



BALANÇO SOCIAL 2019

ÍNDICE

Introdução	2
I – Recursos Humanos	3
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
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 – Segurança e Saúde	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 Secretária-Geral (SG), no âmbito da prestação de serviços partilhados no domínio dos recursos humanos¹, 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.

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 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
Total	14	46	6	9	20	55	75

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%².

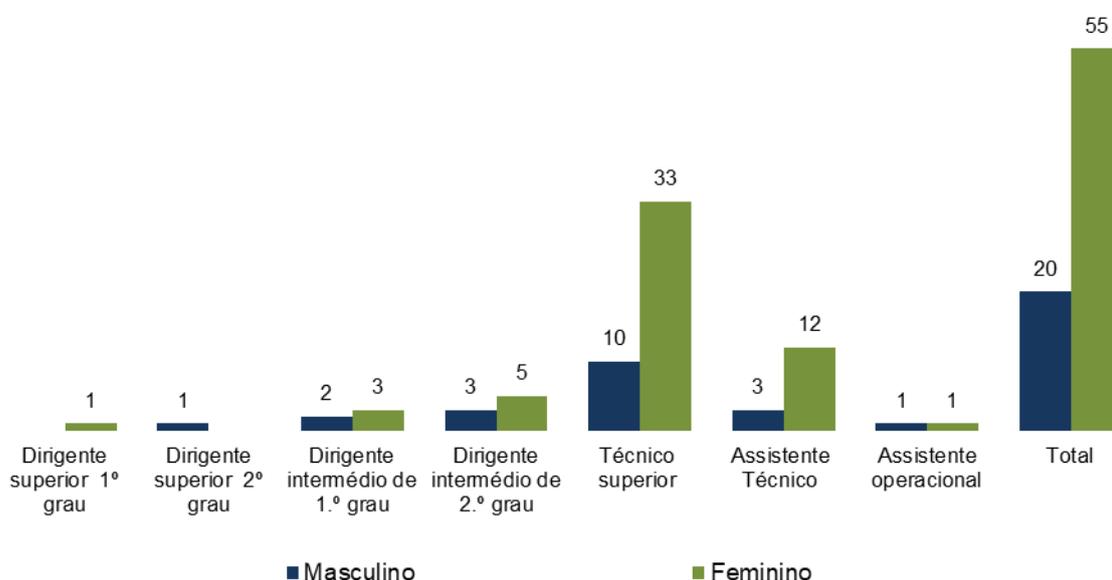


Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

² 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.

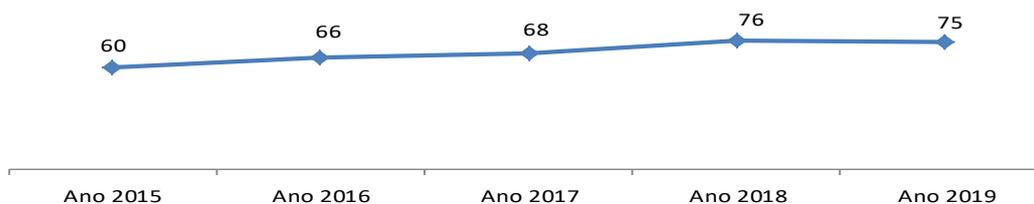


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

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.

