



# BALANÇO SOCIAL 2014

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO  
MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E SEGURANÇA SOCIAL

## ÍNDICE

<b>Introdução</b> .....	<b>2</b>
<b>I – Recursos Humanos</b> .....	<b>3</b>
1. Efetivos.....	3
2. Efetivos por escalão etário e género .....	5
3. Efetivos por antiguidade e género .....	6
4. Efetivos por nível de escolaridade .....	7
5. Portadores de deficiência.....	8
6. Admissões e regressos.....	9
7. Saídas de trabalhadores.....	9
8. Ausências ao trabalho .....	10
<b>II – Encargos com Pessoal</b> .....	<b>11</b>
1. Remunerações mensais ilíquidas .....	11
2. Encargos com pessoal .....	14
3. Suplementos remuneratórios.....	15
4. Encargos com prestações sociais.....	16
<b>III – Higiene e Segurança</b> .....	<b>17</b>
Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.....	17
<b>IV – Formação Profissional</b> .....	<b>17</b>
1. Participações em ações de formação por tipo.....	17
2. Horas despendidas em formação.....	18
3. Despesas anuais .....	19
<b>V – Relações Profissionais</b> .....	<b>19</b>
<b>VI – Disciplina</b> .....	<b>19</b>
<b>VII – Indicadores de Gestão</b> .....	<b>20</b>
<b>Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT</b> .....	<b>21</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>22</b>

## **INTRODUÇÃO**

O Balanço Social (BS) constitui um instrumento privilegiado de gestão, cujo objetivo é demonstrar o desempenho social do serviço, nomeadamente no que se refere aos seus recursos humanos por forma a perspetivar-se a sua evolução e 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.

Assim, foi elaborado o BS da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), cuja estrutura inclui a informação constante do formulário anexo ao supracitado diploma legal, com as adaptações do modelo construído pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e disponibilizado *on line*.

Tendo em vista permitir uma maior objetividade de leitura e apreciação da realidade subjacente, o tratamento das diversas matérias inclui gráficos, quadros e indicadores, que evidenciam os aspetos considerados mais relevantes.

Refira-se que o presente documento foi elaborado pela Secretaria-Geral (SG) com a colaboração da DGERT, no âmbito da prestação de serviços partilhados no domínio dos recursos humanos<sup>1</sup>.

Março de 2015, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Internos/Divisão de Recursos Humanos da SG do MSESS

---

<sup>1</sup> Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro, que aprovou a orgânica do MSESS, alterado pelo Decreto-Lei n.º 28/2015, de 10 de fevereiro e alínea f) do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 21/2012, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2014, de 30 de outubro.

## I – Recursos Humanos

### 1. Efetivos

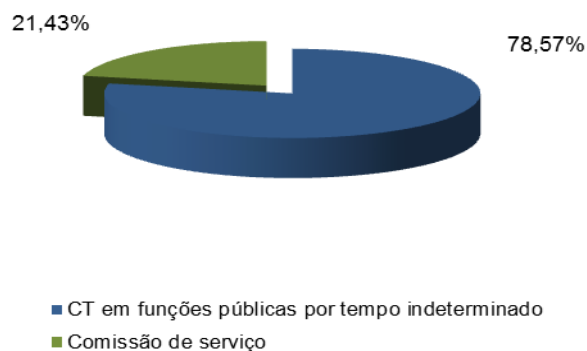
Em 31 de dezembro de 2014, a DGERT registava um total de 56 efetivos, dos quais 12 dirigentes e 44 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

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 Intermédio de 1º grau			3	3	3	3	6
Dirigente Intermédio de 2º grau			1	4	1	4	5
Técnico Superior	9	19			9	19	28
Assistente Técnico	3	11			3	11	14
Assistente Operacional	1	1			1	1	2
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>56</b>

**Quadro 1** – Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Da análise do quadro supra constata-se que as carreiras onde se concentram o maior número de efetivos são as de técnico superior (28) e de assistente técnico (14), que correspondem a 50% e 25%, respetivamente.

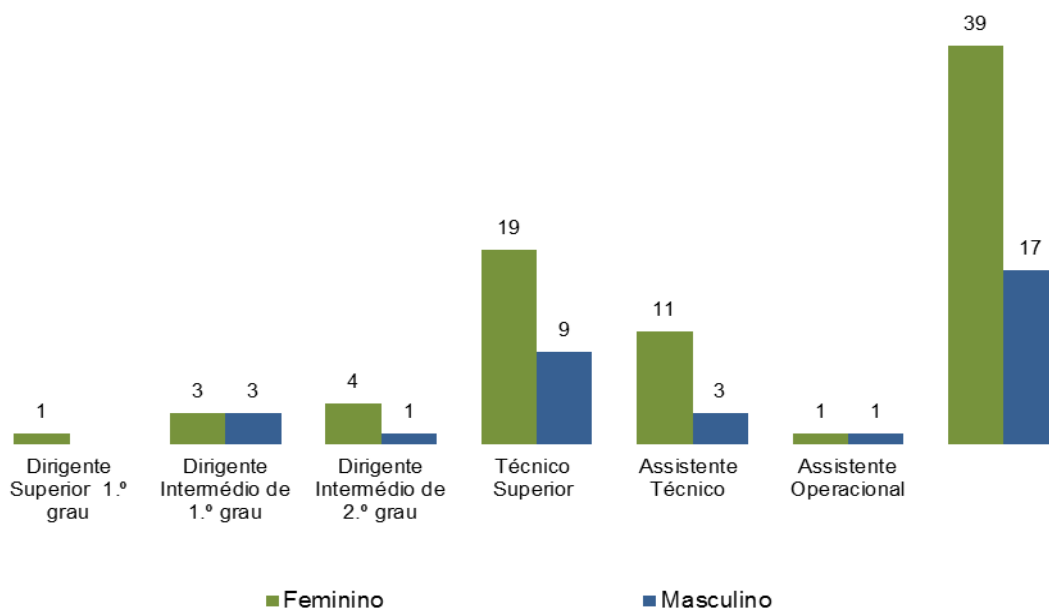
O gráfico seguinte ilustra a distribuição percentual dos efetivos da DGERT de acordo com a modalidade de vínculo de emprego público detida.



