



BALANÇO SOCIAL 2022

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	15
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 2023, 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

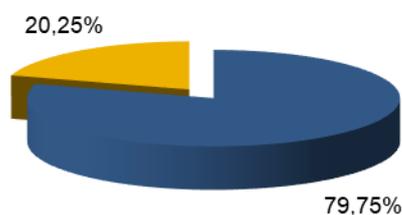
O total de efetivos da DGERT era de 79 trabalhadores, em 31 de dezembro de 2022, dos quais 16 em funções dirigentes (20,25%), em regime de comissão de serviço e 63 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (79,75%).

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	6	2	6	8
Técnico Superior	13	36			13	36	49
Assistente Técnico	2	11			2	11	13
Assistente Operacional	1				1		1
Total	16	47	5	11	21	58	79

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

As carreiras que concentravam o maior número de efetivos eram as de técnico superior (49) e de assistente técnico (13), correspondendo a 62,03% e 16,46%, respetivamente.

A distribuição percentual dos efetivos, segundo a modalidade de vínculo de emprego público, é apresentada no gráfico seguinte.



■ CT em funções públicas por tempo indeterminado ■ Comissão de serviço no âmbito da LTFP

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

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

A taxa de feminização² correspondia a 73,42%.

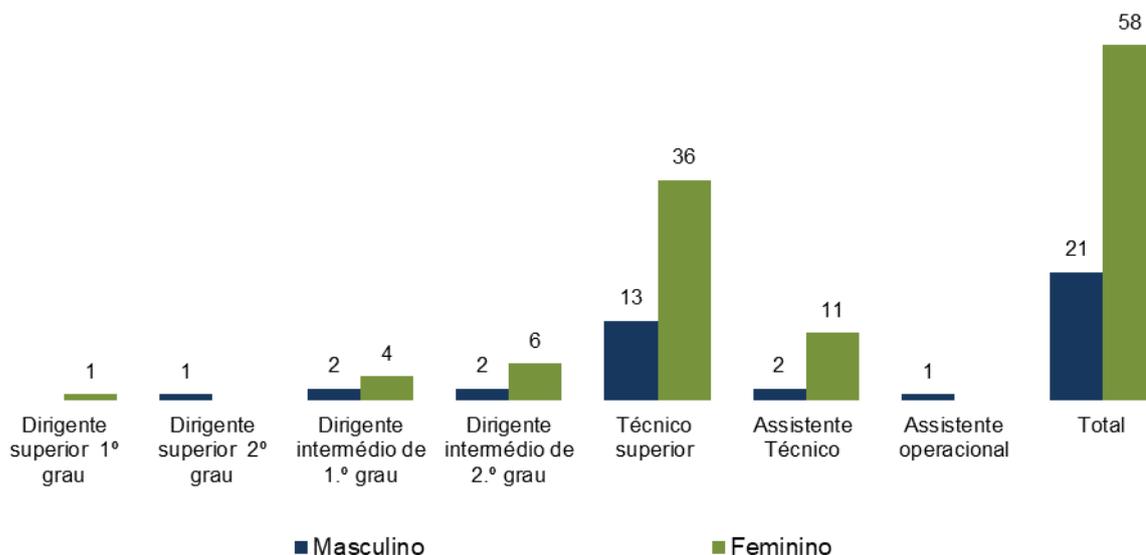


Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

A evolução do número de efetivos apresenta uma tendência crescente desde o ano de 2020, embora não tenha sofrido alterações expressivas nos últimos 5 anos, conforme reflete o gráfico seguinte.

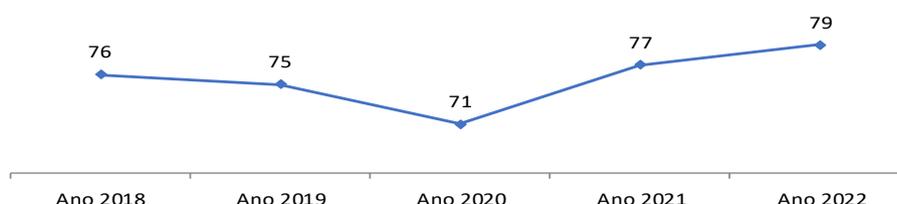


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário de 45-49 anos de idade, foi o que teve maior expressão com 19 trabalhadores, seguida do escalão 50-54, com 17 trabalhadores.

A taxa de envelhecimento, que abrange os trabalhadores com 55 ou mais anos de idade, atingiu 32,91%.

O género feminino predominava em todos os escalões etários, à exceção do escalão 30-34.

