

BALANÇO SOCIAL 2025

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..... | 12 |
| 10. Ausências ao trabalho..... | 13 |
| 11. Modalidades de horário de trabalho..... | 14 |
| 12. Período normal de trabalho (PNT)..... | 15 |
| II – Encargos com Pessoal | 15 |
| 1. Remunerações mensais íliquidas..... | 15 |
| 2. Encargos com pessoal..... | 17 |
| 3. Suplementos remuneratórios..... | 18 |
| 4. Encargos com prestações sociais..... | 19 |
| 5. Encargos com benefícios sociais..... | 20 |
| III – Segurança e Saúde no Trabalho | 20 |
| 1. Ações de formação e sensibilização em matéria de SST..... | 20 |
| 2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano..... | 20 |
| 3. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais..... | 21 |
| IV – Formação Profissional | 21 |
| 1. Participações em ações de formação por tipo..... | 21 |
| 2. Horas despendidas em formação..... | 22 |
| 3. Despesas anuais com formação..... | 23 |
| V - Relações Profissionais | 23 |
| VI – Disciplina | 23 |
| Perfil do (a) trabalhador (a) do GEP | 24 |

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.

Assim, o Balanço Social Analítico foi elaborado por esta Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SG)¹ em colaboração com o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), no qual se inclui a generalidade da informação constante do formulário anexo ao Decreto-Lei n.º 190/96, com as adaptações disponibilizadas *on line* pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Março de 2026

Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos / Núcleo de Recursos Humanos da
SG do MTSSS

¹ Cf. Portaria n.º 139/2015, de 20 de maio – artigo 2º, n.º 1, alínea a), n.º 2, alínea b) e artigo 3º, alínea h)

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 2025 o GEP integrava 86 trabalhadores, dos quais 7 dirigentes vinculados por comissão de serviço e os remanescentes 79 com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

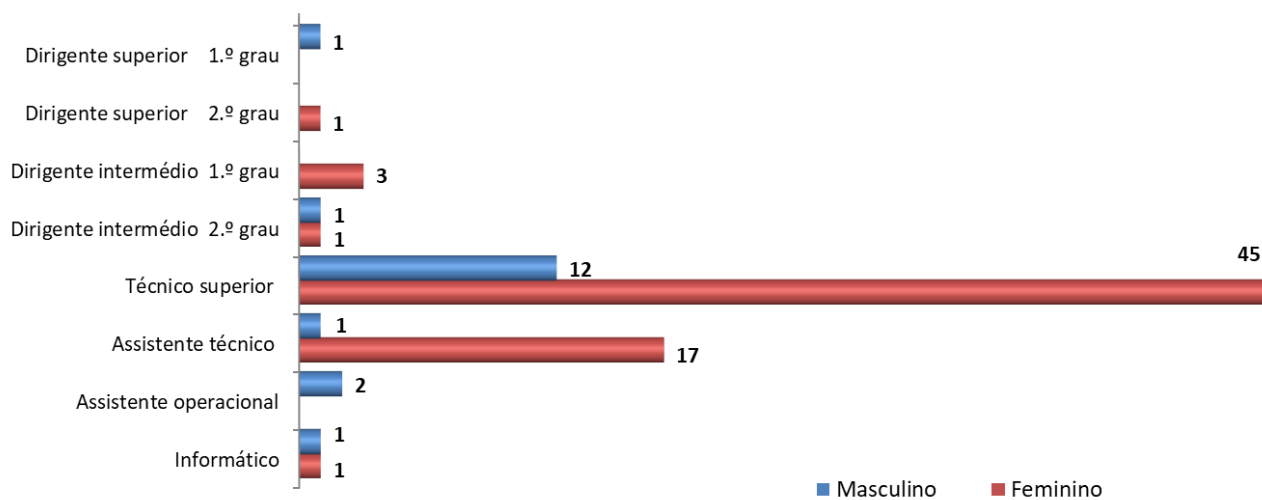
Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

| 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 | 45 | | | 12 | 45 | 57 |
| Assistente técnico | 1 | 17 | | | 1 | 17 | 18 |
| Assistente operacional | 2 | | | | 2 | | 2 |
| Informático | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 2 |
| Total | 16 | 63 | 2 | 5 | 18 | 68 | 86 |

A carreira de técnico superior integrava o maior número de efetivos com 57 trabalhadores, seguindo-se a de assistente técnico com 18 trabalhadores, o que correspondeu, respetivamente, a 66,28% e a 20,93% do total dos efetivos integrados no GEP.

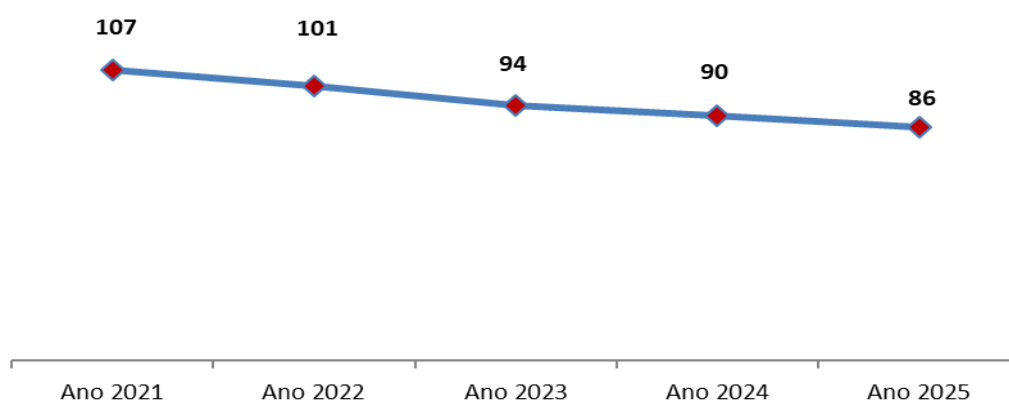
Resulta igualmente do quadro anterior que, 68 dos 86 efetivos do GEP eram do género feminino e os restantes 18 do género masculino.

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



Importa dar o devido relevo ao facto da taxa de feminização ter correspondido a 79,07%².

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



² Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100.