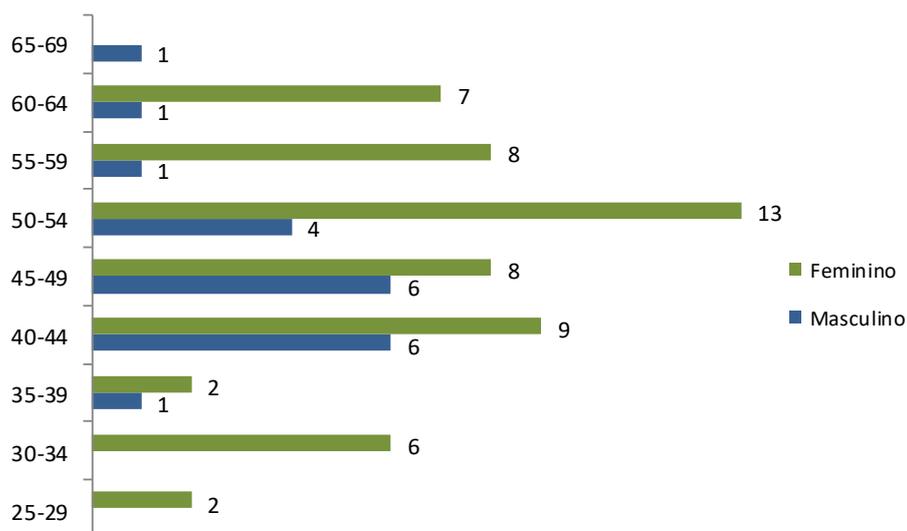


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores, segundo o escalão etário e género

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
Total	2	6	0	6	2	3	8	16	2	7	4	8	0	4	1	2	1	3	20	55	75

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

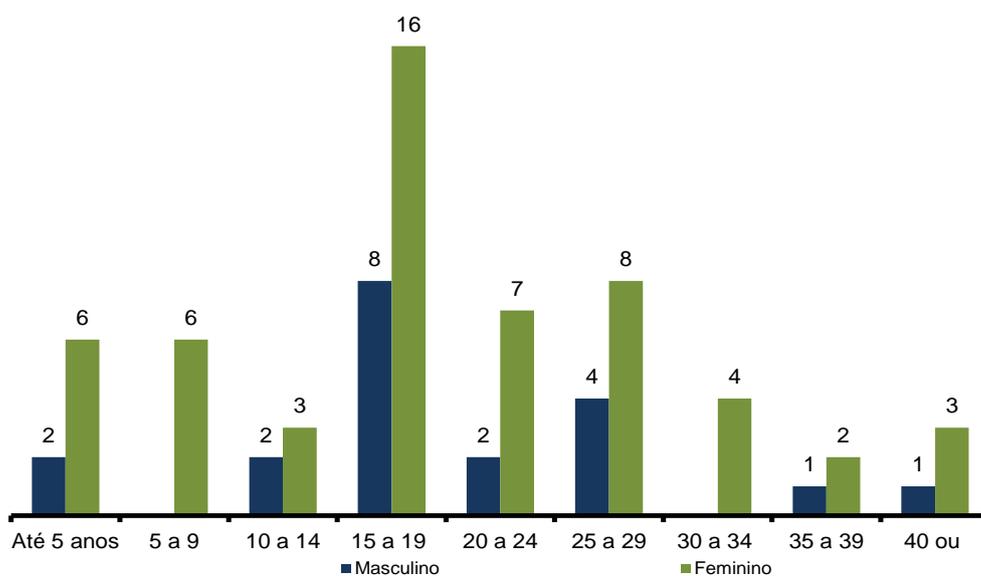


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e gnero

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.

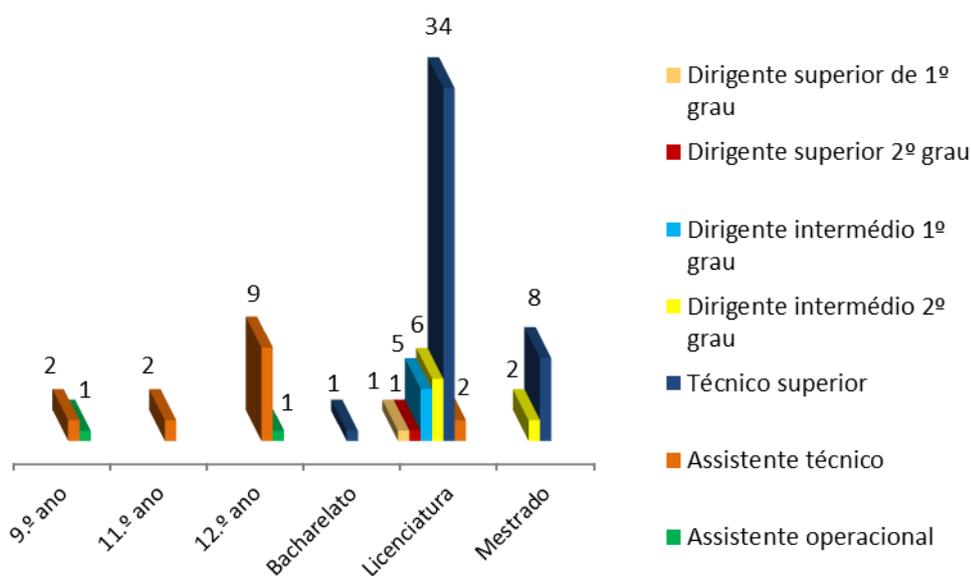


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

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.