**Gráfico 1** – Distribuição percentual dos trabalhadores, segundo a modalidade de vínculo

Relativamente à distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o género, constata-se a predominância do feminino, com exceção do cargo de dirigente intermédio de 1.º grau e da carreira de assistente operacional.

Realça-se ainda que a taxa de feminização corresponde a 69,64%<sup>2</sup>.



**Gráfico 2** – Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o género

<sup>2</sup> Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100

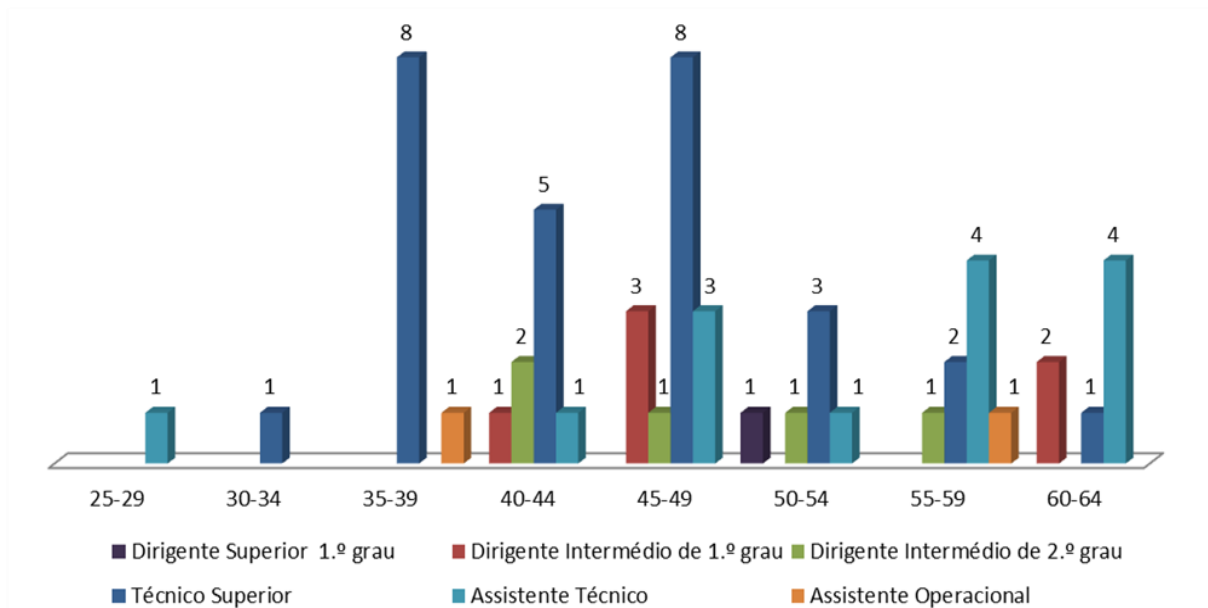
No que se refere à variação nos últimos 2 anos do número de efetivos verifica-se uma redução, conforme ilustra o quadro que se segue.

Efetivos			
2013	2014	Variação face a 2013	
68	56	-12	-17,65%

**Quadro 2** – Comparação do número de efetivos nos últimos 2 anos

## 2. Efetivos por escalão etário e género

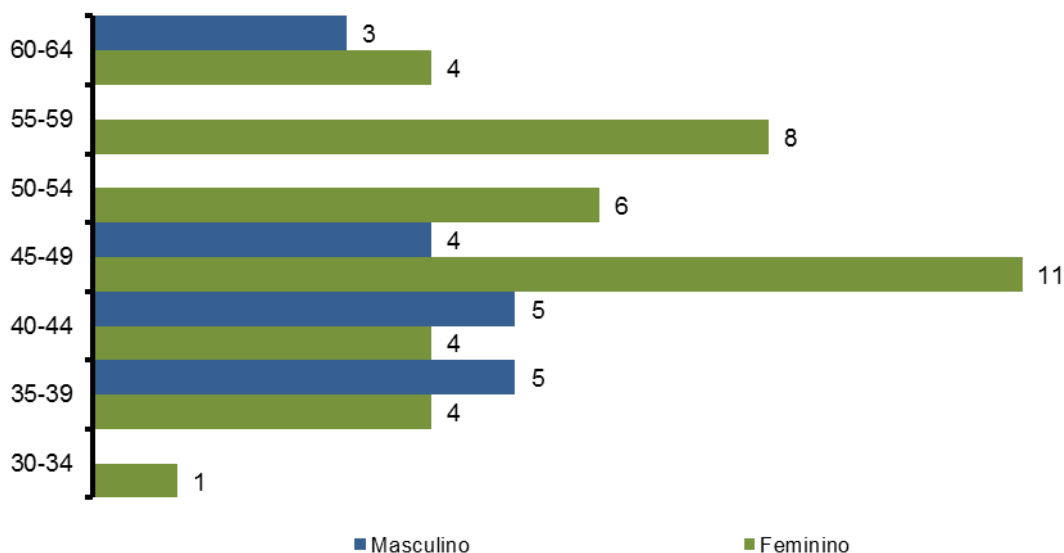
Conforme representação gráfica, o escalão etário com maior expressão situa-se entre os 45-49 anos de idade (15 trabalhadores), sendo a carreira de técnico superior a mais representativa deste escalão.



