



BALANÇO SOCIAL 2021

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. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano.....	15
3. 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, março de 2022, 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 2021, o total de efetivos da DGERT ² era de 77 trabalhadores, dos quais, 15 em funções dirigentes, 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	4	2	4	6
Dirigente Intermédio de 2º grau			2	5	2	5	7
Técnico Superior	14	30			14	30	44
Assistente Técnico	2	14			2	14	16
Assistente Operacional	1	1			1	1	2
Total	17	45	5	10	22	55	77

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

Constata-se, através do quadro supra, que as carreiras que concentravam o maior número de efetivos eram as de técnico superior (44) e de assistente técnico (16), correspondendo a 57,14% e 20,78%, respetivamente.

Através do gráfico seguinte apresenta-se a distribuição percentual dos efetivos, segundo a modalidade de vínculo de emprego público.

² Na DGERT encontrava-se em exercício de funções um estagiário do “Programa EstágiAP XXI” (anexo à Resolução do Conselho de Ministros nº 11/2021, 3 de março). Consultada a DGAEP, não deve ser considerado no Balanço Social, porquanto nos termos do Regulamento daquele Programa, a relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio ao abrigo do referido regulamento não corresponde a qualquer vínculo de emprego público (n.º 10.1 da Resolução).

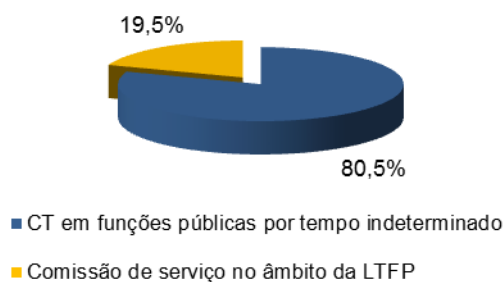


Gráfico 1 – Distribuição percentual dos trabalhadores, segundo a modalidade de vínculo

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

A taxa de feminização³ correspondia a 71,43%.

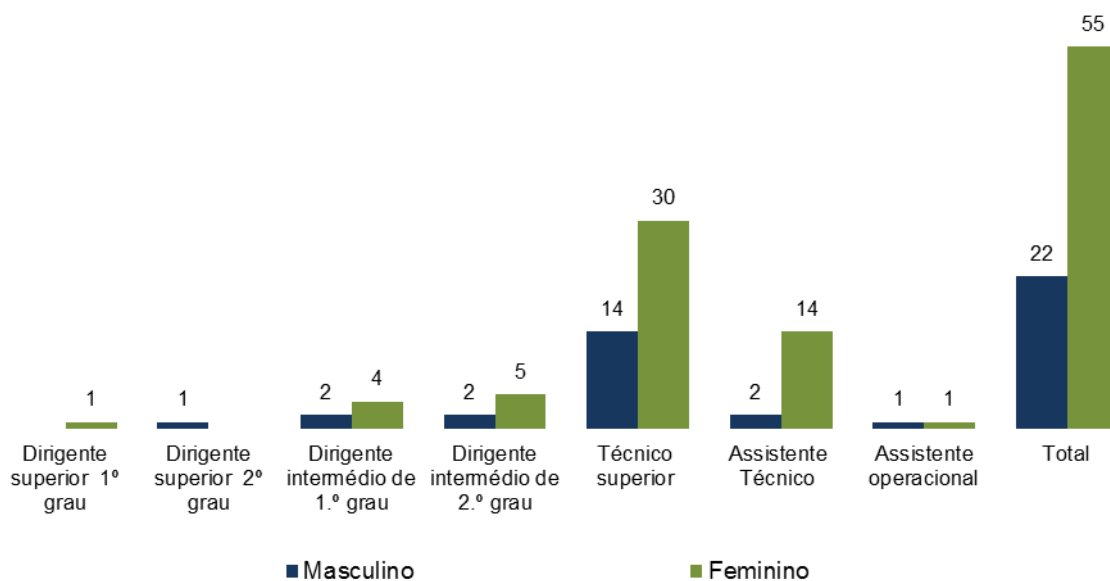


Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

³ Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100

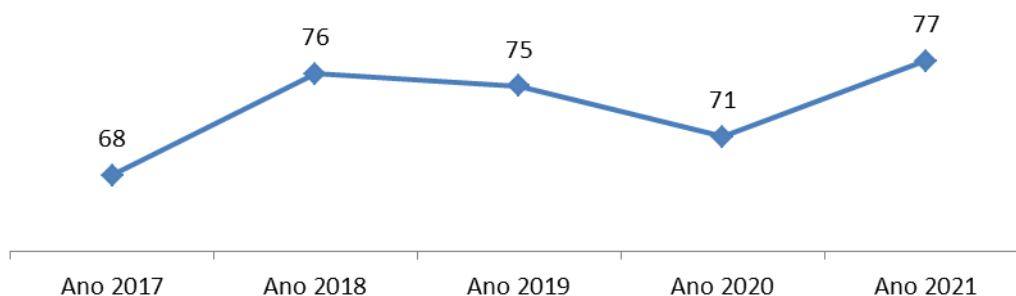


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário de 50-54 anos de idade, foi o que teve maior expressão (18 trabalhadores).

