



BALANÇO SOCIAL 2020

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	17
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, abril de 2021, 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

O total de efetivos da DGERT em 31 de dezembro de 2020 era de 71 trabalhadores, sendo 14 em funções dirigentes, em regime de comissão de serviço e 57 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			3	4	3	4	7
Técnico Superior	10	32			10	32	42
Assistente Técnico	2	11			2	11	13
Assistente Operacional	1	1			1	1	2
Total	13	44	6	8	19	52	71

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

Do quadro supra constata-se que as carreiras que concentravam o maior número de efetivos eram as de técnico superior (42) e de assistente técnico (13), correspondendo a 59,15% e 18,31%, respetivamente.

A distribuição percentual dos efetivos, segundo a modalidade de vínculo de emprego público, encontra-se representada no gráfico seguinte.

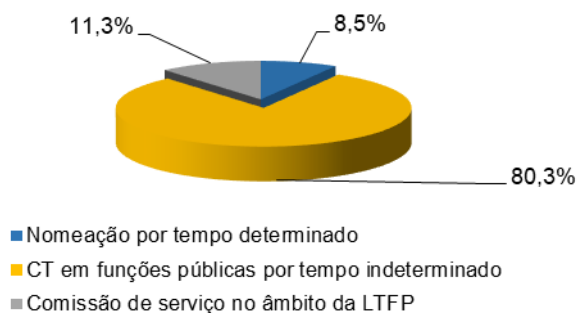


Gráfico 1 – Distribuição percentual dos trabalhadores, segundo a modalidade de vínculo

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

A taxa de feminização correspondia a 73,24%².

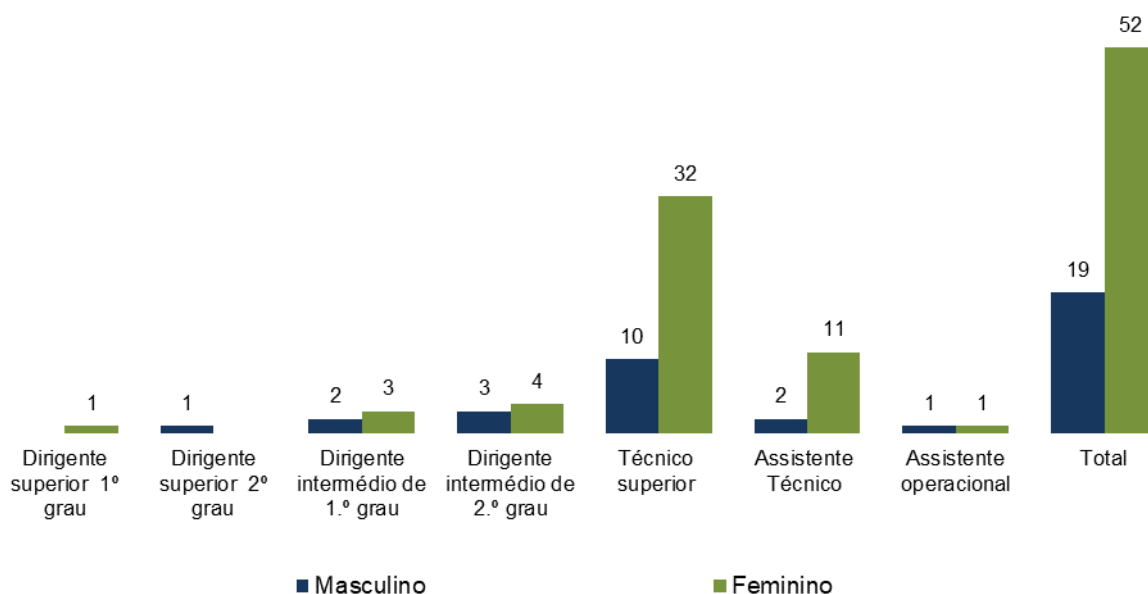


Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

A evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos não tem sofrido alterações significativas, conforme reflete o gráfico seguinte.

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

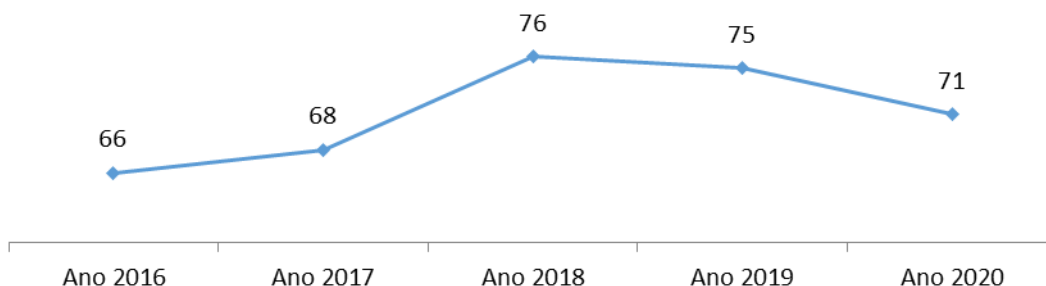


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

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

A taxa de envelhecimento, que abrange os trabalhadores com 55 ou mais anos de idade, atingiu 29,58%.

