

Concordo.

Remeta-se à Senhora Secretária de Estado da Administração Pública, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

O Secretário de Estado do Trabalho



BALANÇO SOCIAL 2024

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.....	9
8. Ausências ao trabalho	10
II – Encargos com Pessoal	11
1. Remunerações mensais ilíquidas	11
2. Encargos com pessoal	13
3. Suplementos remuneratórios.....	14
4. Encargos com prestações sociais.....	15
5. Encargos com benefícios sociais.....	16
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	17
1. Participações em ações de formação por tipo.....	17
2. Horas despendidas em formação.....	18
3. Despesas anuais	19
V – Relações Profissionais	19
VI – Disciplina	19
VII – Indicadores de Gestão	20
Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT.....	21

INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS) deve ser elaborado anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, conforme estabelece o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, constituindo assim 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 2025, 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 2024, era de 82 trabalhadores, dos quais 14 exerciam funções dirigentes (17,07%), em regime de comissão de serviço, e os restantes 68 (82,93%), 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							
Dirigente Intermédio de 1º grau			1	5	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2º grau			2	5	2	5	7
Técnico Superior	11	43			11	43	54
Assistente Técnico	2	11			2	11	13
Assistente Operacional	1				1		1
Total	14	54	3	11	17	65	82

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

As carreiras de técnico superior (54) e de assistente técnico (13), concentravam o maior número de efetivos, representando, respetivamente, 65,85% e 15,85% da totalidade.

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

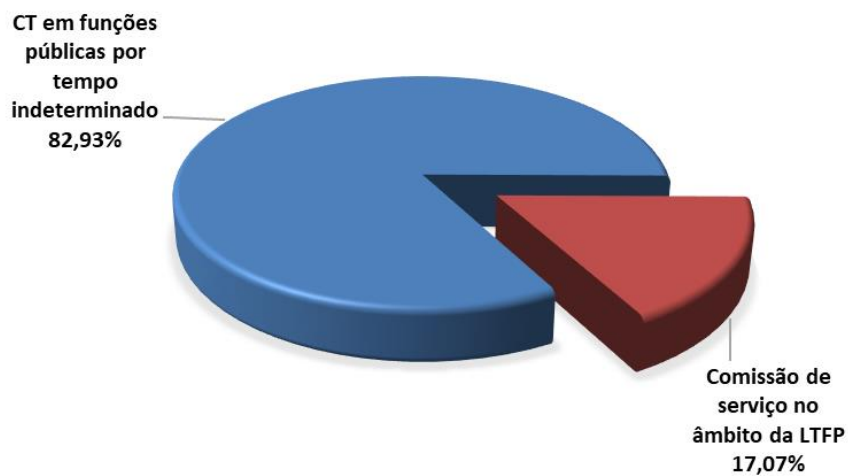


Gráfico 1 – Distribuição percentual dos trabalhadores, segundo a modalidade de vínculo

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

A taxa de feminização² correspondeu a 79,27%.

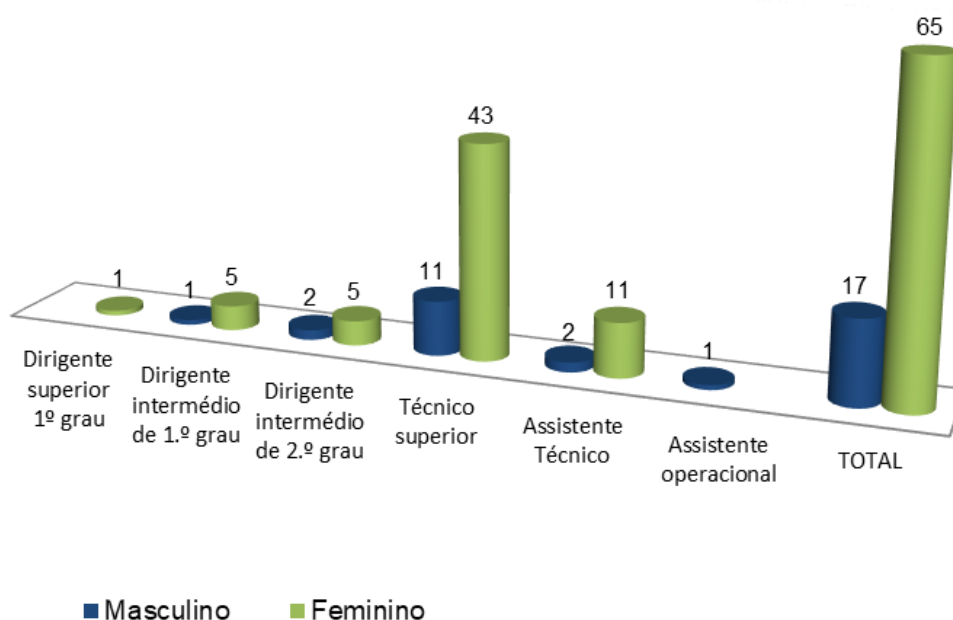


Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

O número de efetivos da DGERT tem apresentado uma tendência crescente, não tendo sofrido alterações expressivas nos últimos 5 anos, conforme demonstra o gráfico infra.