A taxa de envelhecimento, que abrange os trabalhadores com 55 ou mais anos de idade, atingiu 32,47%.

O género feminino predominava em todos os escalões etários.

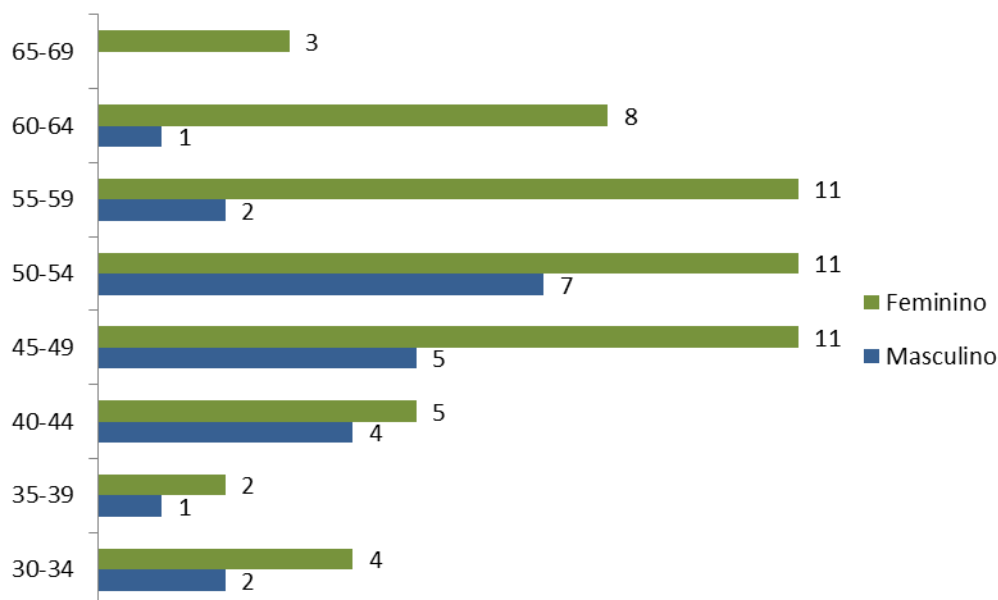


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores, segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

O intervalo de antiguidade que concentrava o maior número de trabalhadores (22) era o compreendido entre 15-19 anos, seguido do intervalo 20-24 anos (11).

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	1							2	4	6
Dirigente intermédio 2º grau		1		1			2	2		1									2	5	7
Técnico superior	1	4	1	2	2	1	3	7	4	3	1	5	1	6	1	2			14	30	44
Assistente técnico		1		2		1	1	3		3	1	1		1				2	2	14	16
Assistente operacional							1											1	1	1	2
Total	2	7	1	5	2	3	8	14	4	7	3	7	1	7	1	2	0	3	22	55	77

