



BALANÇO SOCIAL 2018

ÍNDICE

Introdução	2
I – Recursos Humanos	3
1. Efetivos.....	3
2. Efetivos por escalão etário e género	5
3. Efetivos por antiguidade e género	5
4. Efetivos por nível de escolaridade	7
5. Portadores de deficiência	7
6. Admissões e regressos	8
7. Saídas de trabalhadores.....	8
8. Ausências ao trabalho	8
II – Encargos com Pessoal	10
1. Remunerações mensais ilíquidas	10
2. Encargos com pessoal	12
3. Suplementos remuneratórios.....	13
4. Encargos com prestações sociais.....	14
5. Encargos com benefícios sociais.....	14
III – Higiene e Segurança	15
1. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho..	15
2. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	15
IV – Formação Profissional	15
1. Participações em ações de formação por tipo.....	15
2. Horas despendidas em formação.....	16
3. Despesas anuais	16
V – Relações Profissionais	17
VI – Disciplina	17
VII – Indicadores de Gestão	18
Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT	19

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, constituindo um instrumento de gestão que visa demonstrar o desempenho social do serviço.

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

O presente documento foi elaborado pela Secretaria-Geral (SG), no âmbito da prestação de serviços partilhados no domínio dos recursos humanos¹, com a colaboração da DGERT.

Lisboa, março de 2019, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos/Divisão de Recursos Humanos/Núcleo de Recursos Humanos da SG do MTSSS

¹ Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro, que aprovou a orgânica do MTSSS, na sua atual redação, e alínea f) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 21/2012, na redação conferida pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2014, de 30 de outubro.

I – Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2017, o total de efetivos da DGERT era de 76, dos quais 14 em regime de comissão de serviço e 62 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 Superior de 2º grau			1		1		1
Dirigente Intermédio de 1º grau			2	3	2	3	5
Dirigente Intermédio de 2º grau			2	5	2	5	7
Técnico Superior	13	31			13	31	44
Assistente Técnico	3	13			3	13	16
Assistente Operacional	1	1			1	1	2
Total	17	45	5	9	22	54	76

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

O maior número de efetivos situava-se nas carreiras de técnico superior (44) e de assistente técnico (16), correspondendo a 57,89% e 21,05%, respetivamente.

A distribuição percentual dos efetivos, de acordo com a modalidade de vínculo de emprego público, é a representada no gráfico seguinte.



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

Na distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, o género feminino predominava largamente nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico.

Realça-se ainda que a taxa de feminização correspondia a 71,05%².

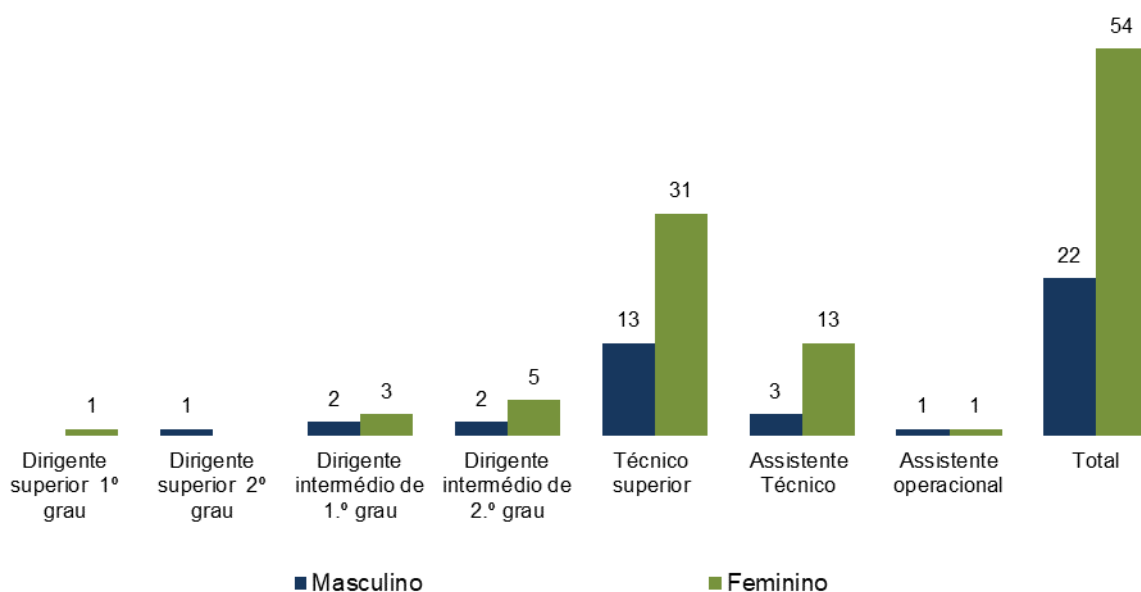


Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

A evolução dos efetivos nos últimos 5 anos encontra-se refletida no gráfico seguinte, podendo verificar-se que tem vindo a aumentar de forma contínua.