O número de efetivos do GEP tem tido uma notória e constante tendência de redução desde o ano de 2021, conforme se pode aferir no gráfico anterior.

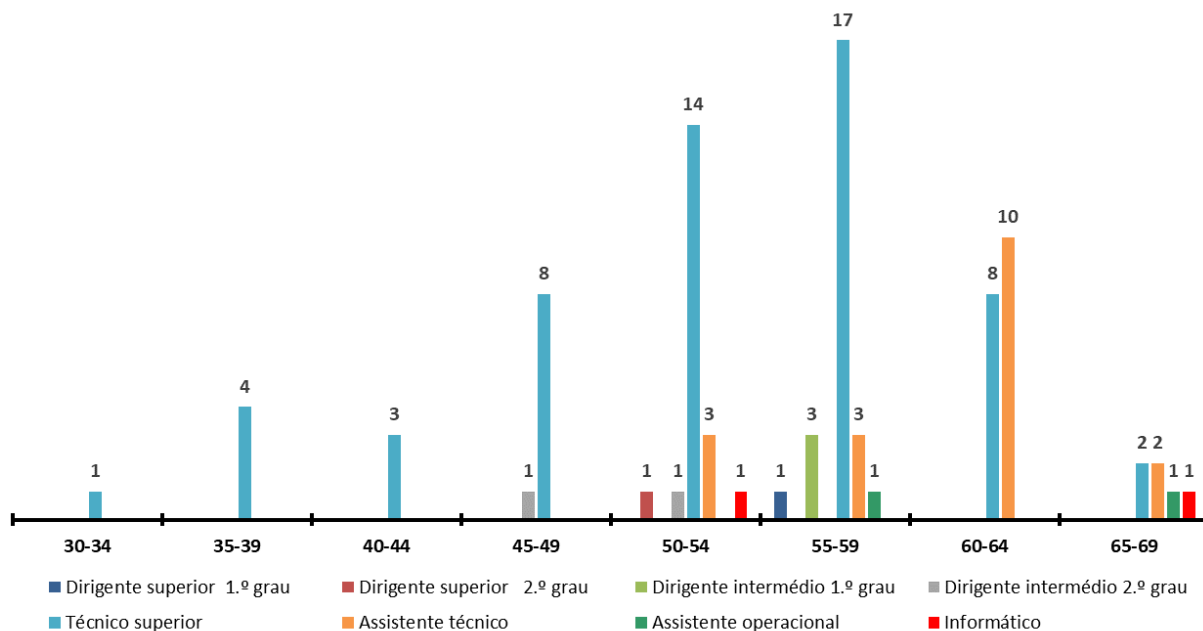
2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário que integrava o maior número de efetivos situou-se entre os 55-59 anos, com 25 dos 86 trabalhadores que o GEP integrava em 2025.

Considerando a totalidade dos efetivos do GEP, 69 (80,23%), estavam inseridos na faixa etária compreendida entre os 50 e os 69 anos de idade.

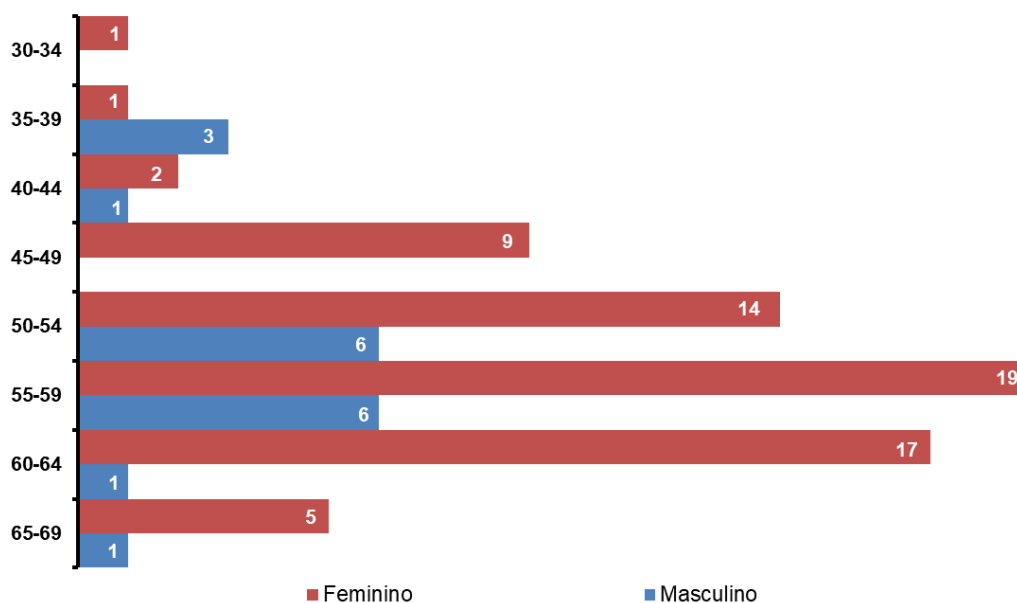
A taxa de envelhecimento, correspondente à proporção de trabalhadores com 55 ou mais anos de idade por relação à totalidade dos efetivos, fixou-se em 56,98%.

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



O género feminino prevaleceu na totalidade dos escalões etários, excetuando-se o intervalo 35-39 anos em que predominou o género masculino. Este facto resulta da elevada taxa de feminização (79,07%), representada na distribuição dos efetivos pelos vários escalões etários no gráfico seguinte.