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

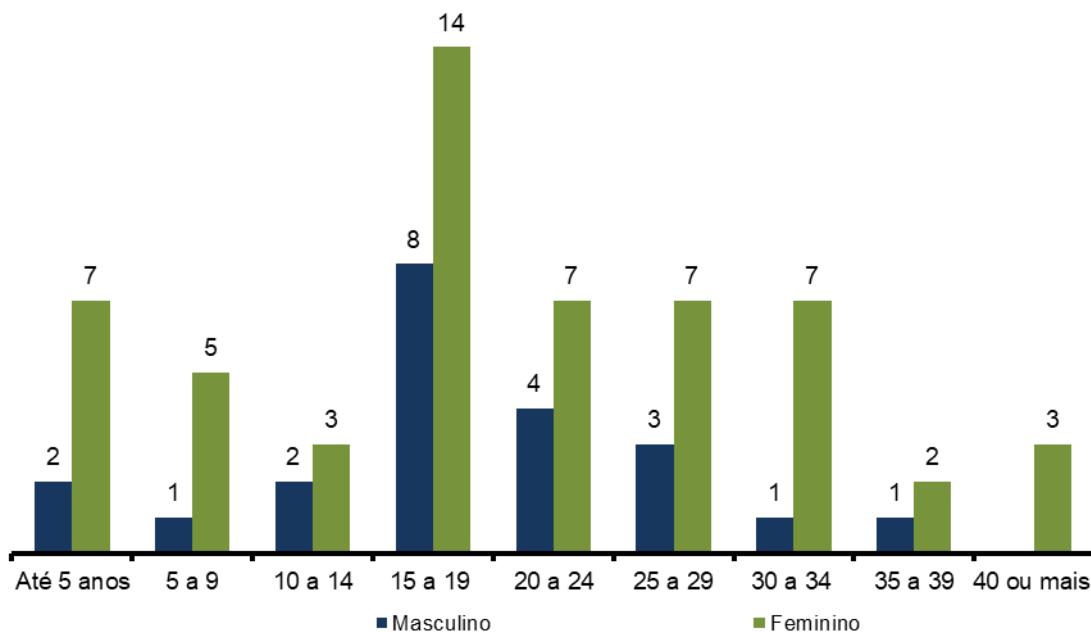


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

A licenciatura (52 trabalhadores), era a habilitação literária com maior expressão, representando 67,53% do total dos trabalhadores.

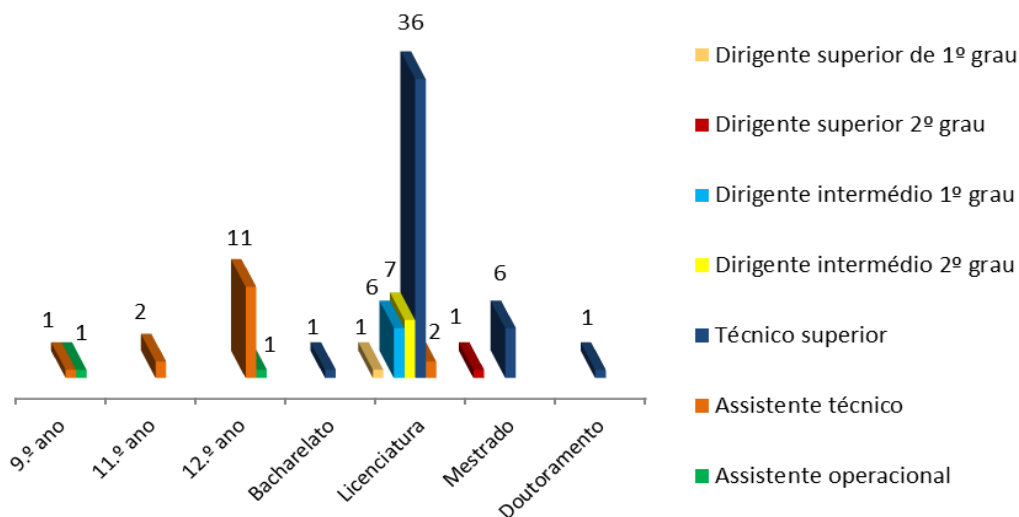


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Salienta-se a elevada taxa de habilitação superior ⁴ dos trabalhadores (79,22%).

5. Trabalhadores com deficiência

Do total dos efetivos, 3 eram trabalhadores com deficiência.

6. Admissões e regressos

Ocorreram 15 admissões/regressos, em 2021, conforme descrito e representação gráfica:

- 2 Dirigentes intermédios de 1.º grau, em comissão de serviço;
- 2 Dirigentes intermédios de 2º grau, em comissão de serviço;
- 3 Técnicos superiores, por procedimento concursal;
- 3 Técnicos superiores, por mobilidade;
- 2 Técnicos superiores, por outras situações;
- 2 Assistentes técnicos, por procedimento concursal;
- 1 Assistente técnico, por mobilidade.

⁴ Bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento / total de efetivos

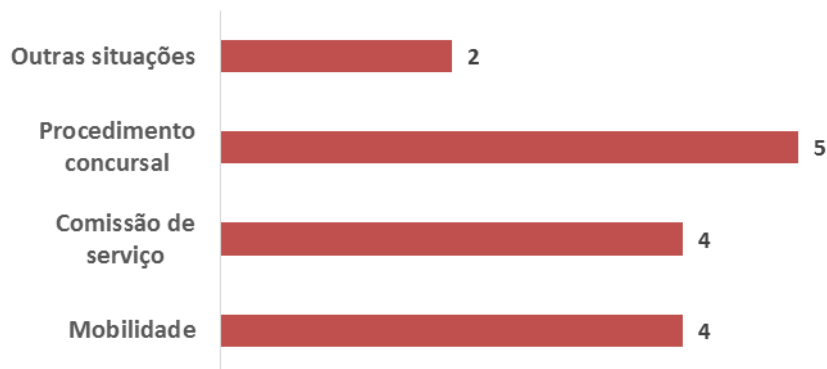


Gráfico 7 – Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

7. Saídas de trabalhadores

Em 2021, 9 trabalhadores deixaram de exercer funções na DGERT, como se descreve e representa graficamente:

- 1 Dirigente intermédio de 1.º grau, por comissão de serviço;
- 1 Dirigente intermédio de 2.º grau, por comissão de serviço;
- 1 Dirigente intermédio de 2.º grau, por mobilidade;
- 1 Dirigente intermédio de 2.º grau, por outras situações;
- 1 Inspetor, por mobilidade;
- 3 Técnicos superiores, por mobilidade;
- 1 Técnico superior, por outras situações.