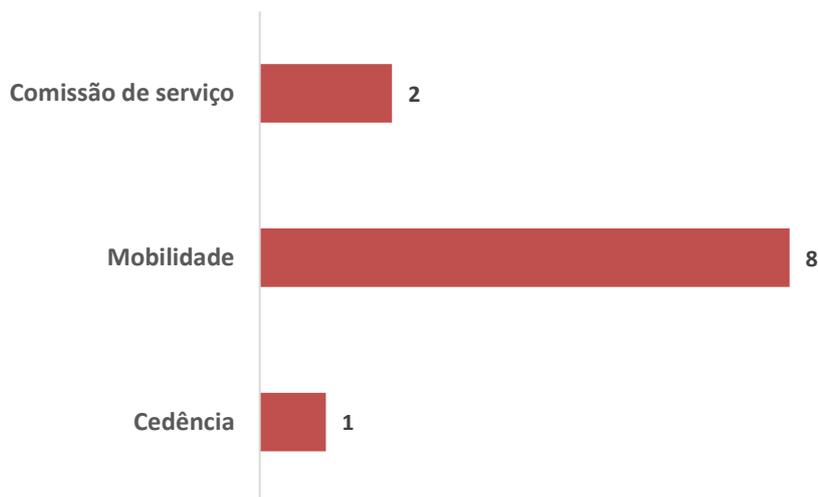


Gráfico 7 – Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

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.

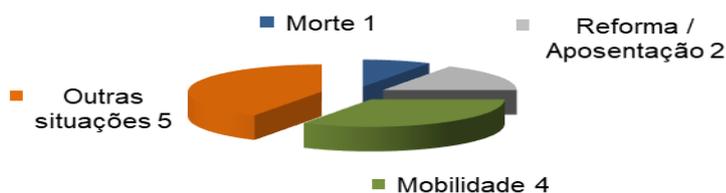


Gráfico 8 – Saídas de trabalhadores, segundo o motivo

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.

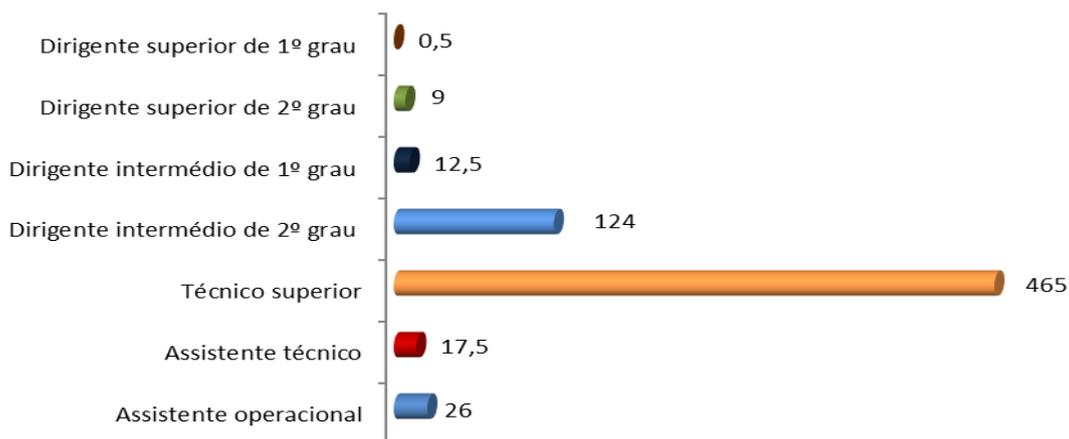


Gráfico 9 – Dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

O gráfico infra ilustra os motivos das ausências ao trabalho.