Em todos os escalões etários era o feminino que predominava, à exceção do 40-44 anos de idade, em que se verificava paridade de géneros.

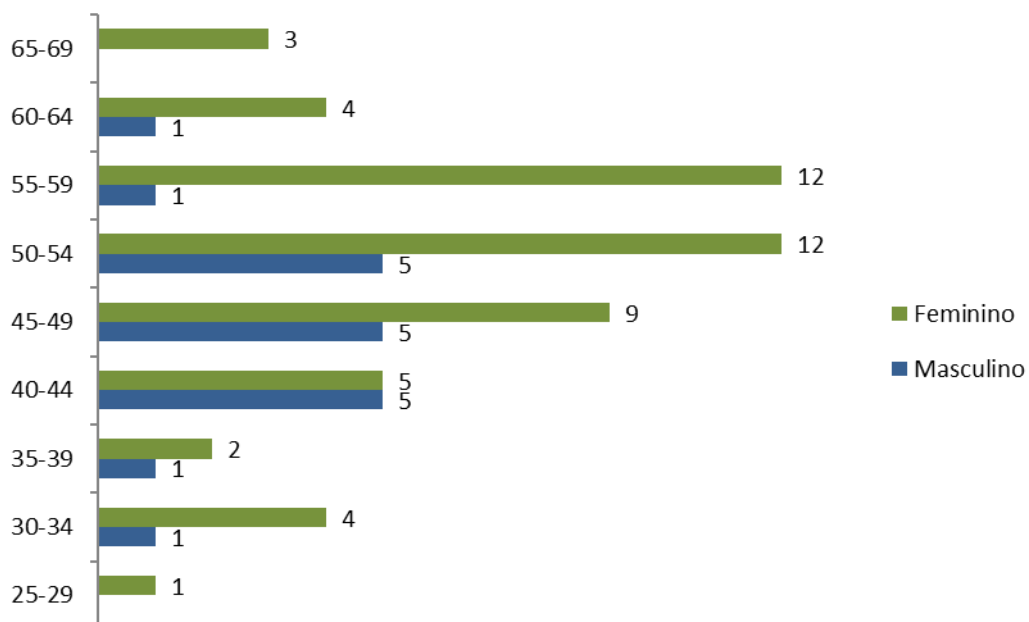


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores, segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

O intervalo de antiguidade que concentrava o maior número de trabalhadores (21) era o compreendido entre 15-19 anos, seguido do intervalo 25-29 anos (13).

Em todos os escalões de antiguidade predominava o género feminino.

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				2	1							2	3	5
Dirigente intermédio 2º grau							3	1		1		2							3	4	7
Técnico superior	1	5		1	2	2	3	9	2	3	1	5		5	1	2			10	32	42
Assistente técnico				2			1	2		3	1	1		1			2		2	11	13
Assistente operacional							1										1		1	1	2
Total	2	6	0	3	2	3	8	13	2	7	4	9	0	6	1	2	0	3	19	52	71