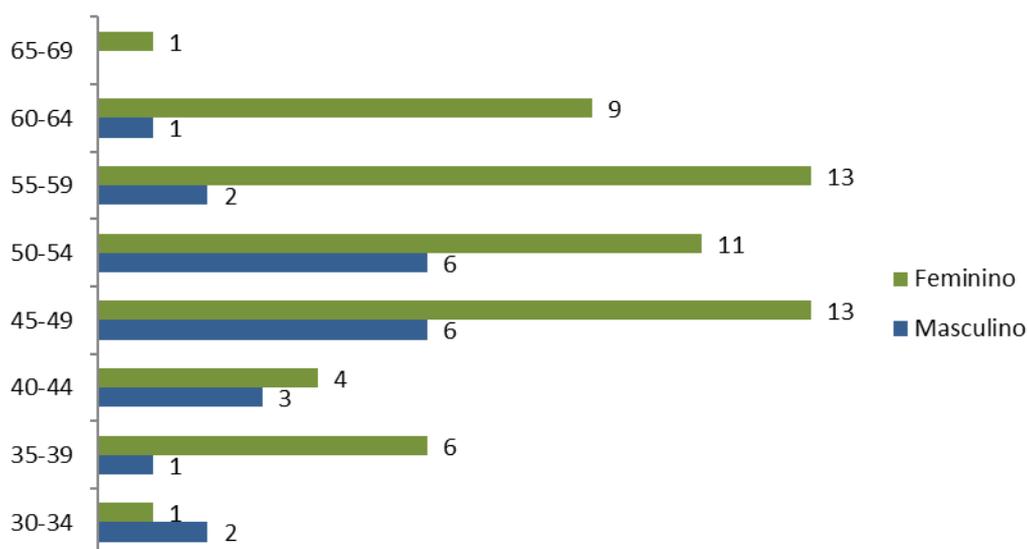


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores, segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e gnero

O intervalo de antiguidade compreendido entre 20-24 anos era o que concentrava o maior nmero de trabalhadores (24), seguido do intervalo 30-34 anos (13).

O gnero feminino predominava em todos os escalões de antiguidade, com exceção do escalão 40 ou mais anos.

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 intermdio 1º grau							1	1	2	1			1						2	4	6
Dirigente intermdio 2º grau		1			1		1	2	3										2	6	8
Tcnico superior	1	2	2	6	1	1	2	1	2	8	3	6	1	8		4	1		13	36	49
Assistente tcnico				1		2			1	4		1	1	2		1			2	11	13
Assistente operacional								1											1	0	1
Total	2	4	2	7	1	4	2	3	7	17	4	7	2	11	0	5	1	0	21	58	79

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

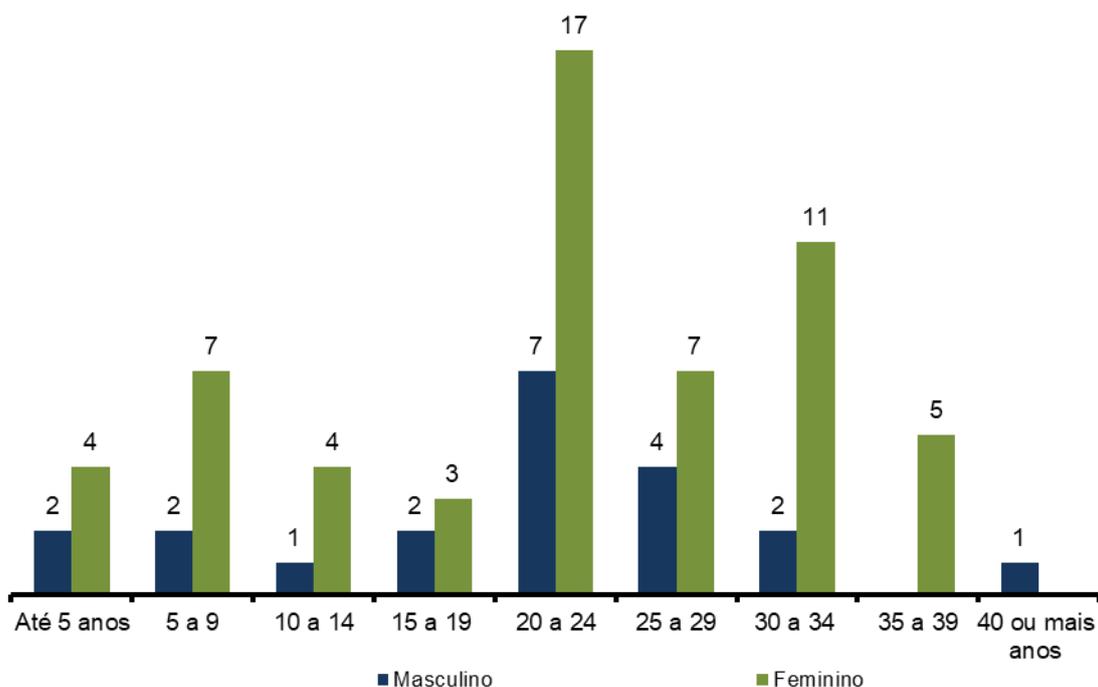


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e gnero

4. Efetivos por nível de escolaridade

A habilitação literária com maior expressão era a licenciatura com 58 trabalhadores, o que representava 73,42% do total dos trabalhadores.