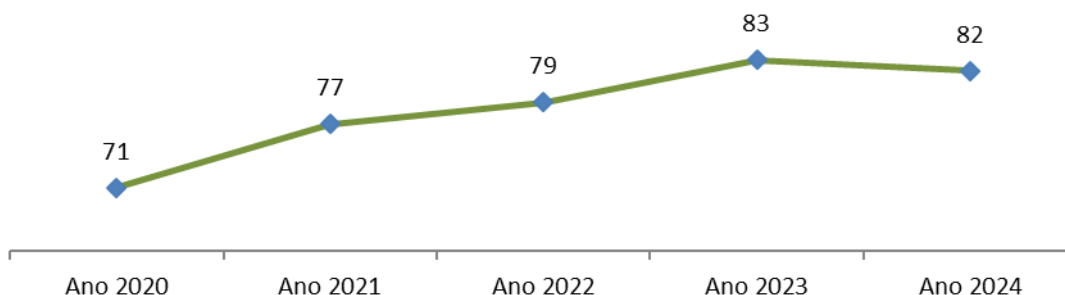


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário que teve maior expressão foi o de 50-54 anos de idade, com 21 trabalhadores, seguido do escalão etário 55-59 anos, com 19 trabalhadores.

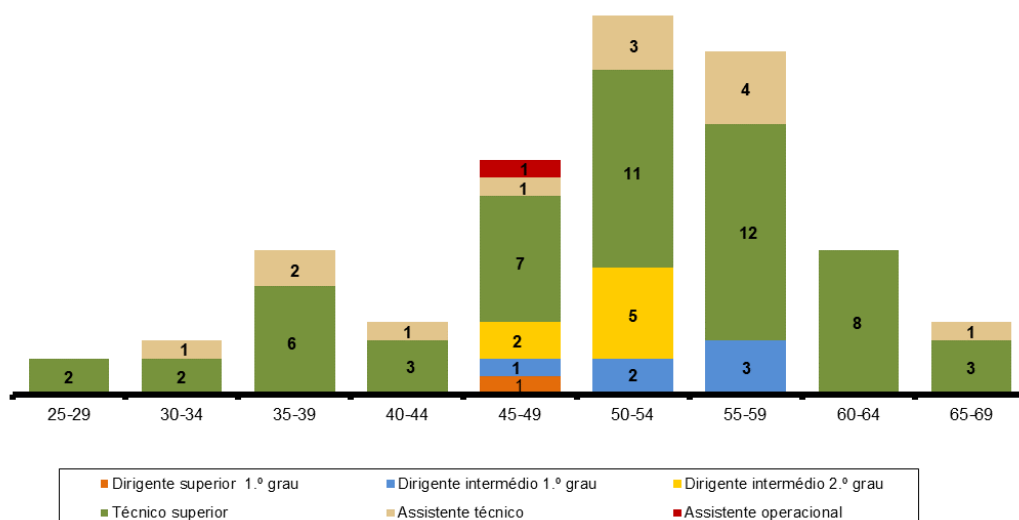


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

A taxa de envelhecimento, que integra os trabalhadores com 55 ou mais anos de idade, foi de 37,80%.

O género feminino predominava em todos os escalões etários.

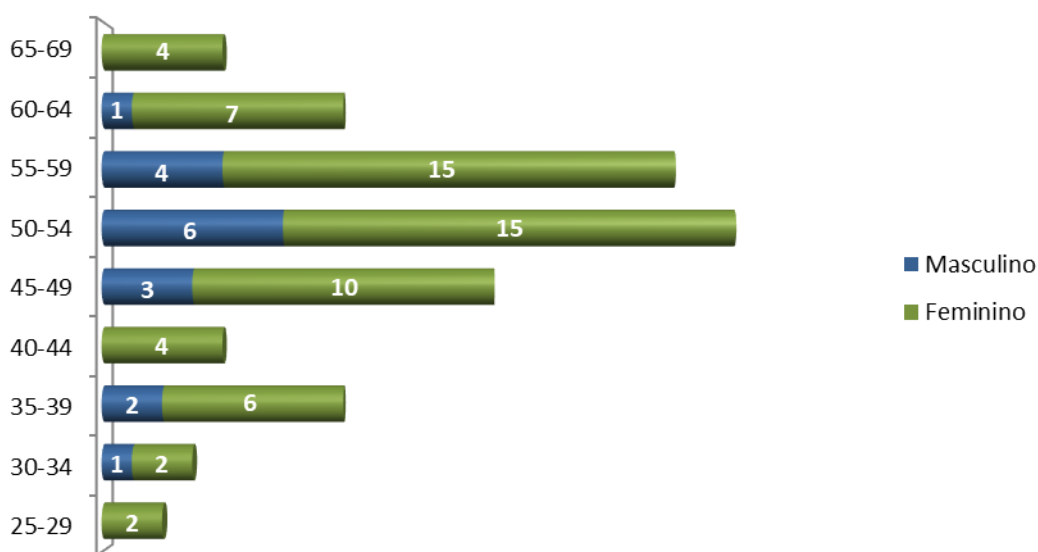


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores, segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

O escalão de antiguidade que concentrava o maior número de trabalhadores, foi o intervalo de 20-24 anos, com 26 trabalhadores, seguido do intervalo de 30-34 anos, com 12.

O género feminino prevalecia em todos os escalões de antiguidade.