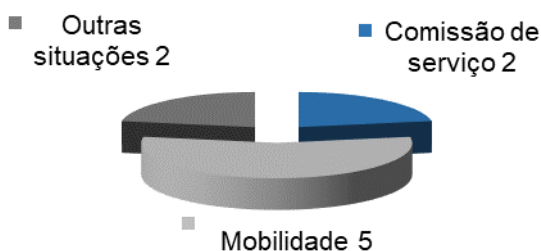


Gráfico 8 – Saídas de trabalhadores, segundo o motivo

8. Ausências ao trabalho

Foram registados, um total de 203,5 dias de ausência ao trabalho, dos quais se destacam 122,5 dias (60,20%) de ausência respeitantes a trabalhadores da carreira de técnico superior, o que, atento o número de efetivos nesta carreira (44), representava uma média de 2,78 dias de ausência por efetivo.

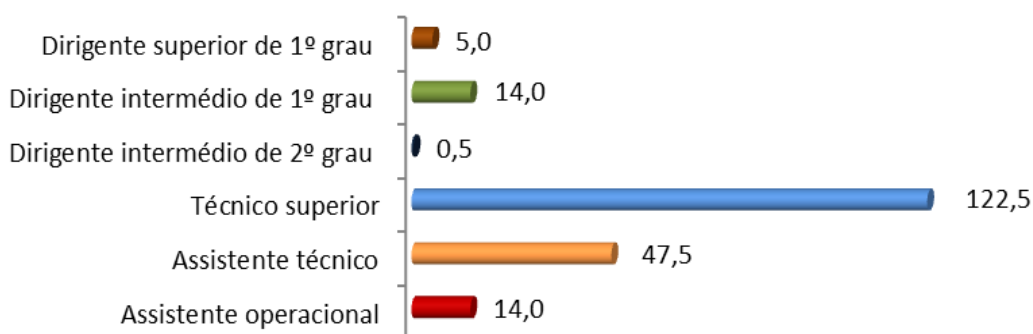


Gráfico 9 – Dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

O gráfico infra ilustra os motivos das ausências ao trabalho.

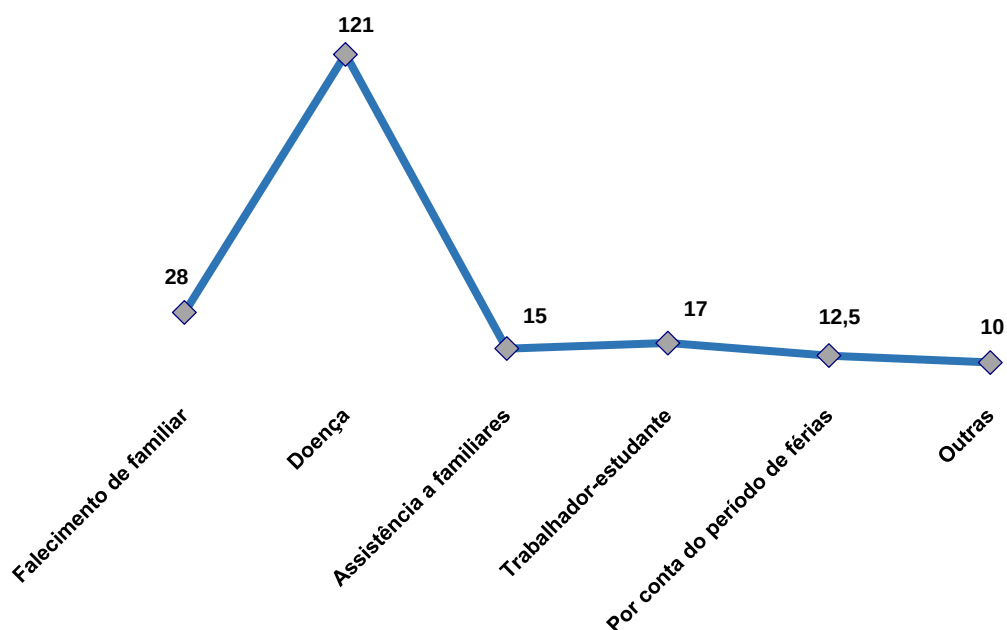


Gráfico 10 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo

Face ao ano transato, houve uma redução de 315,5 dias de ausências (60,79%) prevalecendo as que resultam de doença.

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.

