

BALANÇO SOCIAL 2024

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.....	10
5. Trabalhadores com deficiência.....	11
6. Admissões e regressos.....	11
7. Saídas de trabalhadores.....	11
8. Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	12
9. Mudança de situação de trabalhadores.....	13
10. Ausências ao trabalho.....	13
11. Modalidades de horário de trabalho.....	14
12. Período normal de trabalho (PNT).....	14
II – Encargos com Pessoal.....	15
1. Remunerações mensais ilíquidas.....	15
2. Encargos com pessoal.....	17
3. Suplementos remuneratórios.....	18
4. Encargos com prestações sociais	19
5. Encargos com benefícios sociais	19
III – Formação Profissional.....	20
1. Participações em ações de formação por tipo.....	20
2. Horas despendidas em formação.....	21
3. Despesas anuais com formação.....	22
IV – Relações Profissionais.....	22
V – Disciplina	22
Perfil do (a) trabalhador (a) do GEP.....	23

INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS), conforme estabelece o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, deve ser elaborado anualmente com referência a 31 de dezembro do ano anterior, fornecendo, enquanto instrumento de gestão, 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, o Balanço Social Analítico foi elaborado por esta SG 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 2025, 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 sua redação atual.

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2024, o GEP tinha um total de 90 trabalhadores, dos quais 7 dirigentes vinculados por comissão de serviço e os restantes 83 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

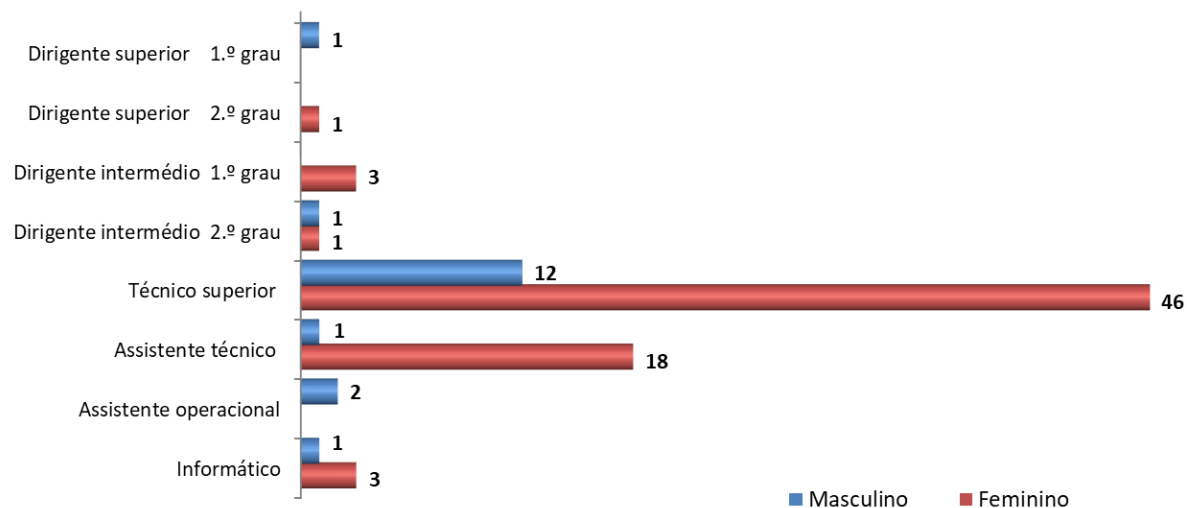
Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

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	12	46			12	46	58
Assistente técnico	1	18			1	18	19
Assistente operacional	2				2		2
Informático	1	3			1	3	4
Total	16	67	2	5	18	72	90

A carreira de técnico superior, com 58 trabalhadores, integrava o maior número de efetivos, seguida de 19 na de assistente técnico, equivalendo, cada uma delas, a 64,44% e 21,11% do total dos efetivos.

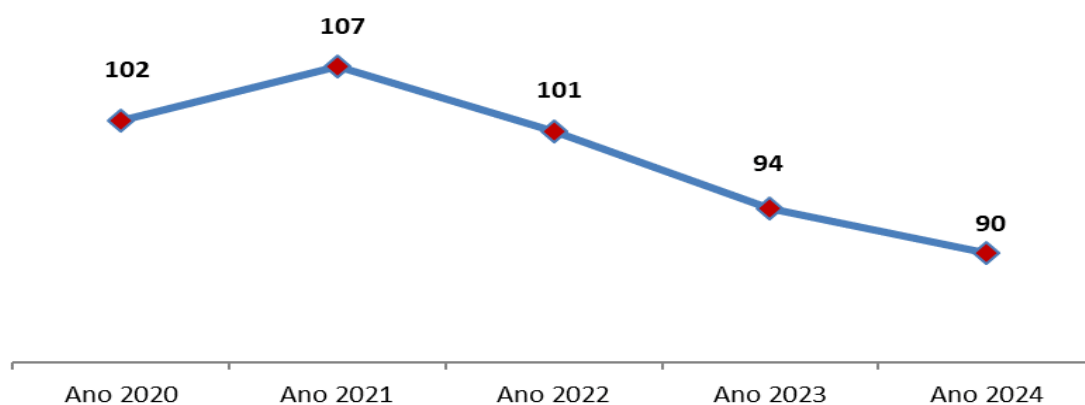
Verifica-se ainda no quadro supra que, dos 90 efetivos do GEP, 72 eram do género feminino e 18 do masculino.

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



Destaca-se que a taxa de feminização equivaleu a 80%¹.