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

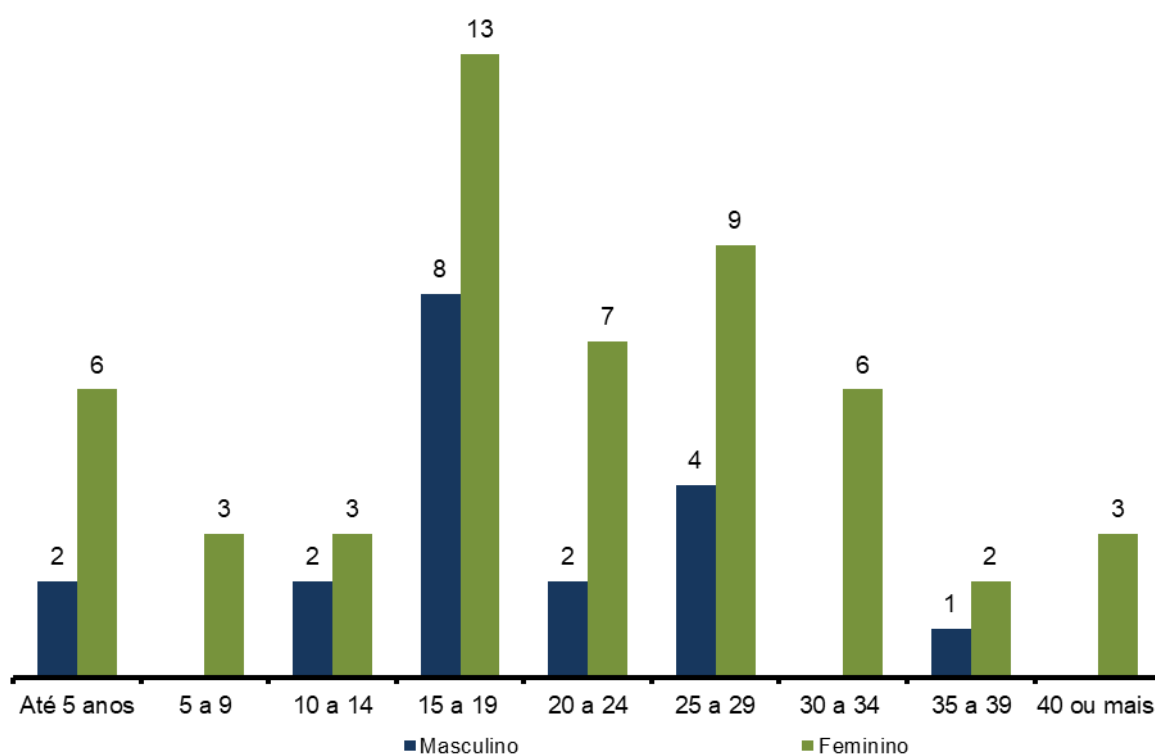


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

A licenciatura, detida por 48 efetivos, era a habilitação literária com maior expressão, representando 67,61% do total dos trabalhadores.

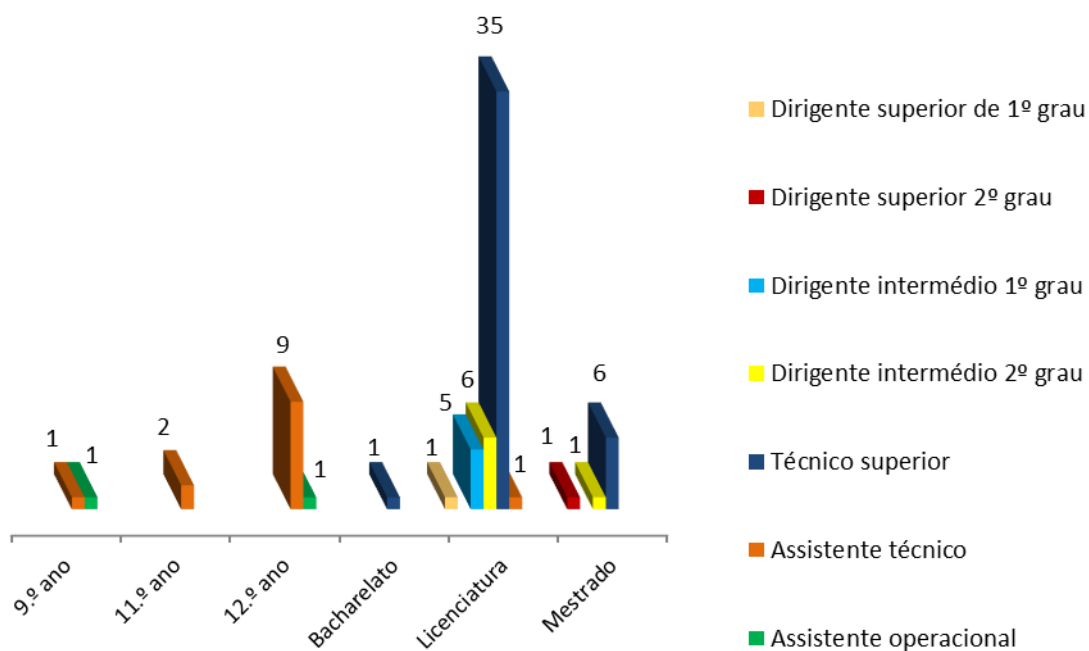


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Salienta-se a elevada taxa de habilitação superior dos trabalhadores (80,28%).

5. Trabalhadores com deficiência

Do total dos efetivos, 3 eram trabalhadores com deficiência.

6. Admissões e regressos

Em 2020, ocorreram 10 admissões/regressos, conforme descrito e representação gráfica:

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

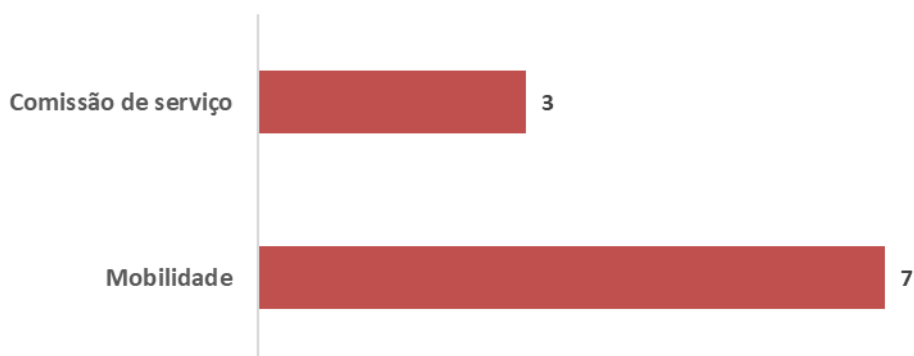


Gráfico 7 – Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

7. Saídas de trabalhadores

Deixaram de exercer funções na DGERT 14 trabalhadores, como se descreve e representa graficamente:

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

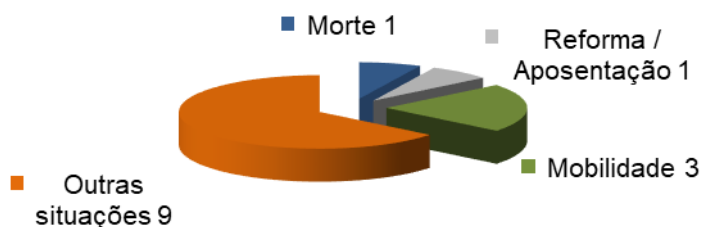


Gráfico 8 – Saídas de trabalhadores, segundo o motivo

8. Ausências ao trabalho

Foram registados 519 dias de ausência ao trabalho, dos quais se destacam 426 dias (82,08%) relativos a trabalhadores da carreira de técnico superior o que, atento o número de efetivos nesta carreira (42), representava uma média de 10,14 dias de ausência por efetivo.

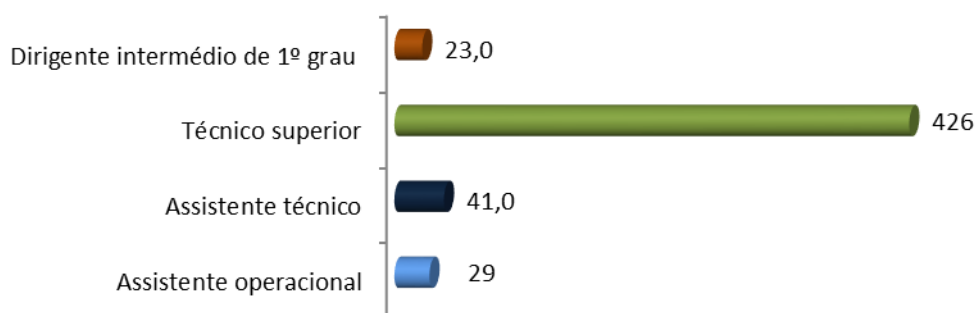


Gráfico 9 – Dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

O gráfico infra ilustra os motivos das ausências ao trabalho.

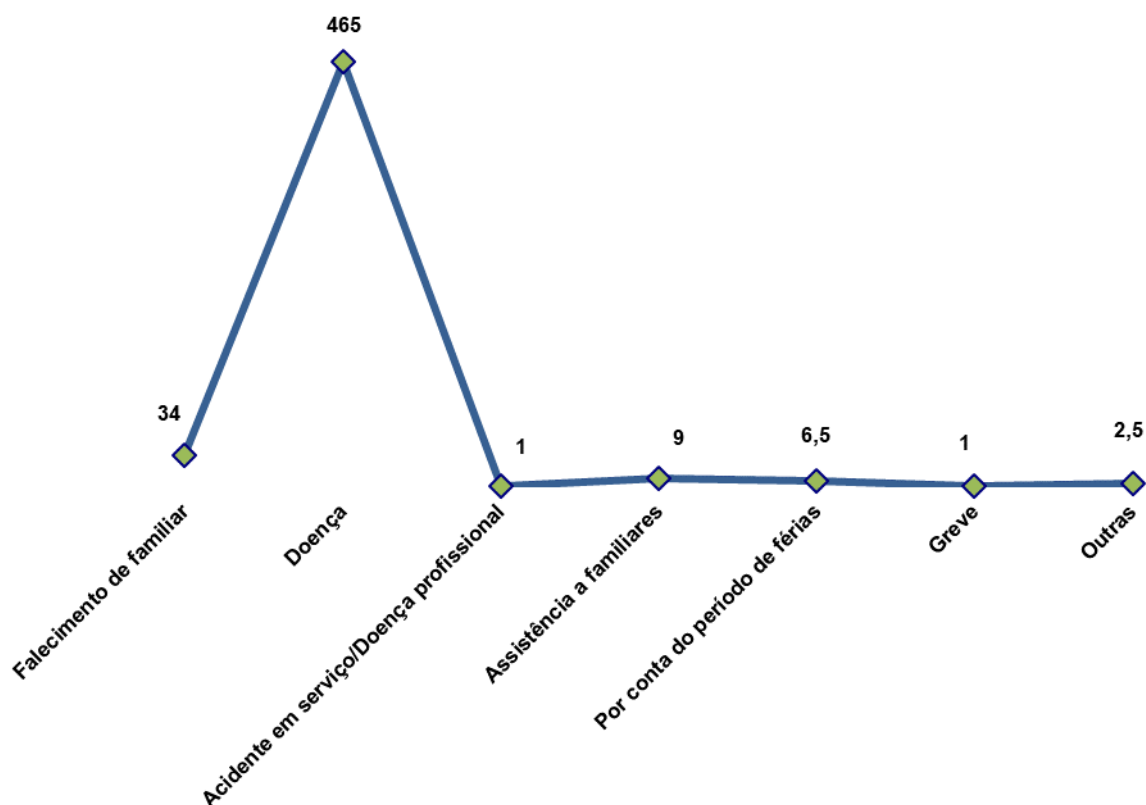


Gráfico 10 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo

Face ao ano transato, houve uma redução de 135,5 dias de ausências, prevalecendo as que resultam de doença. Em termos percentuais esta redução representa 20,7%.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