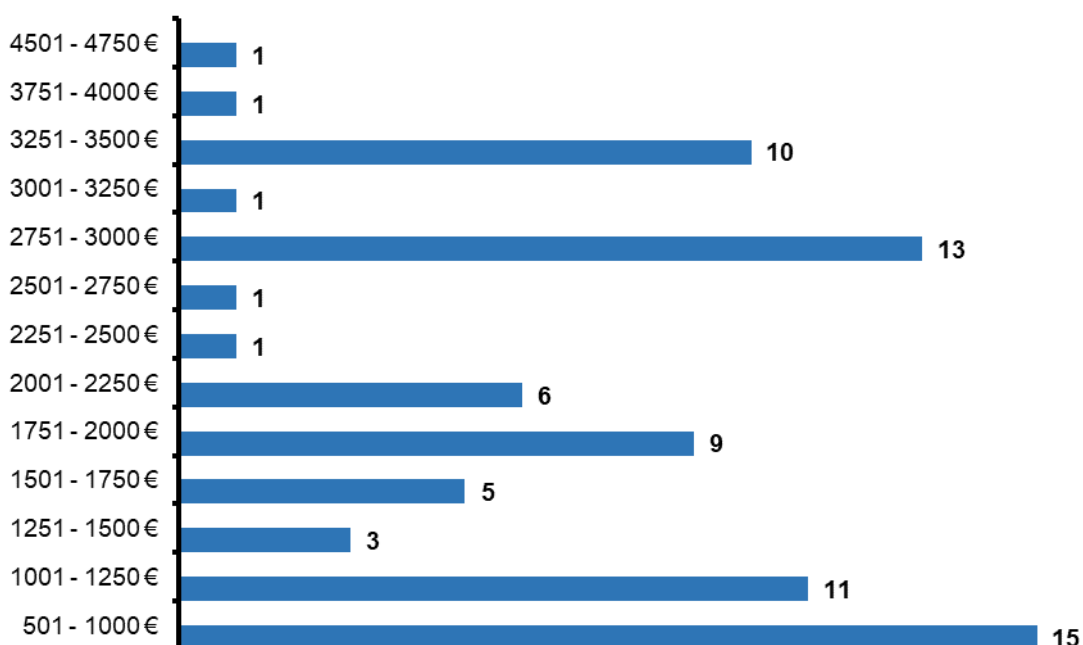


Gráfico 11 – Distribuição dos trabalhadores segundo os escalões remuneratórios

Dos 77 efetivos, 26 auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1250€, equivalendo a 33,77%, enquanto 24 trabalhadores (31,17%) auferiam remunerações entre 2751€ e 3500€.

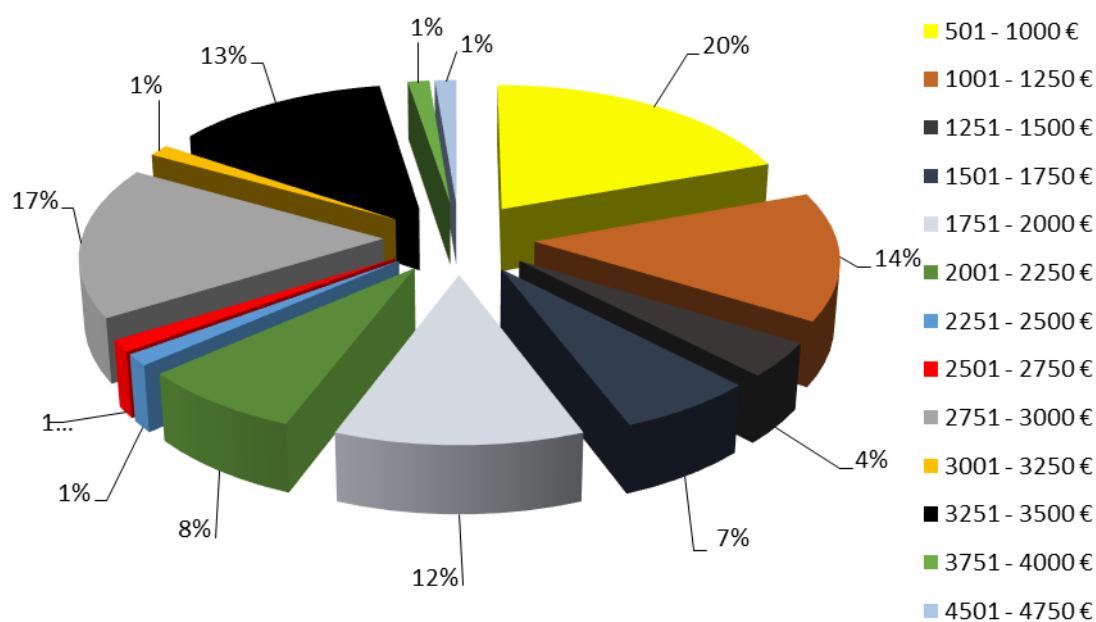


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios

No quadro seguinte são apresentadas as remunerações mínimas e máximas, por género, permitindo concluir que o leque salarial⁵ masculino era de 5,67 e o feminino de 6,44.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	665,00 €	703,13 €
Máxima	3.769,03 €	4.525,62 €

