

Balanço Social

2016



ÍNDICE

Introdução	3
I – Recursos Humanos	5
1. Efetivos.....	5
2. Efetivos por escalão etário e género	7
3. Efetivos por antiguidade	9
4. Efetivos por nível de escolaridade	10
5. Trabalhadores portadores de deficiência	11
6. Admissões e regressos	12
7. Saídas	12
8. Modalidades de horários de trabalho.....	13
9. Período normal de trabalho (PNT).....	13
10. Ausências ao trabalho	13
II – Encargos com Pessoal	14
1. Remunerações mensais ilíquidas	14
2. Encargos com pessoal	16
3. Suplementos remuneratórios.....	16
4. Encargos com prestações sociais.....	17
5. Encargos com benefícios sociais.....	18
III – Segurança e Saúde	18
1. Acidentes de trabalho	18
2. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho .	18
IV – Formação Profissional	19
1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração	19
2. Participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo.....	20
3. Horas despendidas em formação.....	20
4. Despesas anuais	21
V – Relações Profissionais	21
VI – Disciplina	22
VII – Notas finais	22
VIII – Indicadores de gestão	23
Perfil do(a) trabalhador(a) da SG	24

Introdução

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, instituiu a obrigação dos serviços da Administração Pública elaborarem anualmente o seu Balanço Social (BS), com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

A elaboração do BS da Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (SG), enquanto instrumento privilegiado de gestão, permite demonstrar o desempenho social do serviço, nomeadamente no que se refere aos seus recursos humanos e segue as normas previstas no supracitado diploma, com as adaptações decorrentes da lei, introduzidas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e disponibilizadas em formulário *online*.

Para uma melhor perceção da realidade foram incluídos neste documento quadros, gráficos, indicadores de gestão e o perfil do trabalhador que visam transmitir com clareza e objetividade os dados neles expressos.

Nos termos da alínea h) do artigo 3.º da Portaria n.º 139/2015, de 20 de maio, cabe à Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos elaborar o BS.

Lisboa, março de 2017

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2016, a SG registava um total de 105 efetivos, 14 dirigentes e 91 trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

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			3	2	3	2	5
Dirigente intermédio de 2º grau			3	4	3	4	7
Técnico superior	14	26			14	26	40
Assistente técnico	2	41			2	41	43
Assistente operacional	4	4			4	4	8
Total	20	71	6	8	26	79	105

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

Da leitura do quadro supra, verifica-se que as carreiras onde se concentrava o maior número de trabalhadores eram as de técnico superior (40) e de assistente técnico (43), representando, respetivamente, 30,10% e 40,95%, do total de efetivos.

Relativamente ao género, constata-se a predominância do feminino (75,24%).

O gráfico que se segue ilustra a distribuição dos trabalhadores por cargo / carreira, segundo o género.

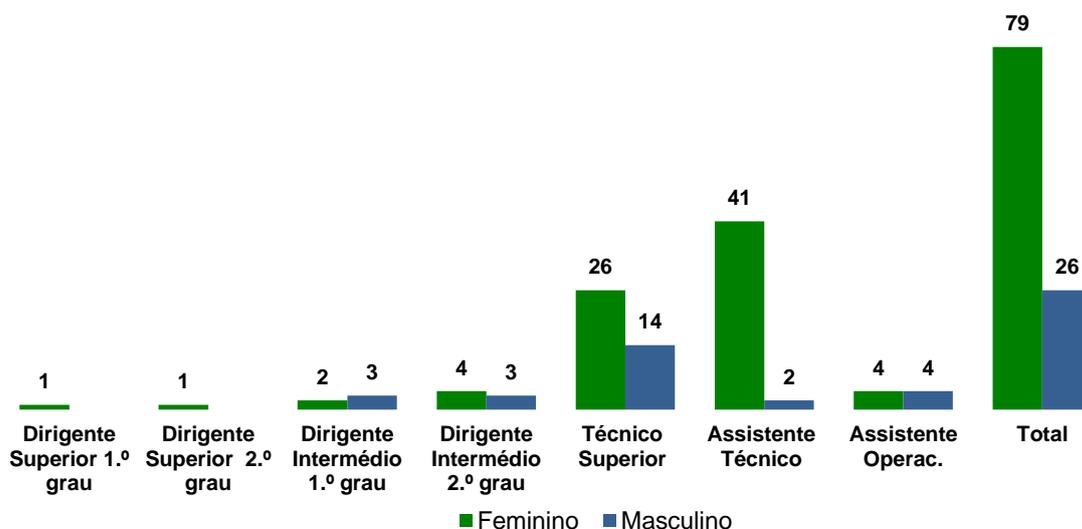


Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o gênero

O gráfico 2 representa a evolução percentual dos trabalhadores do gênero feminino ao longo dos últimos cinco anos.

