



BALANÇO SOCIAL 2023

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	8
6. Admissões e regressos	8
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	16
1. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho ..	16
2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	16
3. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	16
IV – Formação Profissional	16
1. Participações em ações de formação por tipo	16
2. Horas despendidas em formação	17
3. Despesas anuais	18
V – Relações Profissionais	18
VI – Disciplina	18
VII – Indicadores de Gestão	19
Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT	20

INTRODUÇÃO

Conforme estabelece o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o Balanço Social (BS) 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 2024, 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 2023, o total de efetivos da DGERT era de 83 trabalhadores, dos quais 16 em funções dirigentes (19,28%), em regime de comissão de serviço, e os restantes 67 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (80,72%).

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	12	40			12	40	52
Assistente Técnico	2	12			2	12	14
Assistente Operacional	1				1	0	1
Total	15	52	5	11	20	63	83

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

O maior número de efetivos, estava concentrado nas carreiras de técnico superior (52) e de assistente técnico (14), correspondendo, respetivamente, a 62,65% e 16,87%.

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

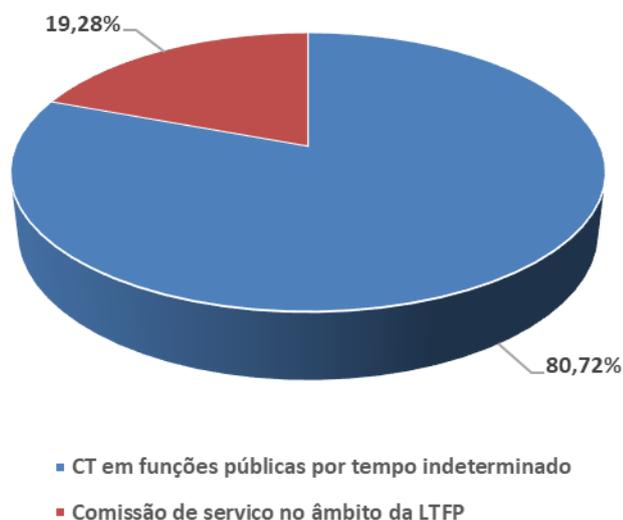


Gráfico 1 – Distribuição percentual dos trabalhadores, segundo a modalidade de vínculo

Quanto à distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género, o feminino tinha mais predominância, destacando-se as carreiras de técnico superior e de assistente técnico.

A taxa de feminização² correspondia a 75,90%.

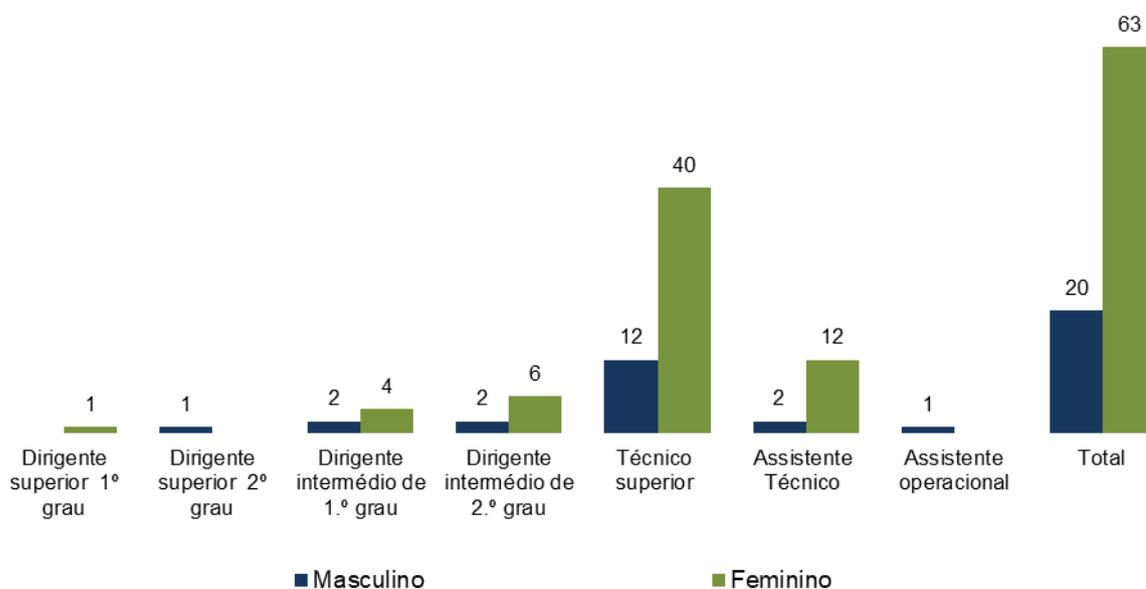


Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

Desde o ano de 2020 que o número de efetivos tem tido uma tendência crescente, embora não tenha sofrido alterações expressivas nos últimos 5 anos, conforme demonstra o gráfico infra.