Quadro 3 – Remuneração mínima e máxima, por género

⁵ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.034.453,37 €
Suplementos remuneratórios	60.855,11 €
Prestações sociais	82.504,62 €
Benefícios sociais	1.289,14 €
Outros encargos com pessoal	499.552,10 €
Total	2.678.654,34 €

Quadro 4 – Total de encargos com pessoal durante o ano

O total de encargos com pessoal foi de 2.678.654,34 €.

A rubrica referente a “outros encargos com pessoal” inclui os encargos do empregador público com a CGA e com Segurança Social, que ascenderam a 499.552,10 €.

O valor da remuneração base (2.034.453,37 €) equivalia a 75,95 % do total dos encargos com pessoal.

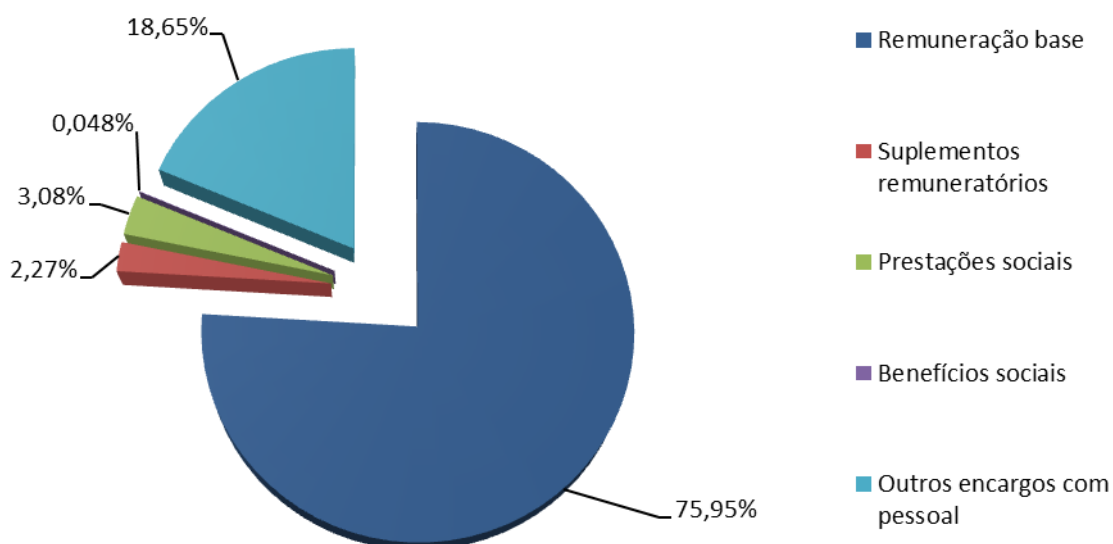


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

Os encargos com suplementos remuneratórios, no total de 60.855,11 €, encontram-se distribuídos pelas rubricas constantes no quadro infra e percentualmente no gráfico 14.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	4.128,77 €
Ajudas de custo	1.305,73 €
Abono para falhas	872,19 €
Representação	52.190,65 €
Dias de descanso semanal, complementar e feriados	931,00 €
Secretariado	1.426,77 €
Total	60.855,11 €