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



3. Efetivos por antiguidade e género

No que diz respeito à estrutura de antiguidades, o intervalo compreendido entre os 30-34 anos integrava o maior número de trabalhadores (19) e equivaleu a 22,09% 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 | 8 | 2 | 2 | 13 | 6 | 12 | 9 | 3 | 2 | 57 |
| Assistente técnico | | | | | | 3 | 7 | 3 | 5 | 18 |
| Assistente operacional | | | | | | | | 1 | 1 | 2 |
| Informático | | | | | | 1 | | | 1 | 2 |
| TOTAL | 8 | 2 | 2 | 13 | 8 | 18 | 19 | 7 | 9 | 86 |

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

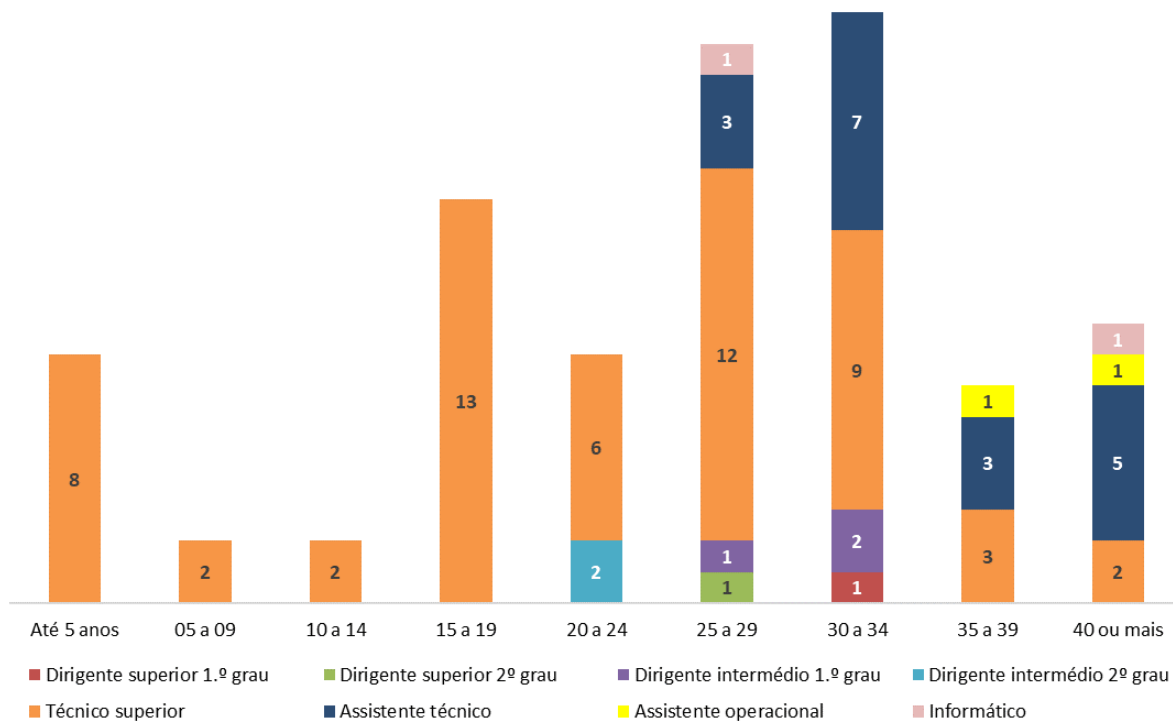
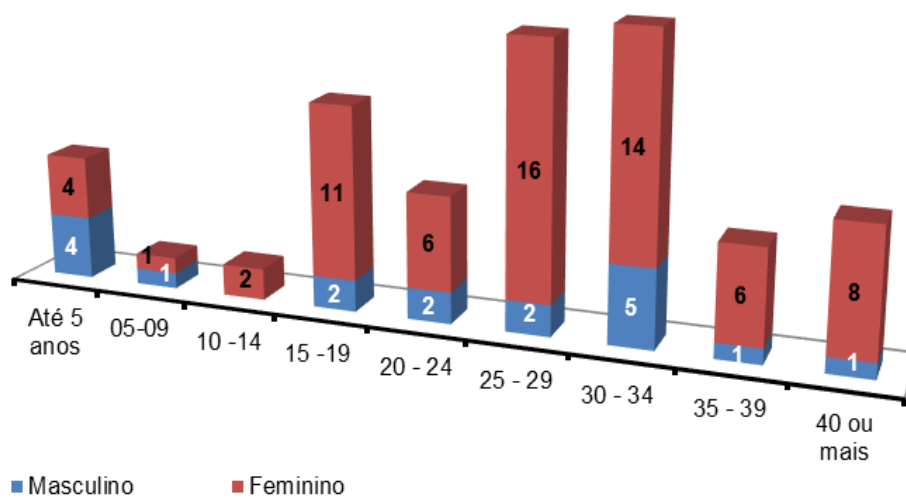


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género



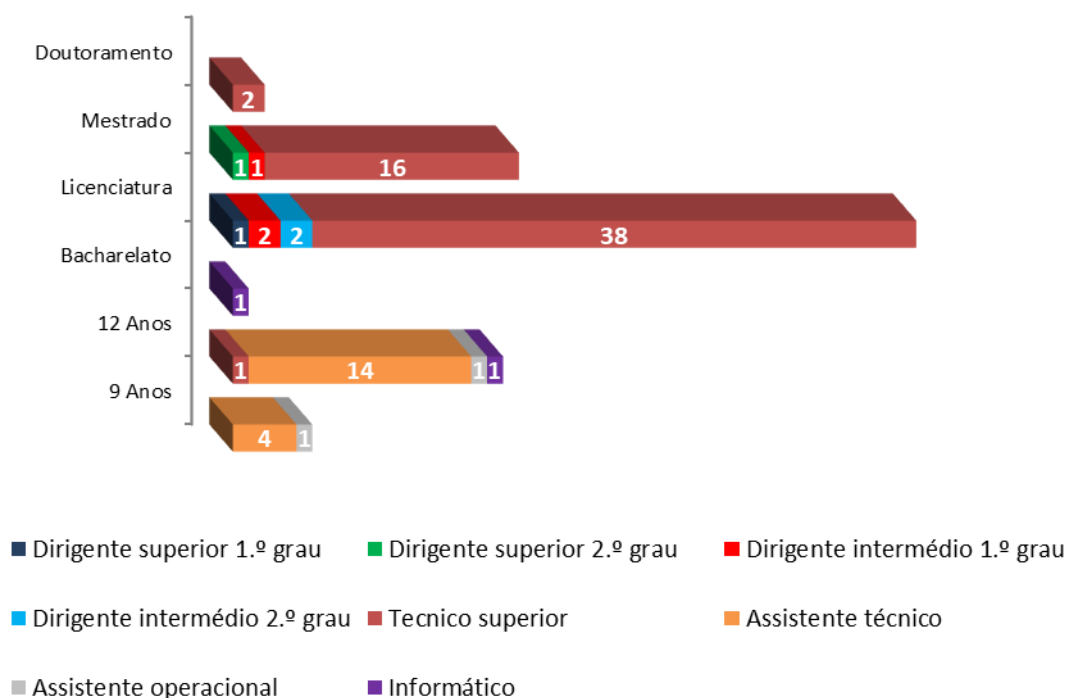
4. Efetivos por nível de escolaridade

A licenciatura era a habilitação literária com maior destaque, abrangendo 43 trabalhadores do GEP, equivalendo a 50% do total. De relevar ainda que existiam 18 trabalhadores detentores de mestrado, o que correspondeu a 20,93% do total de trabalhadores.