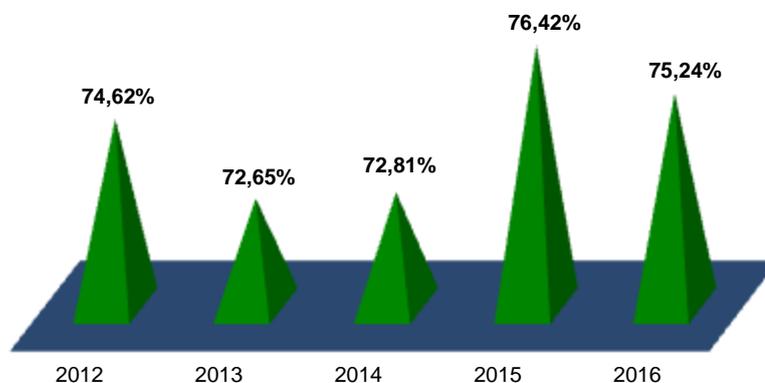


Gráfico 2 – Evolução da taxa de feminização nos últimos 5 anos

A tendência de redução dos efetivos verificada nos últimos 5 anos, conforme evidencia o gráfico 3, teve uma ligeira inflexão em 2015, devido, nomeadamente, ao incremento de competências da SG no âmbito dos serviços partilhados.

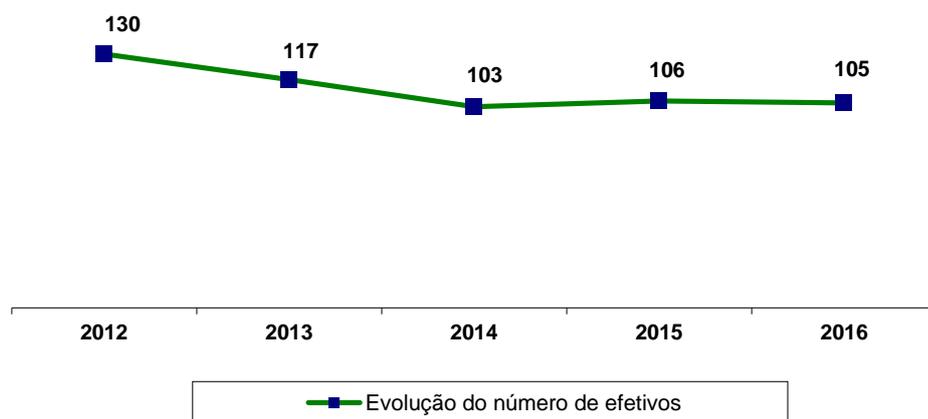


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

Cargo/carreira / escalão etário e género	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau														1					0	1	1
Dirigente superior de 2º grau														1					0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau							1				1		1	1		1			3	2	5
Dirigente intermédio de 2º grau									2	1				2	1	1			3	4	7
Técnico superior						1	2	7	4	6		5	2	4	6	3			14	26	40
Assistente técnico		2	1	1		1		6		3		9	1	10		8		1	2	41	43
Assistente operacional									1		1	1	1	2	1	1			4	4	8
Total	0	2	1	1	0	2	3	13	7	10	2	15	5	21	8	14	0	1	26	79	105

Quadro 2 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

O escalão etário com maior representatividade, 26 trabalhadores, situava-se entre os 55-59 anos de idade. A carreira de assistente técnico, com 11 trabalhadores, era a que tinha maior peso no escalão.

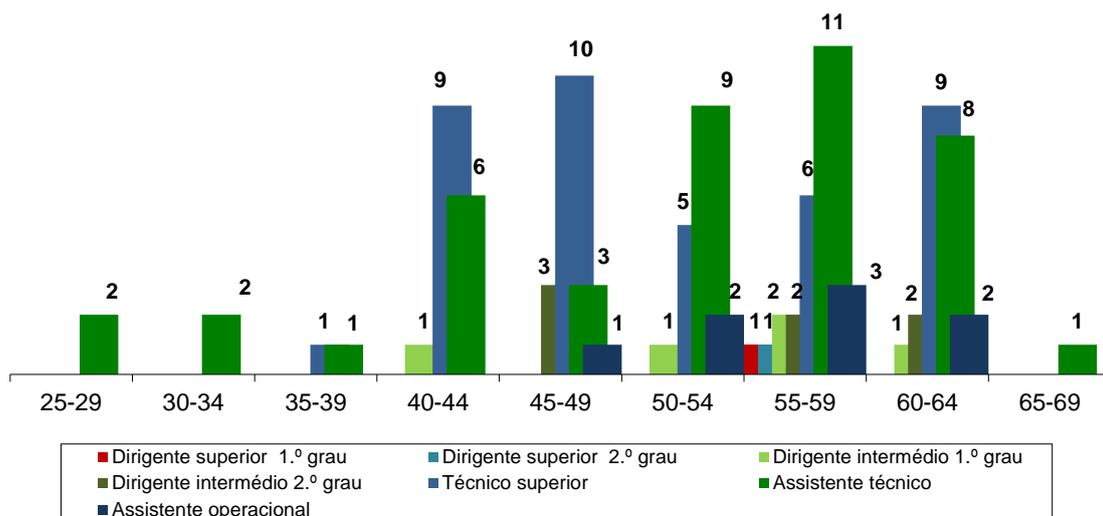


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

O género feminino tinha predominância em todos os escalões etários, exceto no 30-34, em que existia paridade.