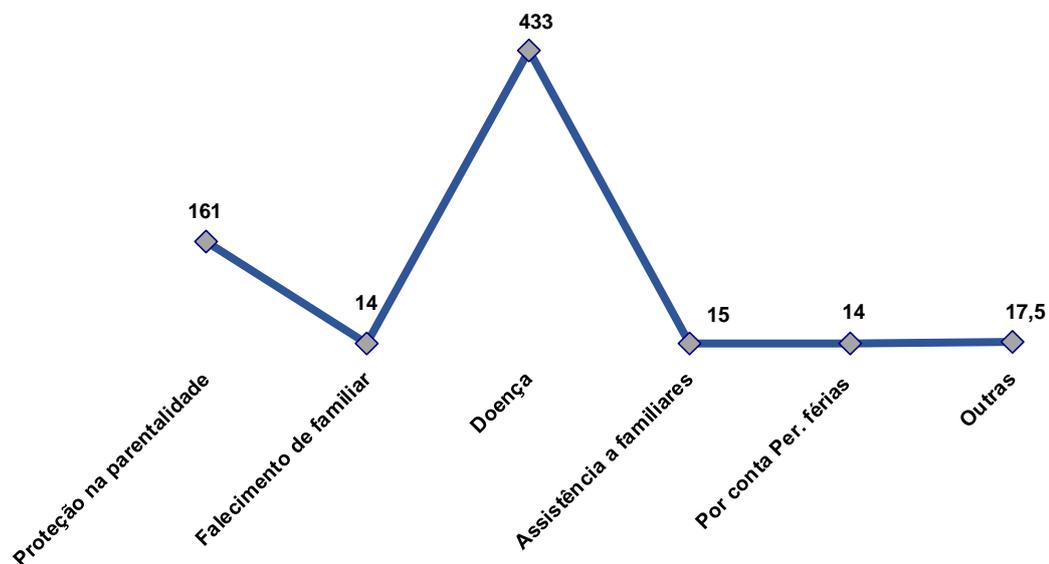


Gráfico 10 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo

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.