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

De notar que 37,5% do total dos efetivos da DGERT detém 50 ou mais anos de idade, ao invés dos 48,53% do ano transato.

Quanto à faixa etária, por género, verifica-se a dominância do género feminino na maioria dos escalões etários, com exceção dos escalões 35-39 e 40-44.



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

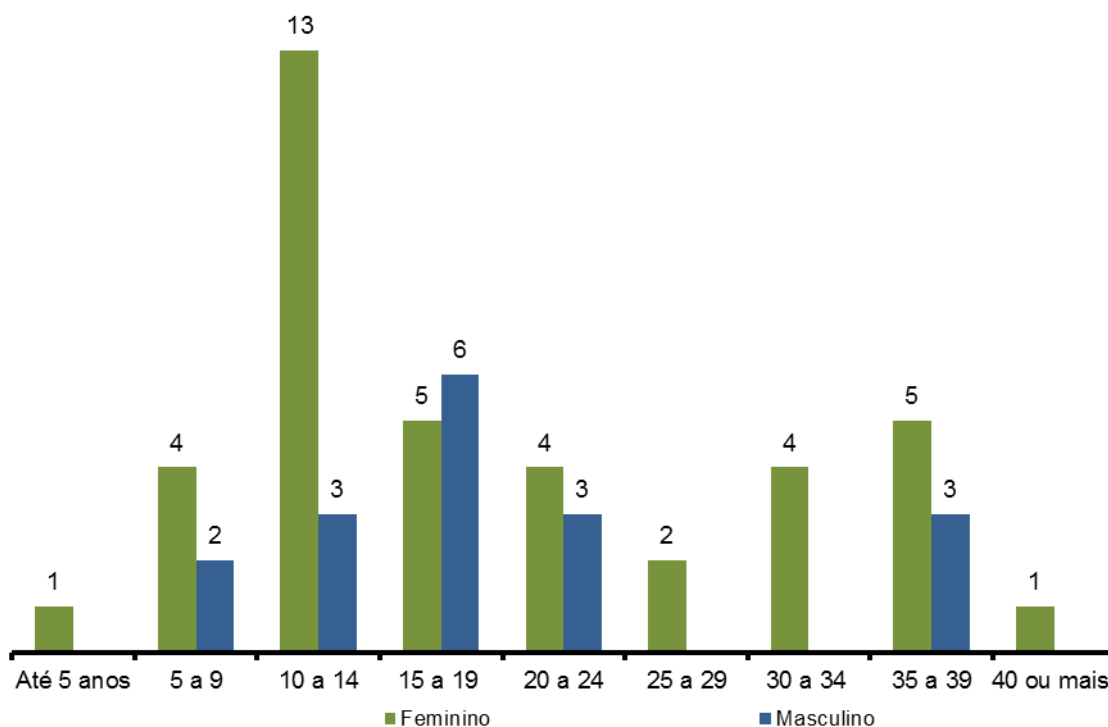
### 3. Efetivos por antiguidade e género

No que respeita à estrutura de antiguidades, refira-se que o intervalo compreendido entre 10-14 anos concentra o maior número de trabalhadores (16), seguido do intervalo 15-19 anos (11).

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	Até 5 anos	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 ou mais anos	TOTAL
Dirigente Superior de 1º grau						1				1
Dirigente Intermédio de 1º grau			1	2	1			2		6
Dirigente Intermédio de 2º grau				2	1	1	1			5
Técnico Superior	1	5	11	5	3		2	1		28
Assistente Técnico		1	3	2	2		1	4	1	14
Assistente Operacional			1					1		2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>56</b>

**Quadro 3** – Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade

Refira-se ainda que, quanto à distribuição dos trabalhadores por antiguidade, o género feminino é superior em todos os escalões, com exceção do 15-19, em que se verifica a existência de mais 1 efetivo do género masculino.