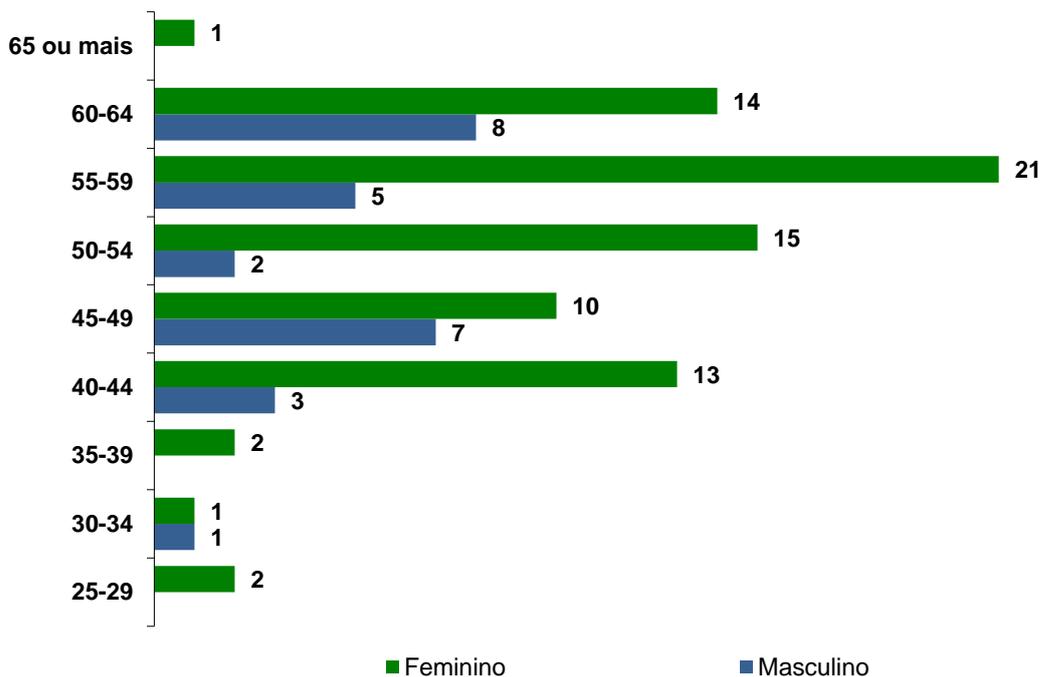


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade

Cargo/carreira	Tempo de serviço																Total				
	Até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39			40 ou mais		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F	M	F
Dirigente superior 1.º grau																1				1	1
Dirigente superior 2.º grau																1				1	1
Dirigente intermédio 1.º grau									2		1			1		1			3	2	5
Dirigente intermédio 2.º grau					1			1			1		1	1		2			3	4	7
Técnico superior				1	1	3	4	7	1	3	1	4	4	3	2	3	1	2	14	26	40
Assistente técnico				3	1			11		7		2	1	4		5		9	2	41	43
Assistente operacional								1	2		1		1	1		2			4	4	8
Total	0	0	0	4	3	3	4	20	5	10	4	6	7	10	2	15	1	11	26	79	105

Quadro 3 – Efetivos por escalão de antiguidade e género

Destaca-se que 24 dos 105 efetivos (22,86%) tinham entre 15 e 19 anos de antiguidade e que nos escalões 30 a 34 anos e 35 a 39 anos, existiam 17 em cada (16,19%).

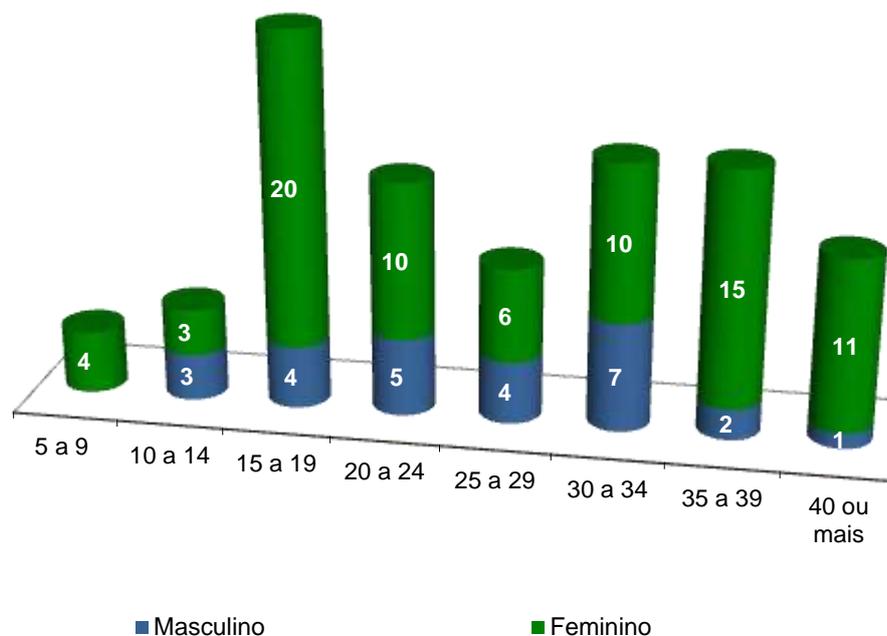


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

A distribuição dos trabalhadores com 35 ou mais anos de antiguidade por cargo/carreira, que se encontra espelhada no gráfico infra, representava 27,62 % do total de efetivos.

