



## **BALANÇO SOCIAL 2019**

**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. Trabalhadores com deficiência .....	7
6. Admissões e regressos .....	7
7. Saídas de trabalhadores.....	8
8. Ausências ao trabalho .....	9
<b>II – Encargos com Pessoal</b> .....	<b>10</b>
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
<b>III – Segurança e Saúde</b> .....	<b>15</b>
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
<b>IV – Formação Profissional</b> .....	<b>15</b>
1. Participações em ações de formação por tipo.....	15
2. Horas despendidas em formação.....	16
3. Despesas anuais .....	16
<b>V – Relações Profissionais</b> .....	<b>17</b>
<b>VI – Disciplina</b> .....	<b>17</b>
<b>VII – Indicadores de Gestão</b> .....	<b>18</b>
<b>Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT</b> .....	<b>19</b>

## **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 Secretária-Geral (SG), no âmbito da prestação de serviços partilhados no domínio dos recursos humanos<sup>1</sup>, com a colaboração da DGERT.

Lisboa, abril de 2020, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos/Divisão de Recursos Humanos/Núcleo de Recursos Humanos da SG do MTSSS.

---

<sup>1</sup> 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 2019 a DGERT tinha 75 trabalhadores, dos quais 15 com funções dirigentes em regime de comissão de serviço e os restantes 60 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

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			3	5	3	5	8
Técnico superior	10	33			10	33	43
Assistente técnico	3	12			3	12	15
Assistente operacional	1	1			1	1	2
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>55</b>	<b>75</b>

**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 (43) e de assistente técnico (15), correspondendo a 57,33% e 20%, respetivamente.

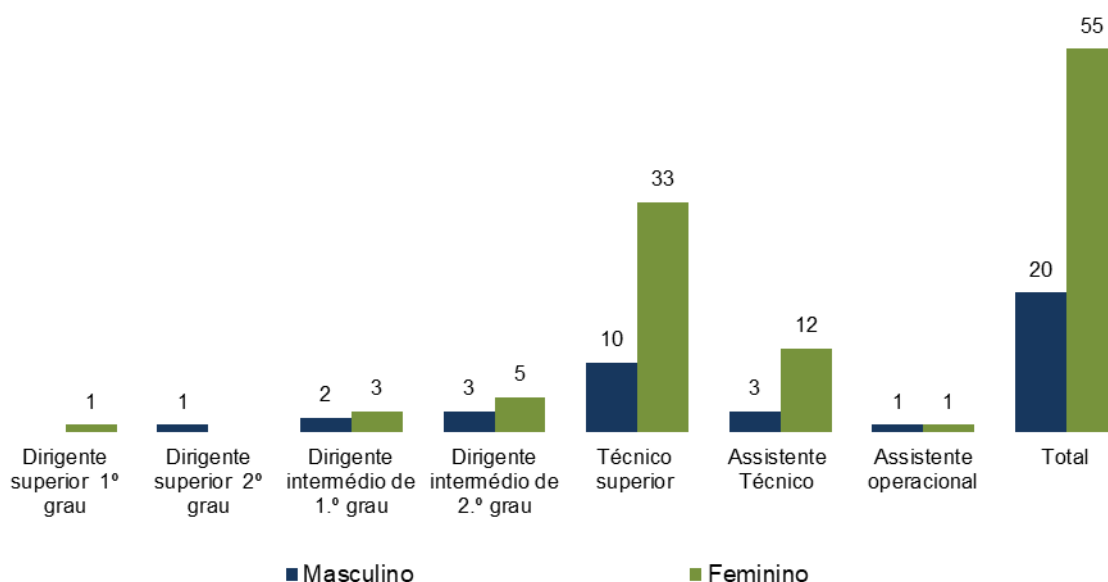
No gráfico seguinte está representada a distribuição percentual dos efetivos, de acordo com a modalidade de vínculo de emprego público.



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

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

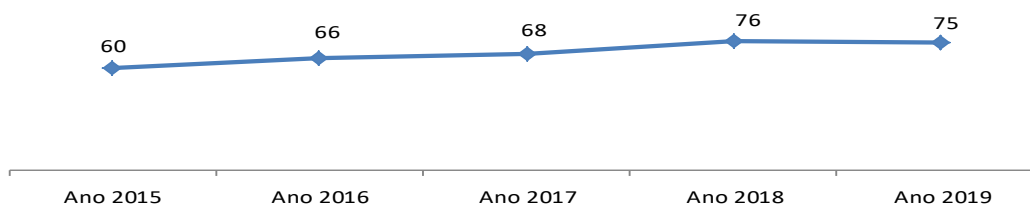
Realça-se ainda que a taxa de feminização correspondia a 73,33%<sup>2</sup>.