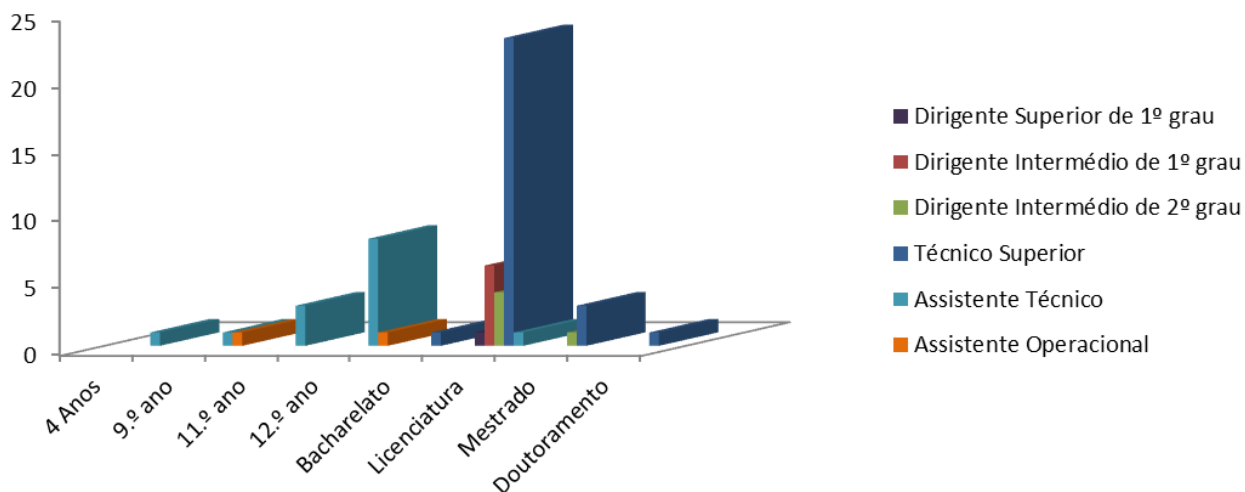


**Gráfico 5** – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e género

#### 4. Efetivos por nível de escolaridade

A licenciatura é a habilitação literária com maior expressão (35 efetivos), seguida do 12.º ano de escolaridade (9), equivalendo, respetivamente, a 62,50% e 16,07% do total de trabalhadores, conforme representação gráfica.



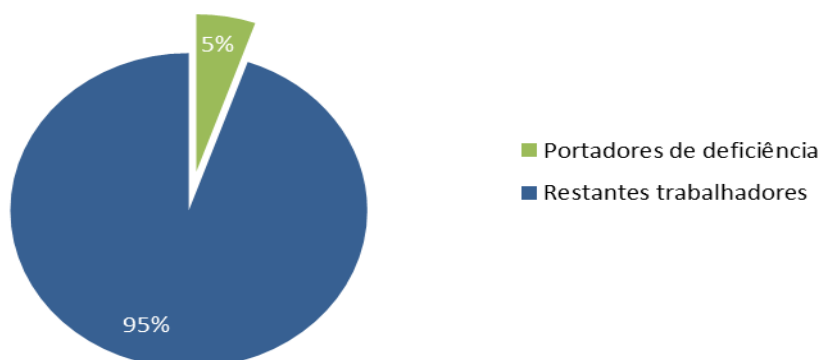


**Gráfico 6** – Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Evidencia-se a elevada taxa de habilitação superior dos efetivos da DGERT (73,21%).

## 5. Portadores de deficiência

Do total dos 56 efetivos da DGERT 3 (5%) são portadoras de deficiência.



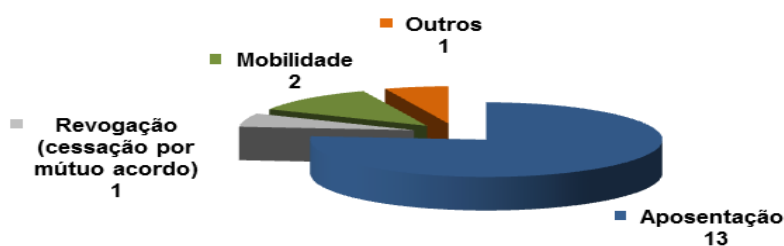
**Gráfico 7** – Percentagem de trabalhadores portadores de deficiência versus restantes trabalhadores

## 6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2014 registaram-se 5 admissões/regressos em regime de mobilidade na categoria.

## 7. Saídas de trabalhadores

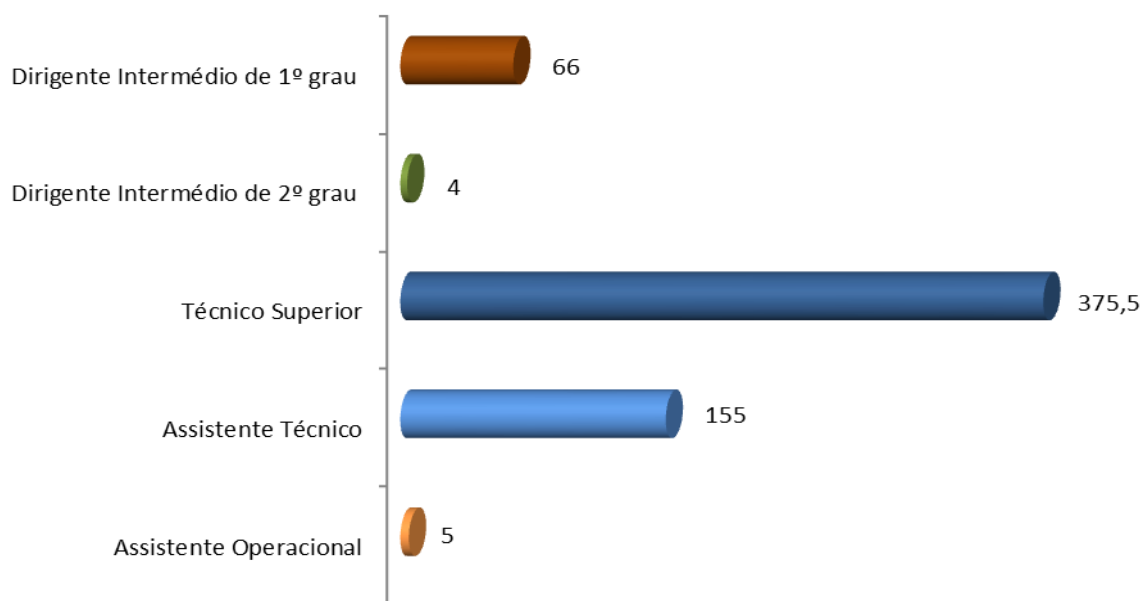
Ao longo de 2014 deixaram de exercer funções na DGERT 17 trabalhadores (8 técnicos superiores, 6 assistentes técnicos, 2 assistentes operacionais e 1 dirigente intermédio de 1.º grau), pelos motivos constantes do gráfico infra.