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



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

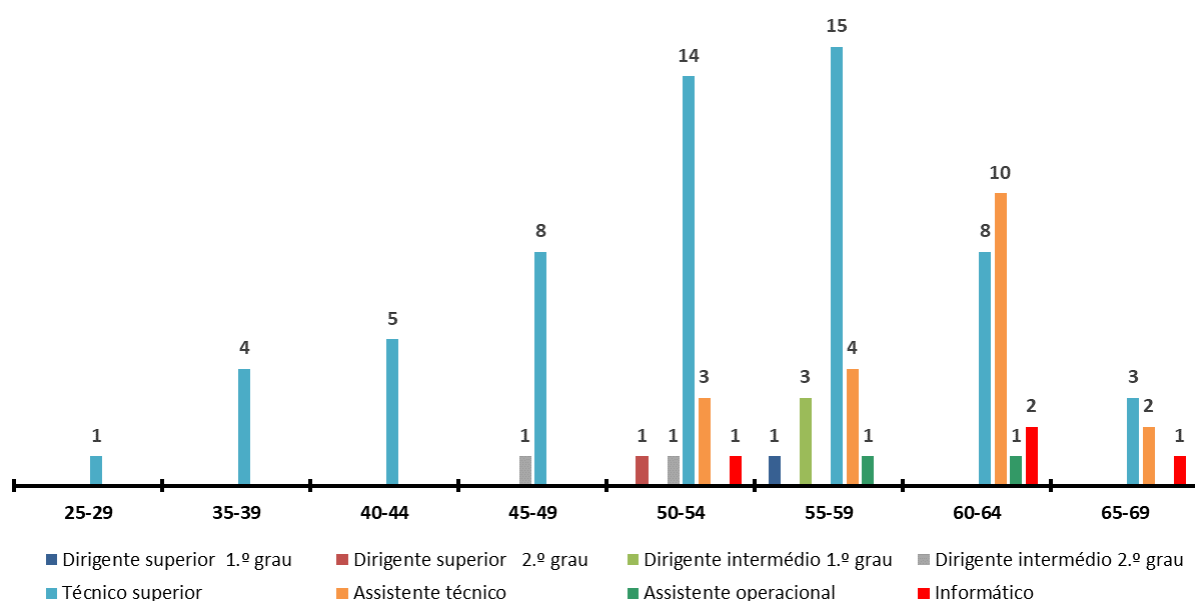
O GEP tem tido uma tendência decrescente do número de efetivos desde o ano de 2021, conforme se constata no gráfico supra.

2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário com maior número de efetivos, situou-se entre os 55-59 anos, com 24 trabalhadores.

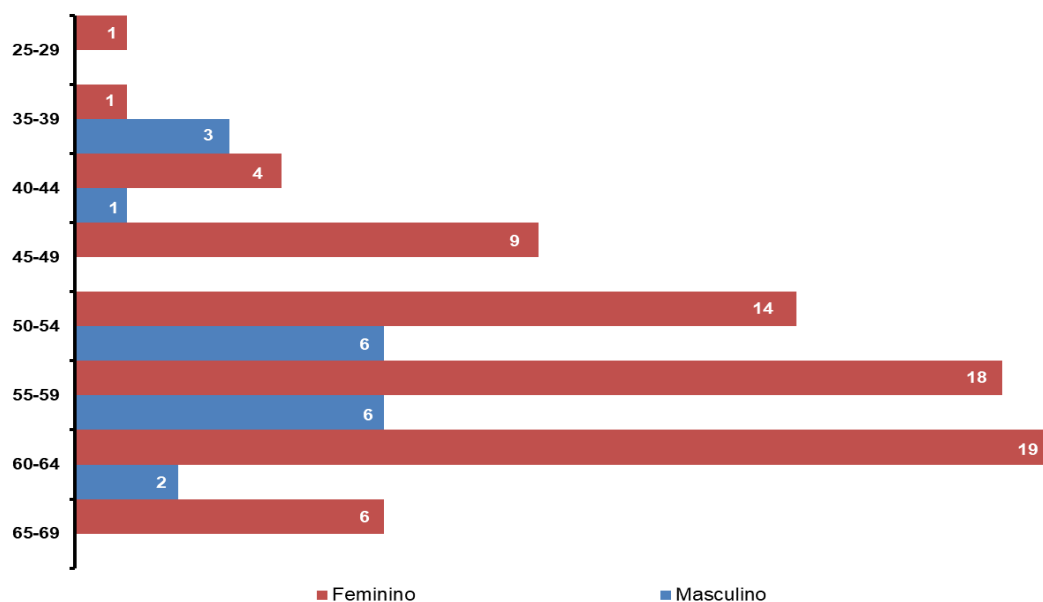
Do total de efetivos do GEP, 78,89% (71), tinham idades compreendidas entre os 50 e 69 anos de idade. Relativamente aos trabalhadores com 55 ou mais anos de idade (51) correspondiam a 56,67% do total dos efetivos.

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



A prevalência do género feminino na totalidade dos escalões etários, com exceção do intervalo 35-39 anos em que predominou o género masculino, reflete a elevada taxa de feminização (80%), espelhada na distribuição dos efetivos pelos vários escalões etários, demonstrada no 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 concentrava o maior número de trabalhadores com 20, o que equivaliu a 22,22% do total.