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

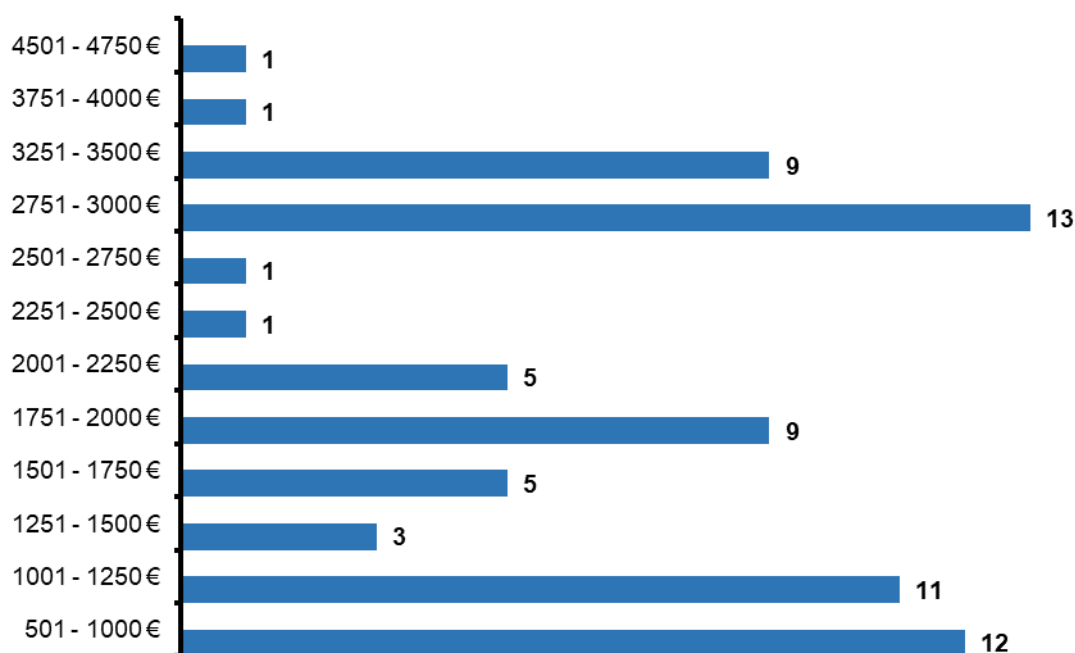


Gráfico 11 – Distribuição dos trabalhadores segundo os escalões remuneratórios

Dos 71 efetivos, 23 auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1250€, equivalendo a 32,39%, enquanto 22 trabalhadores (30,99%) auferiam remunerações entre 2751€ e 3500€.

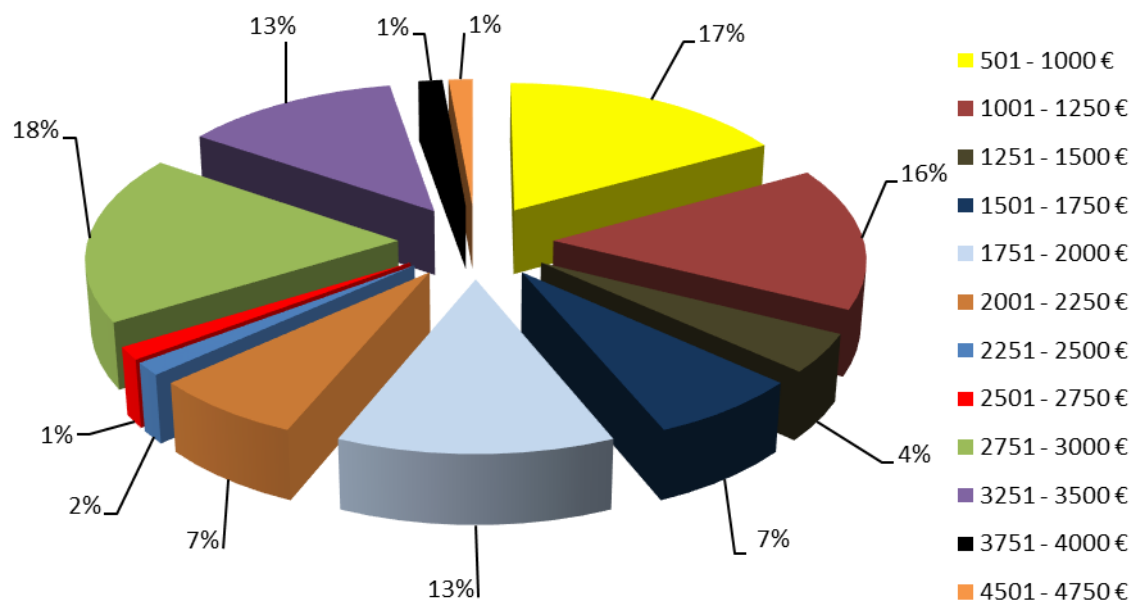


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios

As remunerações mínimas e máximas, por género, são as apresentadas no quadro seguinte, permitindo concluir que o leque salarial³ masculino era de 5,48 e o feminino de 6,53.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	688,28 €	693,13 €
Máxima	3.769,03 €	4.525,62 €

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	1.954.439,19 €
Suplementos remuneratórios	65.098,57 €
Prestações sociais	82.598,67 €
Benefícios sociais	61,86 €
Outros encargos com pessoal	497.268,55 €
Total	2.599.466,84 €

Quadro 4 – Total de encargos com pessoal durante o ano

O total de encargos com pessoal foi de 2.599.466,84 €.