**Gráfico 8** – Número de saídas segundo o motivo

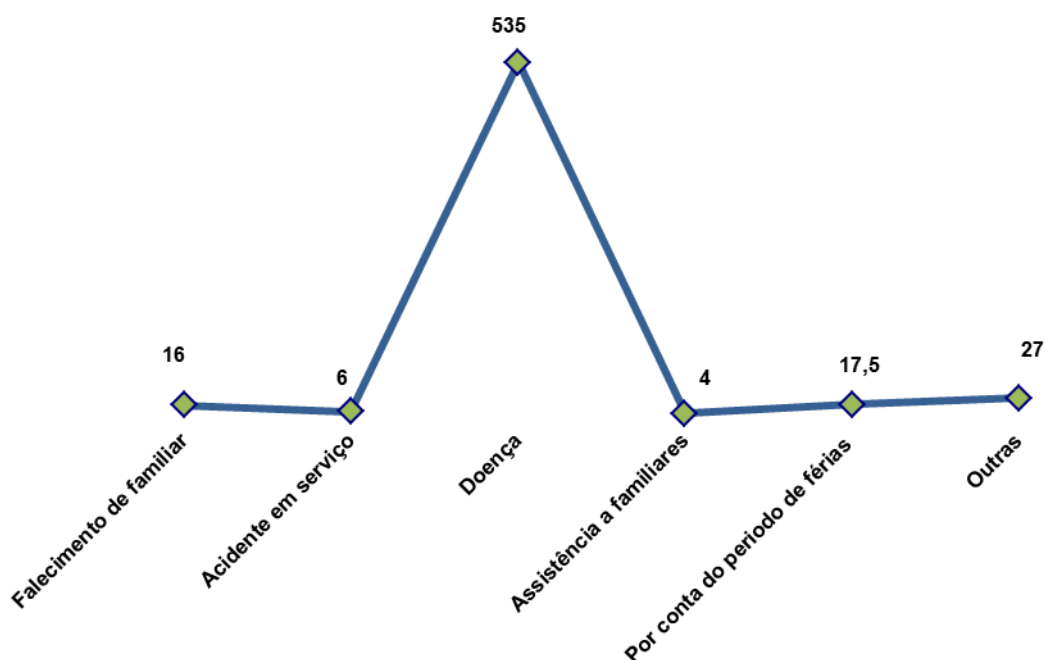
## 8. Ausências ao trabalho

Em 2014 ocorreram 605,5 dias de ausência ao trabalho, sendo a carreira de técnico superior a que registou o maior número, com 375,5 dias, seguida da assistente técnico, com 155 dias.



**Gráfico 9** – Dias de ausência ao trabalho por grupo/cargo/carreira

O gráfico infra ilustra os motivos das ausências ao trabalho.



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

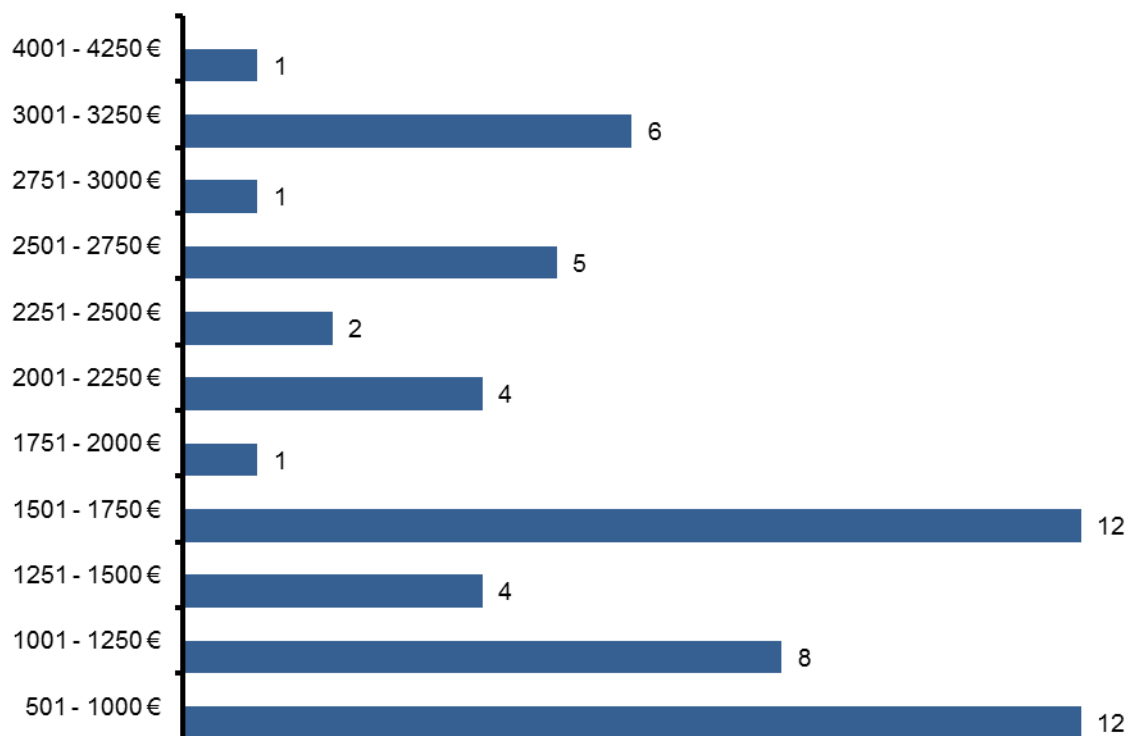
Refira-se ainda que o índice de absentismo no ano em análise foi de 4,58%<sup>3</sup>, tendo decrescido face ao ano anterior (7,17%).