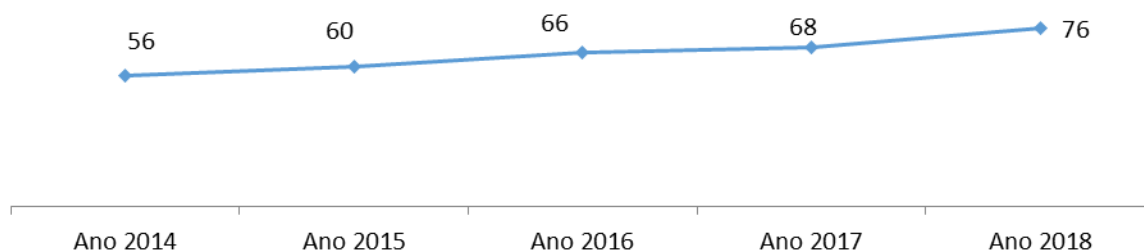


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

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

2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário com maior expressão, situava-se entre os 50-54 anos de idade (17 trabalhadores).

A taxa de envelhecimento³ era de 25%.

O género feminino predominava em todos os escalões etários, à exceção do 35-39, em que existia o mesmo número de efetivos.

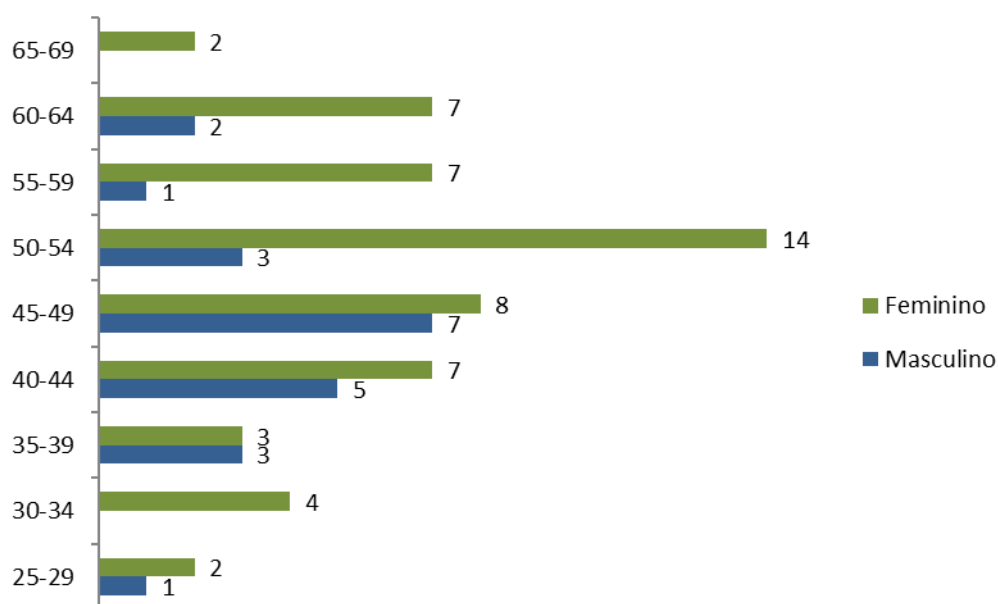


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores, segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

O intervalo de antiguidade compreendido entre 15-19 anos concentrava o maior número de trabalhadores (28), seguido do intervalo 20-24 anos (10).

³ Somatório dos efetivos com idade >= 55 anos /total de efetivos x 100

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		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1º grau								1											0	1	1
Dirigente superior 2º grau							1												1	0	1
Dirigente intermédio 1º grau								1	1		1	1					1		2	3	5
Dirigente intermédio 2º grau							2	3		1					1				2	5	7
Técnico superior	3	5	1	1	1	3	3	10	3	3		4		3	2	2			13	31	44
Assistente técnico				2			1	5		2	1			2			1	2	3	13	16
Assistente operacional							1										1		1	1	2
Total	3	5	1	3	1	3	8	20	4	6	2	5	0	5	2	3	1	4	22	54	76

Quadro 2 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade

O género feminino era o predominante em todos os escalões de antiguidade.