A rubrica referente a “outros encargos com pessoal” inclui os encargos do empregador público com a CGA e com Segurança Social, que ascenderam a 497.268,55 €.

O valor da remuneração base (1.954.439,19 €) equivalia a 75,19 % do total dos encargos com pessoal.

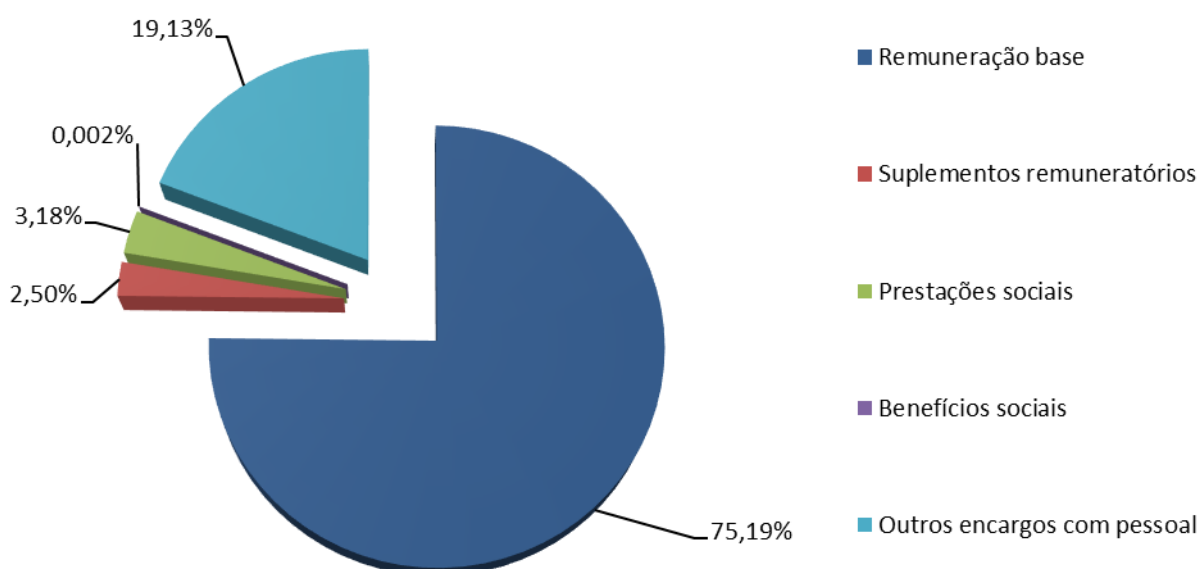


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

Os encargos com suplementos remuneratórios, no total de 65.098,57 €, encontram-se distribuídos pelas rubricas constantes no quadro infra e percentualmente no gráfico 14.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	3.994,12 €
Ajudas de custo	3.498,46 €
Abono para falhas	1.011,58 €
Representação	52.788,95 €
Dias de descanso semanal, complementar e feriados	2.453,36 €
Secretariado	1.352,10 €
Total	65.098,57 €