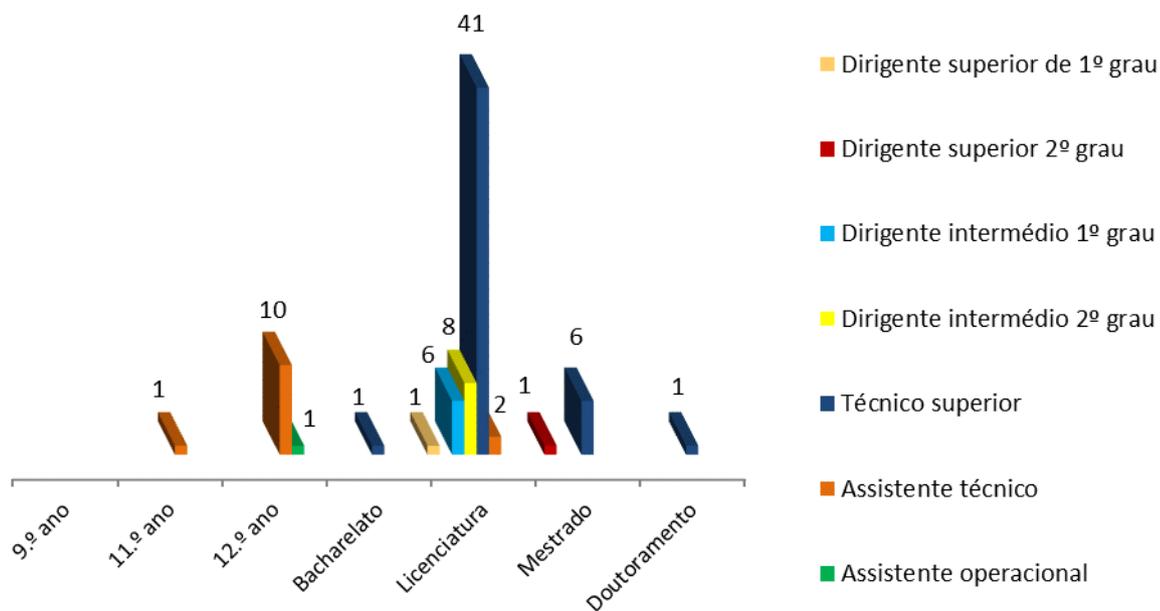


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Salienta-se a elevada taxa de habilitação superior ³ dos trabalhadores (84,81%).

5. Trabalhadores com deficiência

Do total dos efetivos, 2 eram trabalhadores com deficiência.

6. Admissões e regressos

Em 2022, ocorreram 16 admissões/regressos, conforme descrito e representação gráfica:

- 1 Dirigente intermédio de 2º grau, em comissão de serviço;
- 9 Técnicos superiores, por procedimento concursal;
- 4 Técnicos superiores, por outras situações;
- 1 Assistente técnico, por procedimento concursal;
- 1 Assistente técnico, por outras situações.

³ Bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento / total de efetivos

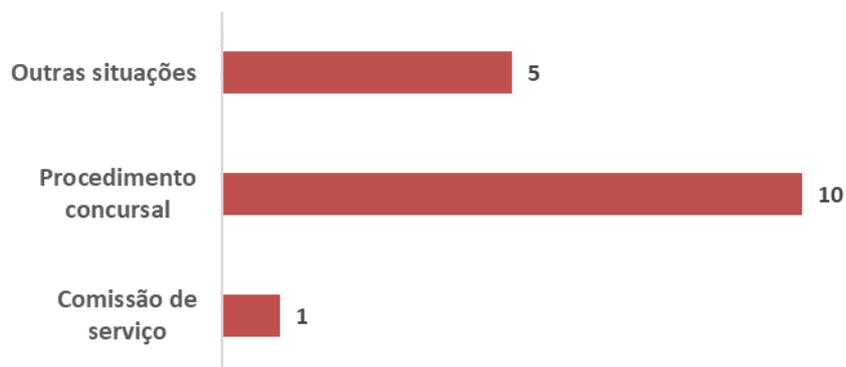


Gráfico 7 – Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

7. Saídas de trabalhadores

Em 2022, 14 trabalhadores deixaram de exercer funções na DGERT, como se descreve e representa graficamente:

- Por mobilidade:

- 3 Técnicos superiores e 1 Assistente técnico;

- Por reforma/aposentação:

- 1 Técnico superior, 2 Assistentes técnicos e 1 Assistente operacional;

- Por outras situaões:

- 4 Técnicos superiores e 2 Assistentes técnicos;