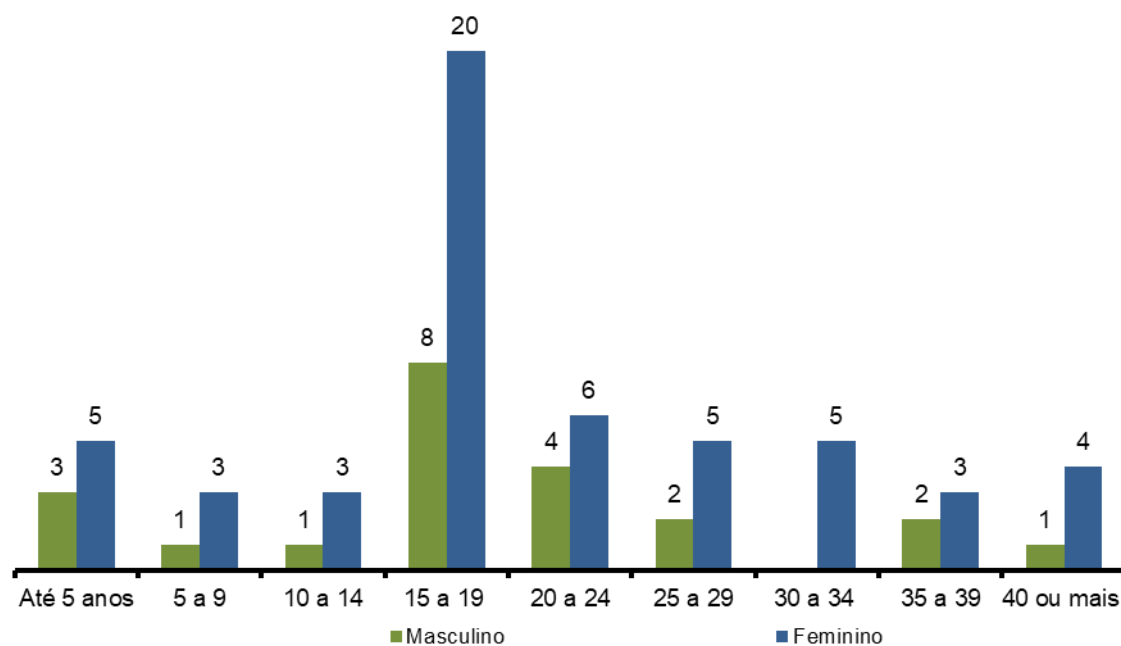


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

A habilitação literária com maior expressão era a licenciatura (46 efetivos), seguida do 12.º ano de escolaridade (12) e mestrado (10) equivalendo a, respetivamente, 60,53%, 15,79% e 13,16%. É, ainda, de referir a existência de um trabalhador detentor de doutoramento.

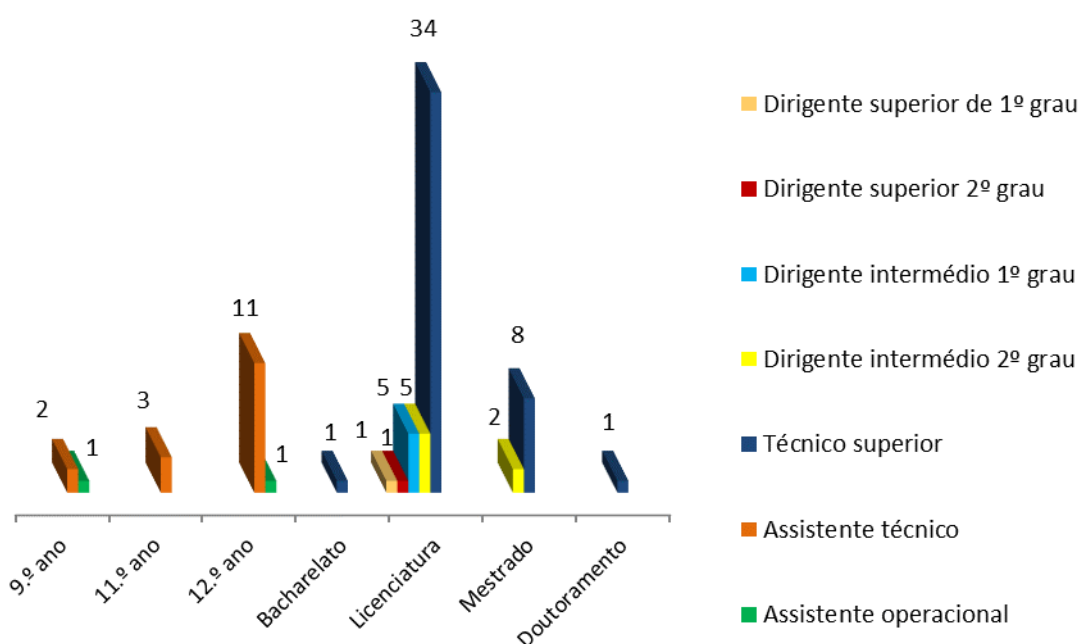


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

É de enfatizar a elevada taxa de habilitação superior dos efetivos (76,32%).

5. Portadores de deficiência

Do total dos efetivos, 3 (3,95%) eram portadores de deficiência.

6. Admissões e regressos

Registaram-se 15 admissões/regressos, conforme se descreve e representa graficamente:

- 7 técnicos superiores, 6 por mobilidade e 1 por outras situações;
- 4 assistentes técnicos, 3 por mobilidade e 1 por outras situações;
- 1 dirigente superior de 1.º grau em comissão de serviço;
- 3 dirigentes intermédios de 1.º grau por outras situações.