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	12	9	7	8	4	3	58
Assistente técnico						3	10		6	19
Assistente operacional								1	1	2
Informático						1			3	4
TOTAL	9	3	3	12	11	14	20	5	13	90

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

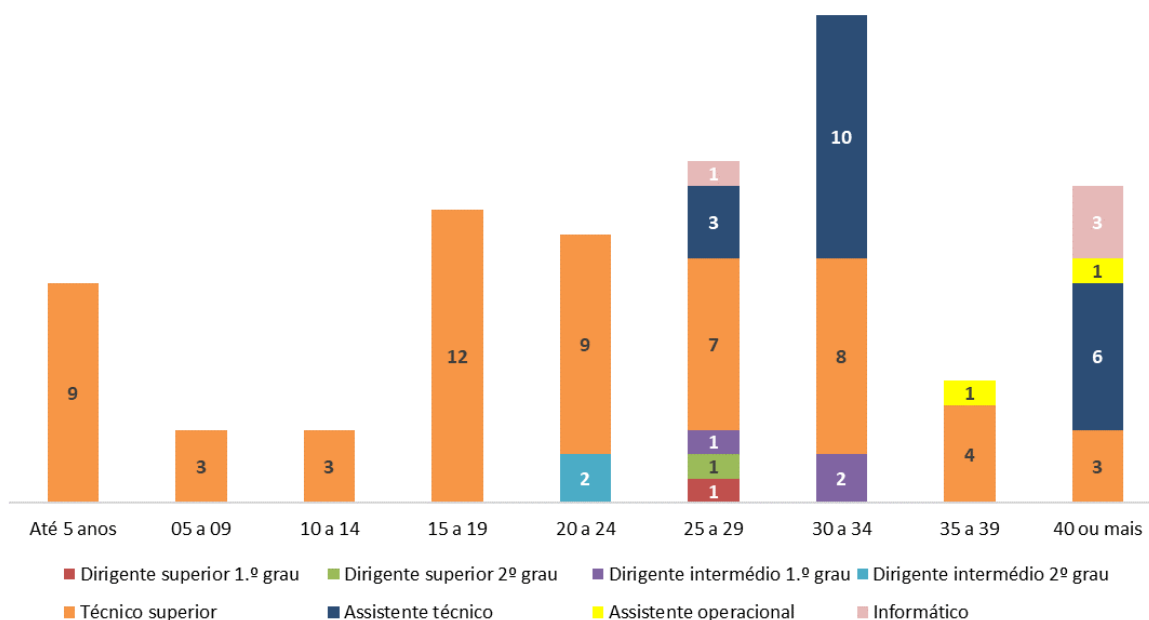
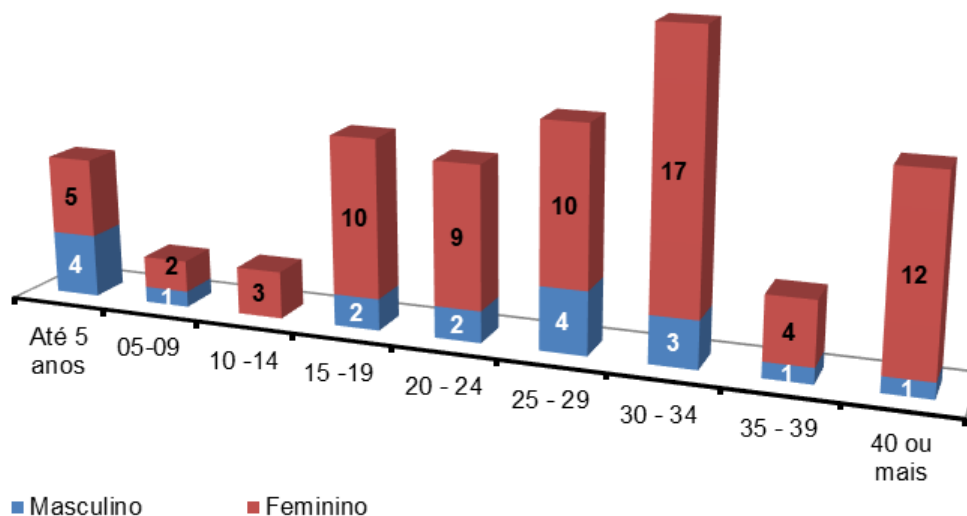


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género



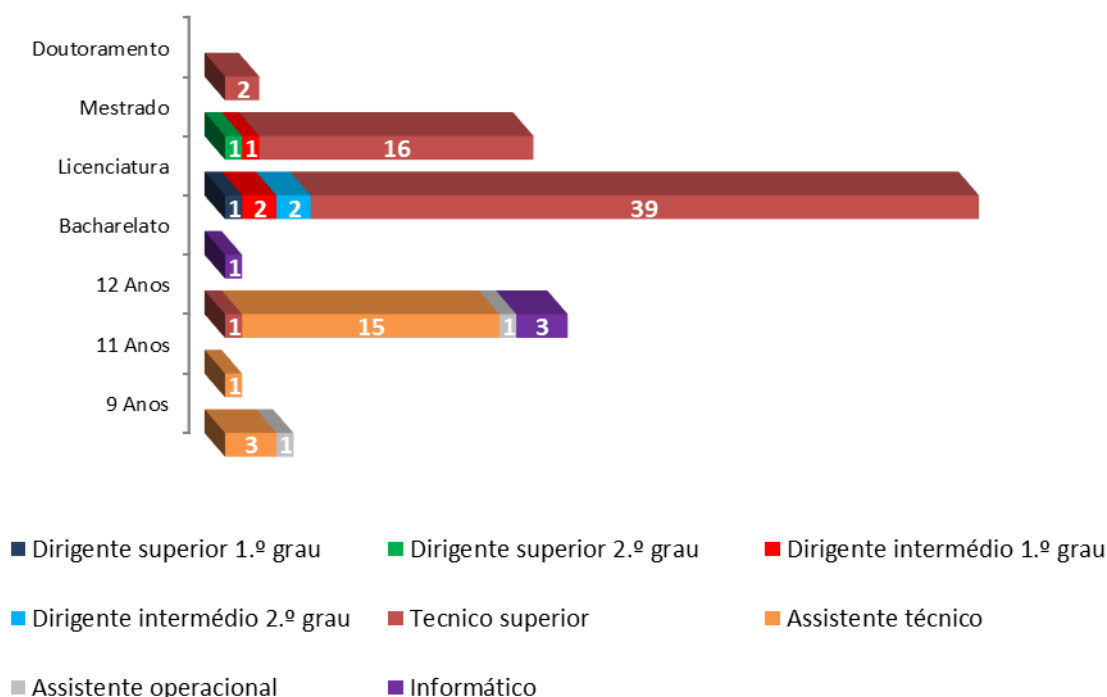
4. Efetivos por nível de escolaridade

A habilitação literária com maior peso era a licenciatura (44), seguida do 12º ano de escolaridade (20), equivalendo, respetivamente, a 48,89% e a 22,22% do total de trabalhadores.