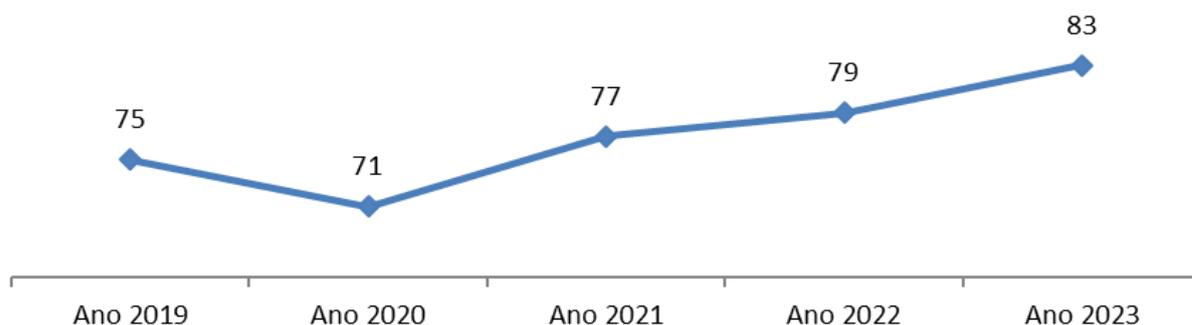


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário de 50-54 anos de idade, foi o que teve maior expressão com 19 trabalhadores, seguido dos escalões etários 45-49 e 55-59, com 18 trabalhadores cada.

A taxa de envelhecimento, que integra os trabalhadores com 55 ou mais anos de idade, foi de 36,14%.

O género feminino predominava em todos os escalões etários, exceto no escalão 30-34 anos de idade.

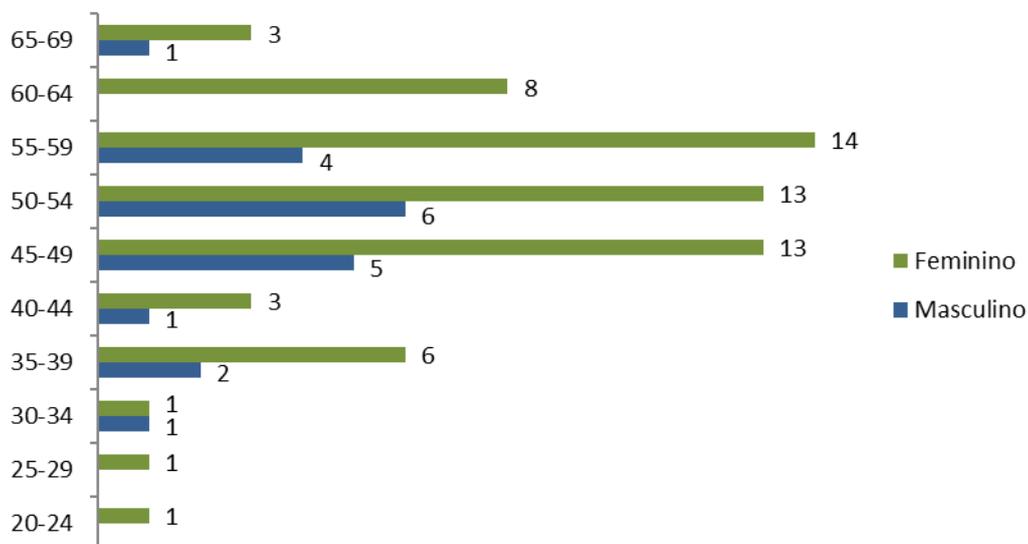


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores, segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

O intervalo de antiguidade compreendido entre 20-24 anos era o que concentrava o maior número de trabalhadores (27), seguido do intervalo 30-34 anos (13).

O género feminino prevalecia 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 intermédio 1º grau							1	1	2	1			1						2	4	6
Dirigente intermédio 2º grau		0			1		1	2	4										2	6	8
Técnico superior	1	3	1	6	1	1	2	1	2	10	3	7	1	8		4	1		12	40	52
Assistente técnico		4				2			1	4			1	2					2	12	14
Assistente operacional								1											1	0	1
Total	2	8	1	6	1	4	2	3	7	20	4	7	2	11	0	4	1	0	20	63	83