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																			0	0	0
Dirigente intermédio 1º grau								1		2	1	1		1					1	5	6
Dirigente intermédio 2º grau				1					2	3		1							2	5	7
Técnico superior	1	4	1	6	2	3	1	3	2	11	3	5	1	7		4			11	43	54
Assistente técnico		3		1		1			1	4			1	2					2	11	13
Assistente operacional									1										1	0	1
Total	1	8	1	8	2	4	1	4	6	20	4	7	2	10	0	4	0	0	17	65	82

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

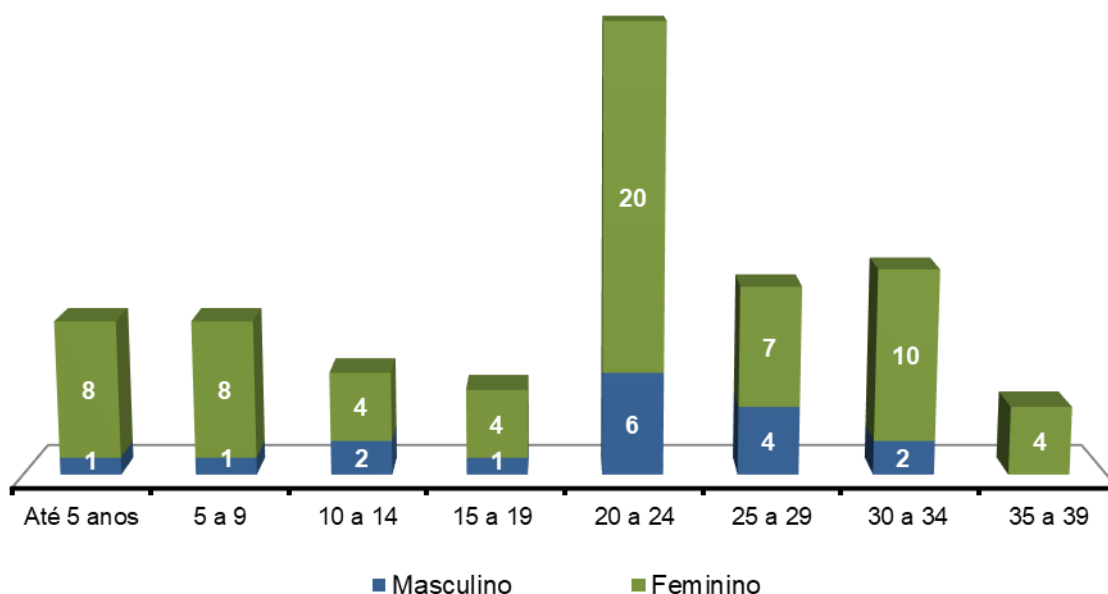


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

Tal como no ano anterior, a habilitação literária com maior expressão era a licenciatura, detida por 60 trabalhadores, o que representou 73,17% do total dos trabalhadores.

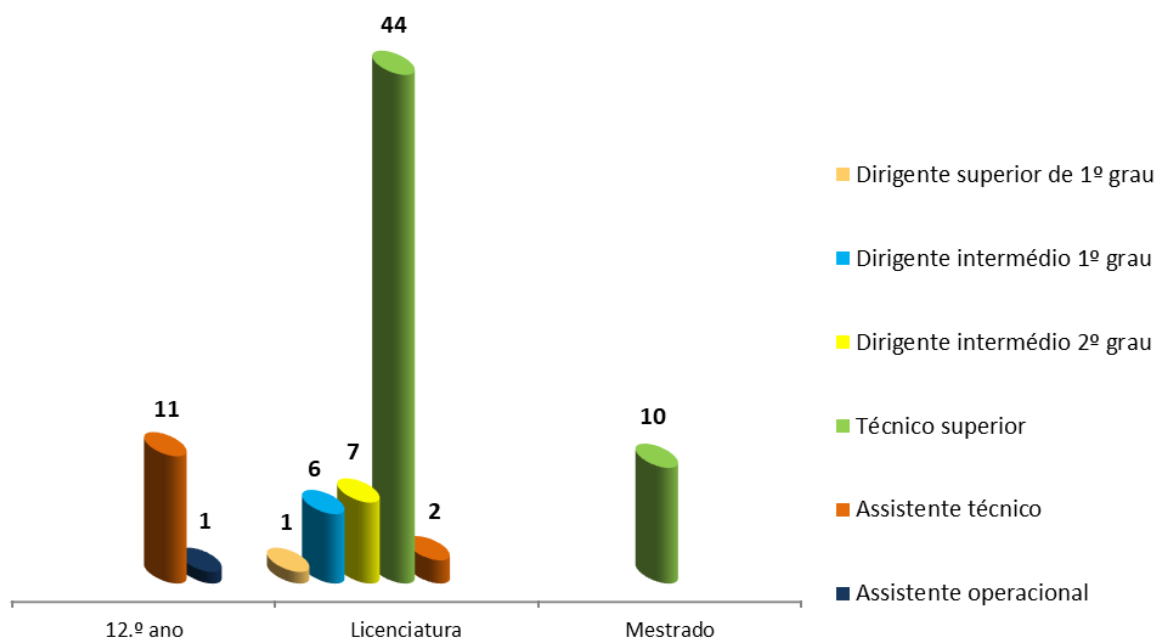


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

De relevar a elevada taxa de habilitação superior ³ detida pelos trabalhadores (85,37%).

5. Trabalhadores com deficiência

Do total dos efetivos, 4 eram trabalhadores com deficiência.

6. Admissões e regressos

Em 2024, ocorreram 19 admissões/regressos, conforme descrito e representação gráfica:

- 1 dirigente superior de 2.º grau, por comissão de serviço;
- 1 dirigente intermédio de 1.º grau, por comissão de serviço;
- 3 dirigentes intermédios de 2.º grau, por comissão de serviço;
- 12 técnicos superiores, dos quais: 7 por procedimento concursal, 1 por mobilidade e 4 por outras situações;
- 2 assistentes técnicos, por outras situações.