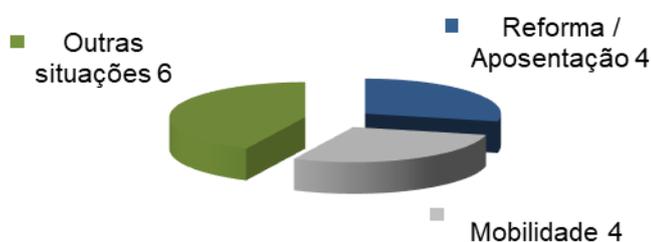


Gráfico 8 – Saídas de trabalhadores, segundo o motivo

8. Ausências ao trabalho

Foram registados, um total de 321,5 dias de ausência ao trabalho, dos quais se destacam 188,5 dias (58,63%) de ausência respeitantes a trabalhadores da carreira de assistente técnico, o que, atento o número de efetivos nesta carreira (13), representava uma média de 14,5 dias de ausência por efetivo.

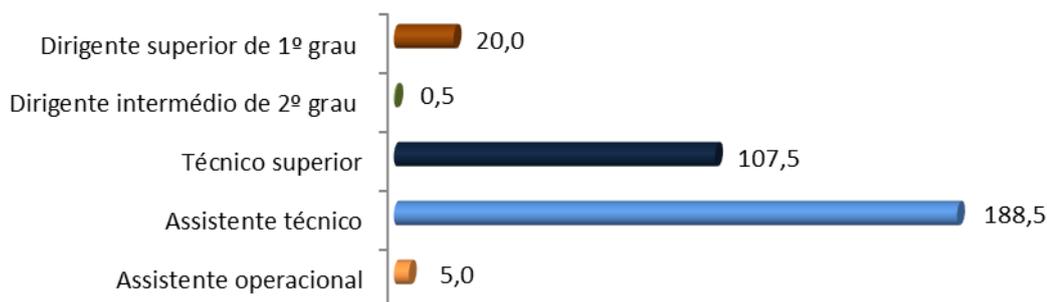


Gráfico 9 – Dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

Os motivos das ausências ao trabalho encontram-se ilustrados no gráfico infra.

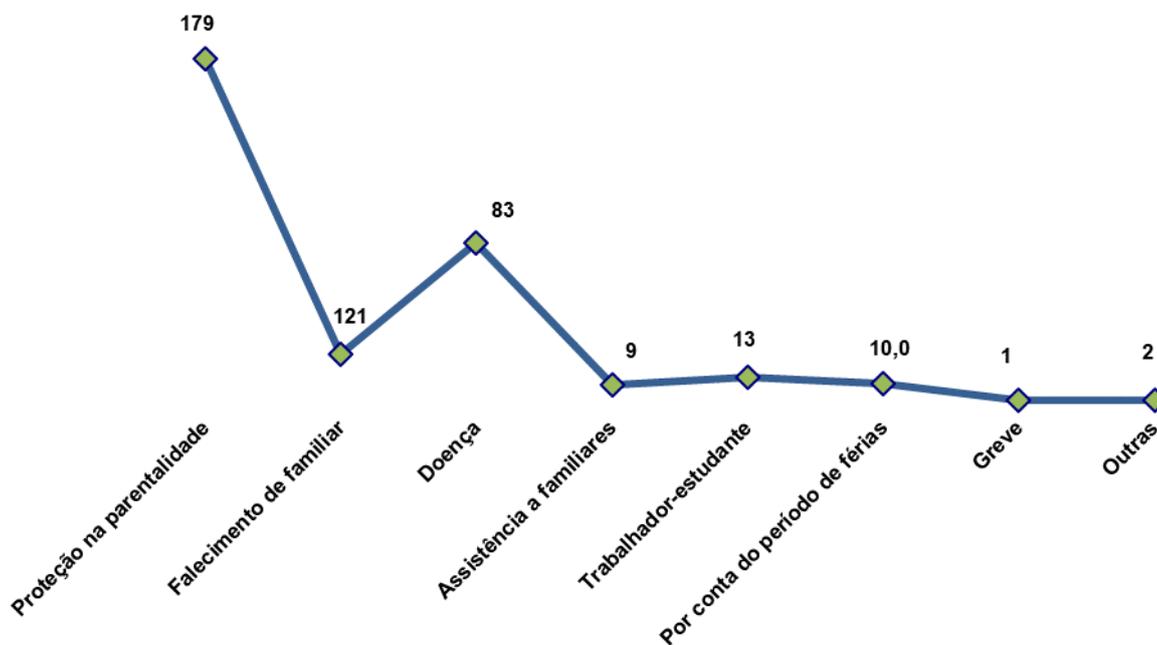


Gráfico 10 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo

Face ao ano transato, houve um aumento de 118 dias de ausências (57,99%), prevalecendo as que resultam da proteção na parentalidade.

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.