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

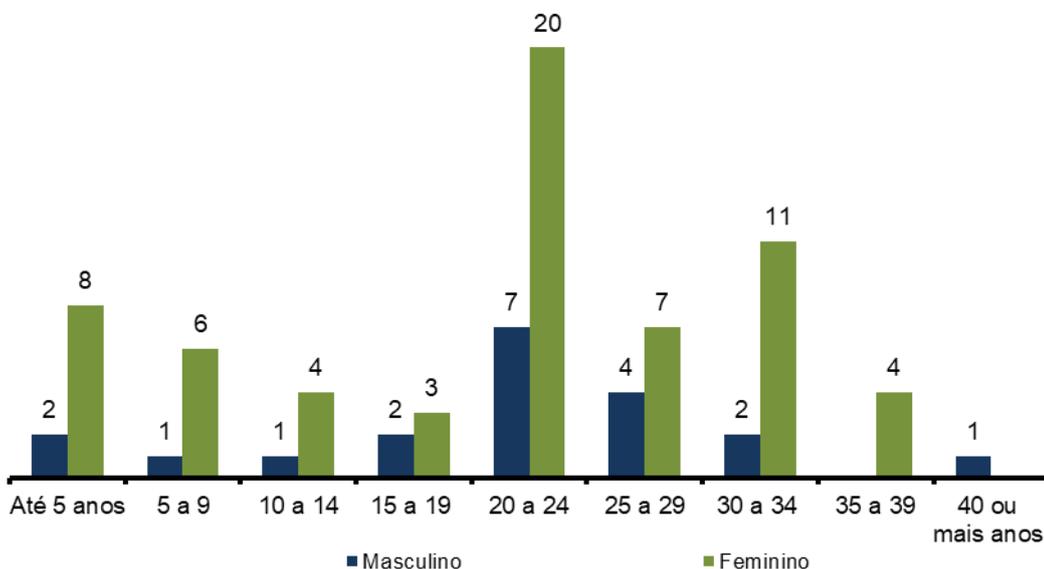


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

Tal como no ano de 2022, em 2023, a habilitação literária com maior expressão era a licenciatura detida por 58 trabalhadores, o que representou 69,88% do total dos trabalhadores.

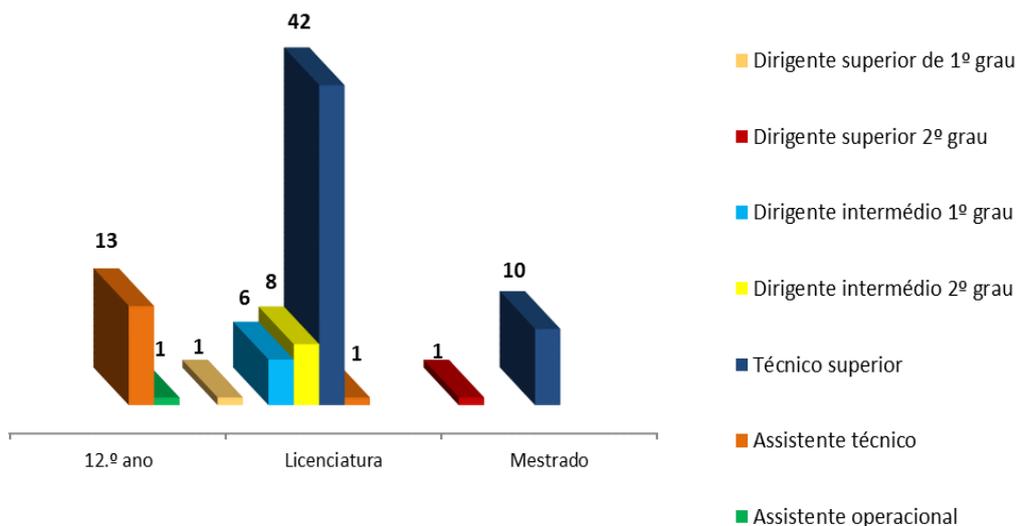


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

De relevar a elevada taxa de habilitação superior ³ detida pelos trabalhadores (83,13%).

5. Trabalhadores com deficiência

Do total dos efetivos, 2 eram trabalhadores com deficiência.

6. Admissões e regressos

Em 2023, ocorreram 9 admissões/regressos, conforme descrito e representação gráfica:

- 5 técnicos superiores, dos quais: 2 por procedimento concursal, 1 por mobilidade e 2 por outras situações;
- 4 assistentes técnicos, todos por procedimento concursal.

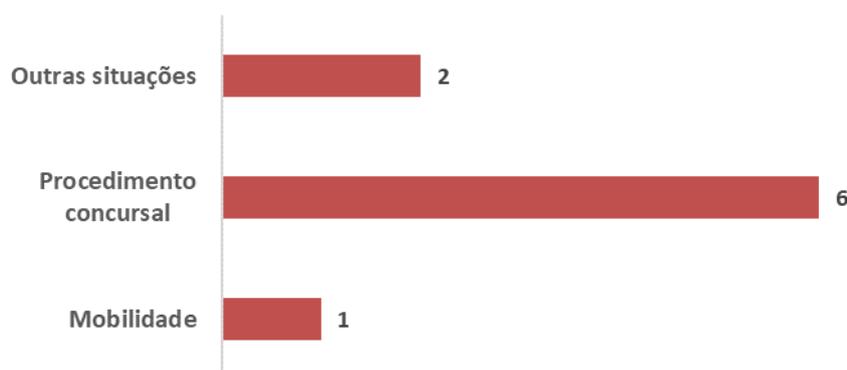


Gráfico 7 – Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

7. Saídas de trabalhadores

Em 2023, deixaram de exercer funções na DGERT 5 trabalhadores, conforme espelhado no gráfico infra:

- Por mobilidade:
 - 1 técnico superior e 1 assistente técnico;
- Por comissão de serviço:
 - 1 técnico superior;
- Por outras situações:
 - 2 assistentes técnicos.