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

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

A evolução dos efetivos nos últimos 5 anos encontra-se refletida no gráfico seguinte.



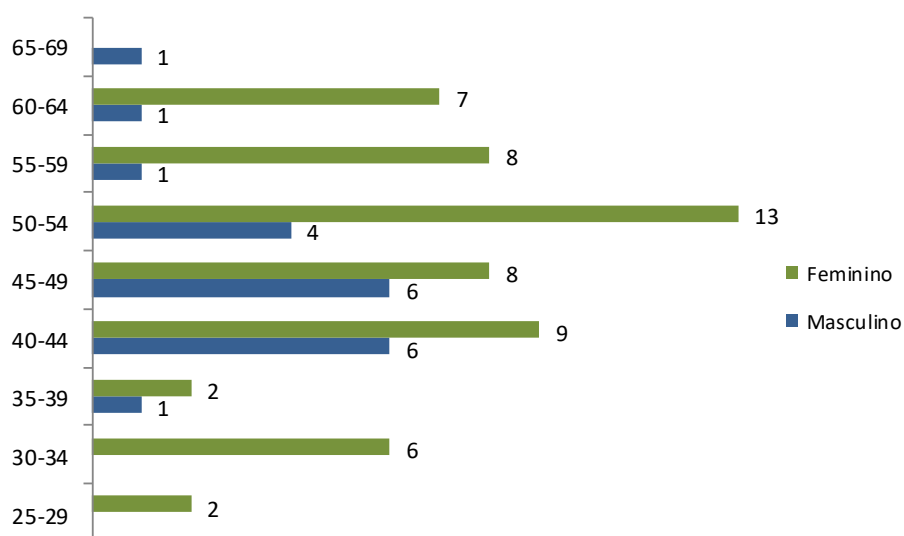
**Gráfico 3** – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

## 2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário 50-54 anos de idade foi o que teve maior expressão (17 trabalhadores).

A taxa de envelhecimento, que abrange os trabalhadores com 55 ou mais anos de idade, atingiu 24%.

O género feminino predominava em todos os escalões etários, à exceção do 65-69 anos de idade que integrava 1 trabalhador do género masculino.



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

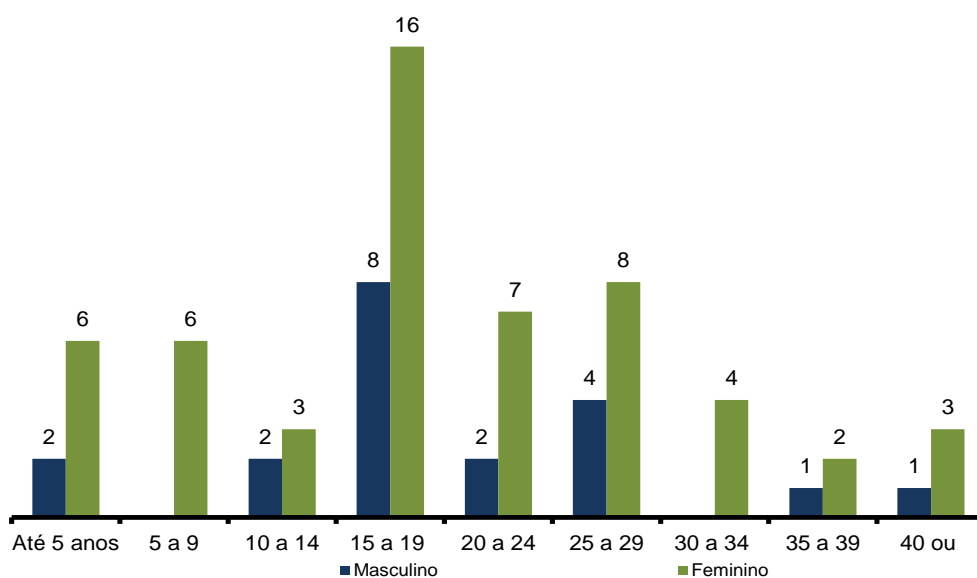
### 3. Efetivos por antiguidade e gnero

O intervalo de antiguidade compreendido entre 15-19 anos concentrava o maior nmero de trabalhadores (24), seguido do intervalo 25-29 anos (12).

O gnero feminino era predominante em todos os escalões de antiguidade.