Quadro 5 – Suplementos remuneratórios

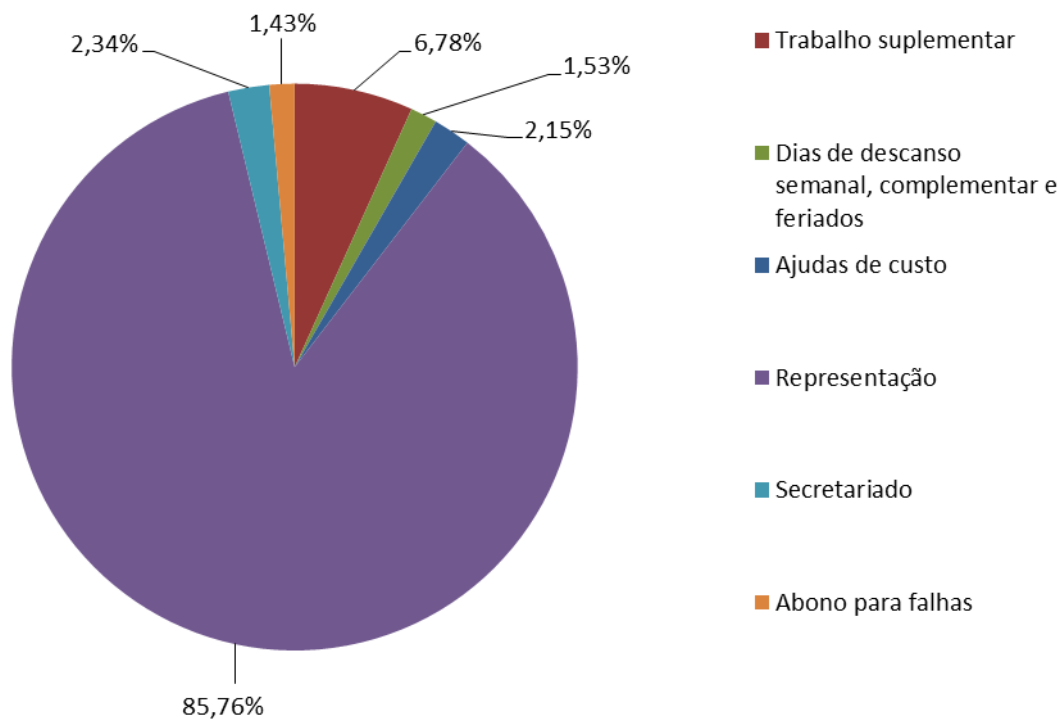


Gráfico 14 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Abono de família	872,28 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	1.486,80 €
Subsídio de refeição	80.145,54 €
Total	82.504,62 €

Quadro 6 – Encargos com prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 82.504,62 €, sendo o “Subsídio de refeição” a rubrica mais expressiva que equivaleu a 97,14%.

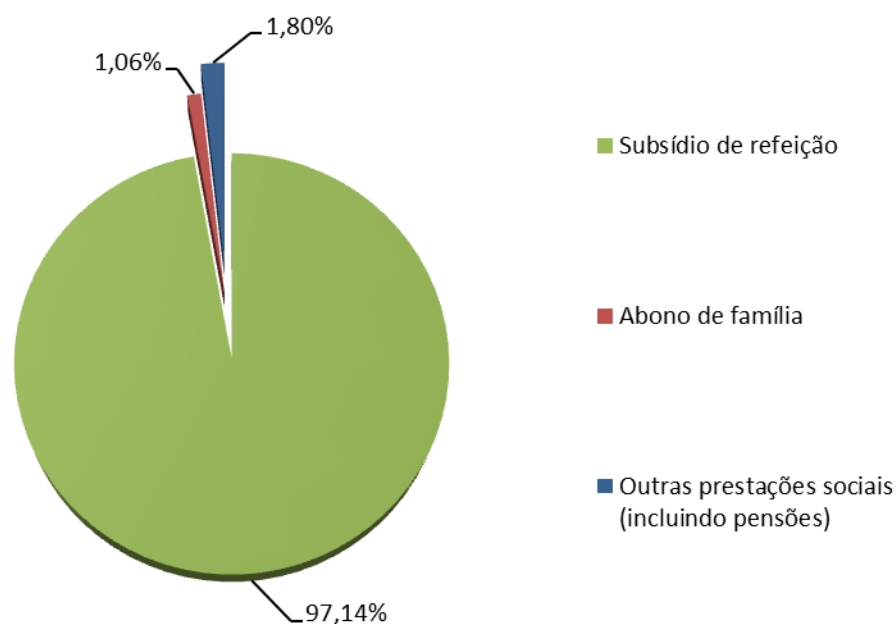


Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

O encargo desta rubrica foi de 1.289,14 €, que se dividiram entre 247,44 € para “Subsídio de Estudos” e 1.041,70 € para “Outros Benefícios Sociais”.

III – Segurança e Saúde

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

Em 2021 foram realizadas 5 ações de formação de segurança e saúde no trabalho, em que participaram 29 trabalhadores.

2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Foram efetuados um total de 64 exames médicos que perfizeram um encargo de 2.044,70 €.

3. 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 118, todas de formação externa, que foram frequentadas por 57 trabalhadores, de acordo com a distribuição por cargo/carreira demonstrada no gráfico seguinte. Refira-se que, do total das ações de formação, 98 tiveram duração inferior a 30 horas, ou seja, 83,05%.