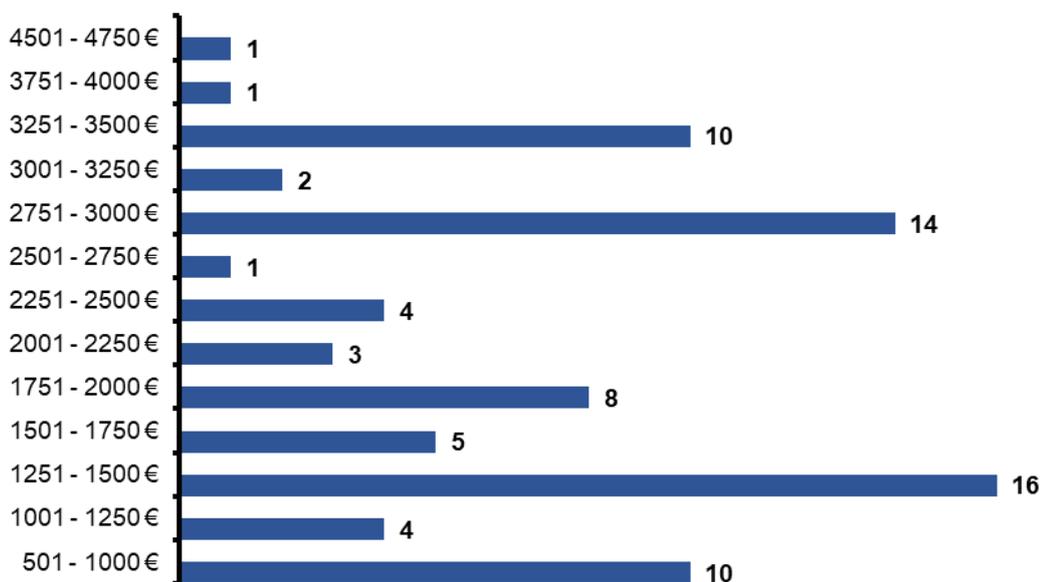


Gráfico 11 – Distribuição dos trabalhadores segundo os escalões remuneratórios

Dos 79 efetivos, 30 auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1500€, equivalendo a 37,97%, enquanto 26 trabalhadores (32,91%) auferiam remunerações entre 2751€ e 3500€.

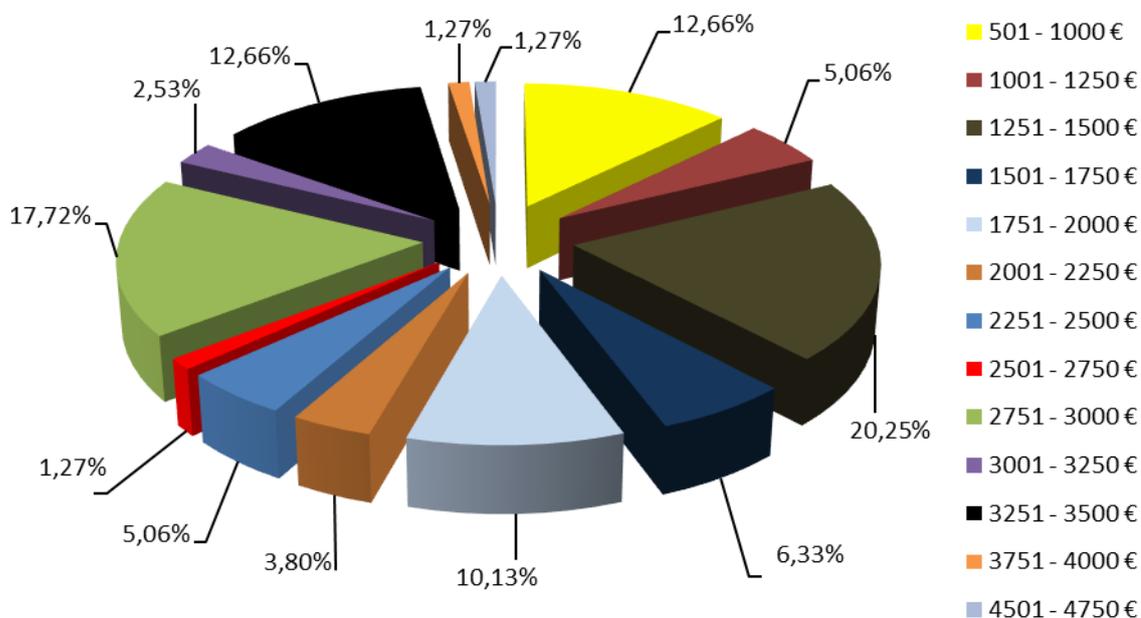


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios

As remunerações mínimas e máximas, por género, representadas no quadro seguinte, permitem concluir que o leque salarial⁴ masculino era de 5,02 e o feminino de 6,03.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	757,01 €	757,01 €
Máxima	3.802,95 €	4.566,35 €

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	2.133.485,10 €
Suplementos remuneratórios	73.687,50 €
Prestações sociais	84.389,23 €
Benefícios sociais	2.425,91 €
Outros encargos com pessoal	478.994,30 €
Total	2.772.982,04 €

Quadro 4 – Total de encargos com pessoal durante o ano

O total de encargos com pessoal foi de 2.772.982,04 €.