Realça-se ainda que 20% dos trabalhadores do GEP (18), eram detentores de habilitação literária de mestrado.

A taxa de habilitação superior, que integra os trabalhadores titulares de bacharelato (1), licenciatura (44), mestrado (18) e doutoramento (2), correspondeu a 72,22% dos efetivos.

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



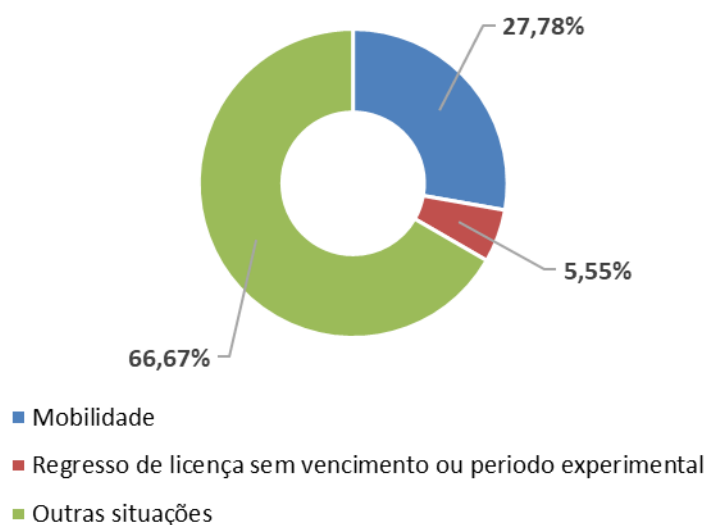
5. Trabalhadores com deficiência

Em 2024, o GEP tinha 6 trabalhadores com deficiência, ou seja 6,67% dos seus efetivos.

6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2024 registaram-se 18 admissões/regressos, 8 na carreira de técnico superior, 6 na de assistente técnico, 3 na de assistente operacional e 1 informático, pelos motivos representados percentualmente no gráfico seguinte.

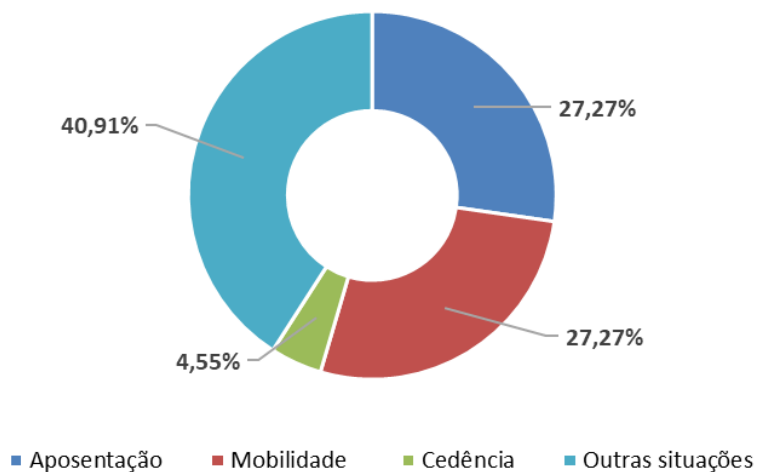
Gráfico 8 – Distribuição percentual de admissões/regressos dos trabalhadores, segundo o motivo



7. Saídas de trabalhadores

Durante o ano de 2024 registaram-se 22 saídas de trabalhadores, 8 na carreira de técnico superior, 5 na de assistente técnico, 3 na de assistente operacional e 6 informáticos, pelos motivos representados percentualmente no gráfico seguinte.

Gráfico 9 – Distribuição percentual de saídas dos trabalhadores, segundo o motivo



8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Ficaram por ocupar, no ano de 2024, 30 postos de trabalho do mapa de pessoal aprovado, todos por não abertura de procedimento concursal, 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	22
Assistente técnico	4
Assistente operacional	1
Informático	3
TOTAL	30

9. Mudança de situação de trabalhadores

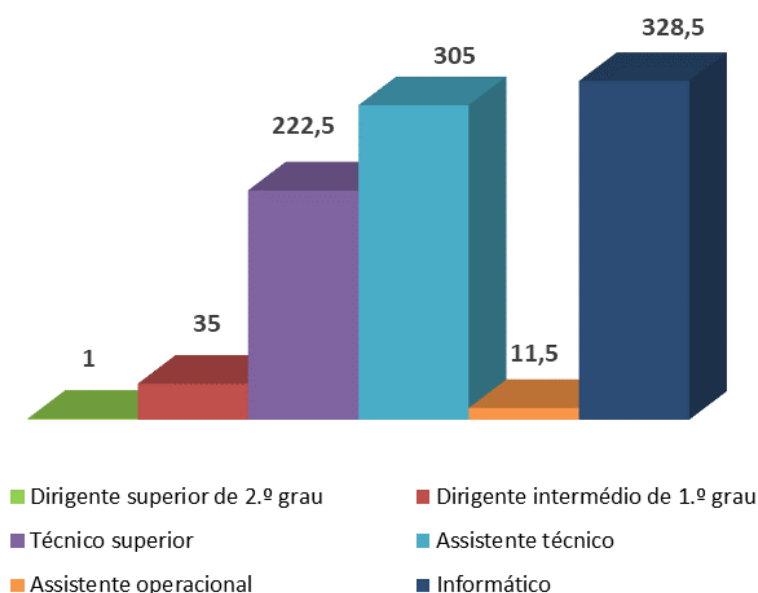
Em 2024 ocorreram 28 mudanças de situação de trabalhadores, das quais 82,14% por alteração obrigatória de posicionamento remuneratório (13 na carreira/categoria de técnico superior, 9 na de assistente técnico e 1 na de assistente operacional), verificando-se, ainda, 5 mudanças de situação por consolidação de mobilidade na carreira/categoria (2 na carreira/categoria de técnico superior e 3 na de assistente técnico).