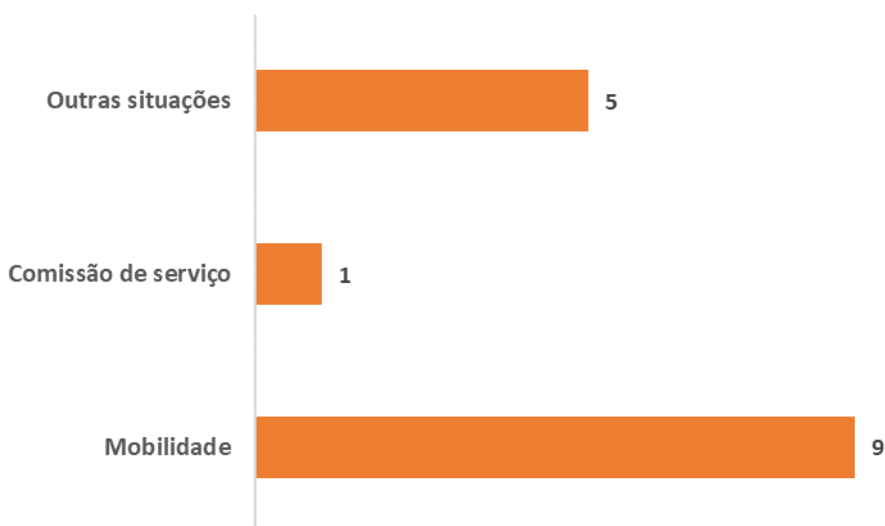


Gráfico 7 – Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

7. Saídas de trabalhadores

Deixaram de exercer funções na DGERT 5 trabalhadores, 1 dirigente intermédio de 2.º grau, 3 técnicos superiores e 1 assistente técnico.

8. Ausências ao trabalho

Foram registados 928,5 dias de ausência ao trabalho, dos quais 699 na carreira de técnico superior e 211,5 na carreira de assistente técnico.

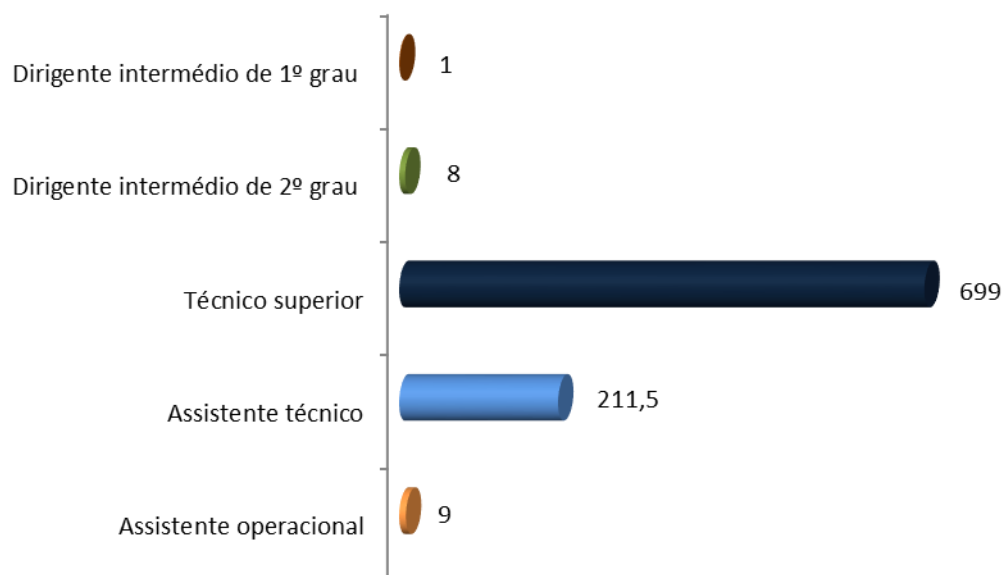


Gráfico 8 – Dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

O gráfico infra ilustra os motivos das ausências ao trabalho.