## II – Encargos com Pessoal

### 1. Remunerações mensais ilíquidas

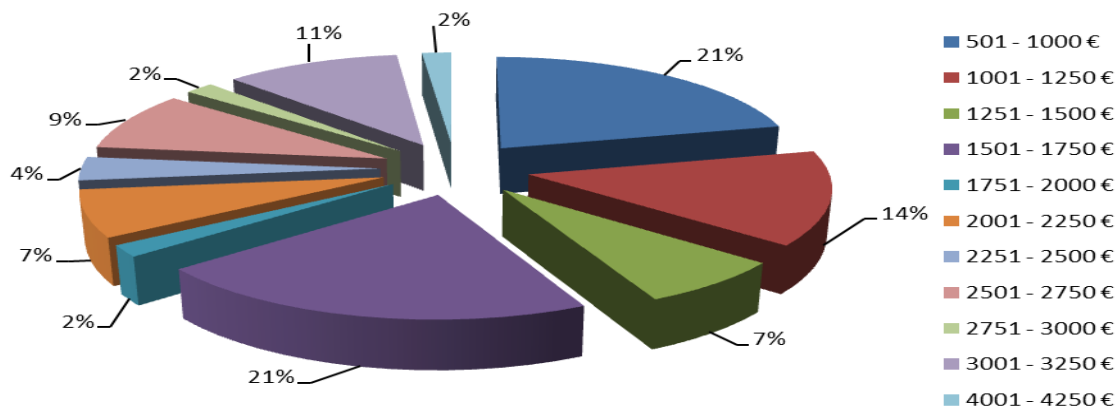
As remunerações ilíquidas mensais distribuem-se entre os escalões remuneratórios 501-1000 € e 4001-4250 €, tal como se encontra representado graficamente.

<sup>3</sup> Índice de absentismo = total de dias de ausência (sem férias) / (dias trabalháveis x número de trabalhadores) x 100



**Gráfico 11** – Distribuição dos trabalhadores segundo os escalões remuneratórios

Constata-se que 24 trabalhadores auferem remunerações compreendidas entre 501€ e 1500€, o que equivale a 42,85% do total de efetivos.



**Gráfico 12** – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios

O quadro seguinte apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, donde se conclui que o leque salarial<sup>4</sup> feminino é 5,94 e o masculino 4,96.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	626,79 €	683,13 €
Máxima	3.106,61 €	4.060,88 €

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

<sup>4</sup> Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

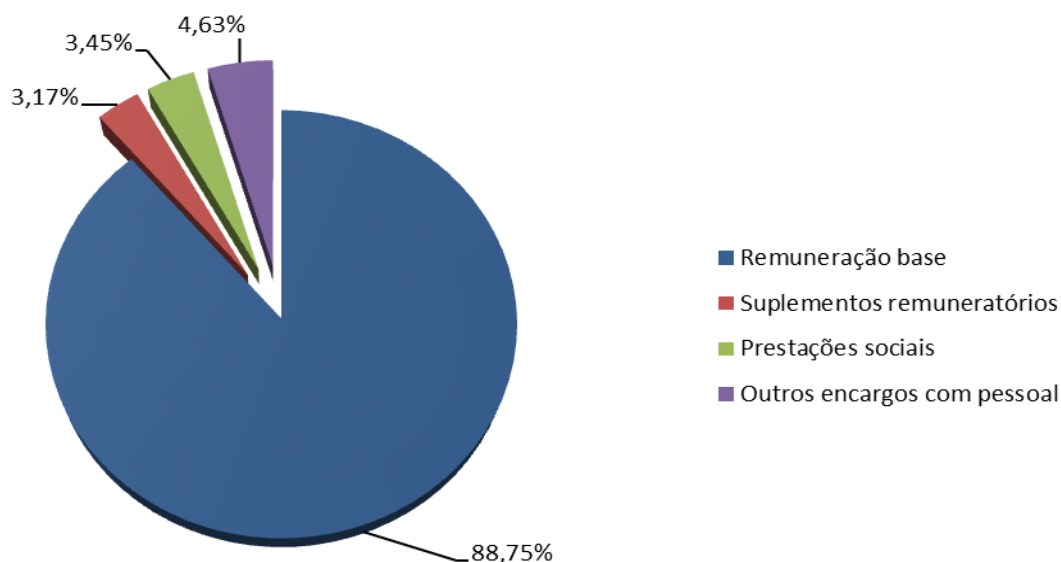
## 2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1.532.731,08 €
Suplementos remuneratórios	54.747,88 €
Prestações sociais	59.586,99 €
Benefícios sociais	
Outros encargos com pessoal	79.919,94 €
<b>Total</b>	<b>1.726.985,89 €</b>

**Quadro 5** – Total de encargos com pessoal durante o ano

Pela análise do quadro supra verifica-se que o valor total de encargos com pessoal foi de 1.726.985,89 €, sendo o mais representativo relativo à remuneração base (1.532.731,08€), que, de acordo com o gráfico seguinte, representa 88,75 % do total dos encargos com pessoal.