Realça-se igualmente que 17 dos trabalhadores do GEP eram detentores do 12.º ano de escolaridade, ou seja 19,77% do total.

No que se refere à taxa de habilitação superior, que agrega os trabalhadores que são titulares de bacharelato (1), licenciatura (43), mestrado (18) e doutoramento (2), equivaleu a 74,42% do total dos efetivos do GEP.

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



5. Trabalhadores com deficiência

No ano em apreciação, o GEP tinha 5 trabalhadores com deficiência, o que correspondeu a 5,81% da totalidade dos seus efetivos.

6. Admissões e regressos

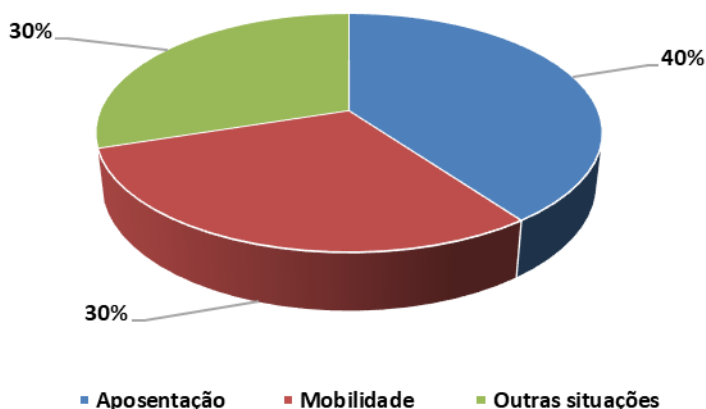
No ano de 2025 verificaram-se 6 admissões/regressos, distribuídas da seguinte forma:

- admissões/regressos por mobilidade na carreira de técnico superior;
- 3 admissões/regressos motivadas por outras situações, das quais 2 na carreira de técnico superior e 1 na carreira de assistente técnico.

7. Saídas de trabalhadores

No ano em análise, ocorreram 10 saídas de trabalhadores, das quais 6 na carreira de técnico superior, 2 na de assistente técnico e 2 na de informática, por força dos motivos e com o peso percentual que se encontram espelhados no gráfico que se segue.

Gráfico 8 – Distribuição percentual de saídas dos trabalhadores, segundo o motivo



8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

No ano de 2025 ficaram por ocupar 33 postos de trabalho que se encontravam previstos no mapa de pessoal aprovado, todos por não abertura de procedimento concursal, com a distribuição por cargo/carreira que o quadro infra indica.

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 | 23 |
| Assistente técnico | 4 |
| Assistente operacional | 1 |
| Informático | 5 |
| TOTAL | 33 |

9. Mudança de situação de trabalhadores

Verificaram-se 31 mudanças de situação de trabalhadores em 2025, das quais 93,55% por alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, distribuídas da seguinte forma:

- 22 na carreira/categoria de técnico superior;
- 6 na carreira/categoria de assistente técnico;
- 1 na carreira informática.

Houve ainda lugar a 2 mudanças de situação por consolidação de mobilidade na carreira/categoria, 1 na carreira/categoria de técnico superior e 1 na de assistente operacional.

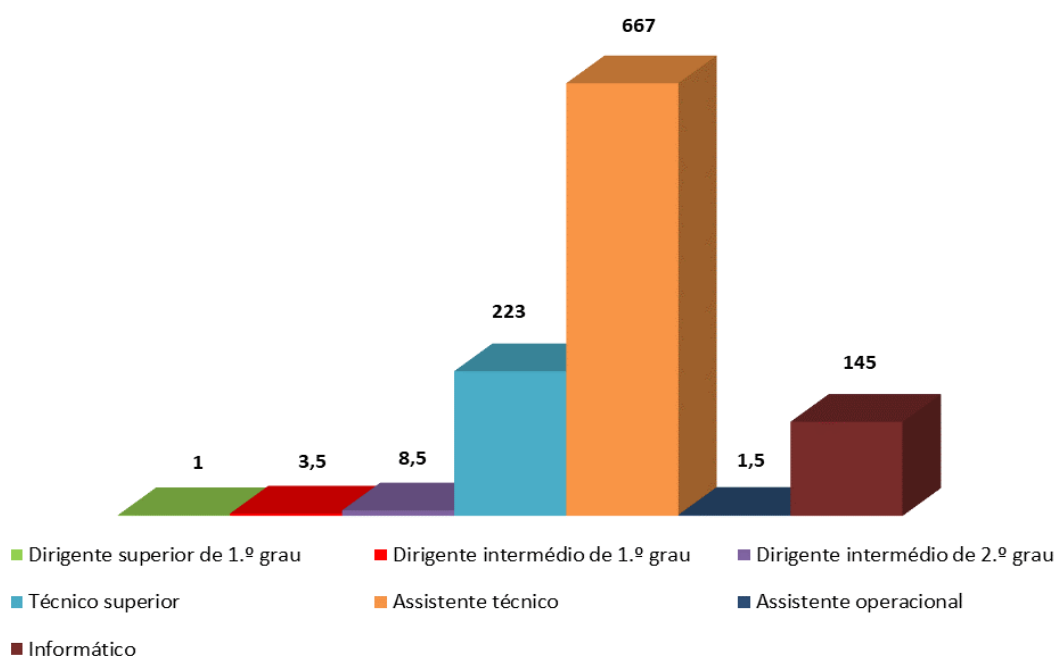
10. Ausências ao trabalho

Em 2025, foram apurados 1049,5 dias de ausência ao trabalho.