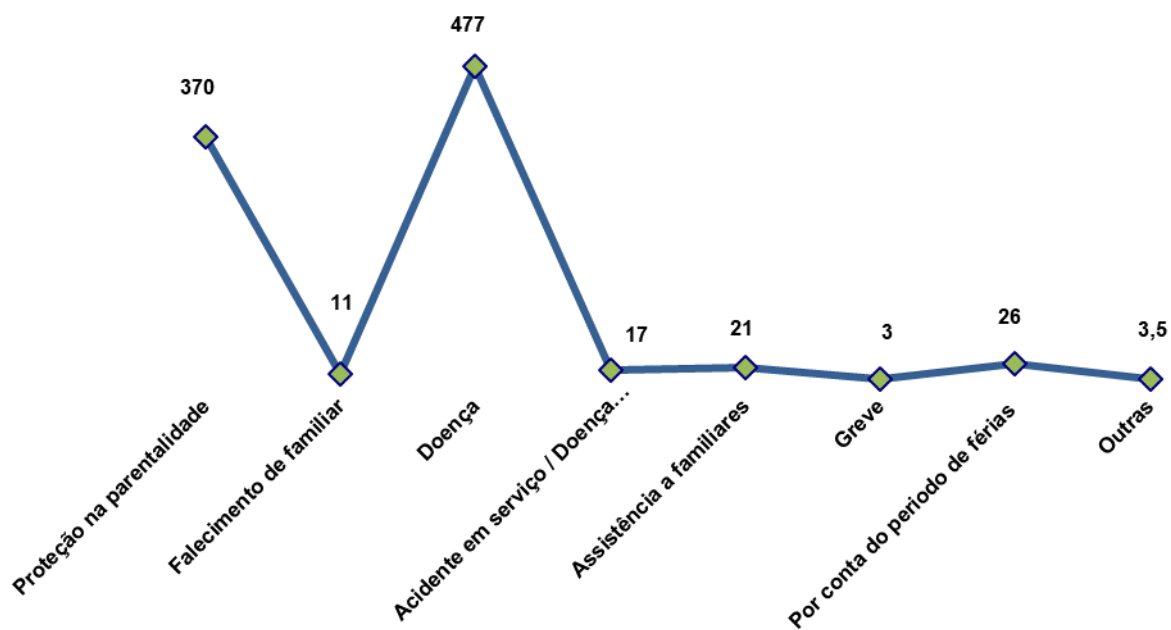


Gráfico 9 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo

Face a 2017, houve um aumento significativo do número de ausências, sendo de evidenciar a doença (244 vs 477) e a proteção na parentalidade (11 vs 370). Em termos globais o aumento de ausências representa 175,93%.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

As remunerações ilíquidas mensais distribuíam-se entre os escalões remuneratórios 501-1000 € e 4501-4750 €, conforme gráfico infra.

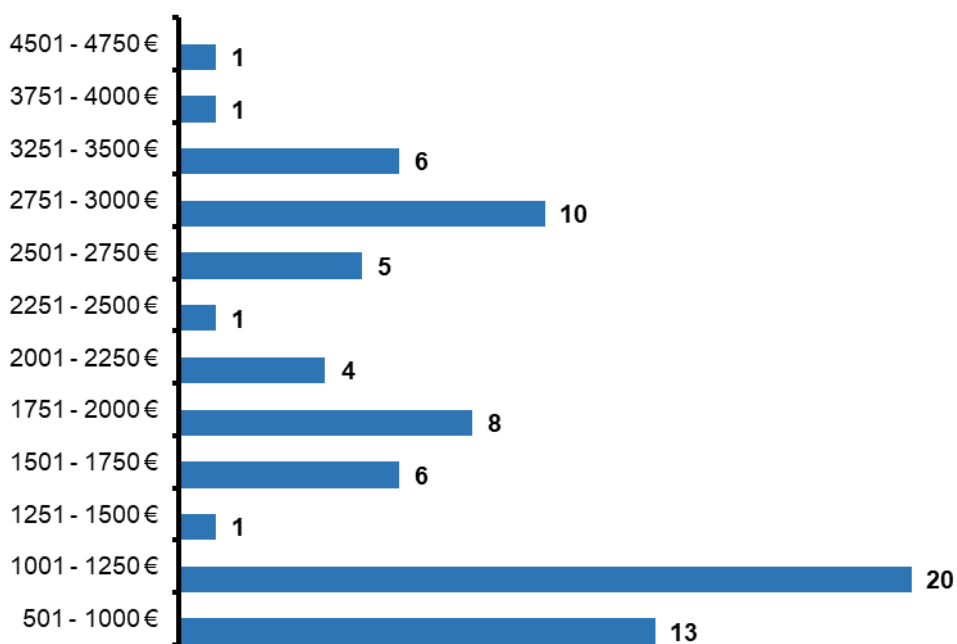


Gráfico 10 – Distribuição dos trabalhadores segundo os escalões remuneratórios

Dos 76 efetivos, 34 auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1500€, equivalendo a 44,74%.