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

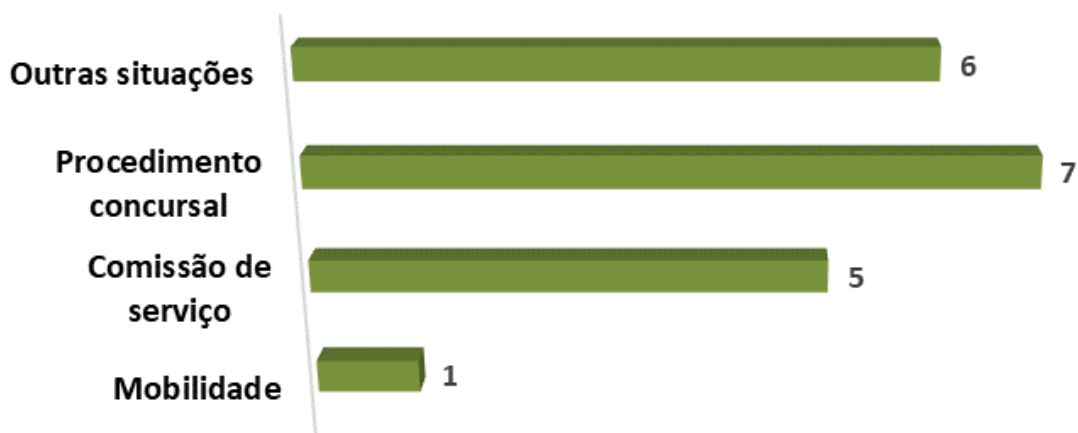


Gráfico 8 – Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

7. Saídas de trabalhadores

Em 2024, deixaram de exercer funções na DGERT 20 trabalhadores, conforme espelhado no gráfico infra:

- Por mobilidade:
 - 3 técnicos superiores;
- Por comissão de serviço:
 - 2 dirigentes superiores de 2.º grau;
 - 1 dirigente intermédio de 1.º grau;
 - 4 dirigentes intermédio de 2.º grau;
- Por outras situações:
 - 7 técnicos superior;
 - 1 assistente técnico;
- Por aposentação:
 - 1 técnico superior;
 - 1 assistente técnico.

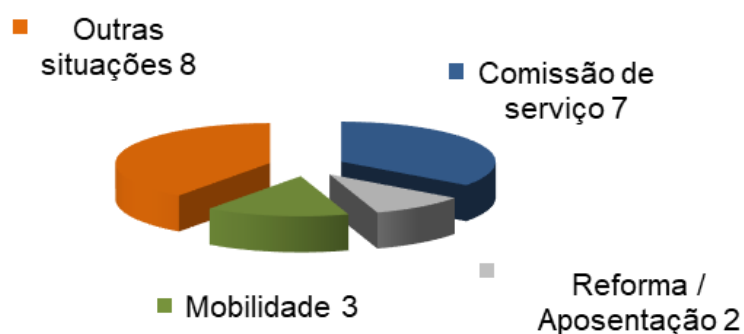


Gráfico 9 – Saídas de trabalhadores, segundo o motivo

8. Ausências ao trabalho

Registaram-se 1046,5 dias de ausência ao trabalho, com maior peso na carreira de técnico superior (811,5 dias), que correspondeu a 77,54% do total das ausências, o que, face ao número de efetivos nesta carreira (54), representou uma média de 15,03 dias de ausência por efetivo.