A carreira de assistente técnico teve maior relevo com 667 dias de ausência, seguida da de técnico superior com 223 dias e da de informática com 145 dias.

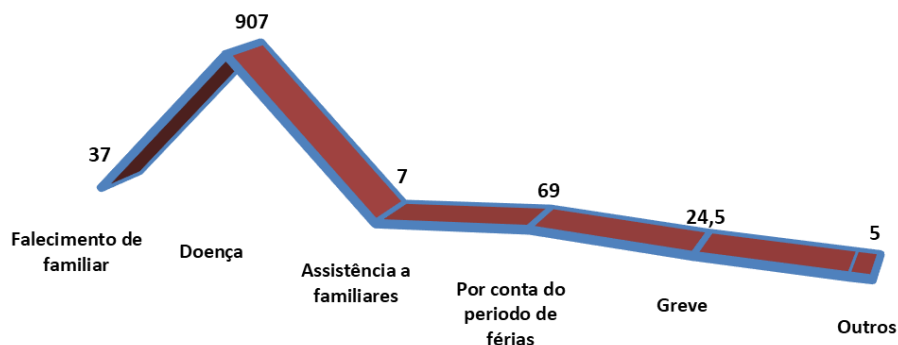
Aquelas carreiras tiveram, respetivamente, 63,55%, 21,25% e 13,82%, do total de dias de ausência apurados.

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

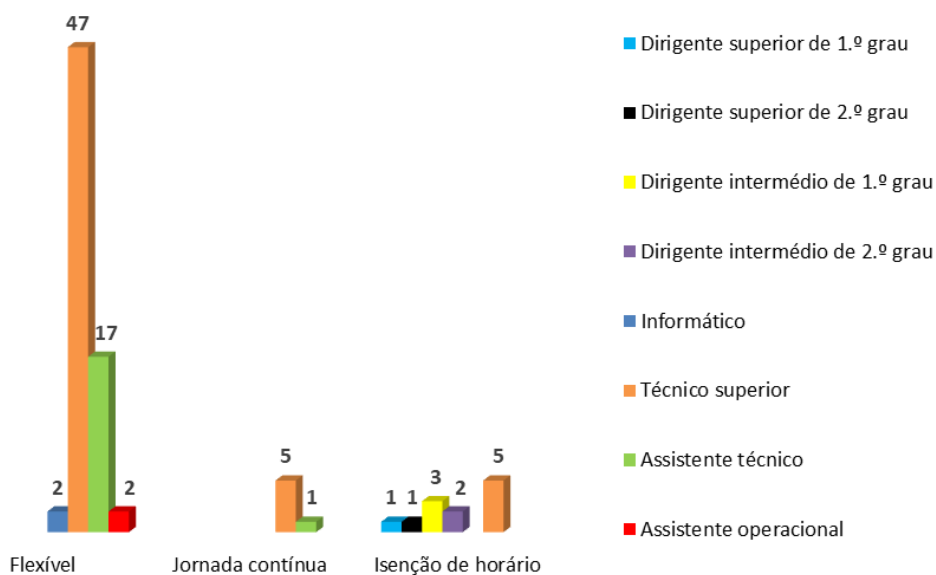


11. Modalidades de horário de trabalho

Considerando as diversas tipologias de horário de trabalho, tal como em anos anteriores, a modalidade de horário de trabalho flexível foi a que prevaleceu, uma vez que integrava 68 trabalhadores do GEP, ou seja 79,07% do total.

A isenção de horário com 12 trabalhadores e a jornada contínua com 6, equivaleram, respetivamente, a 13,95% e a 6,98% do total de trabalhadores.

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



12. Período normal de trabalho (PNT)

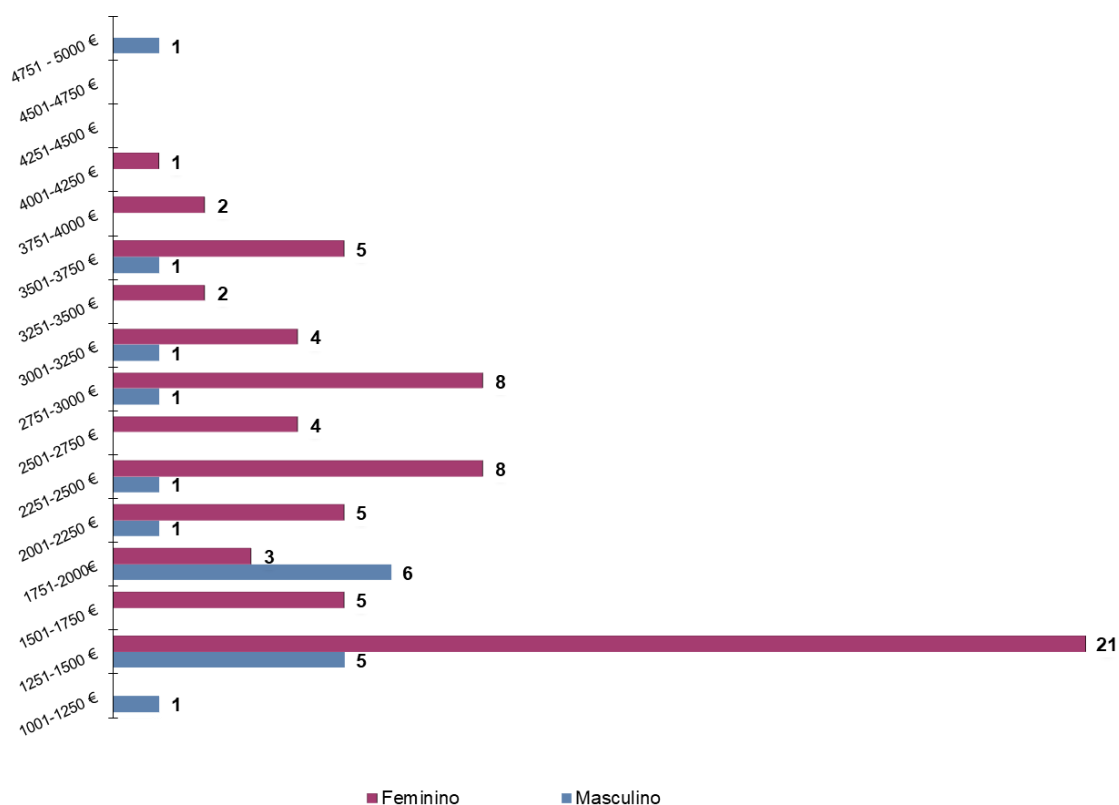
Todos os trabalhadores do GEP praticavam o horário de tempo completo.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