10. Ausências ao trabalho

Registou-se um total de 903,5 dias de ausência ao trabalho no ano de 2024.

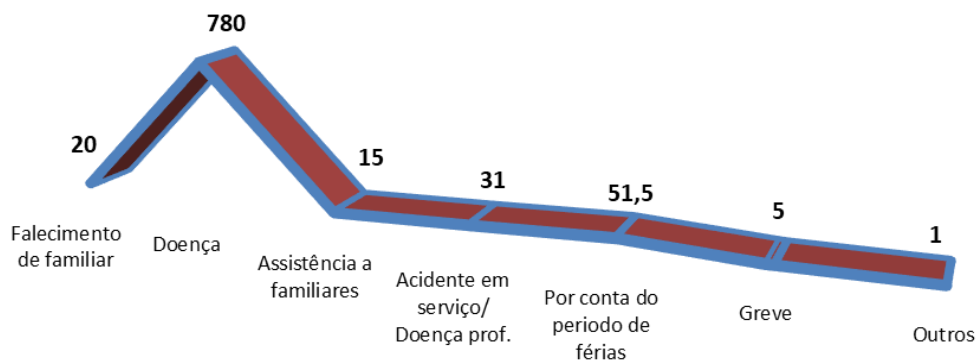
O pessoal de informática destacou-se com o maior número de dias de ausência (328,5 dias), seguida dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico (305 dias) e da de técnico superior (222,5 dias). Estas três carreiras representaram, respetivamente, 36,36%, 33,76% e 24,63%, do total de ausências.

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



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

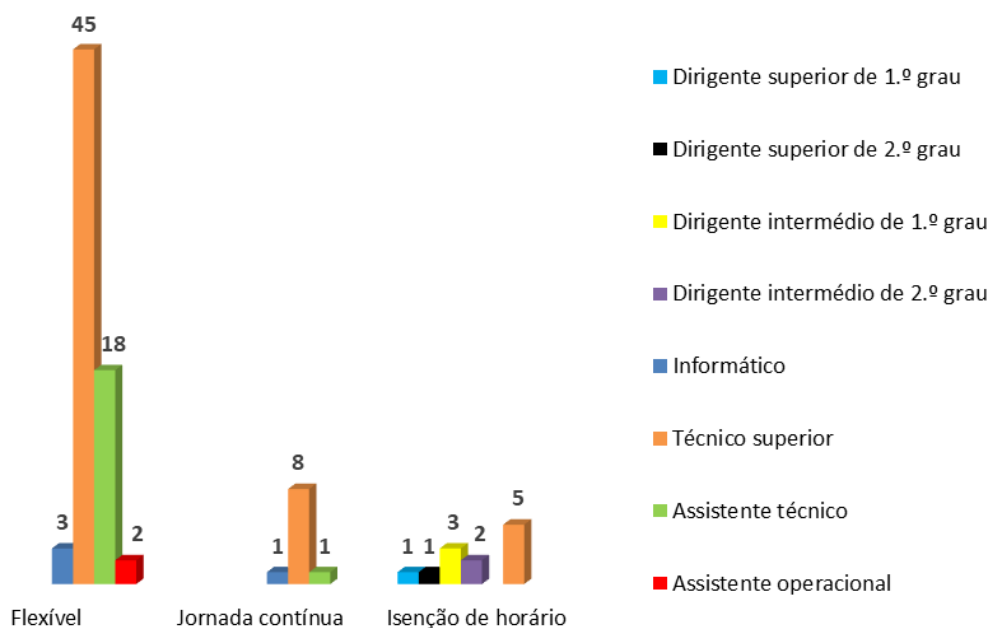
Gráfico 11 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo



11. Modalidades de horário de trabalho

A modalidade de horário de trabalho flexível foi a mais praticada englobando 68 trabalhadores, seguida da isenção de horário com 12 trabalhadores e da jornada contínua com 10, o que correspondeu, respetivamente, a 75,56%, a 13,33% e a 11,11%.