Cargo/carreira Tempo de servio	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 intermdio 1º grau					1		1				2	1							2	3	5
Dirigente intermdio 2º grau				1			3	2		1		1							3	5	8
Tcnico superior	1	6		3	2	2	3	9	2	3	1	5		3	1	2			10	33	43
Assistente tcnico				2			1	3		3	1	1		1			1	2	3	12	15
Assistente operacional							1										1		1	1	2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>55</b>	<b>75</b>

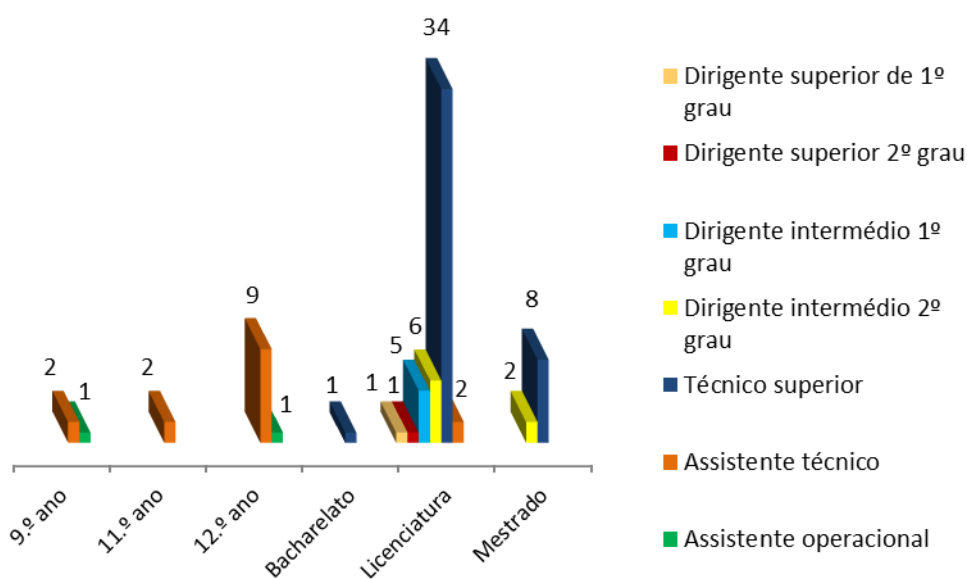
**Quadro 2 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nvel de antiguidade**



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

#### 4. Efetivos por nível de escolaridade

A habilitação literária com maior expressão era a licenciatura (49 efetivos), detida por 65,33% do total dos trabalhadores.



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

De realçar a elevada taxa de habilitação superior dos efetivos (80%).

#### 5. Trabalhadores com deficiência

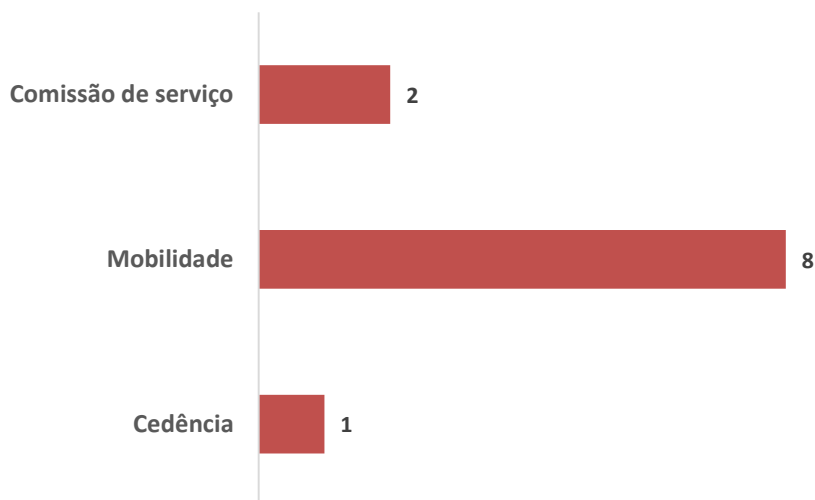
Do total dos efetivos, 3 eram trabalhadores com deficiência.

#### 6. Admissões e regressos

Registaram-se 11 admissões/regressos, conforme se descreve e representa graficamente:

- 1 dirigente superior de 1.º grau, em comissão de serviço;
- 1 dirigente intermédio de 2.º grau, em comissão de serviço;
- 8 técnicos superiores, 7 por mobilidade e 1 por cedência;
- 1 assistente técnico, por mobilidade.