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

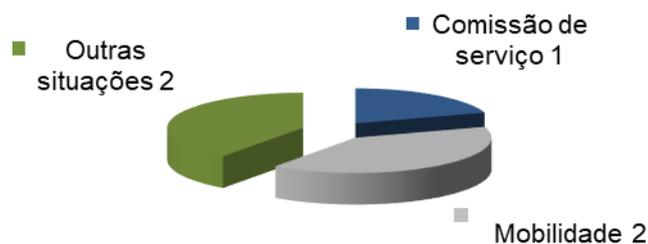


Gráfico 8 – Saídas de trabalhadores, segundo o motivo

8. Ausências ao trabalho

Registaram-se 210 dias de ausência ao trabalho, com maior peso na carreira de técnico superior (111,5 dias), o que correspondeu a 53,10% do total das ausências, o que, face ao número de efetivos nesta carreira (52), representou uma média de 2,14 dias de ausência por efetivo.

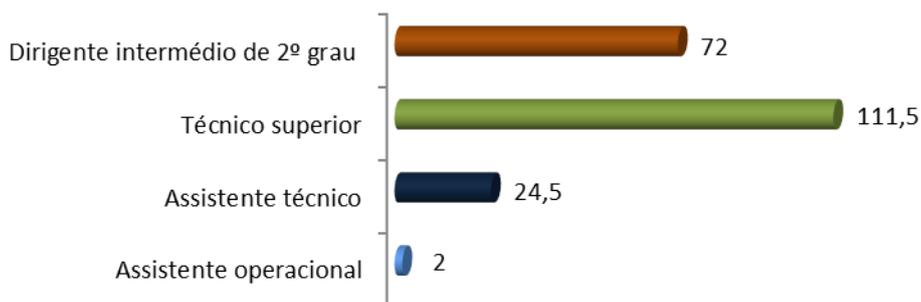


Gráfico 9 – Dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

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

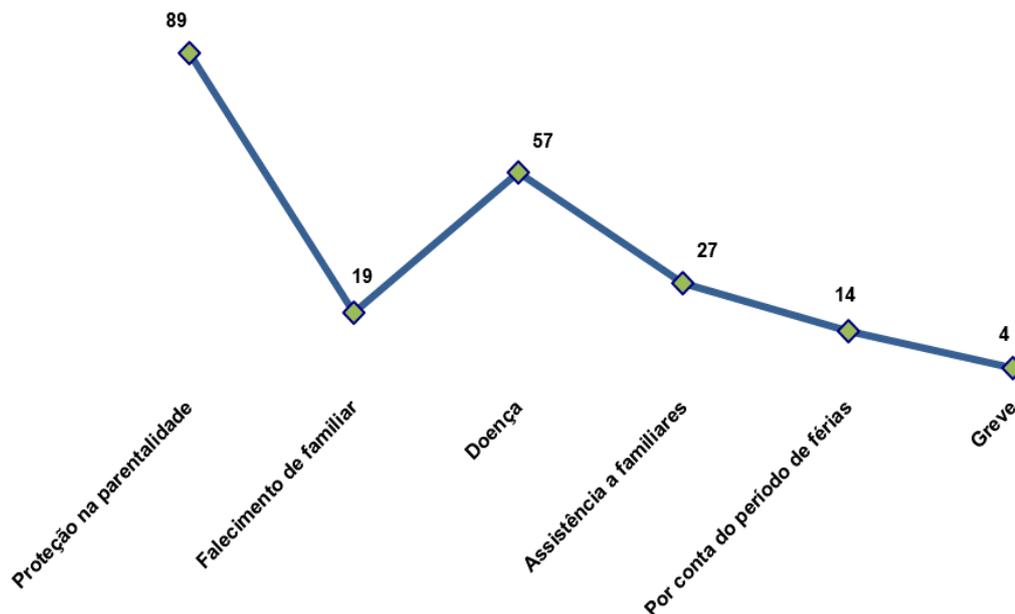


Gráfico 10 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo

Face ao ano anterior, houve uma redução de 111,5 dias de ausências (34,68%), prevalecendo as que resultaram 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.