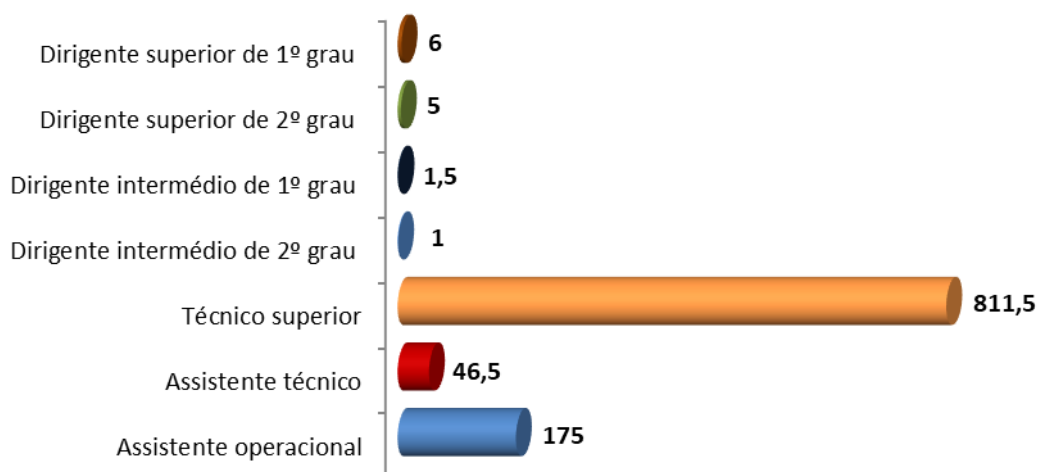


Gráfico 10 – Dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

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

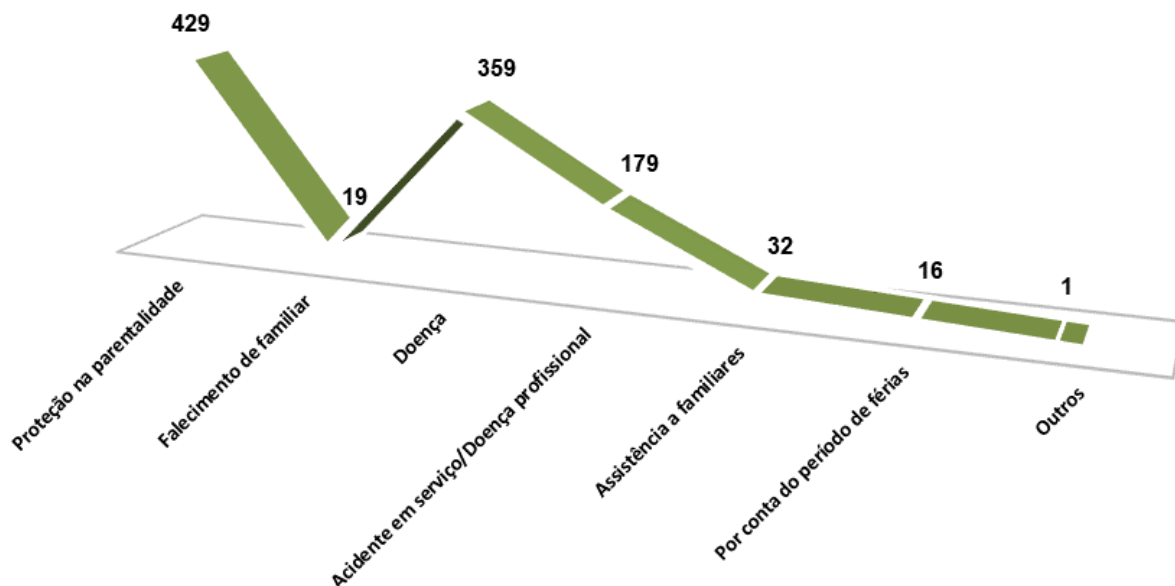


Gráfico 11 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo

Comparando com o ano anterior, em que se registaram 210 dias de ausência ao trabalho, em 2024, observou-se um aumento de 836,5 dias de ausências (398,33%), 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 4751-5000 €, conforme reflete o gráfico seguinte.

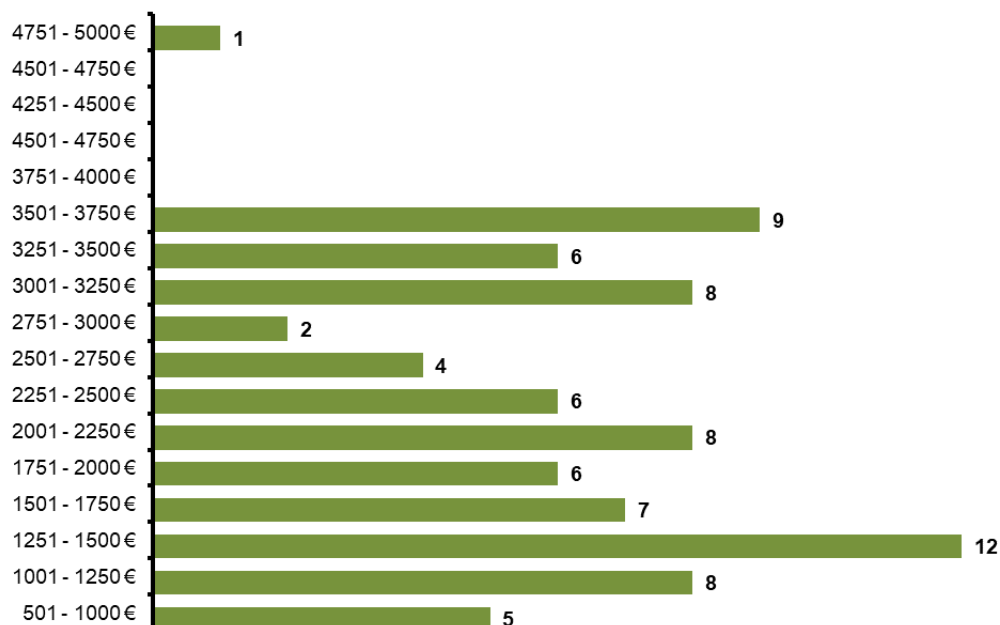


Gráfico 12 – Distribuição dos trabalhadores segundo os escalões remuneratórios

As remunerações compreendidas entre 501€ e 1500€ (30,49%), eram auferidas por 25 dos 82 trabalhadores. Destaca-se ainda que 23 trabalhadores, auferiam remunerações entre 3001€ e 3750€, correspondendo a 28,06% do total dos trabalhadores.