Quadro 5 – Suplementos remuneratórios

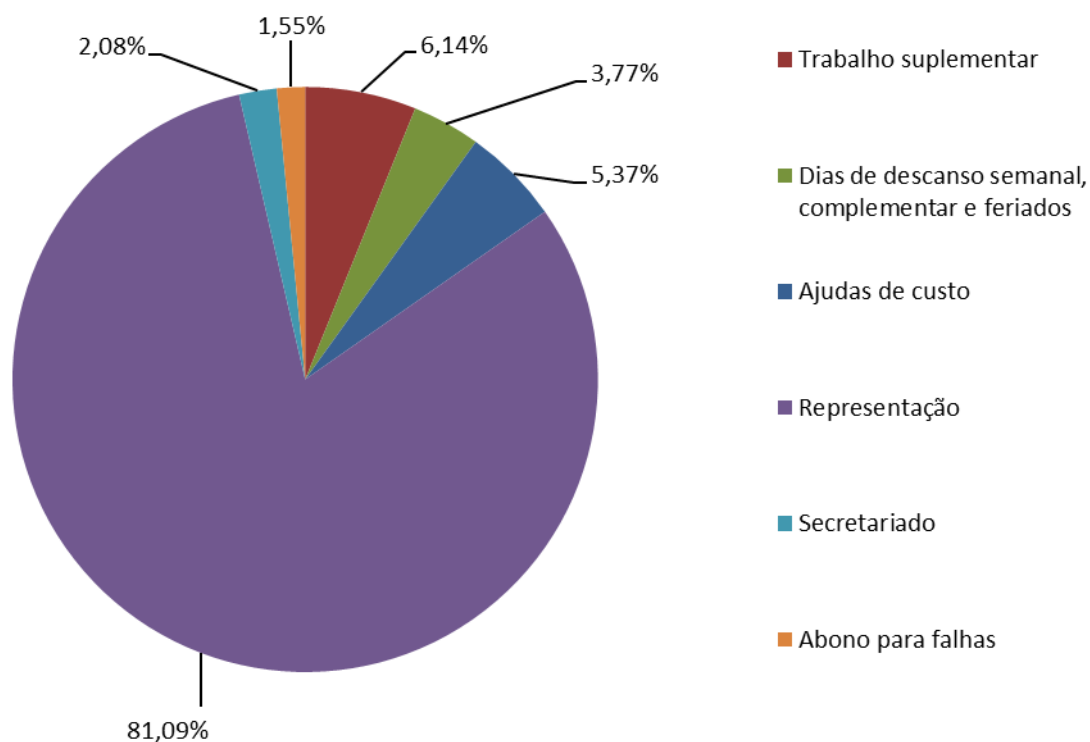


Gráfico 14 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	35,48 €
Abono de família	1.544,28 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	3.205,90 €
Subsídio de refeição	77.813,01 €
Total	82.598,67 €

Quadro 6 – Encargos com prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 82.598,67 €, sendo a rubrica relativa ao subsídio de refeição a mais expressiva que equivaleu a 94,21%.

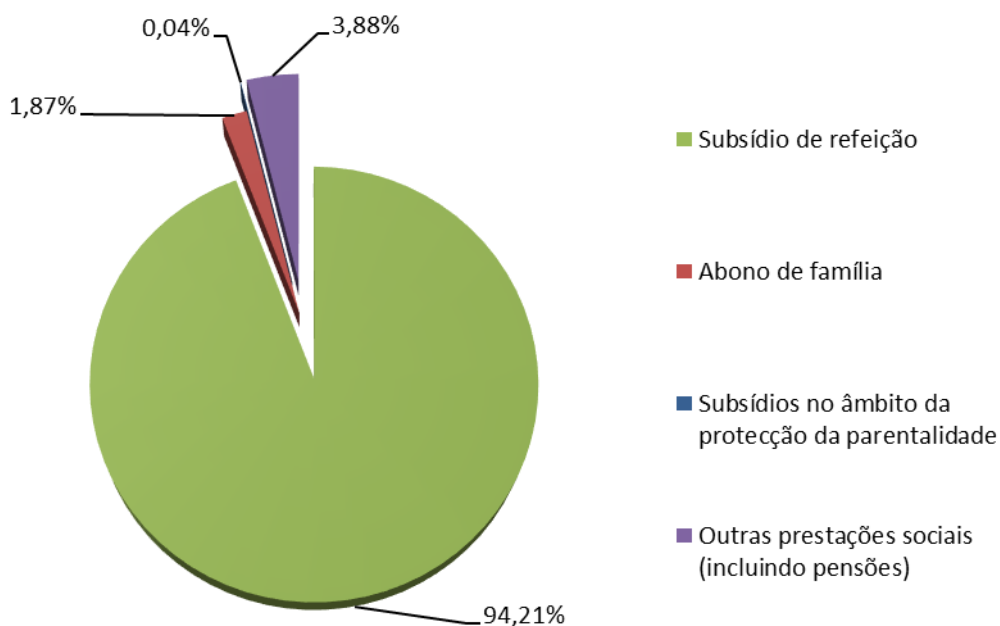


Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

O encargo desta rubrica foi de 61,86 €.

III – Segurança e Saúde

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

Em 2020 foram realizadas 4 ações de formação de segurança e saúde no trabalho, em que participaram 43 trabalhadores.

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 199, todas de natureza externa, que foram frequentadas por 71 trabalhadores, de acordo com a distribuição por cargo/carreira demonstrada no gráfico seguinte.