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



12. Período normal de trabalho (PNT)

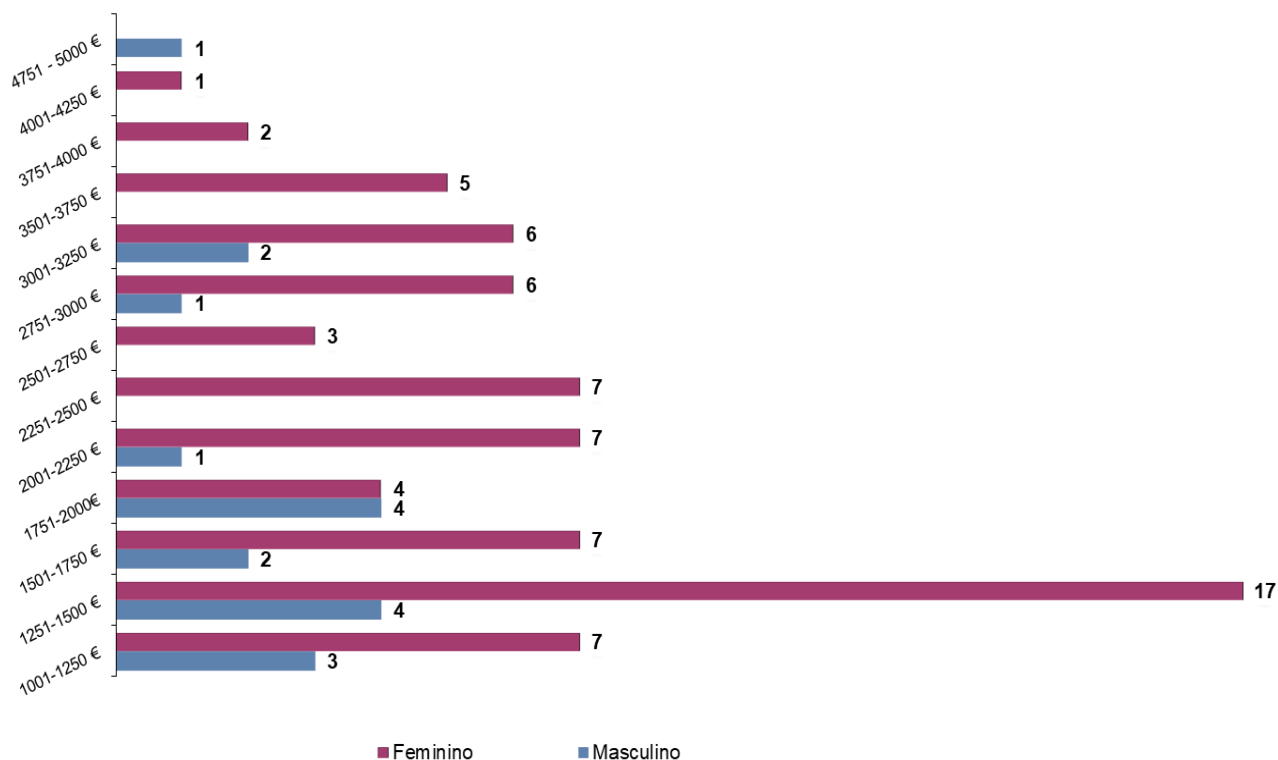
À semelhança do verificado nos anos anteriores, todos os trabalhadores do GEP praticaram o horário de tempo completo.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

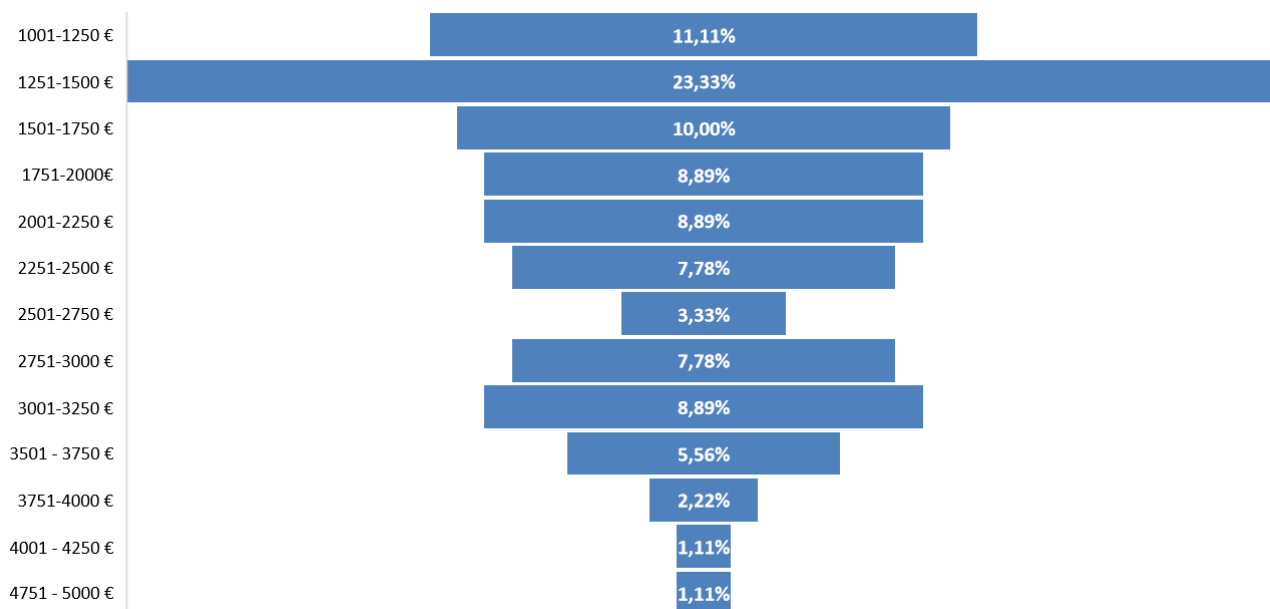
A distribuição remuneratória pelos vários escalões das remunerações mensais ilíquidas dos efetivos do GEP, situou-se entre os escalões remuneratórios 1001-1250 € e 4751-5000 €, conforme espelha o gráfico seguinte.

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



Do total dos efetivos do GEP, 40 situavam-se nos três primeiros escalões remuneratórios (entre 1001 € e 1750 €), ou seja 44,44% do total dos trabalhadores.

Gráfico 14 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem



As remunerações mínimas e máximas, por género, estão refletidas no quadro seguinte e permitem concluir que o leque salarial² masculino era de 4,35 e o feminino de 3,29.