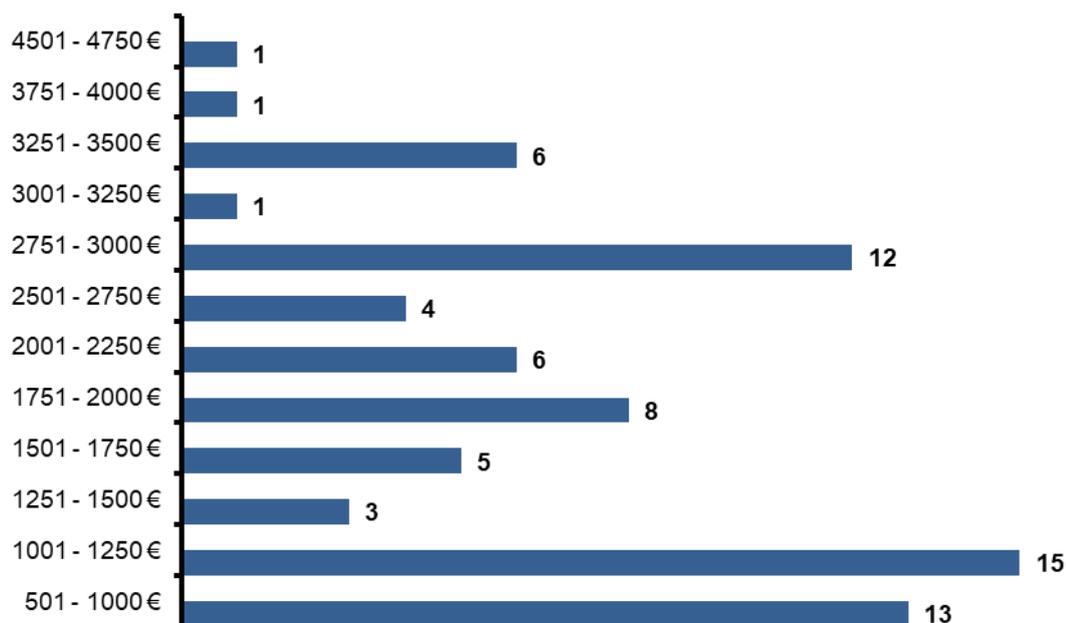


Gráfico 11 – Distribuição dos trabalhadores segundo os escalões remuneratórios

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

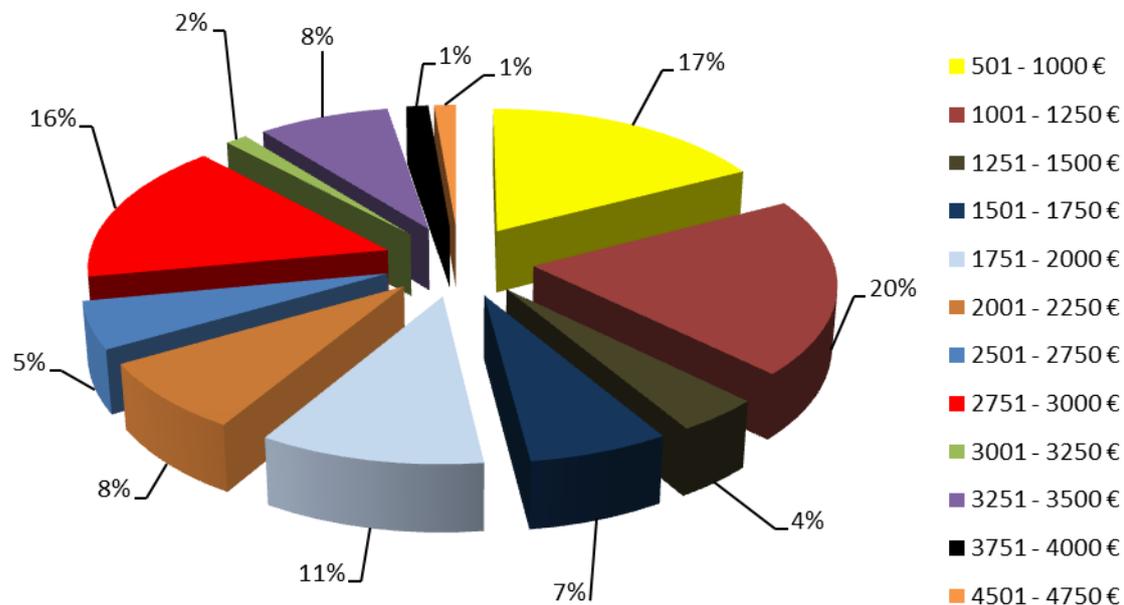


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios

O quadro seguinte apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, permitindo concluir que o leque salarial³ 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

³ 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 €
Total	2 508 360,37 €

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.