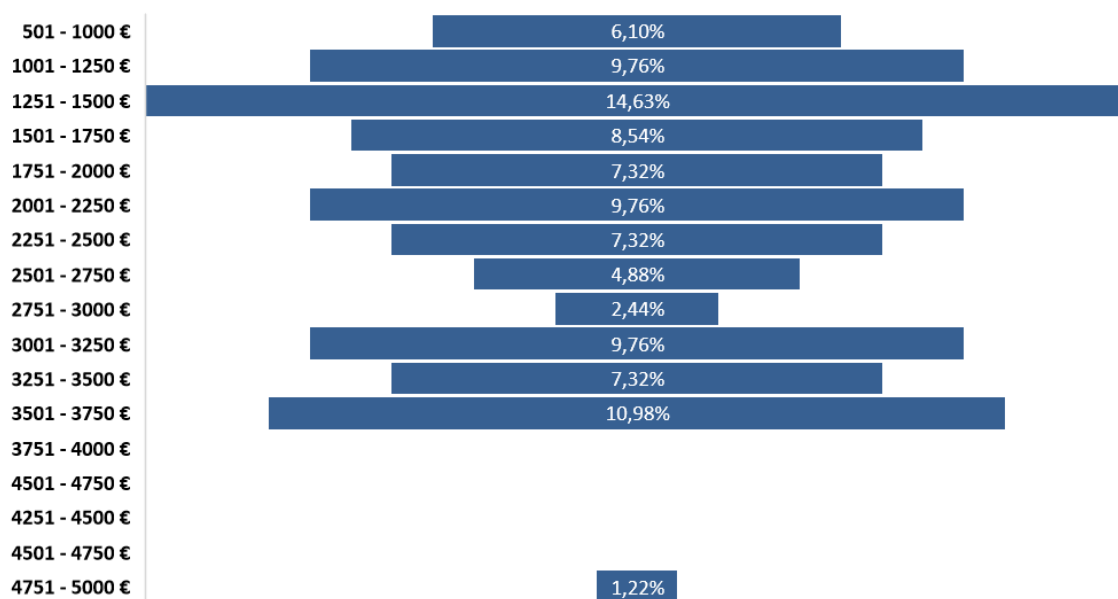


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios

As remunerações mínimas e máximas, por género, representadas no quadro seguinte, permitem concluir que o leque salarial⁴ masculino era de 4,07 e o feminino de 5,25.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	869,84 €	922,47 €
Máxima	3.542,10 €	4.845,38 €

Quadro 3 – Remuneração mínima e máxima, por género

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.622.485,60 €
Suplementos remuneratórios	72.118,11 €
Prestações sociais	118.317,79 €
Benefícios sociais	576,00 €
Outros encargos com pessoal	671.437,40 €
Total	3.484.934,90 €

Quadro 4 – Total de encargos com pessoal durante o ano

O total de encargos com pessoal foi de 3.484.934,90 €.

O encargo com a remuneração base (2.622.485,60 €), correspondeu a 75,25% do total dos encargos com pessoal.

A rubrica referente a “*Outros encargos com pessoal*” ascendeu a 671.437,40 € e inclui os encargos do empregador público com a Caixa Geral de Aposentações e com a Segurança Social.

⁴ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

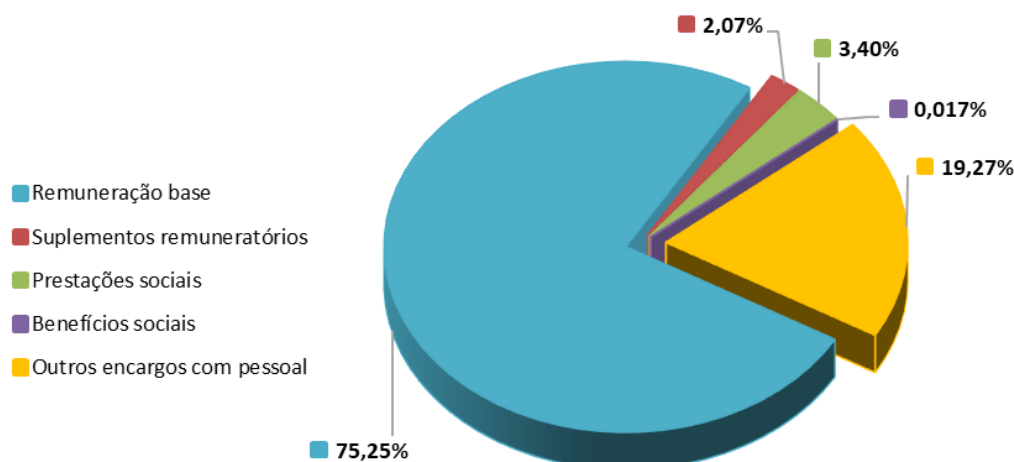


Gráfico 14 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

Para além do valor constante na rubrica “Remuneração base” (2.622.485,60 €), houve ainda um encargo adicional com remunerações base, no valor de 101.702,84 €, referente a 3 trabalhadores da DGERT que desempenharam funções em outros organismos, nomeadamente 2 em gabinetes ministeriais e 1 destacado como Perito Nacional na Eslováquia.

Esse valor (101.702,84 €) gerou descontos da entidade empregadora para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social no montante de 24.154,43 €, o qual também não está contabilizado na rubrica “Outros encargos com pessoal” (671.437,40 €).

3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 72.118,11 €, encontrando-se distribuído pelas rubricas constantes no quadro e gráfico que se seguem.

Dentro desta rubrica, o encargo mais elevado foi relativo às despesas de representação, correspondendo a 78,14% do total dos encargos com suplementos remuneratórios.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	3.651,97 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	347,37 €
Ajudas de custo	10.385,13 €
Representação	56.353,52 €
Secretariado	1.380,12 €
Total	72.118,11 €