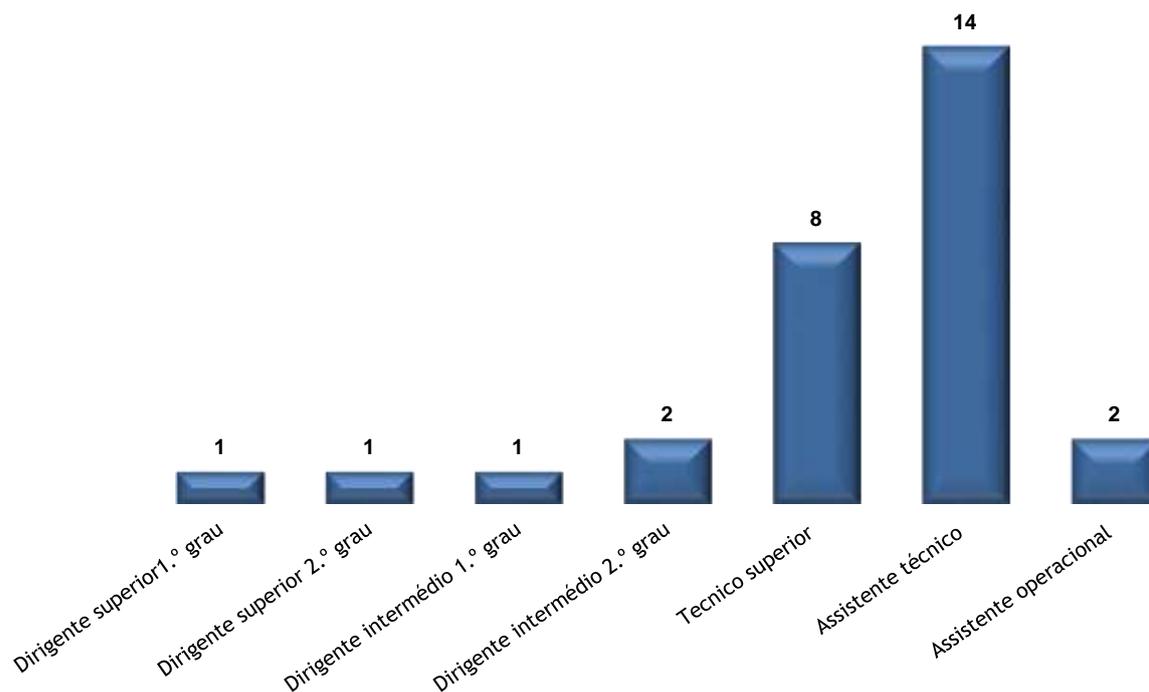


Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira

4. Efetivos por nível de escolaridade

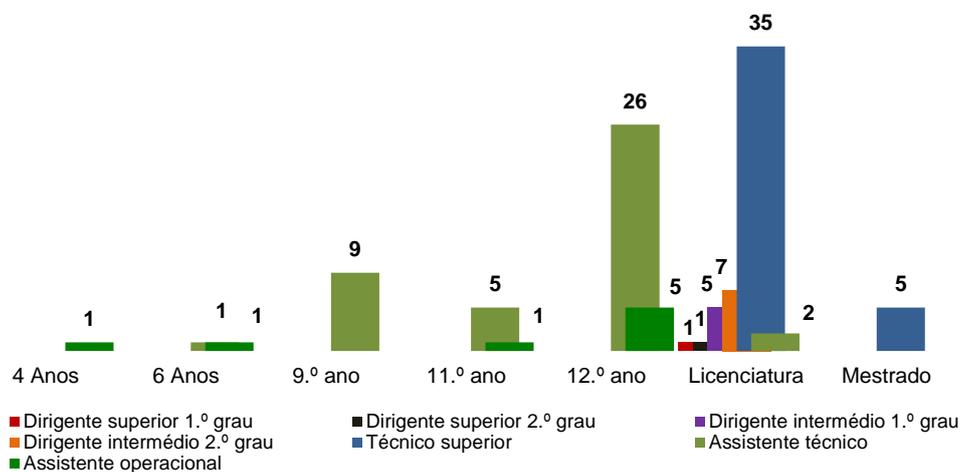


Gráfico 8 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

O gráfico anterior mostra-nos que a licenciatura era a habilitação literária com maior representatividade (51 efetivos), seguida do 12º ano de escolaridade (31), equivalendo a 48,57% e 29,52%, respetivamente.

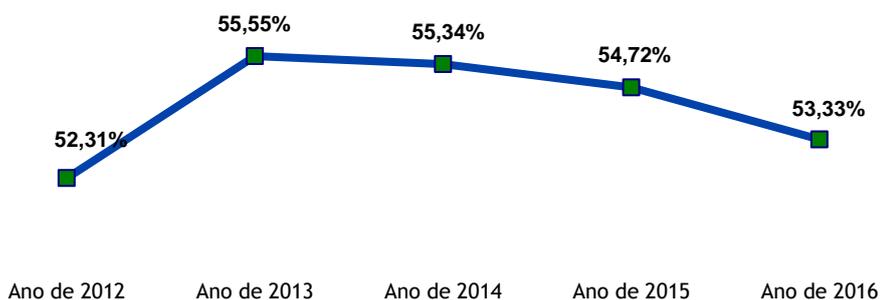


Gráfico 9 – Evolução da taxa de habilitação superior nos últimos 5 anos

A taxa de habilitação superior¹ sofreu uma ligeira diminuição em 2016.