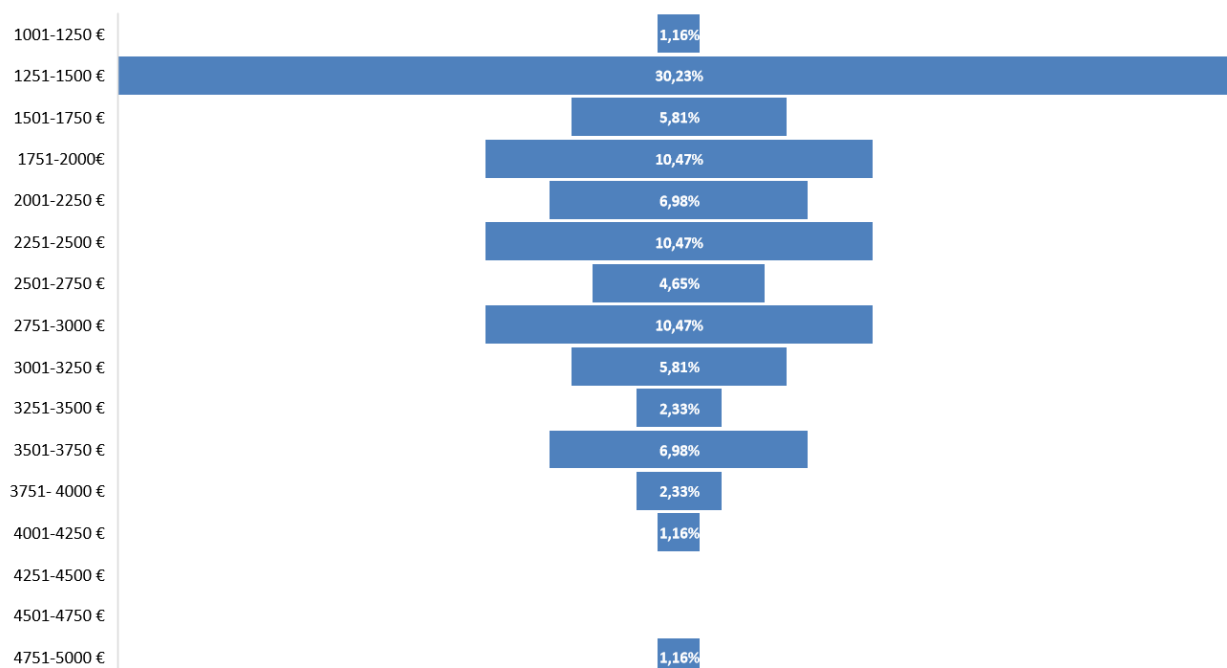
A distribuição remuneratória pelos escalões das remunerações mensais ilíquidas detidas pelos efetivos do GEP, situou-se entre os escalões remuneratórios 1001-1250 € e 4751-5000 €, conforme se pode constatar no gráfico que se segue.

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



Dos 86 efetivos que em 2025 estavam integrados no GEP, 32 estavam colocados nos três primeiros escalões remuneratórios (1001 € e 1750 €), constatando-se que 37,21% do total dos trabalhadores do GEP estavam inseridos neste intervalo remuneratório.

Gráfico 13 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem



O quadro infra indica as remunerações mínimas e máximas, por género, e permitem concluir que o leque salarial³ masculino era de 4,02 e o feminino de 3,21.

Quadro 4 – Remuneração mínima e máxima, por género

| Remuneração (€) | Masculino | Feminino |
|-----------------|------------|------------|
| Mínima (€) | 1.232,04 € | 1.284,67 € |
| Máxima (€) | 4.949,55 € | 4.122,11 € |

³ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

2. Encargos com pessoal

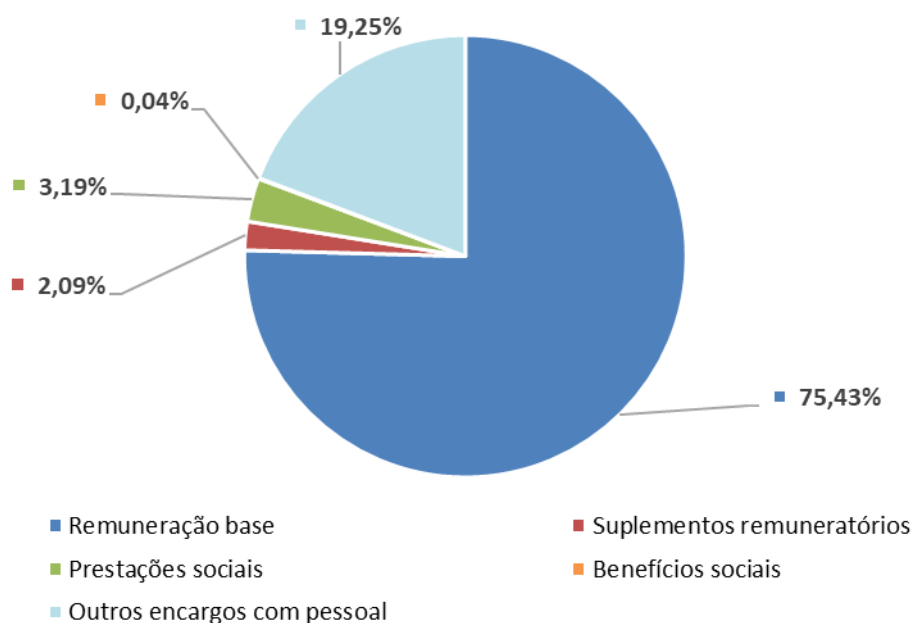
Quadro 5 – Total dos encargos anuais com pessoal

| Encargos com pessoal | Valor (Euros) |
|-----------------------------|---------------------|
| Remuneração base | 2.774.755,10 |
| Suplementos remuneratórios | 76.936,63 |
| Prestações sociais | 117.473,63 |
| Benefícios sociais | 1.499,15 |
| Outros encargos com pessoal | 707.884,13 |
| Total | 3.678.548,64 |

Considerando o total de encargos com pessoal, constata-se que o montante mais elevado foi o que se refere à rubrica remuneração base com 2.774.755,10 €, que significa que esta rubrica absorveu 75,43% do total dos encargos apurados.