Quadro 5 – Suplementos remuneratórios

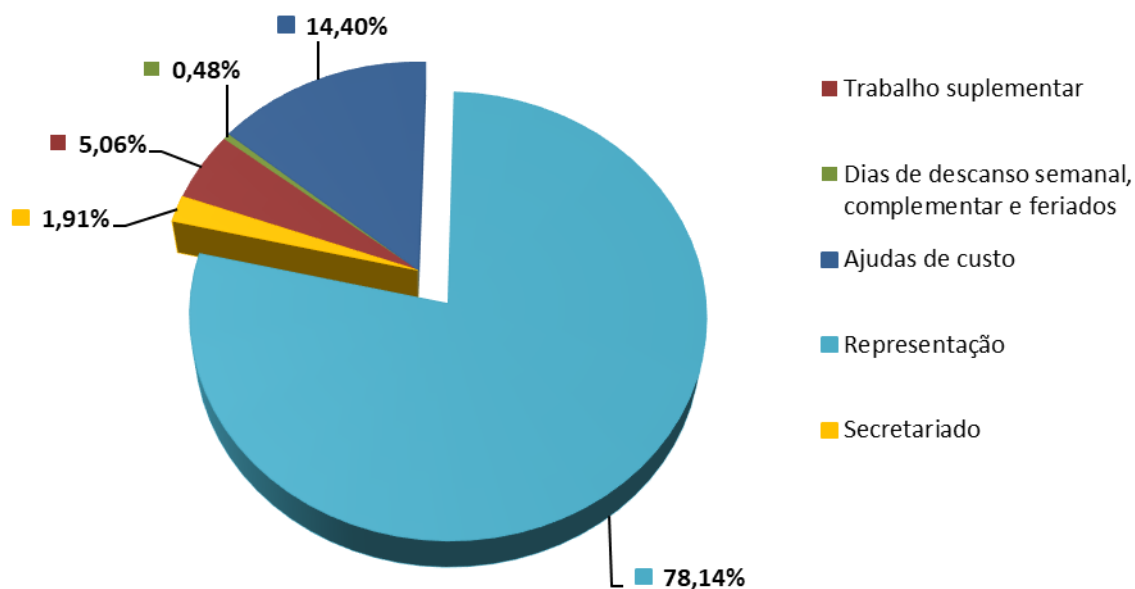


Gráfico 15 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Abono de família	720,00 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	5.948,56 €
Subsídio de refeição	111.649,23 €
Total	118.317,79 €

Quadro 6 – Encargos com prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais atingiu 118.317,79 €, sendo o subsídio de refeição o montante mais significativo, com 111.649,23 €, equivalendo a 94,36% deste tipo de encargos.

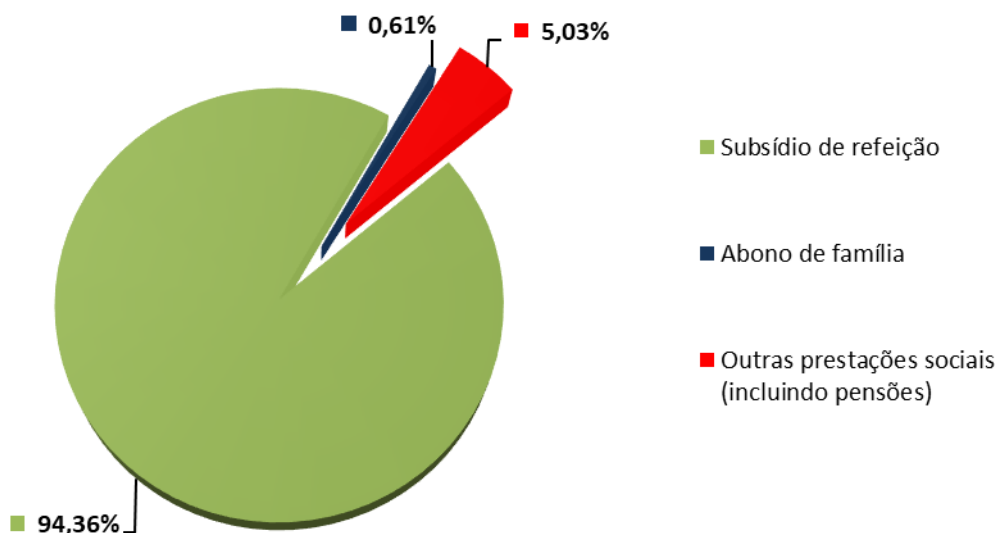


Gráfico 16 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

Os encargos com benefícios sociais totalizaram 576,00 €, na rubrica “*Subsídio de estudos*”, sendo que, comparativamente ao ano de 2023, houve uma diminuição de 424,00 €.

III – Segurança e Saúde

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

Em 2024, foram promovidas 3 ações de formação de segurança e saúde no trabalho que abrangeram 3 trabalhadores.

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

Foram efetuados 69 exames médicos que perfizeram um encargo total de 2.204,55 €.

3. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Em 2024, não houve custos com atividades de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, à imagem do sucedido no ano anterior.

IV – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

Em 2024, todas as participações em ações de formação profissional foram de natureza externa, totalizando 169, tendo sido frequentadas por 67 trabalhadores, de acordo com a distribuição por cargo/carreira representada no gráfico infra.

Do total das participações em ações de formação, 157 tiveram duração inferior a 30 horas, equivalendo a 92,90%.