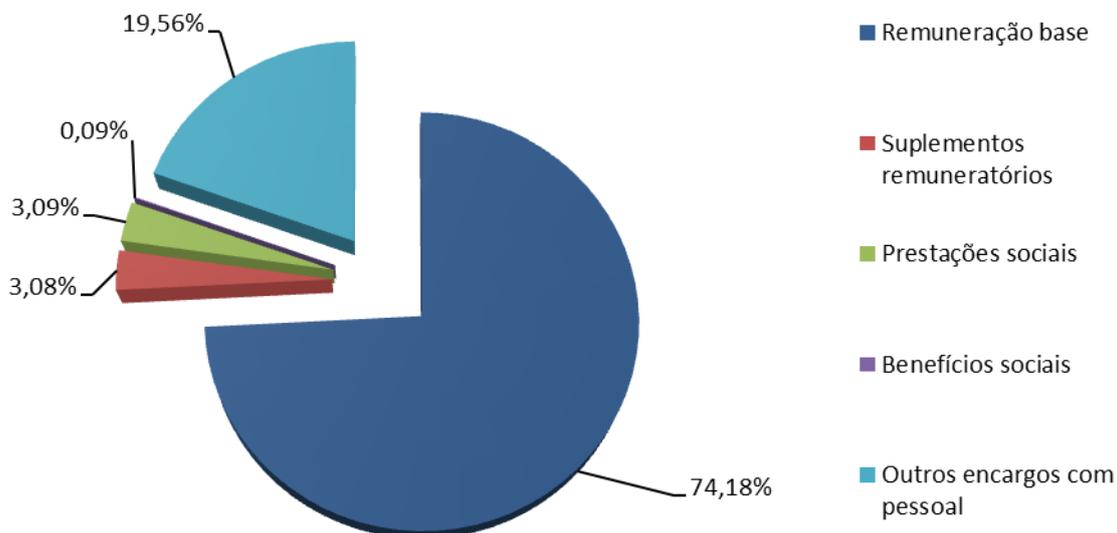


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

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 €
Total	77 253,04 €

Quadro 5 – Suplementos remuneratórios

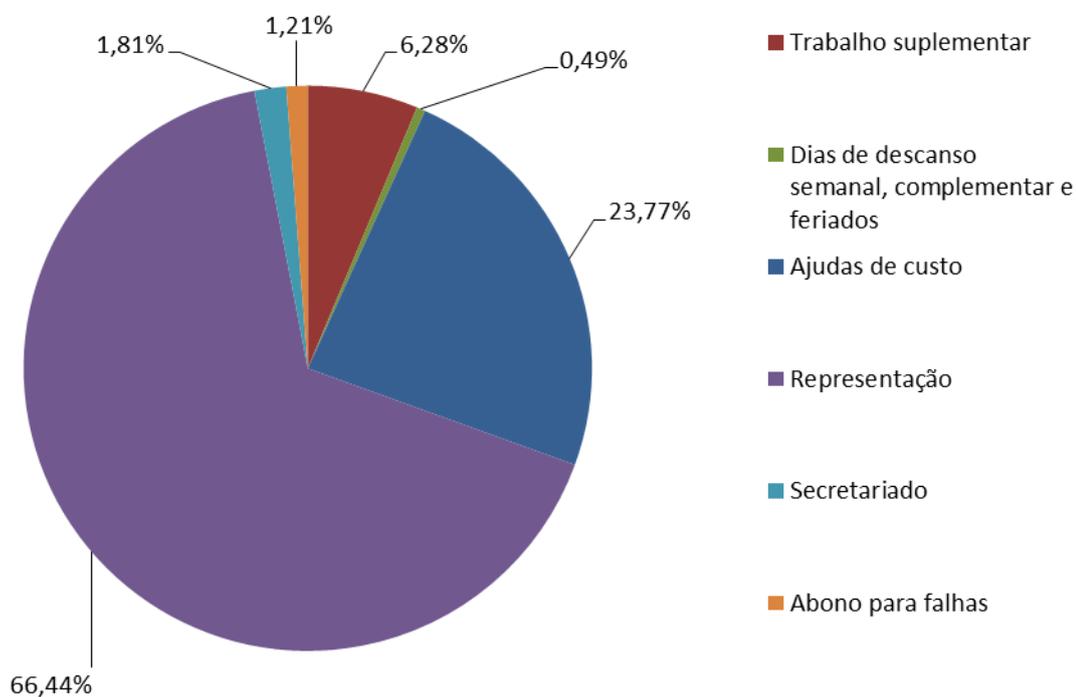


Gráfico 14 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

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 €
Total	77 385,35 €

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%).