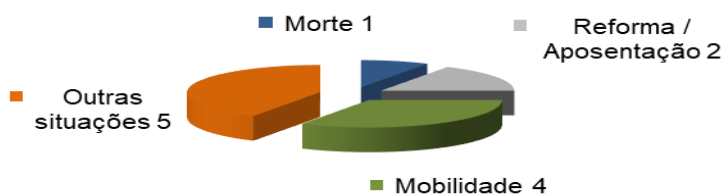


**Gráfico 7** – Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

## 7. Saídas de trabalhadores

Em 2019, 12 trabalhadores deixaram de exercer funções na DGERT, conforme descrição e representação gráfica infra:

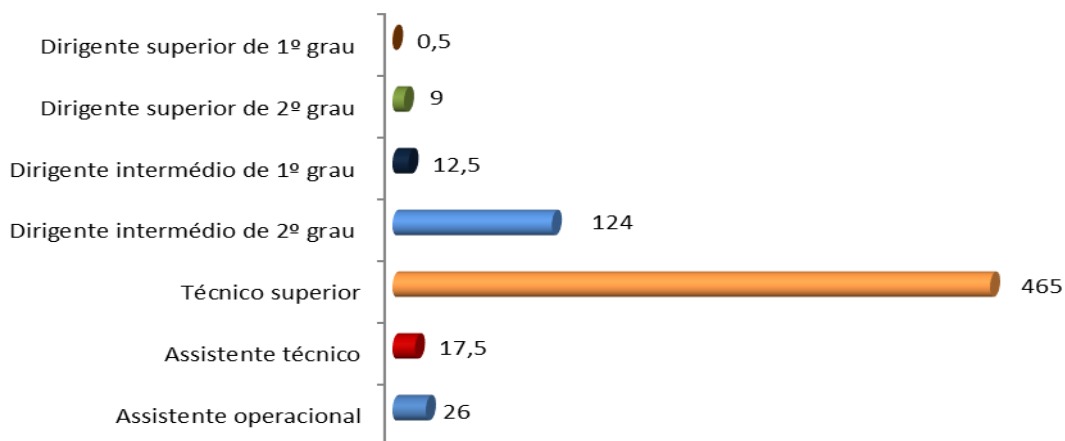
- 1 dirigente intermédio de 2.º grau, por morte;
- 1 dirigente intermédio de 1º grau e 1 assistente técnico, por reforma/aposentação;
- 4 técnicos superiores, por mobilidade;
- 1 dirigente superior de 2º grau e 4 técnicos superiores, por outros motivos.



**Gráfico 8** – Saídas de trabalhadores, segundo o motivo

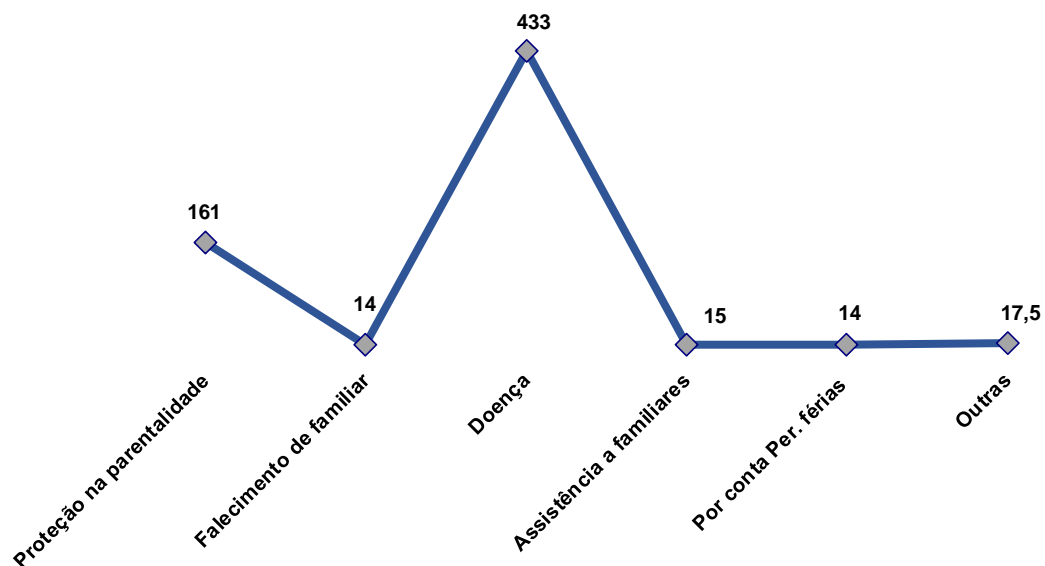
## 8. Ausências ao trabalho

Foram registados 654,5 dias de ausência ao trabalho, dos quais se destacam 465 dias relativos a trabalhadores da carreira de técnico superior.



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

O gráfico infra ilustra os motivos das ausências ao trabalho.