5. Trabalhadores portadores de deficiência

Do total dos 105 efetivos 4 eram portadores de deficiência, sendo 2 do género masculino e 2 do feminino.



Gráfico 10 – Número de trabalhadores portadores de deficiência

¹ Bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento / total de efetivos x100

6. Admissões e regressos

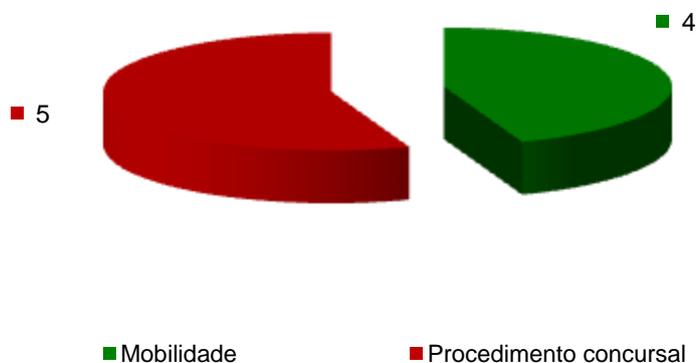


Gráfico 11 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Durante o ano de 2016 registaram-se 9 admissões/regressos, 4 em mobilidade na categoria e 5 por procedimento concursal.

7. Saídas

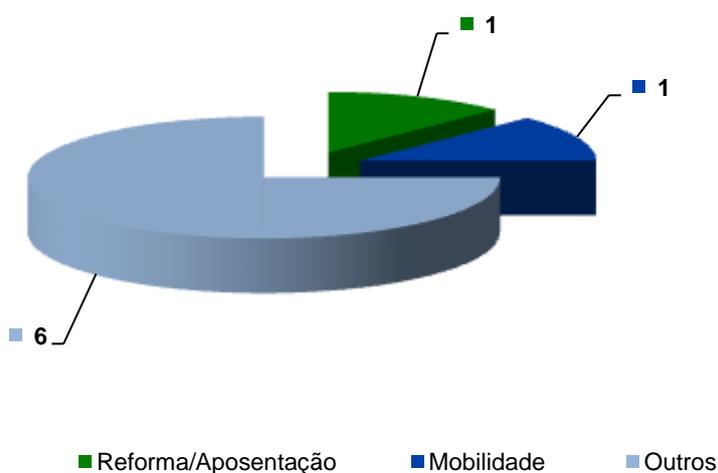


Gráfico 12 – Saídas dos trabalhadores durante o ano, segundo o motivo

Durante o ano de 2016, saíram da SG 8 trabalhadores, pelos motivos indicados no gráfico supra, sendo 6 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos.

8. Modalidades de horários de trabalho e período normal de trabalho (PNT)

O gráfico seguinte ilustra as modalidades de horários de trabalho praticadas na SG, destacando-se que 65 trabalhadores (61,90%) praticavam a modalidade de horário flexível.

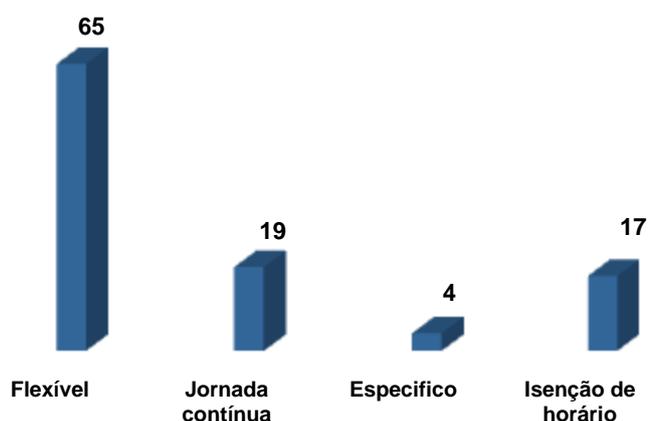


Gráfico 13 – Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

Todos os trabalhadores da SG praticavam o horário de tempo completo, correspondente a 35 horas semanais.

10. Ausências ao trabalho

No que concerne às ausências ao trabalho, a carreira de técnico superior foi a que registou maior número, com 409,5 dias (52%), seguida da carreira de assistente operacional com 189 dias (24%), conforme representação gráfica.