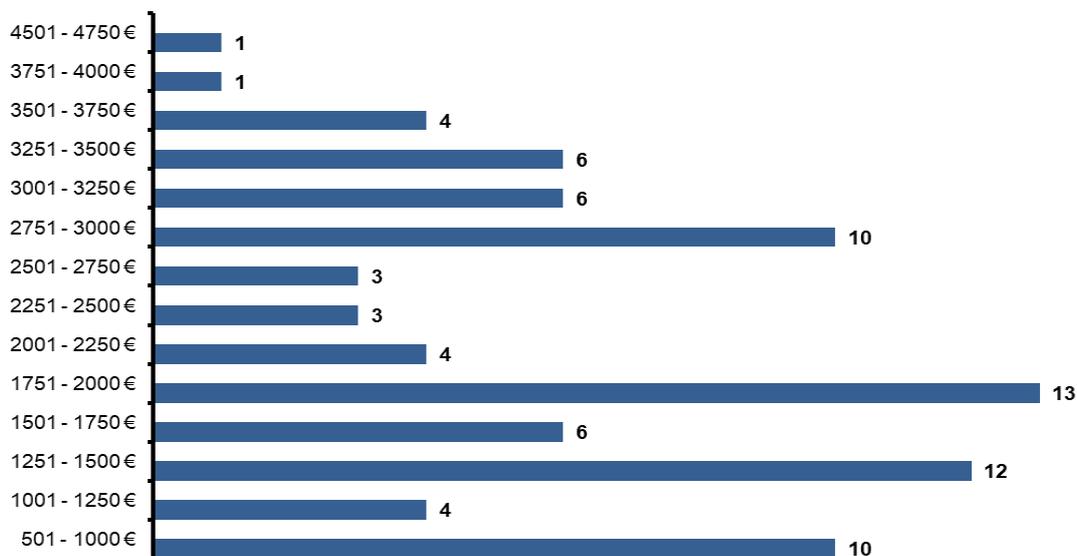


Gráfico 11 – Distribuição dos trabalhadores segundo os escalões remuneratórios

Dos 83 efetivos, 26 auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1500€, equivalendo a 31,33%. Destaca-se ainda que 22 trabalhadores, auferiam remunerações entre 2751€ e 3500€, correspondendo a 26,51% do total dos trabalhadores.

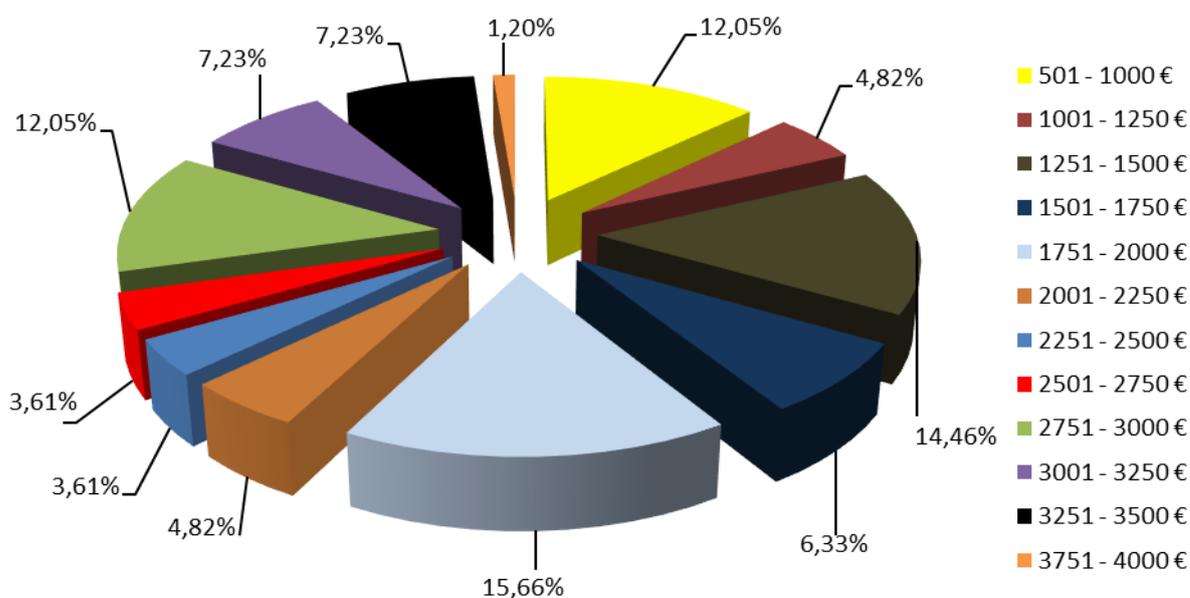


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios

As remunerações mínimas e máximas, por género, representadas no quadro seguinte, permitem concluir que o leque salarial⁴ masculino era de 4,82 e o feminino de 5,41.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	812,41 €	869,84 €
Máxima	3.917,82 €	4.704,26 €

Quadro 3 – Remuneração mínima e máxima, por género

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.461.747,84 €
Suplementos remuneratórios	80.866,35 €
Prestações sociais	112.264,75 €
Benefícios sociais	1.470,00 €
Outros encargos com pessoal	621.297,67 €
Total	3.277.646,61 €

Quadro 4 – Total de encargos com pessoal durante o ano

O total de encargos com pessoal foi de 3.277.646,61 €.