Quadro 4 – Remuneração mínima e máxima, por género:

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1.113,40 €	1.228,09 €
Máxima (€)	4.845,38 €	4.035,35 €

² Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

2. Encargos com pessoal

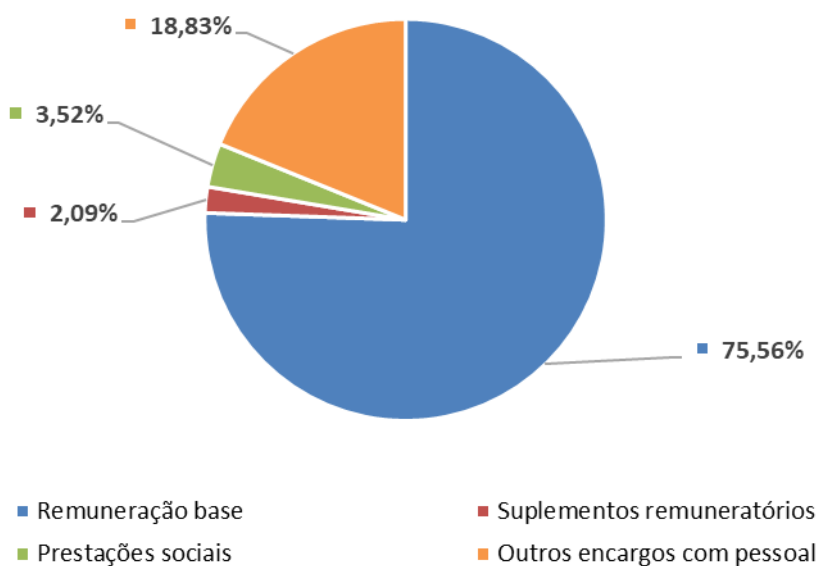
Quadro 5 – Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.674.957,34
Suplementos remuneratórios	74.076,02
Prestações sociais	124.743,80
Outros encargos com pessoal	666.704,13
Total	3.540.481,29

O valor mais significativo do total de encargos com pessoal foi o relativo à rubrica remuneração base (2.674.957,34 €), que equivaleu a 75,55% do total dos encargos gerados.

A rubrica referente a outros encargos com pessoal, que perfaz o montante de 666.704,13 €, integra os encargos do empregador público com a Caixa Geral de Aposentações e a Segurança Social.

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



Para além do valor constante na rubrica “Remuneração base” (2.674.957,34 €), houve ainda um encargo adicional com remunerações base, no valor de 125.184,21 €, referente a 6 trabalhadores do GEP que desempenharam funções em gabinetes ministeriais.

Esse valor (125.184,21 €) gerou descontos da entidade empregadora para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social no montante de 27.639,21 €, o qual também não está contabilizado na rubrica “Outros encargos com pessoal” (666.704,13 €).

3. Suplementos remuneratórios

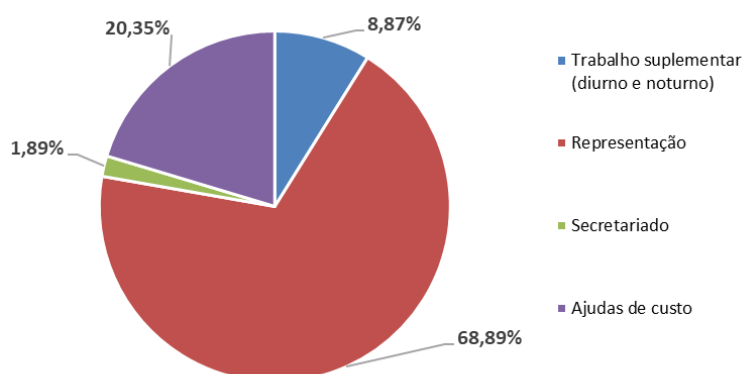
Os suplementos remuneratórios perfizeram o valor total de 74.076,02 €, distribuídos de acordo com o quadro seguinte.

Quadro 6 – Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	6.571,57
Ajudas de custo	15.077,71
Representação	51.027,18
Secretariado	1.399,56
Total	74.076,02

O suplemento remuneratório com maior peso foi a rubrica “Representação” que equivaleu a 68,88% do total dos suplementos, tal como demonstra o quadro supra e a distribuição percentual representada no gráfico infra.

Gráfico 16 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios



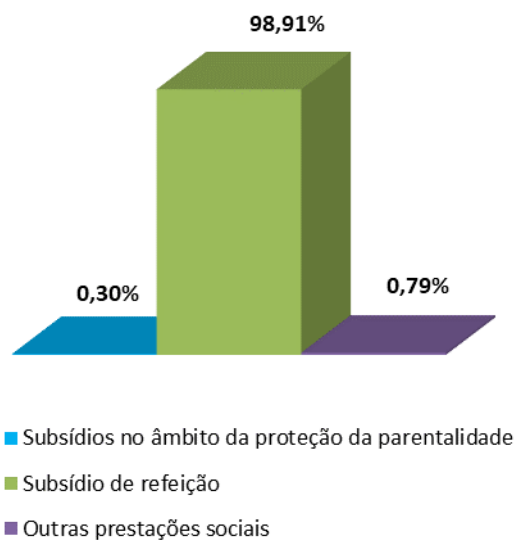
4. Encargos com prestações sociais

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	371,93
Subsídio de refeição	123.384,01
Outras prestações sociais	987,86
Total	124.743,80

Nos encargos com prestações sociais, num total de 124.743,80 €, o subsídio de refeição foi a rubrica mais expressiva, equivalendo a 98,91% do total.

Gráfico 17 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais



5. Encargos com benefícios sociais

No ano de 2024 não se registaram encargos relativos a benefícios sociais.