De notar ainda que em outros encargos com pessoal está incluído o montante pago a um trabalhador que cessou o contrato de trabalho em funções públicas, por mútuo acordo, no âmbito do programa de rescisões.



**Gráfico 13** – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

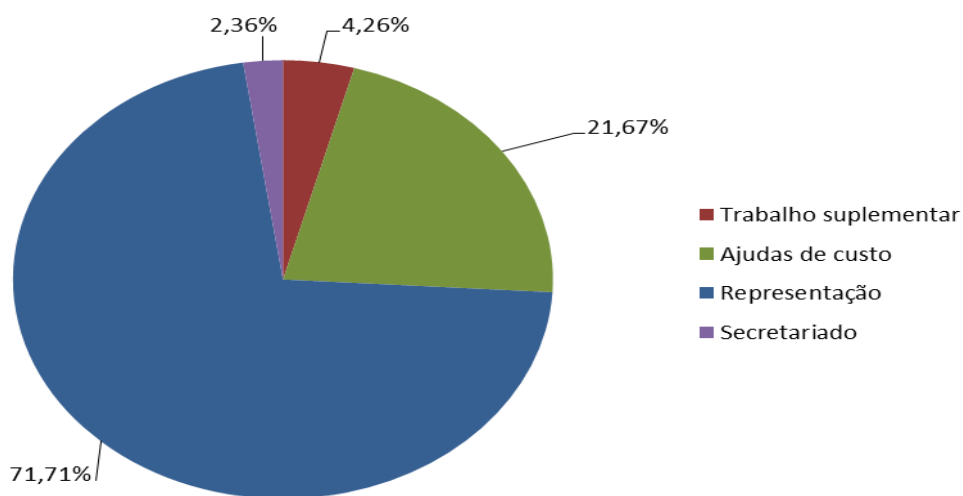
### 3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios, em 2014, foi de 54.747,88 €.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	2.330,53 €
Ajudas de custo	11.866,03 €
Representação	39.260,59 €
Secretariado	1.290,73 €
<b>Total</b>	<b>54.747,88 €</b>

**Quadro 6** – Suplementos remuneratórios

O gráfico que segue reflete a distribuição percentual destes encargos.



**Gráfico 14** – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

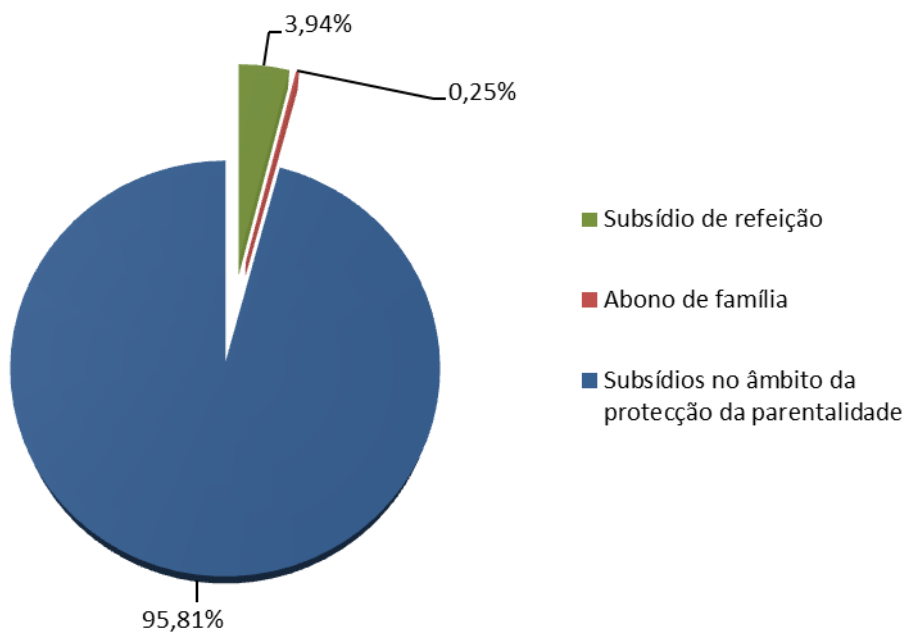


#### 4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	146,42 €
Abono de família	2.350,67 €
Subsídio de refeição	57.089,90 €

**Quadro 7** – Encargos com prestações sociais

Em 2014 o total dos encargos com prestações sociais foi de 59.586,66 €, tendo o subsídio de refeição o maior peso (95,81%).



**Gráfico 15** – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

### III – Higiene e Segurança

#### Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

De notar que dos 56 trabalhadores, 16 foram abrangidos por ações de formação e sensibilização em matéria segurança e saúde no trabalho.

Segurança e saúde no trabalho ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	11
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	16

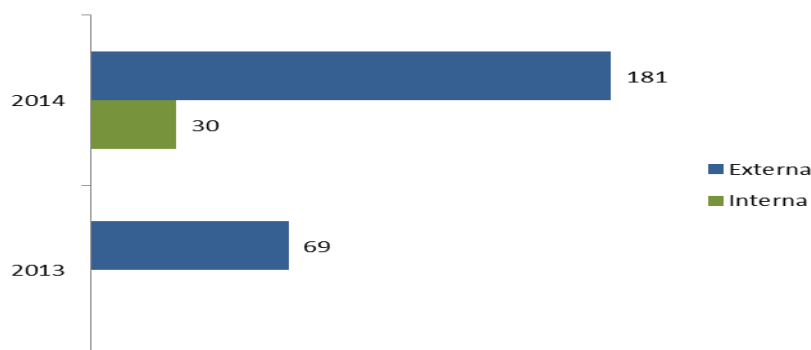
**Quadro 8** – Ações de formação e sensibilização em segurança e saúde no trabalho