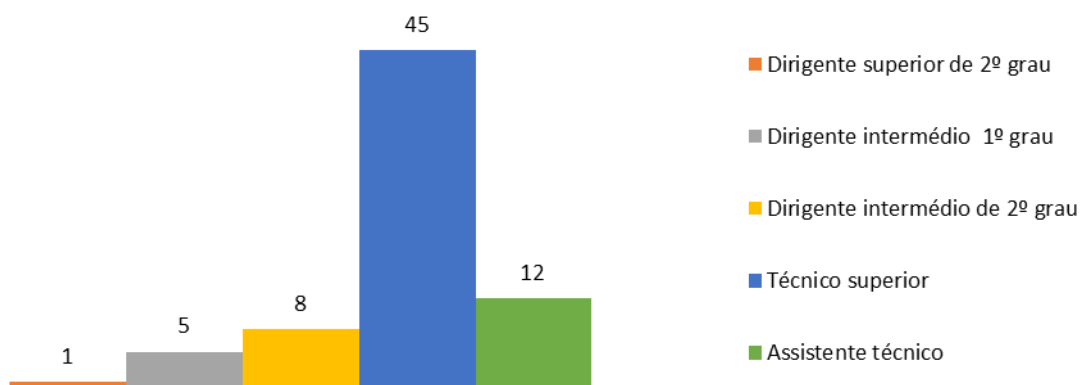


Gráfico 16 – Participantes em ações de formação por cargo/carreira

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

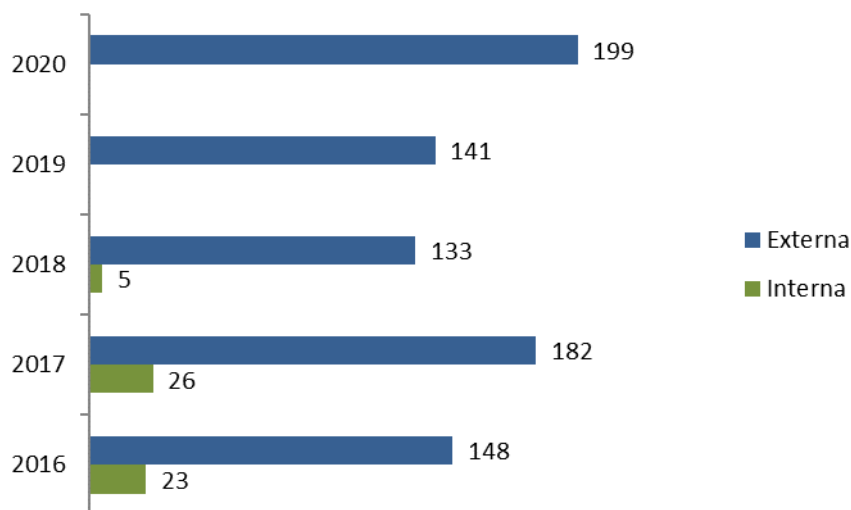


Gráfico 17 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas nos últimos 5 anos

2. Horas despendidas em formação

O número de horas de formação realizadas foi de 1944:50, das quais 1254:00 na carreira de técnico superior, conforme ilustra o gráfico 18.

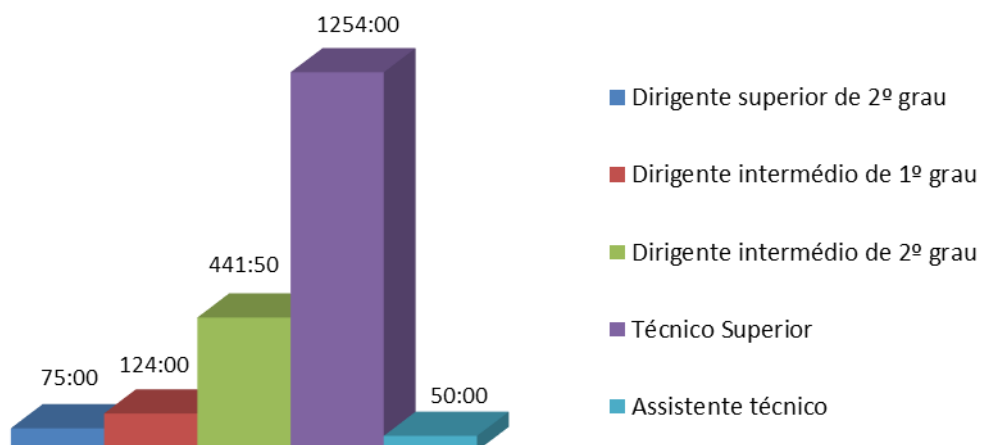


Gráfico 18 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

Comparativamente com 2019 houve uma redução de 433 horas de formação.

3. Despesas anuais

As despesas com ações de formação cifraram-se em 11.630,00 €, todas de natureza externa.

V – Relações Profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados, com desconto na remuneração no ano em análise, era de 4.

VI – Disciplina

Não houve registo de qualquer procedimento de natureza disciplinar.

VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicador	Fórmula de cálculo	2016	2017	2018	2019	2020
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	16,67%	17,65%	19,74%	14,66%	14,08%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	9,09%	13,24%	6,58%	16%	19,72%
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	68,18%	72,06%	71,05%	73,33%	73,24%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	21,21%	25,00%	25%	24%	29,58%
Taxa de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	15,15%	17,65%	18,42%	20%	19,72%
Taxa de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores/Total de efetivos x 100	62,12%	57,35%	57,89%	57,33%	59,15%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento / Total de efetivos x 100	77,27%	75,00%	76%	80%	80,28%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano/Total de efetivos x 100	18,18%	19,12%	19,74%	16%	16,90%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilit. <=9º ano/Total de efetivos x 100	4,55%	5,88%	3,95%	4%	2,82%

Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT

- **Mulher**
- **49,46 anos de idade (média)**
(escalão etário moda – **50-54 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 20,23 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 2001,06 € (média)**
(escalão remuneratório moda – **2751 € - 3000 €**)