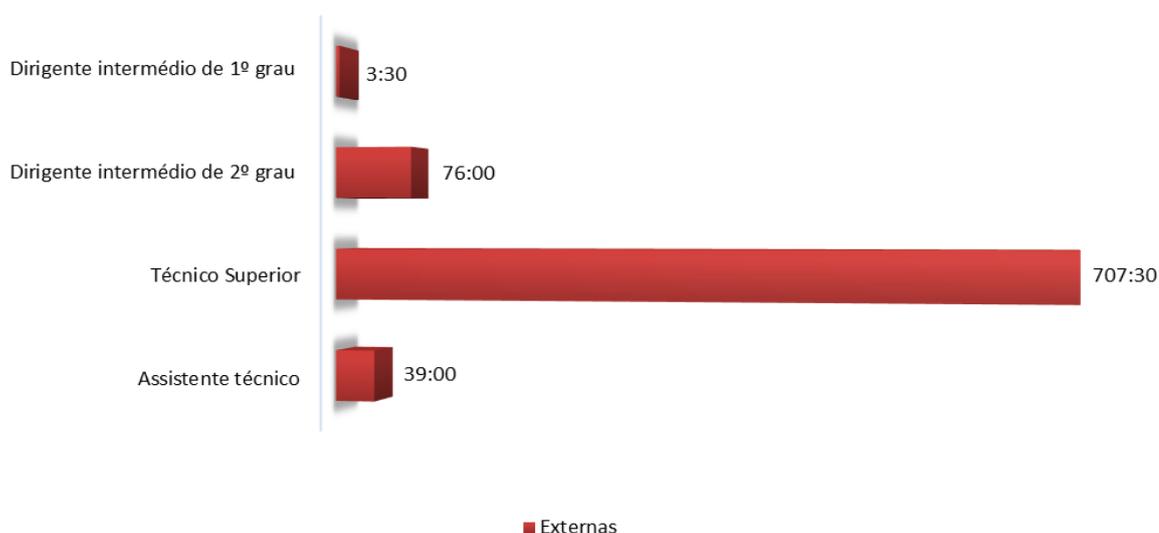


## 2. Horas despendidas em formação

Em 2023, foram despendidas 826:00 horas em formação pelos efetivos do GEP, relevando-se uma acentuada redução face ao ano anterior em que foram apuradas 2.851:45 horas de formação. Em termos comparativos com o ano de 2022, no ano em análise, a redução em horas despendidas em formação equivaleu a 71,03%.

A carreira onde se registou um maior número de horas despendidas em formação foi a técnica superior com 707:30 horas que abarcou 85,65% da totalidade.

**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 140,00 €.

#### **IV – Relações Profissionais**

Do total de efetivos do GEP, 12 efetuaram desconto de quota para organizações sindicais, o que equivaleu a 12,77% do total dos trabalhadores.

#### **V – Disciplina**

No ano de 2023 não houve qualquer registo de natureza disciplinar.

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

- **Mulher**
- **54,39 anos de idade** (média)  
(escalão etário moda – **50-54 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 25,24 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 1.952,13 €** (média)  
(escalão remuneratório moda – **1001-1250€**)