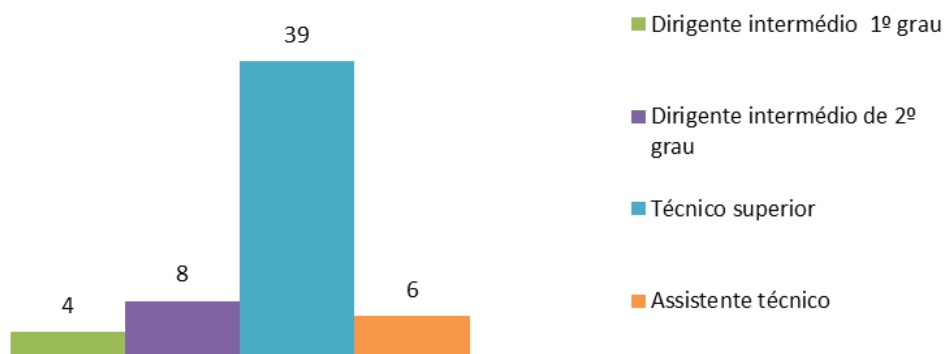


Gráfico 16 – Participantes em ações de formação por cargo/carreira

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

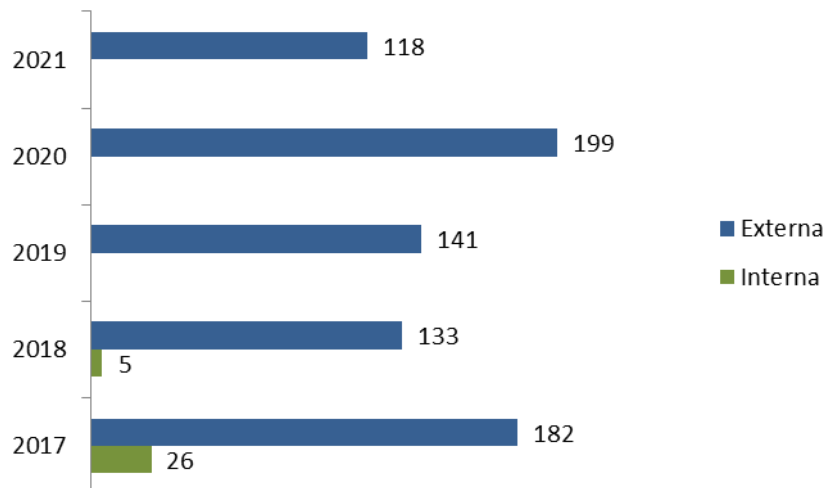


Gráfico 17 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas nos últimos 5 anos

2. Horas despendidas em formação

Conforme ilustra o gráfico 18, o número de horas de formação realizadas em 2021 foi de 1.867, das quais 1.350 na carreira de técnico superior.

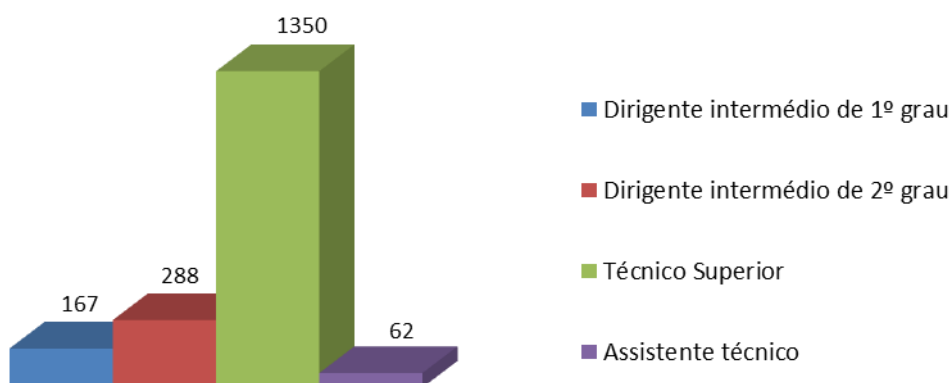


Gráfico 18 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

Comparativamente com 2020 houve uma redução de 77 horas de formação.

3. Despesas anuais

As despesas com ações de formação foram de 1.588,50 €, todas de natureza externa.

V – Relações Profissionais

Em 2021, existiam 8 trabalhadores sindicalizados, com desconto na remuneração.

VI – Disciplina

Não houve registo de qualquer procedimento de natureza disciplinar.

VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicador	Fórmula de cálculo	2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	17,65%	19,74%	14,66%	14,08%	19,48%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	13,24%	6,58%	16%	19,72%	11,69%
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	72,06%	71,05%	73,33%	73,24%	71,43%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	25,00%	25%	24%	29,58%	32,47%
Taxa de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	17,65%	18,42%	20%	19,72%	19,48%
Taxa de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores/Total de efetivos x 100	57,35%	57,89%	57,33%	59,15%	57,14%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento / Total de efetivos x 100	75,00%	76%	80%	80,28%	79,22%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano/Total de efetivos x 100	19,12%	19,74%	16%	16,90%	18,18%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilit. <=9º ano/Total de efetivos x 100	5,88%	3,95%	4%	2,82%	2,60%

Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT

- **Mulher**
- **50,25 anos de idade (média)**
(escalão etário moda – **50-54 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 19,53 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 1986,36 € (média)**
(escalão remuneratório moda – **501 € - 1000 €**)