O valor da remuneração base de 2.461.747,84 €, correspondeu a 75,11 % do total dos encargos com pessoal.

A rubrica referente a “*Outros encargos com pessoal*” ascendeu a 621.297,67 € e inclui os encargos do empregador público com a CGA e com a Segurança Social.

⁴ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

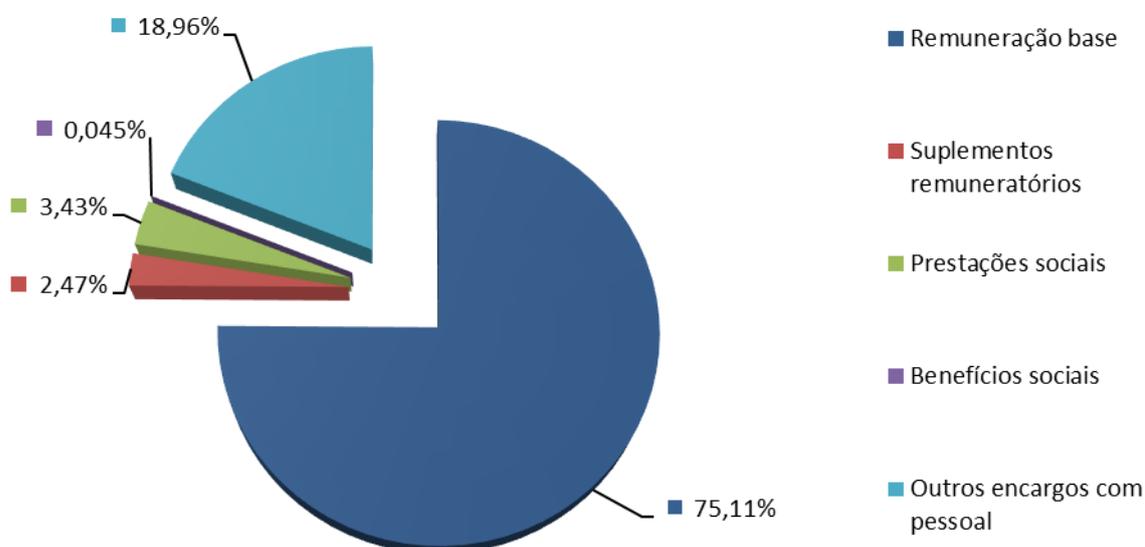


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

Os encargos com suplementos remuneratórios, encontram-se distribuídos pelas rubricas constantes no quadro e gráfico que se seguem, totalizando 80.866,35 €.

A rubrica “*Representação*” foi a mais significativa, correspondendo a 73,51% do total dos suplementos remuneratórios.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	7.045,75 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	1.712,73 €
Ajudas de custo	11.239,77 €
Representação	59.441,33 €
Secretariado	1.426,77 €
Total	80.866,35 €