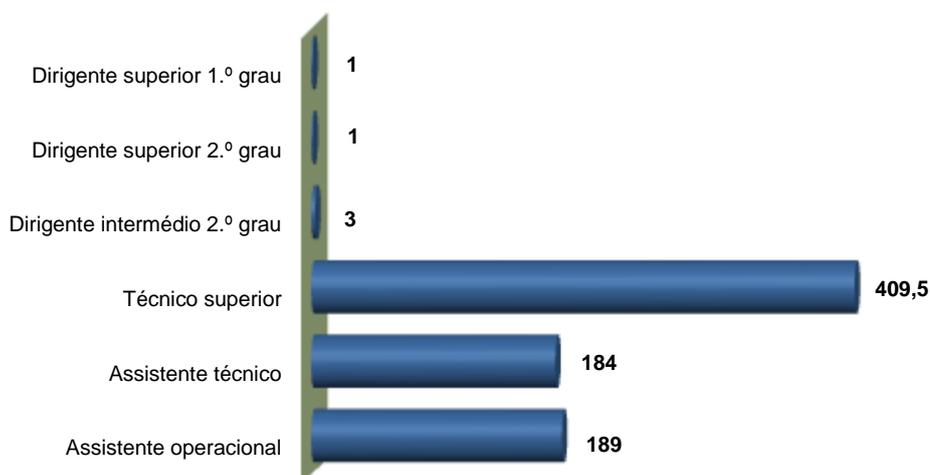


Gráfico 14 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

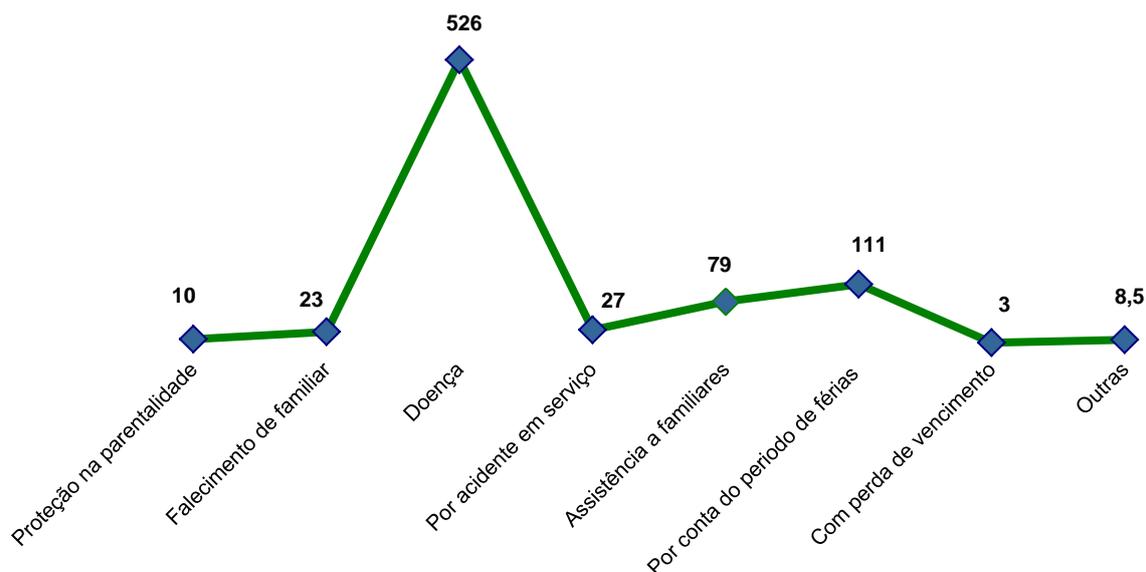


Gráfico 15 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

Numa análise global verifica-se que a doença foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (526 dias), seguida da ausência por conta do período de férias (111 dias).

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

Escala de remunerações	Número de trabalhadores/Género		Total
	M	F	
501 Eur - 1000 Eur	5	31	36
1001 Eur - 1250 Eur	2	18	20
1251 Eur - 1500 Eur	2	4	6
1501 Eur - 1750 Eur	2	5	7
1751 Eur - 2000 Eur	4	5	9
2001 Eur - 2250 Eur	2	4	6
2251 Eur - 2500 Eur	2	2	4
2501 Eur - 2750 Eur	1	2	3
2751 Eur - 3000 Eur	3	3	6
3001 Eur - 3250 Eur		1	1
3251 Eur - 3500 Eur	3	2	5
3751 Eur - 4000 Eur		1	1
4501 Eur - 4750 Eur		1	1
Total	26	79	105

Quadro 4 – Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios

Apresentando os diversos escalões remuneratórios através de gráfico obtém-se o seguinte resultado:

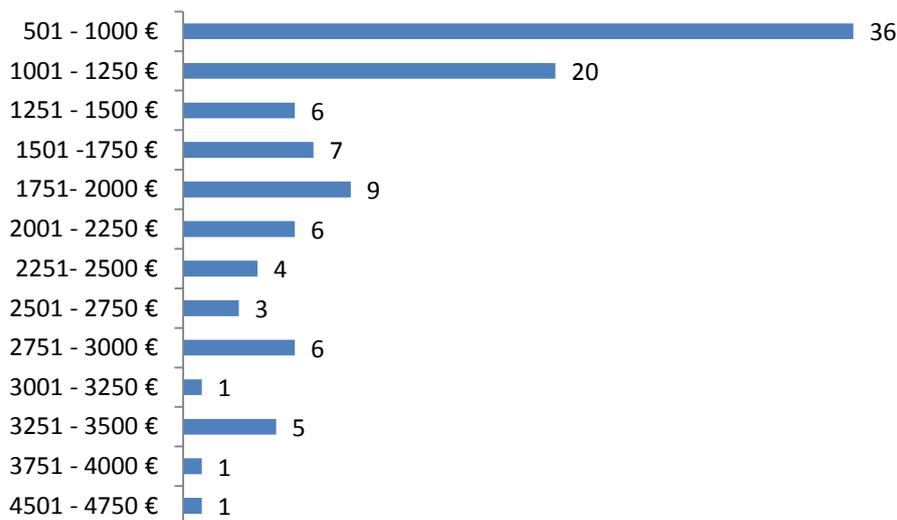


Gráfico 16 – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Constata-se ainda que 59,05% dos trabalhadores (62) auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1500€.