A rubrica referente a “outros encargos com pessoal” ascendeu a 478.994,04 € e inclui os encargos do empregador público com a CGA e com Segurança Social.

O valor da remuneração base de 2.133.485,10 €, correspondia a 76,94 % do total dos encargos com pessoal.

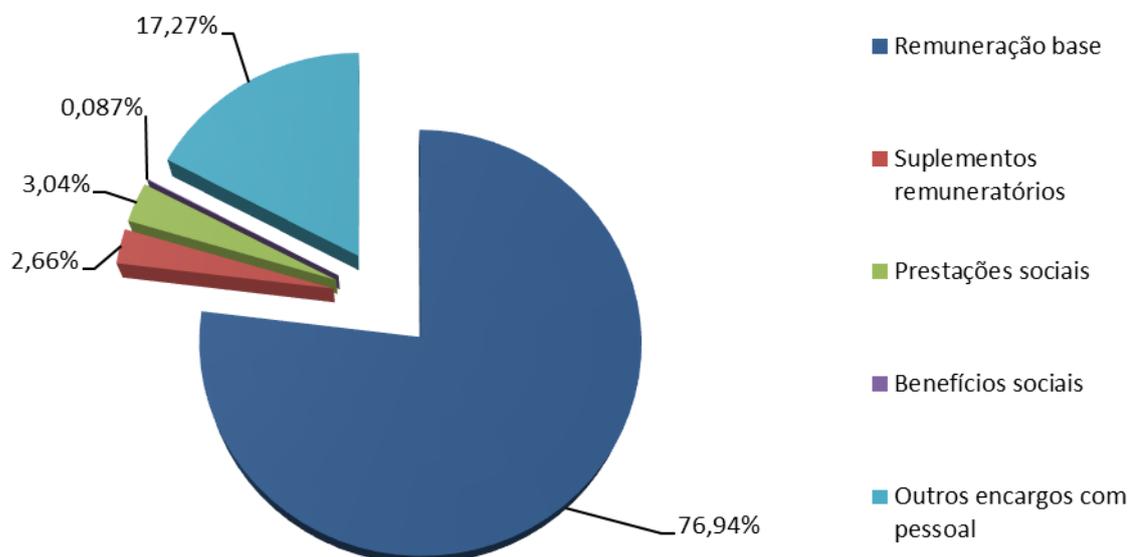


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

Os encargos com suplementos remuneratórios, no total de 73.687,50 €, encontram-se distribuídos pelas rubricas constantes no quadro infra e percentualmente no gráfico 14.

A rubrica mais relevante foi a de “Representação”, equivalente a 77,93% do total dos suplementos remuneratórios.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	4.977,57 €
Ajudas de custo	7.211,48 €
Abono para falhas	164,61 €
Representação	57.423,15 €
Dias de descanso semanal, complementar e feriados	2.899,90 €
Secretariado	1.010,79 €
Total	73.687,50 €