Quadro 5 – Suplementos remuneratórios

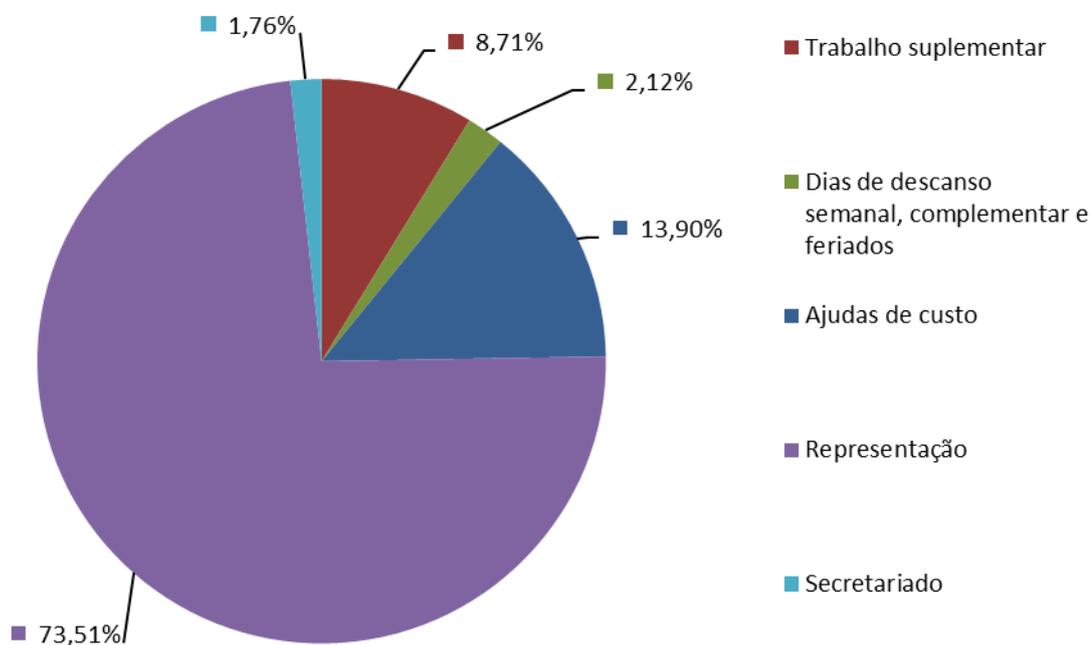


Gráfico 14 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	480,37 €
Abono de família	1.350,00 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	2.235,06 €
Subsídio de refeição	108.199,32 €
Total	112.264,75 €

Quadro 6 – Encargos com prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 112.264,75 €.

O “Subsídio de refeição” foi a rubrica com maior expressão, equivalendo a 96,38% deste tipo de encargos.

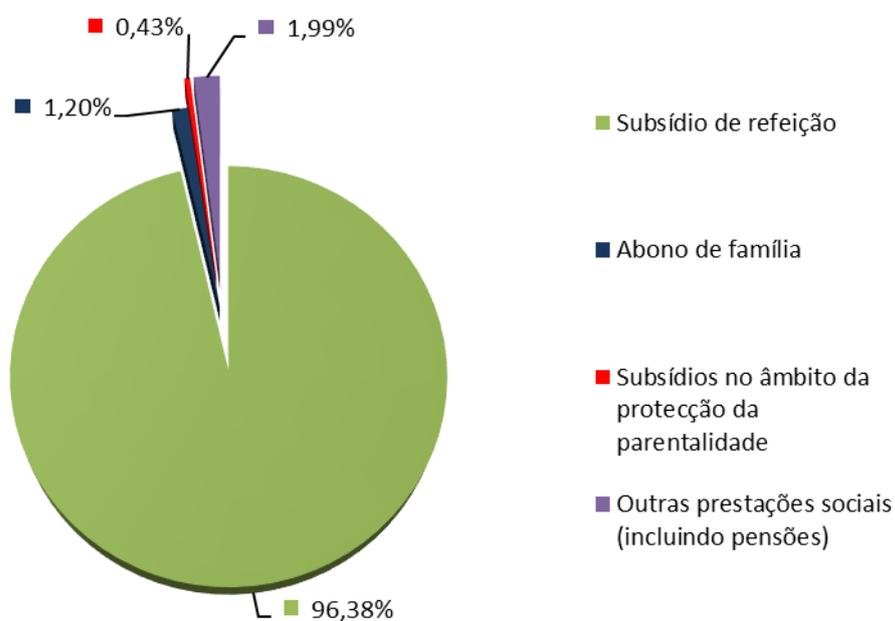


Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Subsídio de estudos	1.000,00 €
Outros benefícios sociais	470,00 €
Total	1.470,00 €

Os encargos com benefícios sociais foram de 1.470,00 €, distribuídos entre “*Subsídio de estudos*” e “*Outros benefícios sociais*”, sendo que, comparativamente ao ano de 2022, houve uma diminuição de 234,32 € na rubrica “*Subsídio de estudos*”.

III – Segurança e Saúde

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

Em 2023 realizou-se 1 ação de formação de segurança e saúde no trabalho, na qual participaram 2 trabalhadores.

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

Foram efetuados 77 exames médicos que perfizeram um encargo total de 2.460,15 €.

3. Custos com a prevençõ de acidentes e doenças profissionais

À imagem do sucedido no ano anterior, em 2023 não houve custos com atividades de prevençõ 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 131, todas de natureza externa, frequentadas por 60 trabalhadores, de acordo com a distribuição por cargo/carreira representada no gráfico infra. Do total das ações de formação, 125 tiveram duração inferior a 30 horas, ou seja, 95,42%.

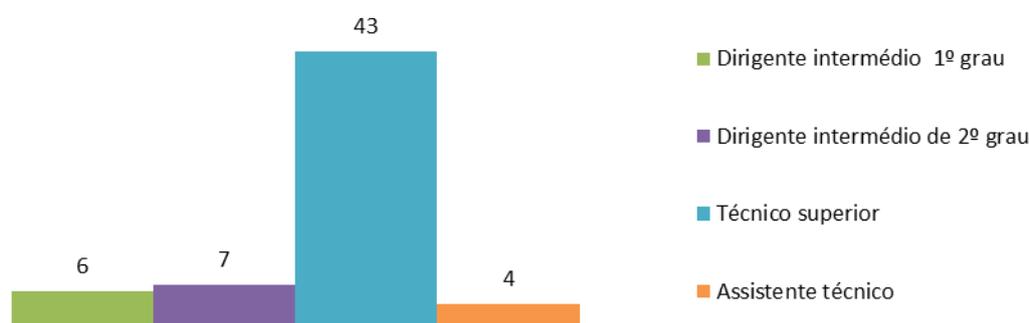


Gráfico 16 – Participantes em ações de formação por cargo/carreira

O gráfico seguinte ilustra o número de participações em ações de formação nos últimos 5 anos, relevando-se que neste período temporal foram todas de âmbito externo.