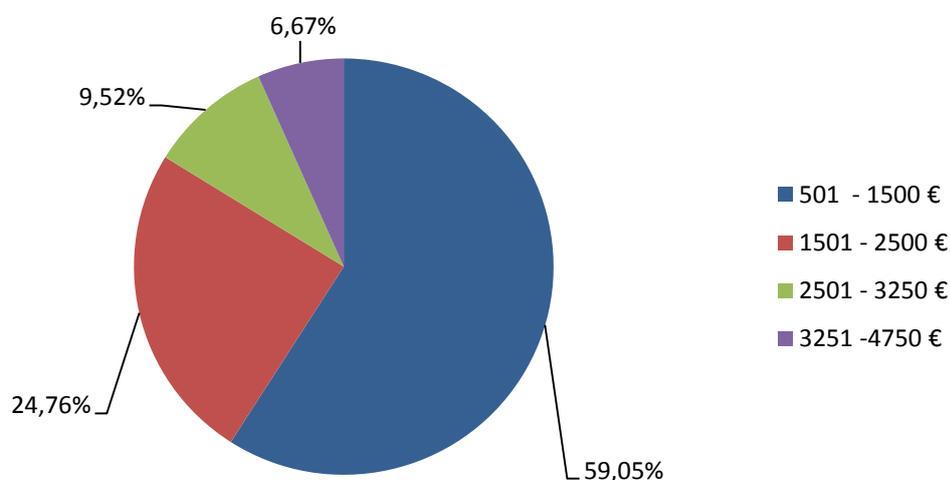


Gráfico 17 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios agrupados

As remunerações mínimas e máximas por género, constam do quadro seguinte permitindo concluir que o leque salarial² masculino era 5,26 e o feminino 8,48.

Remunerações máximas e mínimas

Remuneração (€)	M	F
Mínima (€)	626,79	532,08
Máxima (€)	3.298,46	4.512,09

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima, por género

² Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)
Remuneração base	2.274.893,16 €
Suplementos remuneratórios	56.273,42 €
Prestações sociais	113.530,46 €
Benefícios sociais	
Outros encargos com pessoal	574.121,24 €
TOTAL	3.018.818,28 €

Quadro 6 – Encargos com pessoal durante o ano

O valor total de encargos foi de 3.018.818,28€. O encargo mais representativo foi o relativo à remuneração base (2.274.893,16€) equivalente a 75,36%, seguido de outros encargos com pessoal (574.121,24€) correspondente a 19,2%, conforme se verifica no quadro 6 e gráfico 18.

Salienta-se que nos outros encargos com pessoal se incluem as despesas da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social.

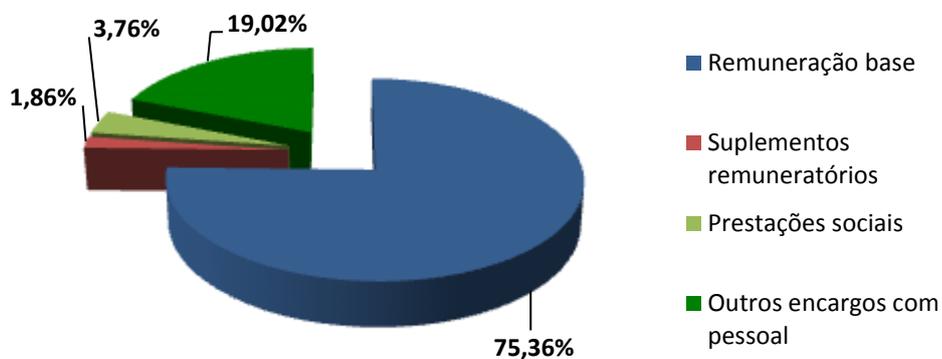


Gráfico 18 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

O montante total dos encargos com suplementos remuneratórios foi de 56.273,42€.

O encargo mais elevado foi o das despesas de representação (87,31%).

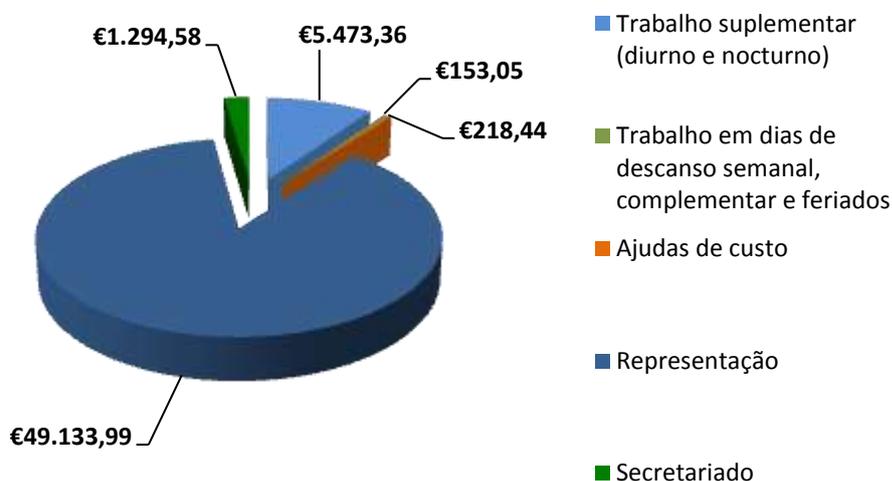


Gráfico 19 – Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (€)
Subsídio no âmbito da protecção da parentalidade	1.200,01 €
Abono de família	3.845,64 €
Subsídio de refeição	102.467,23 €
Outras prestações sociais	6.017,58 €
TOTAL	113.530,46 €

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais ascenderam a 113.530,46 €. O montante relativo ao subsídio de refeição (102.467,23 €) correspondeu a 90,26%, conforme ilustra o gráfico 20.