Quadro 5 – Suplementos remuneratórios

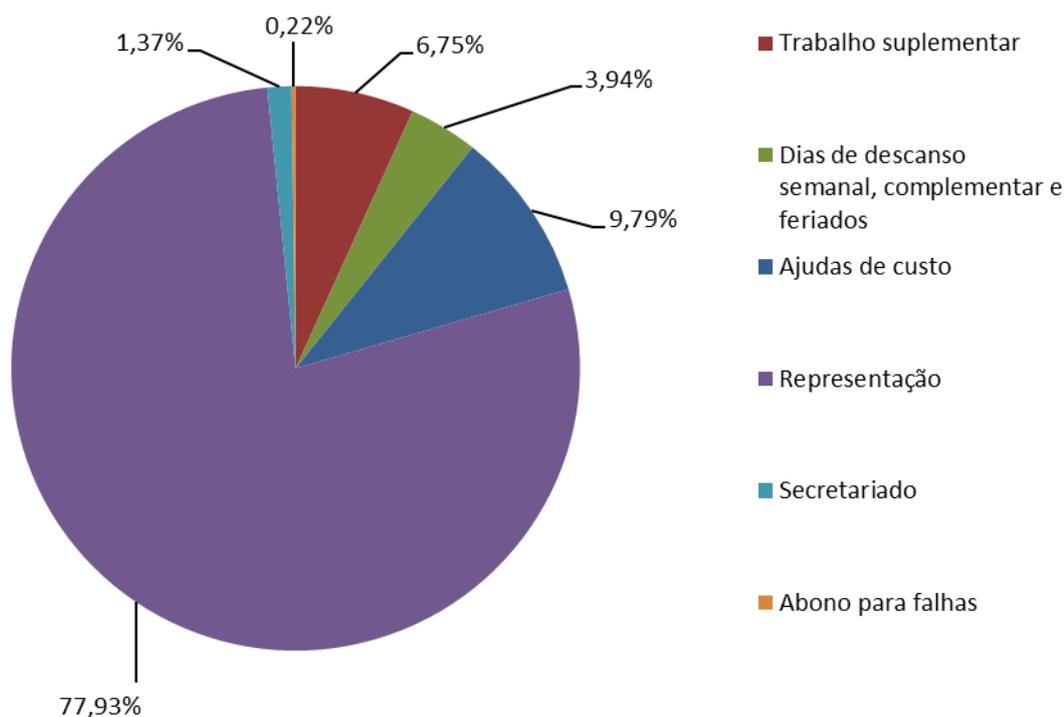


Gráfico 14 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	99,21 €
Abono de família	1.014,24 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	1.486,80 €
Subsídio de refeição	81.788,98 €
Total	84.389,23 €

Quadro 6 – Encargos com prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 84.389,23 €, sendo o “Subsídio de refeição” a rubrica mais expressiva que equivaleu a 96,92%.

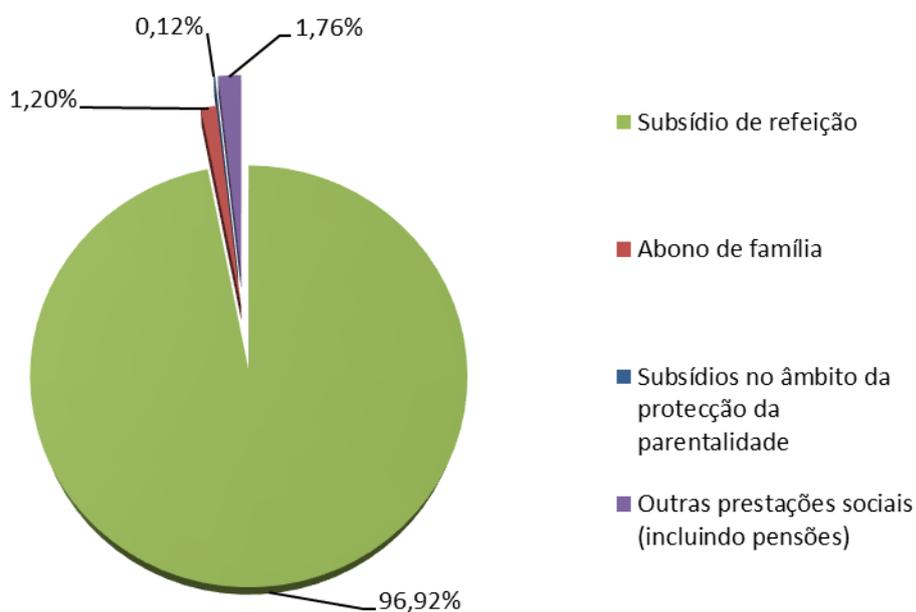


Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Subsídio de estudos	1.234,32 €
Outros benefícios sociais	1.191,59 €
Total	2.425,91 €

O encargo desta rubrica foi de 2.425,91 €, distribuído entre “*Subsídio de Estudos*” e “*Outros Benefícios Sociais*”, sendo que, por relação ao ano anterior, houve um aumento de 986,88 € em “Subsídio de Estudos”.

III – Segurança e Saúde

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

Em 2022 realizou-se 1 ação de formação de segurança e saúde no trabalho, na qual participou 1 trabalhador.

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

Foram efetuados um total de 51 exames médicos que totalizaram um encargo global de 1.629,45 €.

3. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

No ano de 2022 não houve quaisquer 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 62, todas de formação externa, que foram frequentadas por 35 trabalhadores, de acordo com a distribuição por

cargo/carreira demonstrada no gráfico infra. Refira-se que, do total das ações de formação, 59 tiveram duração inferior a 30 horas, ou seja, 95,16%.