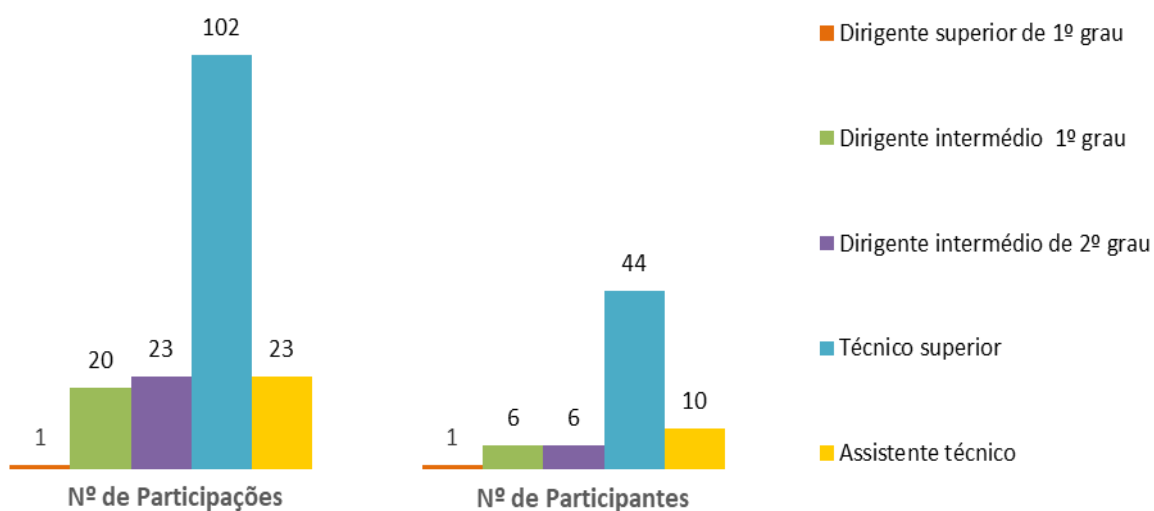


Gráfico 17 – Participações e Participantes em ações de formação por cargo/carreira

Releva-se que o número de participações em ações de formação nos últimos 5 anos, foram todas de âmbito externo, conforme representa o gráfico seguinte.

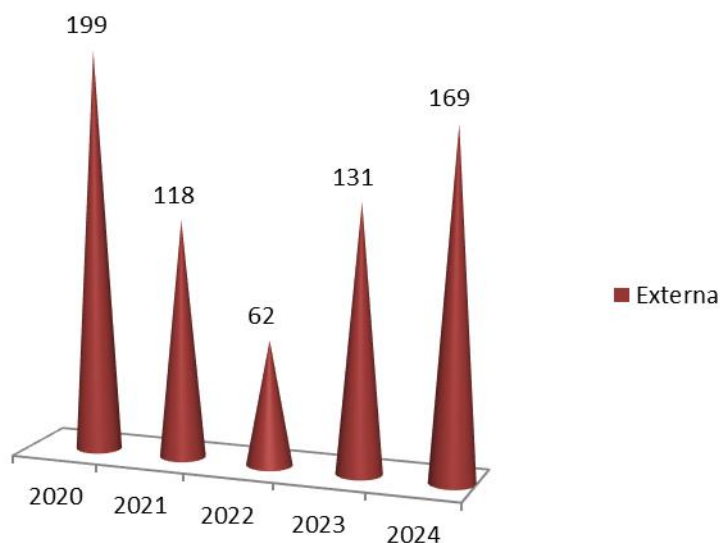


Gráfico 18 – Participações em ações de formação realizadas nos últimos 5 anos

2. Horas despendidas em formação

Em 2024 foram realizadas 3605:40 de horas de formação, das quais 2581:00 na carreira de técnico superior, conforme mostra o gráfico infra.

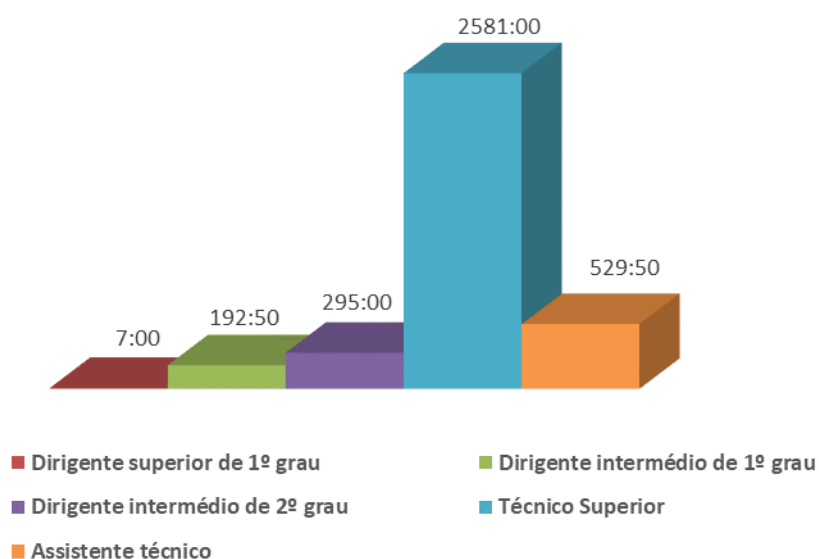


Gráfico 19 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

Comparativamente com o ano anterior, em 2024 houve um aumento de 2302:40 horas despendidas com formação.

3. Despesas anuais

As despesas com ações de formação totalizaram 20.978,50 €.

V – Relações Profissionais

Em 2024, 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	2020	2021	2022	2023	2024
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	14,08%	19,48%	20,25%	10,84%	23,17%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	19,72%	11,69%	17,72%	6,02%	24,39%
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	73,24%	71,43%	73,42%	75,90%	79,27%
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	29,58%	32,47%	32,91%	36,14%	37,80%
Taxa de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	19,72%	19,48%	20,25%	19,28%	17,07%
Taxa de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores/Total de efetivos x 100	59,15%	57,14%	62,03%	62,65%	65,85%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento / Total de efetivos x 100	80,28%	79,22%	84,81%	83,13%	85,37%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano/Total de efetivos x 100	16,90%	18,18%	15,19%	16,87%	14,63%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilit. <=9º ano/Total de efetivos x 100	2,82%	2,60%	0,00%	0,00%	0,00%

Perfil do(a) trabalhador(a) da DGERT

- **Mulher**
- **50,78 anos de idade (média)**
(escalão etário moda – **50-54 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 20,04 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 2.221,04 € (média)**
(escalão remuneratório moda – **1251 € - 1500 €**)