Importa salientar que a rubrica outros encargos com pessoal, que totalizou 707.884,13 €, integra os encargos do empregador público quer com a Caixa Geral de Aposentações, quer com a Segurança Social.

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



Para além do valor constante na rubrica “Remuneração base” (2.774.755,10 €), houve ainda um encargo acrescido com o processamento de remunerações base, no montante de 110.394,54 €, que se deveu ao exercício de funções de 6 trabalhadores do GEP em gabinetes ministeriais.

Este encargo deu lugar a descontos da entidade empregadora para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social no montante de 26.218,70 €, que também não se encontra integrado na rubrica “Outros encargos com pessoal”.

3. Suplementos remuneratórios

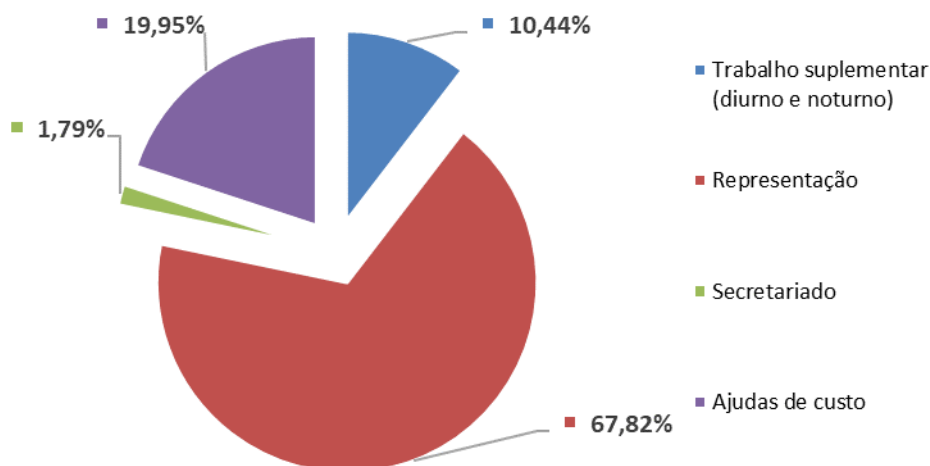
No que diz respeito aos encargos com suplementos remuneratórios, em conformidade com a distribuição espelhada no quadro que se segue, verifica-se que totalizaram 76.936,63 €.

Quadro 6 – Suplementos remuneratórios

| Suplementos remuneratórios | Valor (Euros) |
|---|------------------|
| Trabalho suplementar (diurno e noturno) | 8.034,20 |
| Ajudas de custo | 15.347,82 |
| Representação | 52.174,49 |
| Secretariado | 1.380,12 |
| Total | 76.936,63 |

De sublinhar que a rubrica “Representação” correspondeu ao suplemento remuneratório com maior montante (67,81% do total dos suplementos), tal como se pode aferir no quadro supra e na distribuição percentual refletida no gráfico seguinte.

Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios



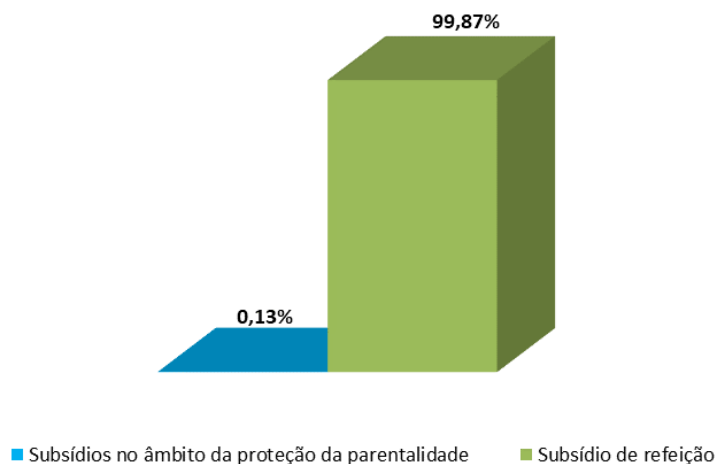
4. Encargos com prestações sociais

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

| Prestações sociais | Valor (Euros) |
|--|-------------------|
| Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade | 149,63 |
| Subsídio de refeição | 117.324,00 |
| Total | 117.473,63 |

Como é habitual, o subsídio de refeição foi a rúbrica com maior expressão nos encargos ocorridos com prestações sociais, ascendendo a um total de 117.324,00 €, ou seja 99,87% do total.

Gráfico 16 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais



5. Encargos com benefícios sociais

No ano em análise, os encargos verificados com benefícios sociais perfizeram o montante de 1.499,15 €.

III – Segurança e Saúde no Trabalho

1. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Em 2025, foram promovidas 5 ações de formação em segurança e saúde no trabalho, abrangendo 9 trabalhadores.

2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Foi registado um encargo total de 5.119,53 €. Realizaram-se ainda 2 visitas aos postos de trabalho.

3. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Em 2025, não se verificaram custos com atividades de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, à semelhança do ocorrido no ano anterior.

Quanto à rubrica “*Formação em prevenção de riscos*”, os custos inerentes são assegurados pela Secretaria-Geral do MTSSS.