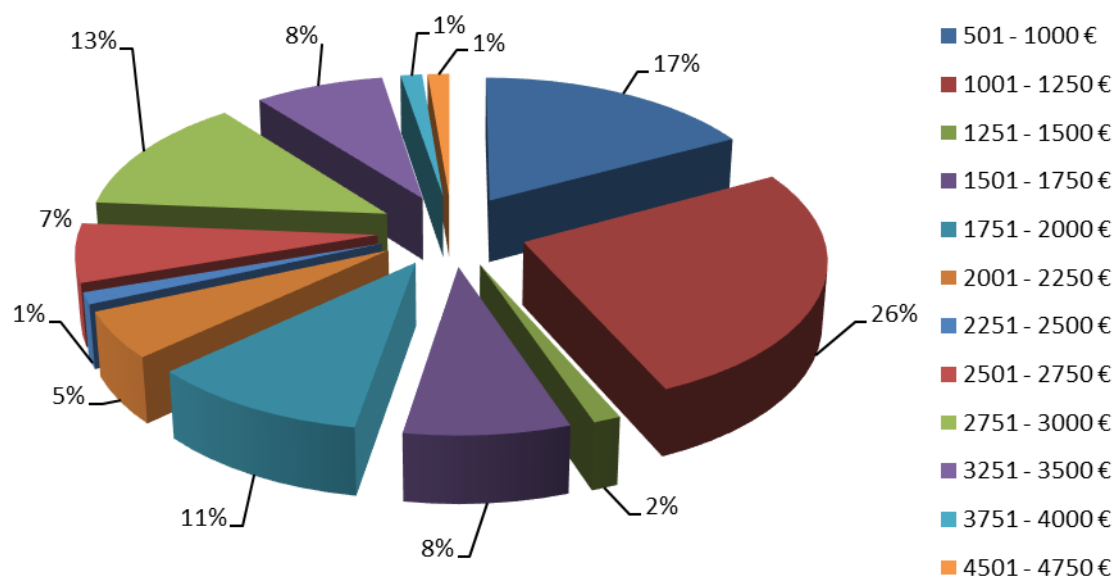


Gráfico 11 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios

O quadro seguinte apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, permitindo concluir que o leque salarial⁴ masculino era de 5,76 e o feminino de 6,61.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	652,54 €	683,13 €
Máxima	3.757,76 €	4.512,09 €

Quadro 3 – Remuneração mínima e máxima, por género

⁴ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1.644.988,63 €
Suplementos remuneratórios	69.057,58 €
Prestações sociais	74.729,81 €
Benefícios sociais	2.476,88 €
Outros encargos com pessoal	425.739,52 €
Total	2.216.992,42 €

Quadro 4 – Total de encargos com pessoal durante o ano

No quadro supra verifica-se que o total de encargos com pessoal foi de 2.216.992,42 €, em que se incluem 425.264,20 € relativos aos encargos da entidade patronal com a CGA e Segurança Social. O valor da remuneração base (1.644.988,63 €) representava 74,20 % do total dos encargos com pessoal.

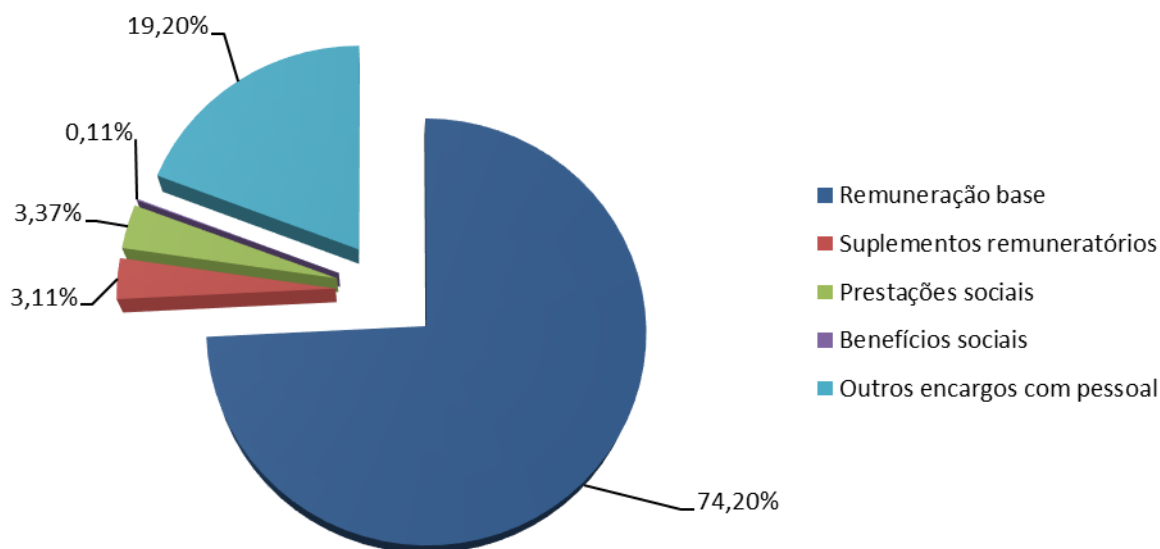


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 69.057,58 €, distribuídos da seguinte forma:

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	5.654,97 €
Ajudas de custo	17.322,68 €
Abono para falhas	992,33 €
Representação	43.581,10 €
Dias de descanso semanal, complementar e feriados	106,94 €
Secretariado	1.399,56 €
Total	69.057,58 €