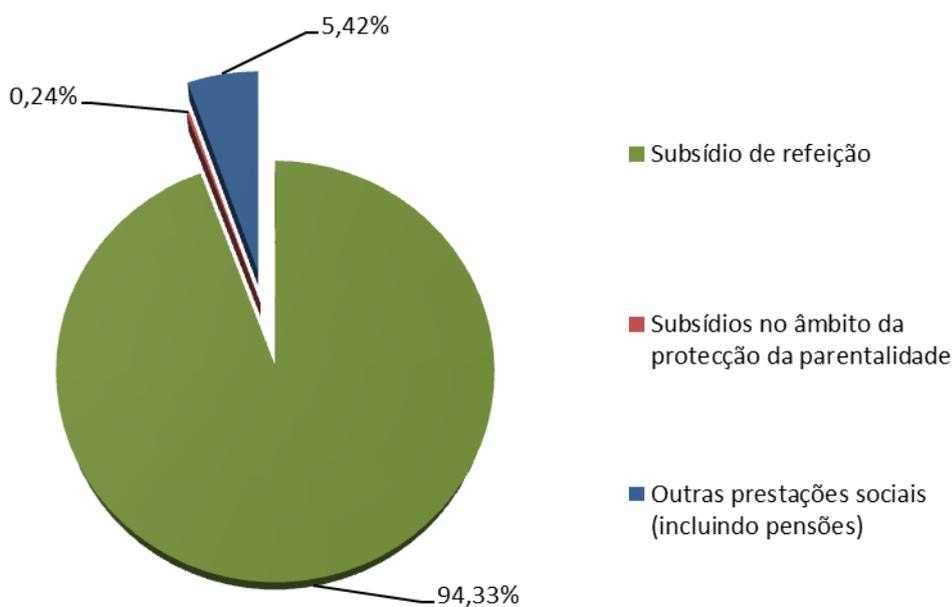


Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

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.

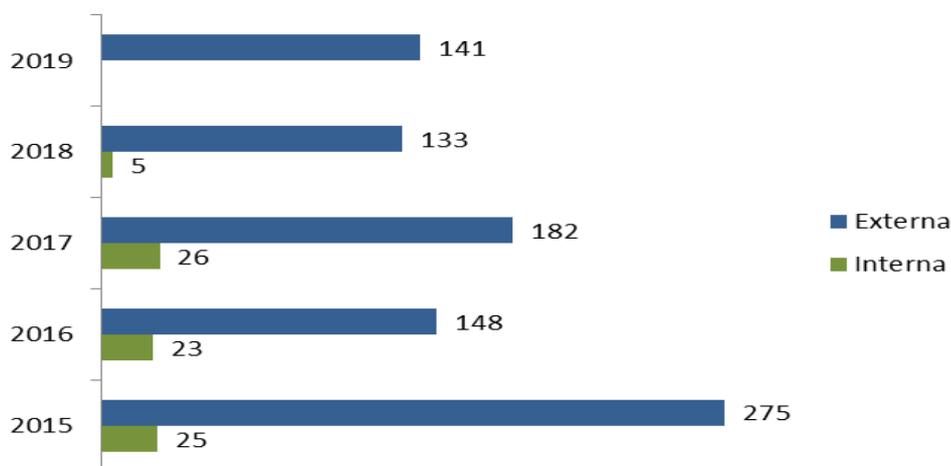


Gráfico 16 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas nos últimos 5 anos

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.

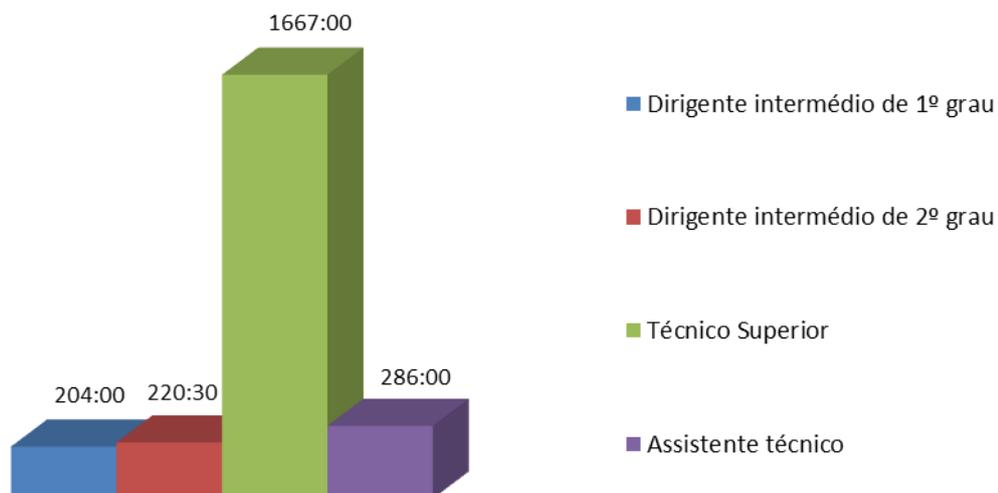


Gráfico 17 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

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 €
Total	706,00 €

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

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 €)