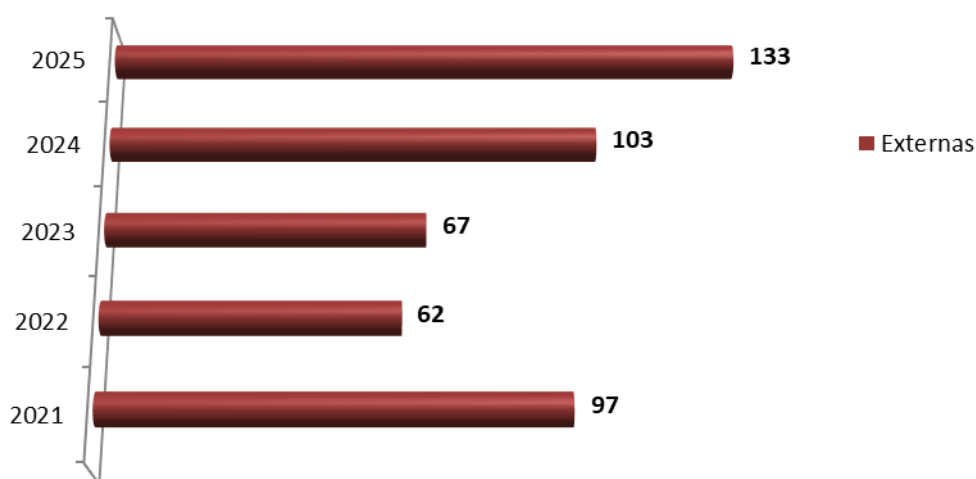
IV – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

No ano de 2025, apuraram-se 133 participações em ações de formação profissional, todas de natureza externa.

O gráfico que se segue espelha a evolução do número de participações em ações de formação profissional nos últimos 5 anos, salientando-se que essas participações ocorreram sempre no âmbito externo.

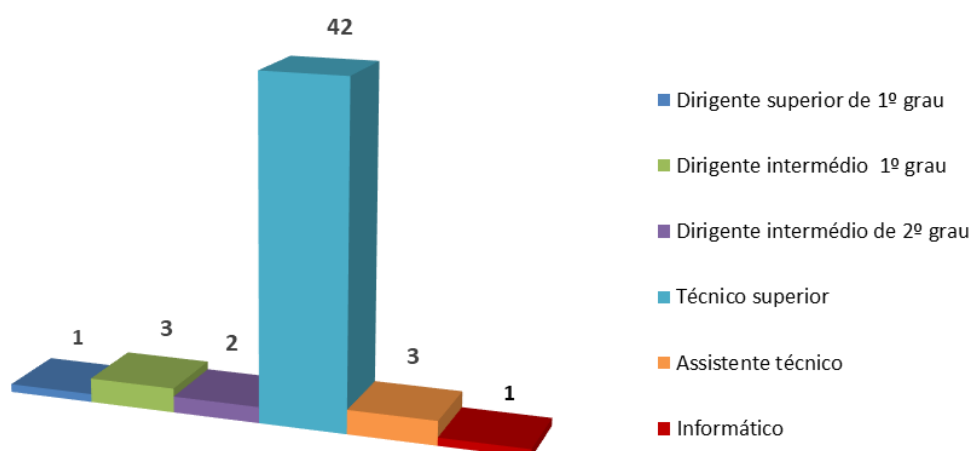
Gráfico 17 - Participações em ações de formação, nos últimos 5 anos



Em 2025, dos 86 trabalhadores do GEP, 52 participaram em ações de formação, ou seja 60,47% do total dos efetivos.

No que confere ao número de participantes em ações de formação, verificou-se que a carreira/categoria de técnico superior foi a que teve maior expressão (42), tendo correspondido a 80,77% da totalidade do número de participantes apurados.

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

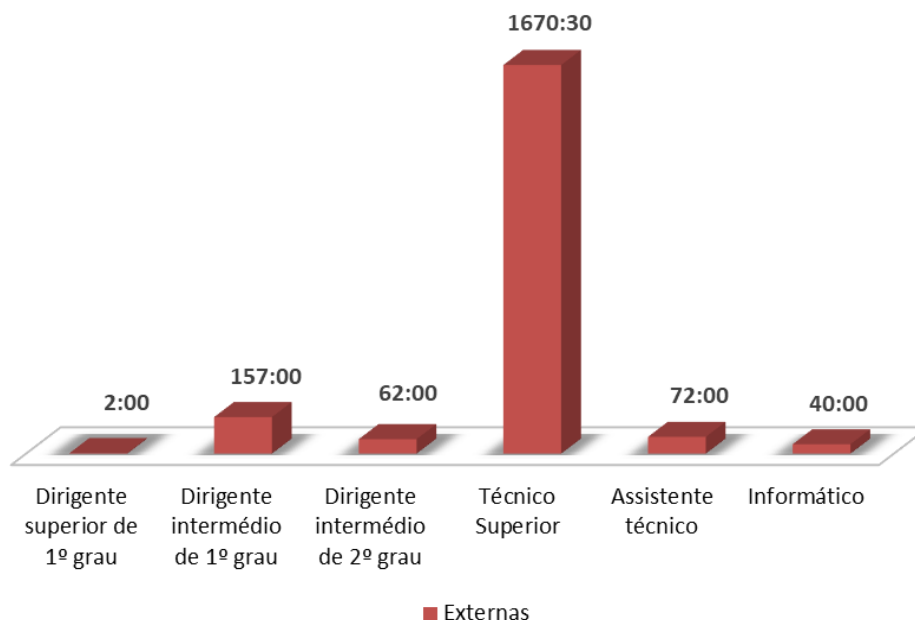


2. Horas despendidas em formação

No ano em apreciação os efetivos do GEP despenderam 2003:30 horas em formação, relevando-se que, face a 2024 em que se registaram 1767:40 horas de formação, houve um acréscimo que equivaleu a 13,35%.

A carreira/categoria de técnico superior foi a que teve um maior número de horas despendidas em formação (1670:30 horas), tendo abarcado 83,38% da totalidade observada.

Gráfico 19 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira



3. Despesas anuais com formação

A despesa anual apurada com as ações de formação realizadas, todas de âmbito externo, ascendeu a 2.890,00 €.

V – Relações Profissionais

Dos 86 efetivos do GEP, 11 efetuavam desconto de quota para organizações sindicais, ou seja 12,79% do total dos trabalhadores.

VI – Disciplina

No ano de 2025 não existiram quaisquer registos de âmbito disciplinar.

Perfil do(a) trabalhador(a) do GEP

- **Mulher**
- **55,23 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – **55-59 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 25,93 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 2.204,46 €** (média)
(escalão remuneratório moda – **1251-1500 €**)