Quadro 5 – Suplementos remuneratórios

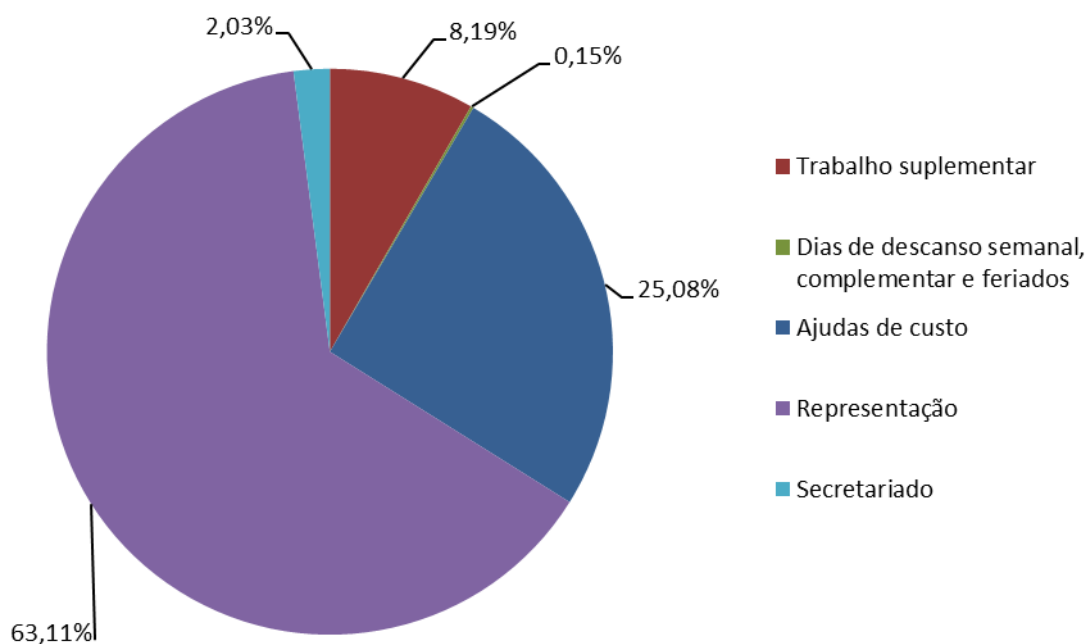


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	452,53 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	3.246,71 €
Subsídio de refeição	71.030,57 €
Total	74.729,81 €

Quadro 6 – Encargos com prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 74.729,81 €, tendo o subsídio de refeição a maior expressão (95,05%).

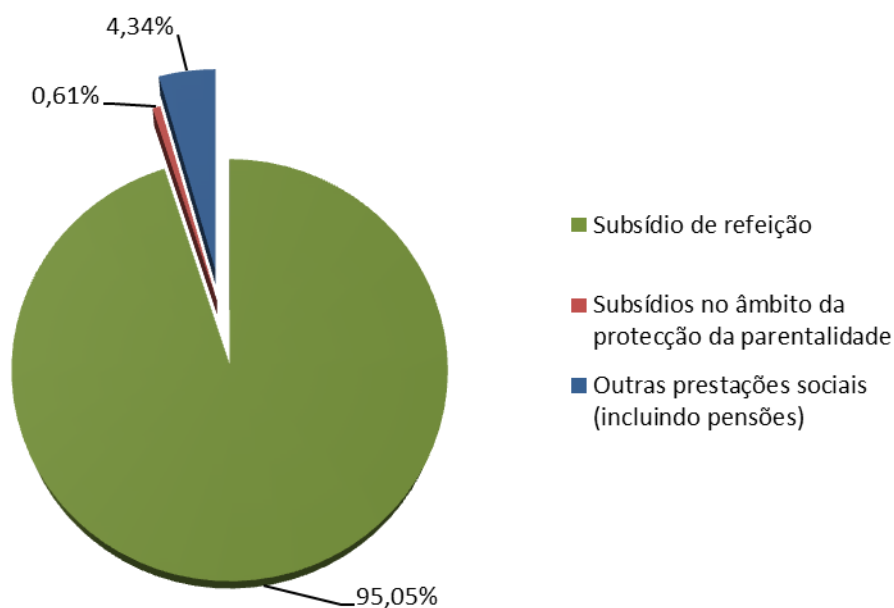


Gráfico 14– Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

Os encargos desta rubrica ascenderam a 2.476,88 €.

III – Higiene e Segurança

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

Em 2018 um (1) trabalhador participou em 5 ações de formação de segurança e saúde no trabalho.

2. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

O custo relativo à formação em prevenção de riscos foi de 282,00 €.

IV – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

O número de participações em ações de formação profissional foi de 138, das quais 133 de natureza externa e 5 interna, que foram frequentadas por 47 trabalhadores.

O gráfico seguinte ilustra o número de participações em ações de formação internas e externas, nos últimos 5 anos.