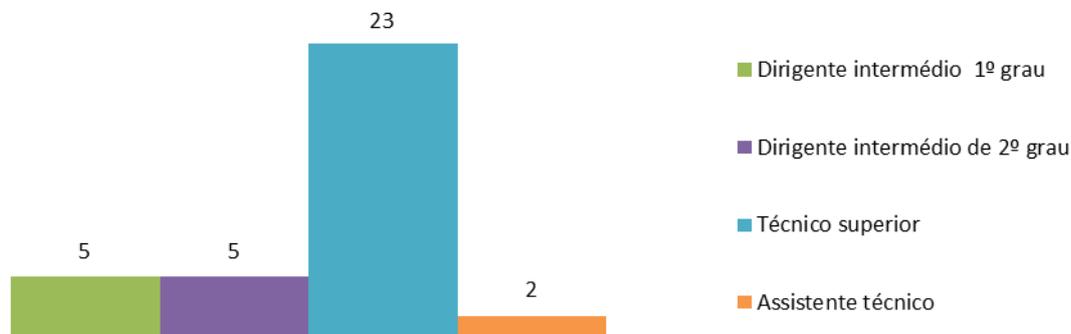


Gráfico 16 – Participantes em ações de formação por cargo/carreira

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

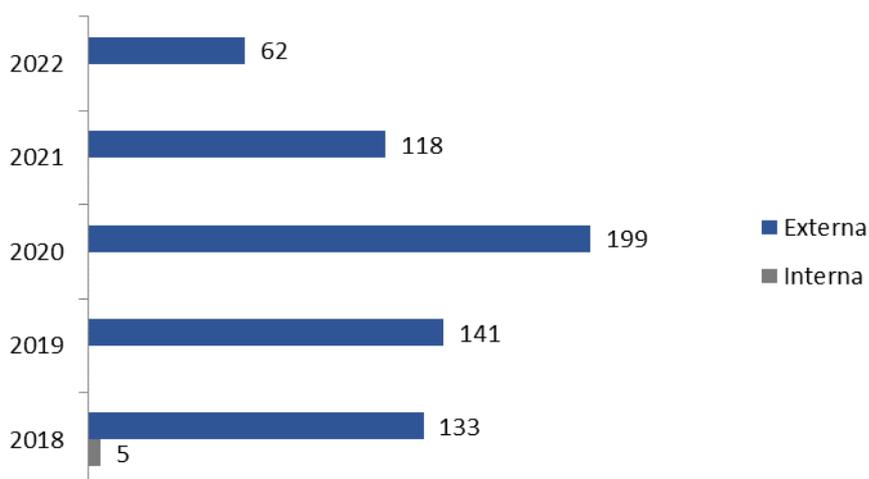


Gráfico 17 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas nos últimos 5 anos

2. Horas despendidas em formação

O número de horas de formação realizadas em 2022 foi de 821,50, das quais 513 na carreira de técnico superior, conforme resulta do gráfico 18.

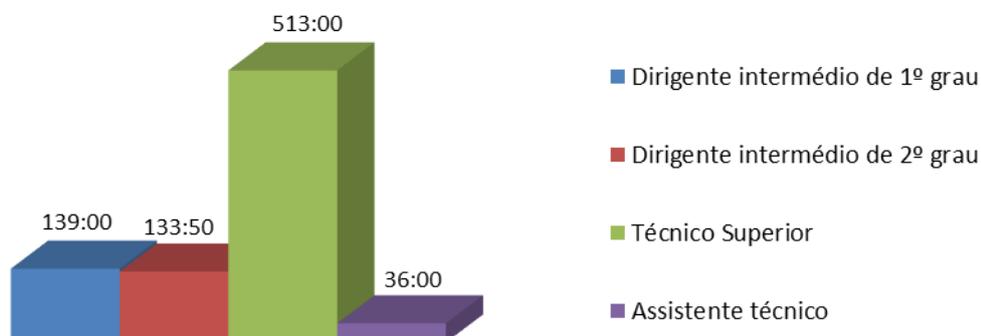


Gráfico 18 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

Face ao ano de 2021 houve uma redução de 1046:10 horas de formação.

3. Despesas anuais

As despesas com ações de formação ascenderam a 2.650 €, todas de natureza externa.

V – Relações Profissionais

Em 2022, existiam 4 trabalhadores sindicalizados, com desconto na remuneração, metade do verificado no ano anterior.

VI – Disciplina

Não houve registo de qualquer procedimento de natureza disciplinar.

VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicador	Fórmula de cálculo	2018	2019	2020	2021	2022
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	19,74%	14,66%	14,08%	19,48%	20,25%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	6,58%	16%	19,72%	11,69%	17,72%
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	71,05%	73,33%	73,24%	71,43%	73,42%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	25%	24%	29,58%	32,47%	32,91%
Taxa de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	18,42%	20%	19,72%	19,48%	20,25%
Taxa de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores/Total de efetivos x 100	57,89%	57,33%	59,15%	57,14%	62,03%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento / Total de efetivos x 100	76%	80%	80,28%	79,22%	84,81%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano/Total de efetivos x 100	19,74%	16%	16,90%	18,18%	15,19%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilit. <=9º ano/Total de efetivos x 100	3,95%	4%	2,82%	2,60%	0,00%

Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT

- **Mulher**
- **50,23 anos de idade (médica)**
(escalão etário moda – 45-49 anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 21,41 anos de antiguidade na Administração Pública (médica)**
(escalão de antiguidade moda – 20-24 anos)
- **Possui como modalidade de vínculo jurídico de emprego o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal líquida de 2.060,44 € (médica)**
(escalão remuneratório moda – 1251 € - 1500 €)