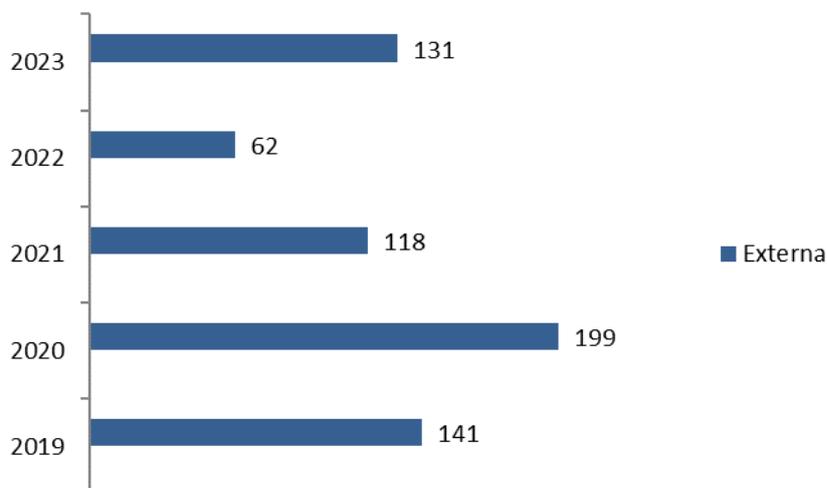


Gráfico 17 – Participações em ações de formação realizadas nos últimos 5 anos

2. Horas despendidas em formação

O número de horas de formação realizadas em 2023 foi de 1303:06, das quais 1079:06 na carreira de técnico superior, conforme mostra o gráfico 18.

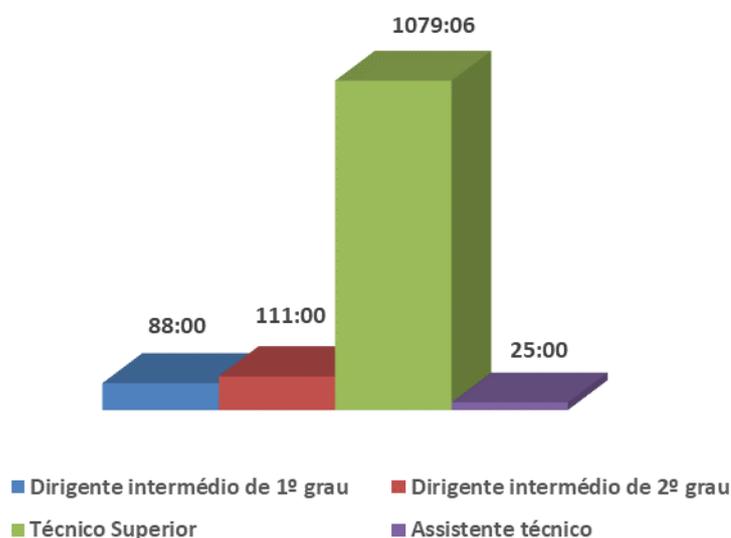


Gráfico 18 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

Comparativamente com o ano anterior, em 2023 houve um aumento de 482 horas despendidas com formação.

3. Despesas anuais

As despesas com ações de formação totalizaram 1.378,00 €.

V – Relações Profissionais

Em 2023, havia 4 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	2019	2020	2021	2022	2023
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	14,66%	14,08%	19,48%	20,25%	10,84%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	16%	19,72%	11,69%	17,72%	6,02%
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	73,33%	73,24%	71,43%	73,42%	75,90%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	24%	29,58%	32,47%	32,91%	36,14%
Taxa de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	20%	19,72%	19,48%	20,25%	19,28%
Taxa de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores/Total de efetivos x 100	57,33%	59,15%	57,14%	62,03%	62,65%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento / Total de efetivos x 100	80%	80,28%	79,22%	84,81%	83,13%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano/Total de efetivos x 100	16%	16,90%	18,18%	15,19%	16,87%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilit. <=9º ano/Total de efetivos x 100	4%	2,82%	2,60%	0,00%	0,00%

Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT

- **Mulher**
- **50,61 anos de idade (média)**
(escalão etário moda – 50-54 anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 20,67 anos de antiguidade na Administração Pública (média)**
(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 ilíquida de 2.116,57 € (média)**
(escalão remuneratório moda – 1751 € - 2000 €)