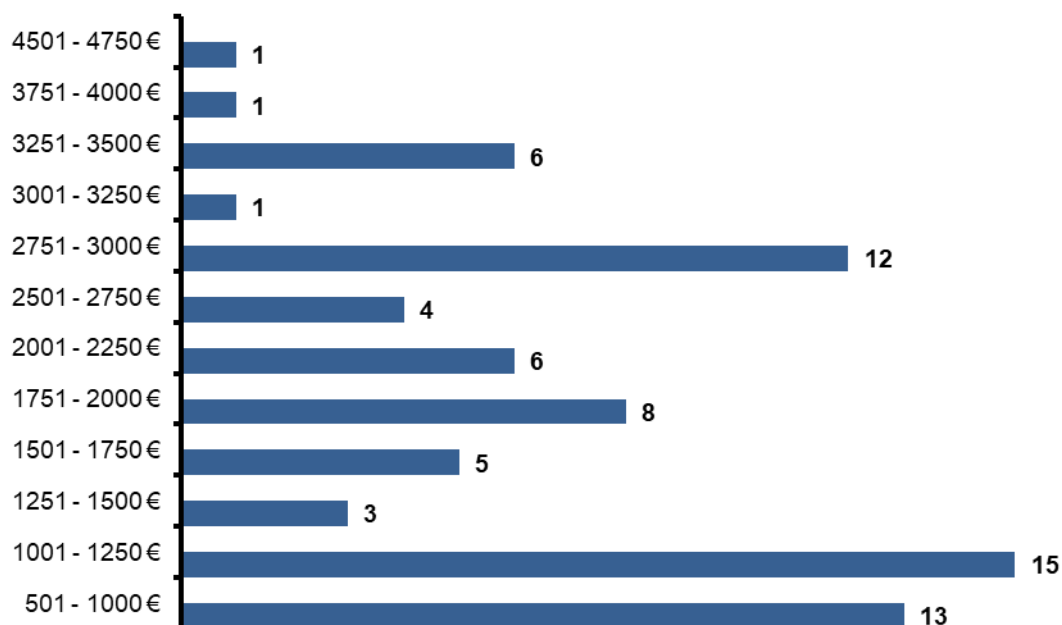
**Gráfico 10** – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo

Face a 2018, houve uma redução significativa do número de ausências, continuando as que resultam de doença a prevalecer. Em termos percentuais esta redução representa 31,02%.

## II – Encargos com Pessoal

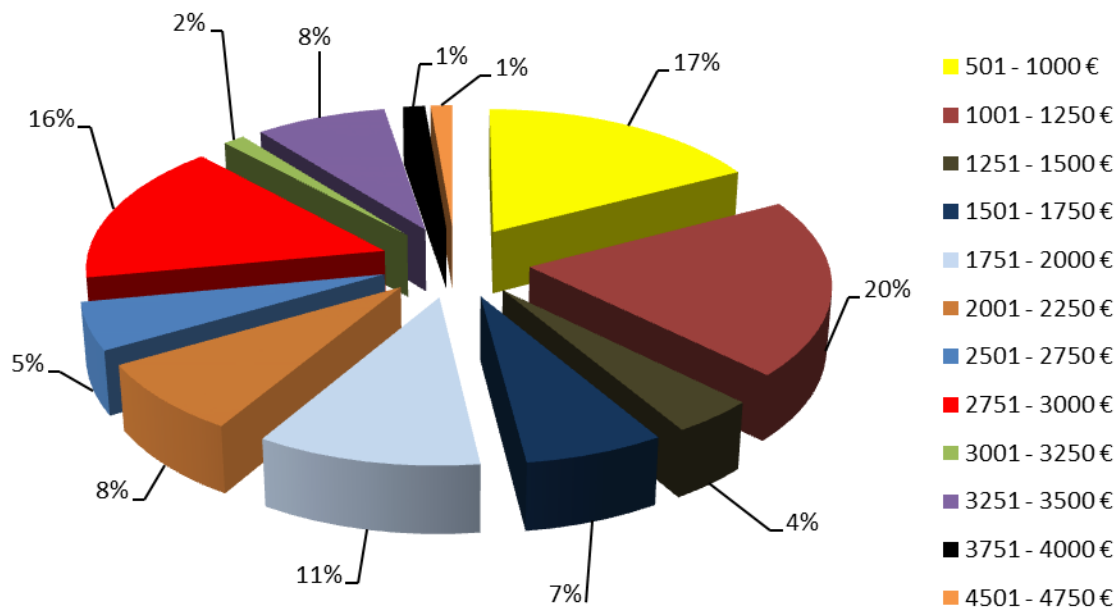
### 1. Remunerações mensais ilíquidas

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



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

Dos 75 efetivos, 31 auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1500€, equivalendo a 41,33%.