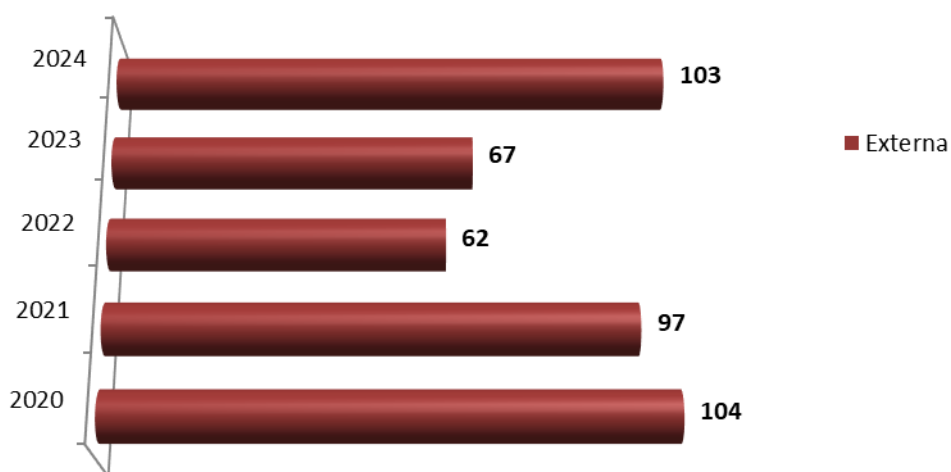
III – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

No ano de 2024, verificaram-se 103 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, relevando-se que foram sempre de âmbito externo.

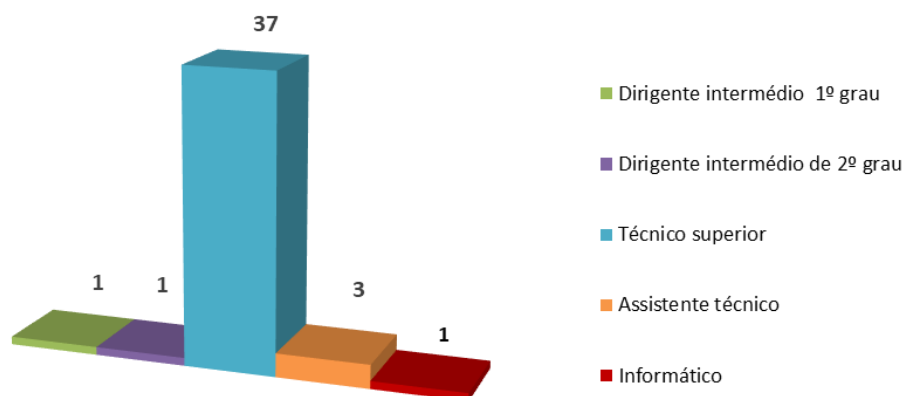
Gráfico 18 - Participações em ações de formação, nos últimos 5 anos



Em 2024, 43 dos 90 trabalhadores do GEP participaram em ações de formação, ou seja 47,78% do total dos efetivos.

O maior número de participantes em ações de formação verificou-se na carreira/categoria de técnico superior (37) que abrangeu 86,05% da totalidade.

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



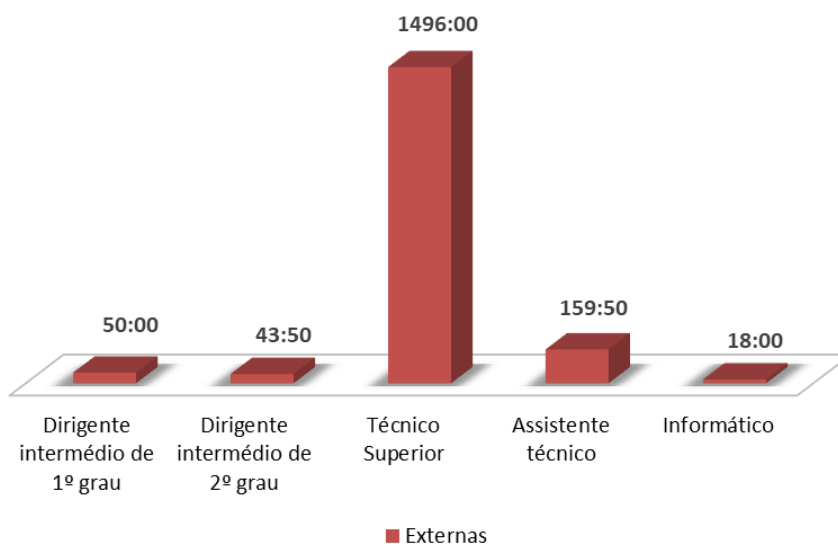
2. Horas despendidas em formação

Em 2024, foram despendidas 1767:40 horas em formação pelos efetivos do GEP, relevando-se, um acentuado acréscimo face a 2023 em que se registaram 826:00 horas de formação.

Em termos comparativos com o ano de 2023, aquele acréscimo equivaleu a 114%.

A carreira/categoria de técnico superior foi a que teve um maior número de horas despendidas em formação 1496:00 horas que abrangeu 84,63% da totalidade.

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



3. Despesas anuais com formação

A despesa anual com as ações de formação realizadas, todas de âmbito externo, foi de 4.782,58 €.

IV – Relações Profissionais

Dos 90 efetivos do GEP, 12 efetuaram desconto de quota para organizações sindicais, ou seja 13,33% do total dos trabalhadores.

V – Disciplina

No ano de 2024 não houve lugar a quaisquer registos de âmbito disciplinar.

Perfil do(a) trabalhador(a) do GEP

- **Mulher**
- **54,67 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – **55-59 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 25,27 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 2.125,00 €** (média)
(escalão remuneratório moda – **1251-1500 €**)