### IV – Formação Profissional

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

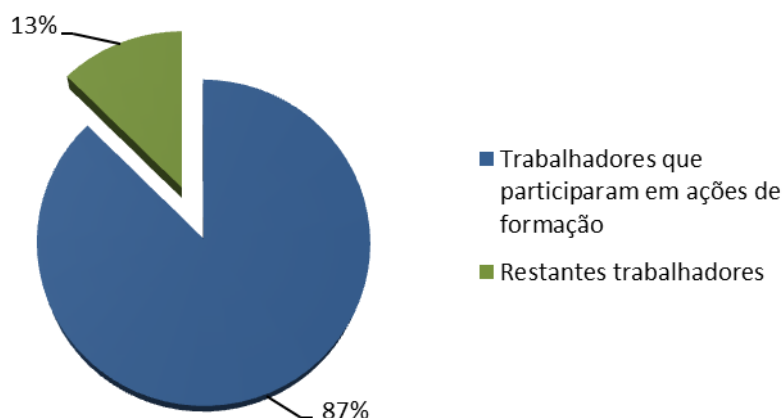
No ano em análise o número de participações em ações de formação profissional foi de 211, sendo 30 de componente interna e 181 de componente externa.

O gráfico seguinte ilustra o número de participações em ações de formação internas e externas, nos últimos 2 anos.



**Gráfico 16** – Comparativo das participações em ações de formação realizadas em 2013 e 2014

O número de participantes em ações de formação foi de 49, sendo que dos 56 efetivos apenas 7 não frequentaram qualquer ação de formação. A distribuição percentual encontra-se espelhada no gráfico infra.

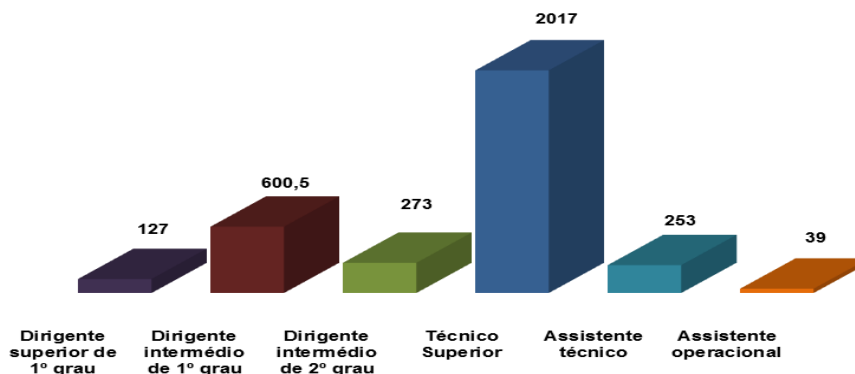


**Gráfico 17** – Percentagem de participantes em ações de formação e restantes trabalhadores

## 2. Horas despendidas em formação

O número de horas despendidas em formação interna e externa foi de 238 e 3071,5, respetivamente.

O gráfico seguinte permite constatar que o maior número de horas despendidas em formação incidu na carreira de técnico superior, com 2017.



**Gráfico 18** – Número de horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira

### 3. Despesas anuais

O total de despesas com ações de formação em 2014 foi de 17.629,75€, conforme se encontra espelhado no quadro que segue, sendo que em 2013 tinha sido de 1.840,40€.

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	448,95 €
Despesa com ações externas	17.180,80 €
<b>Total</b>	<b>17.629,75 €</b>

**Quadro 9 – Despesas anuais com formação**

### V – Relações Profissionais

Em 2014 do total dos 56 efetivos 6 eram sindicalizados.

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	6
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

**Quadro 10 – Relações profissionais**

### VI – Disciplina

No decurso do ano de 2014 não foi instaurado nenhum processo disciplinar nem houve qualquer transição do ano anterior.

## VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão			
Indicador	Fórmula de cálculo	2013	2014
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efectivos x 100	11,76%	<b>8,92%</b>
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efectivos x 100	19,11%	<b>30,35%</b>
Taxa de Feminização	Somatório dos efectivos do género feminino / Total de efectivos x 100	75,00%	<b>69,64%</b>
Taxa de Envelhecimento	Somatório idades dos efectivos com idade >= 55 anos / Total de efectivos x 100	39,70%	<b>26,78%</b>
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efectivos x 100	14,70%	<b>21,42%</b>
Índice de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores/Total de efectivos x 100	51,48%	<b>50,00%</b>
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento / Total de efectivos x 100	66,17%	<b>73,21%</b>
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano+CMS/Total de efectivos x 100	25,00%	<b>21,42%</b>
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilit. <=9º ano/Total de efectivos x 100	8,82%	<b>5,35%</b>
Índice de Absentismo	Total de ausências (s/ férias) / (Total de dias potenciais de trabalhox Total de efectivos) x 100	7,17%	<b>6,32%</b>

### Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT

- **Mulher**
- **47,8 anos de idade (média)**  
(escalão etário moda – **45-49** anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira técnica superior**
- **Possui 19,55 anos de antiguidade na Administração Pública (média)**  
(escalão de antiguidade moda – **10-14** anos)
- **Possui como modalidade de vínculo jurídico de emprego público o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1732,14€ (média)**  
(escalões remuneratórios moda – **501-1000€ e 1501-1750€**)

## ANEXOS