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

O quadro seguinte apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, permitindo concluir que o leque salarial<sup>3</sup> masculino era de 5,54 e o feminino de 6,61.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	678,28 €	683,13 €
Máxima	3 757,76 €	4 512,09 €

**Quadro 3** – Remuneração mínima e máxima, por género

<sup>3</sup> Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

## 2. Encargos com pessoal

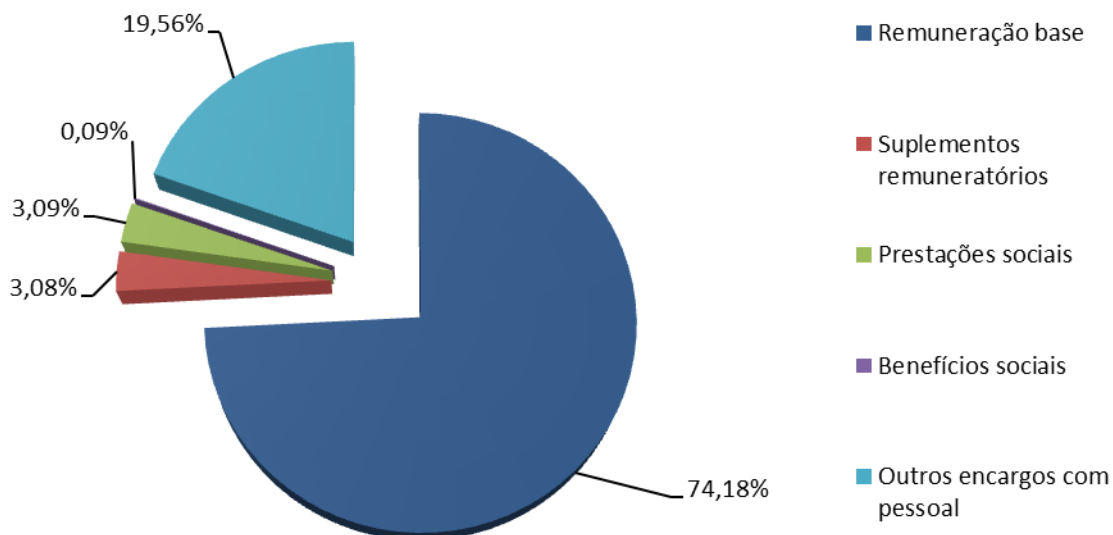
Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1 860 715,83 €
Suplementos remuneratórios	77 253,04 €
Prestações sociais	77 385,35 €
Benefícios sociais	2 344,81 €
Outros encargos com pessoal	490 661,34 €
<b>Total</b>	<b>2 508 360,37 €</b>

**Quadro 4** – Total de encargos com pessoal durante o ano

No quadro supra verifica-se que o total de encargos com pessoal foi de 2.508.360,37 €.

A rubrica referente a outros encargos com pessoal inclui os encargos do empregador público com a CGA, Segurança Social, no valor de 469.892,10 €.

O valor da remuneração base (1.860.715,83 €) representava 74,18 % do total dos encargos com pessoal.



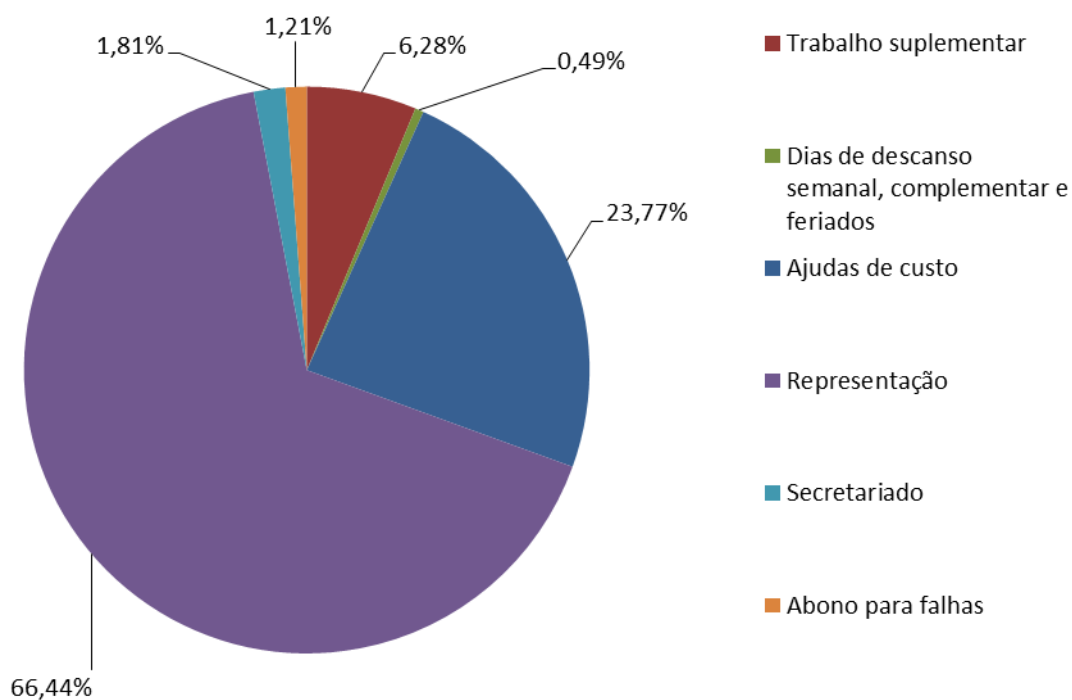
**Gráfico 13** – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