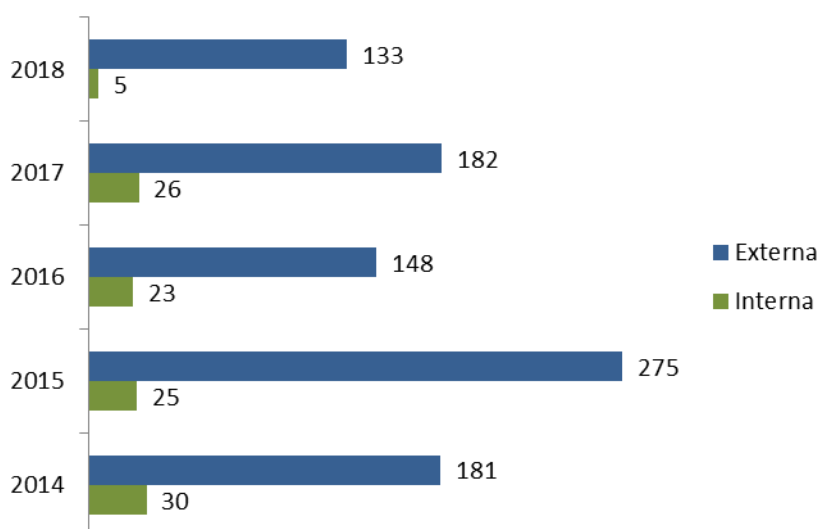


Gráfico 15 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas desde 2014

2. Horas despendidas em formação

O número de horas despendidas em formação foi de 1677:30, com maior incidência na carreira técnica superior, com 1273:00, conforme demonstra o gráfico infra.

Em relação ao ano transato houve uma redução de 1322:20 horas de formação.

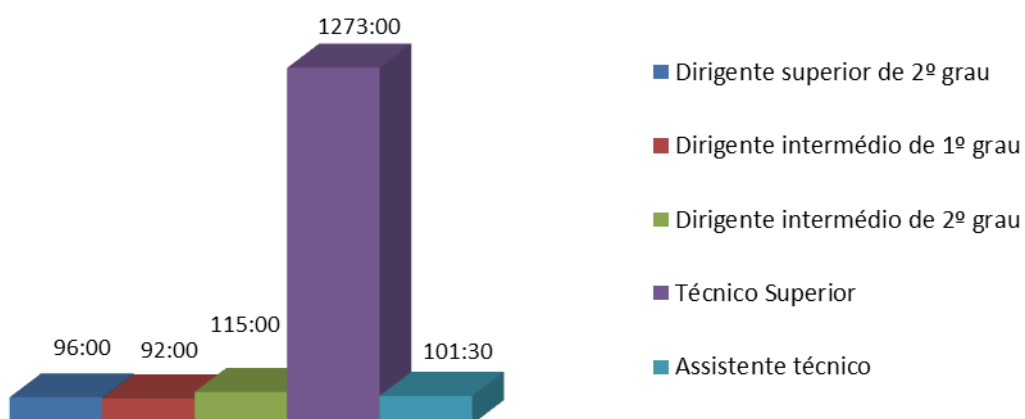


Gráfico 16 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

3. Despesas anuais

As despesas com ações de formação cifraram-se em 5.345,80 €.

Face a 2017, verifica-se uma redução de 1648,20 € (23,57%), em sintonia com o menor número de horas de formação profissional efetuadas.

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	0,00 €
Despesa com ações externas	5.345,80 €
Total	5.345,80 €

Quadro 8 – Despesas anuais com formação

V – Relações Profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados, com desconto de quotas na remuneração, era de 7.

VI – Disciplina

Não houve registo de qualquer procedimento disciplinar.

VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicador	Fórmula de cálculo	2014	2015	2016	2017	2018
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	8,92%	23,33%	16,67%	17,65%	19,74%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	30,35%	16,67%	9,09%	13,24%	6,58%
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	69,64%	66,67%	68,18%	72,06%	71,05%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	26,78%	18,33%	21,21%	25%	25%
Taxa de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	21,42%	18,33%	15,15%	17,65%	18,42%
Taxa de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores/Total de efetivos x 100	50,00%	56,67%	62,12%	57,35%	57,89%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento / Total de efetivos x 100	73,21%	73,33%	77,27%	75%	76,32%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano/Total de efetivos x 100	21,42%	21,67%	18,18%	19,12%	19,74%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilit. <=9º ano/Total de efetivos x 100	5,35%	5,00%	4,55%	5,88%	3,95%

Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT

- **Mulher**
- **48,32 anos de idade (média)**
(escalão etário moda – **50-54 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira técnica superior**
- **Possui 20,21 anos de antiguidade na Administração Pública (média)**
(escalão de antiguidade moda – **15-19 anos**)
- **Possui como modalidade de vínculo jurídico de emprego o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1778,29 € (média)**
(escalão remuneratório moda – **1001€ - 1250 €**)