### 3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 77.253,04 €, distribuídos da seguinte forma:

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	4 851,48 €
Ajudas de custo	18 365,53 €
Abono para falhas	931,92 €
Representação	51 326,28 €
Dias de descanso semanal, complementar e feriados	378,27 €
Secretariado	1 399,56 €
<b>Total</b>	<b>77 253,04 €</b>

**Quadro 5 – Suplementos remuneratórios**



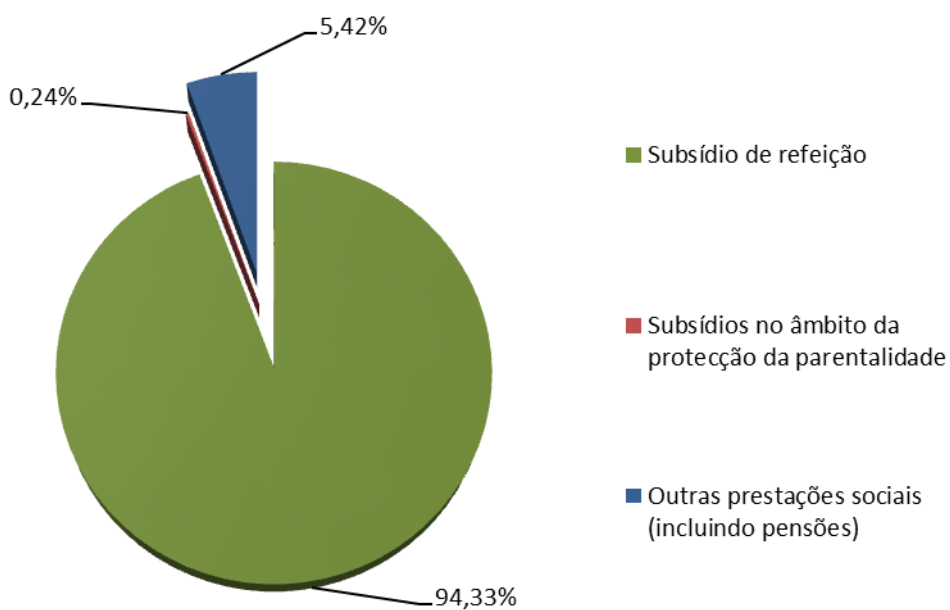
**Gráfico 14 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios**

#### 4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	189,41 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	4 195,86 €
Subsídio de refeição	73 000,08 €
<b>Total</b>	<b>77 385,35 €</b>

**Quadro 6** – Encargos com prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 77.385,35 €, tendo o subsídio de refeição a maior expressão (94,33%).



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

#### 5. Encargos com benefícios sociais

Os encargos desta rubrica ascenderam a 2.344,81 €.

### III – Segurança e Saúde

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

Em 2019 catorze trabalhadores participaram em 2 ações de formação de segurança e saúde no trabalho.

#### 2. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

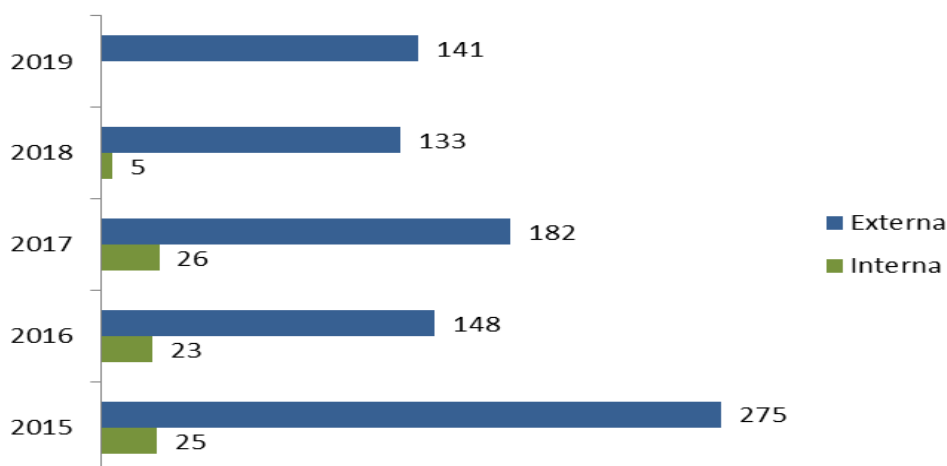
Não houve custos com atividades de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

### IV – Formação Profissional

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

O número de participações em ações de formação profissional foi de 141, todas de natureza externa, que foram frequentadas por 60 trabalhadores.

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



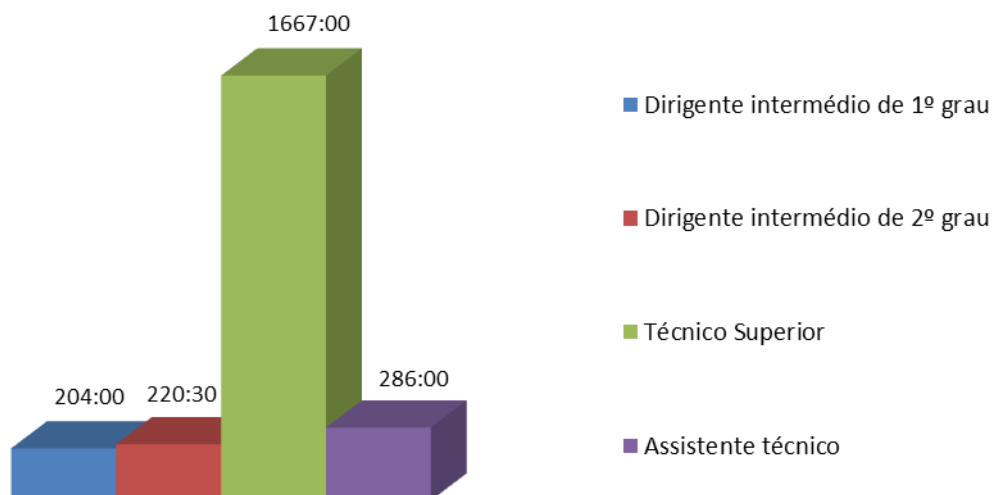
**Gráfico 16** – Comparativo das participações em ações de formação realizadas nos últimos 5 anos



## 2. Horas despendidas em formação

O número de horas despendidas em formação foi de 2377:30, com maior incidência na carreira de técnico superior, com 1667:00, conforme demonstra o gráfico que se segue.

Comparativamente com 2018 houve um incremento de 700 horas de formação.



**Gráfico 17** – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

## 3. Despesas anuais

As despesas com ações de formação cifraram-se em 706,00 €.

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	0,00 €
Despesa com ações externas	706,00 €
<b>Total</b>	<b>706,00 €</b>

**Quadro 7** – Despesas anuais com formação

## **V – Relações Profissionais**

O número de trabalhadores sindicalizados, com desconto no vencimento no ano em análise, era de 6.

## **VI – Disciplina**

Não houve registo de qualquer procedimento disciplinar.

## VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicador	Fórmula de cálculo	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	23,33%	16,67%	17,65%	19,74%	<b>14,66%</b>
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	16,67%	9,09%	13,24%	6,58%	<b>16%</b>
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	66,67%	68,18%	72,06%	71,05%	<b>73,33%</b>
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	18,33%	21,21%	25,00%	25%	<b>24%</b>
Taxa de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	18,33%	15,15%	17,65%	18,42%	<b>20%</b>
Taxa de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores/Total de efetivos x 100	56,67%	62,12%	57,35%	57,89%	<b>57,33%</b>
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento / Total de efetivos x 100	73,33%	77,27%	75,00%	76%	<b>80%</b>
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano/Total de efetivos x 100	21,67%	18,18%	19,12%	19,74%	<b>16%</b>
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilit. <=9º ano/Total de efetivos x 100	5,00%	4,55%	5,88%	3,95%	<b>4%</b>

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

- **Mulher**
- **48,07 anos de idade (média)**  
(escalão etário moda – 50-54 anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 19,45 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 1909,33 € (média)**  
(escalão remuneratório moda – 1001€ - 1250 €)