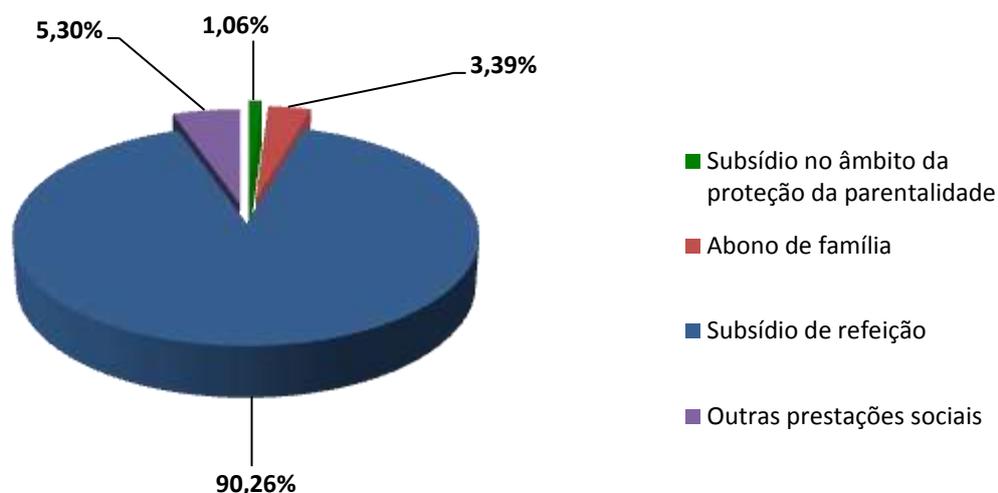


Gráfico 20 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

Tal como em anos anteriores, não se verificaram encargos nesta rubrica.

III – Segurança e Saúde

1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2016 ocorreu 1 acidente no local de trabalho que implicou 1 dia de trabalho perdido com baixa e 1 acidente de trabalho, *in itinere*, que deu origem a 26 dias de ausência.

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

Não se realizaram ações de formação e sensibilização em matéria segurança e saúde no trabalho.

IV – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração

Tipo de ação	Duração das ações de formação profissional		
	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	Total
Interna	61	1	62
Externa	3		3
Total	64	1	65

Quadro 8 – Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Em 2016 houve 62 participações em ações de formação profissional de natureza interna e 3 de natureza externa, o que fez um total de 65 participações.

Quanto à sua duração, 98,46% foram inferiores a 30 horas.

O gráfico 21 dá-nos uma perspetiva da variação do número de participações em ações de formação internas e externas nos últimos quatro anos.

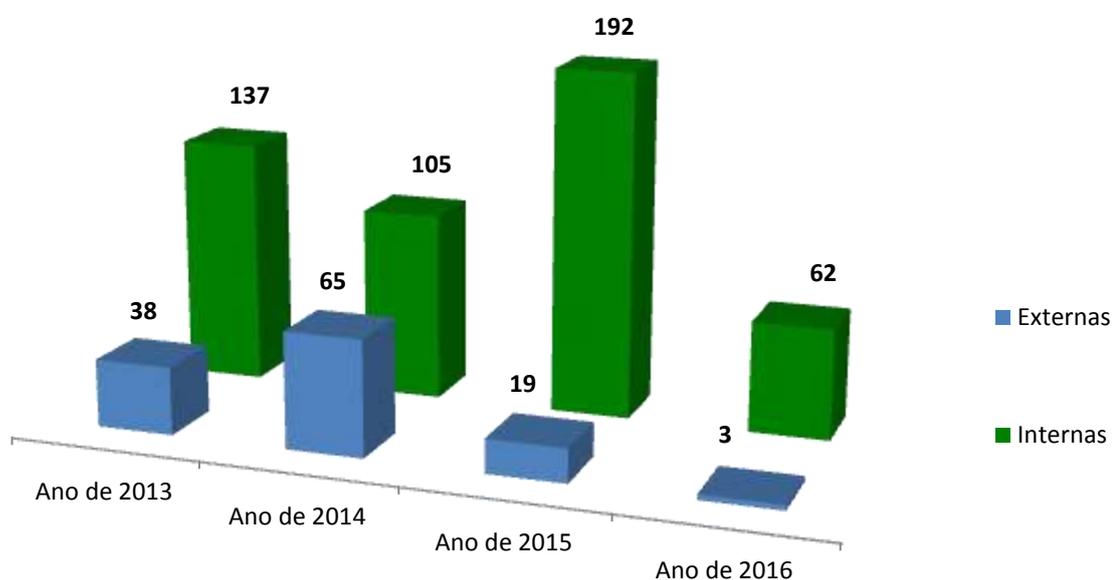


Gráfico 21 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas entre 2013 e 2016

2. Participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo

Grupo/cargo/carreira	N.º de participações		Total	
	Internas	Externas	N.º participações	N.º participantes
Dirigente superior 2.º grau	1		1	1
Dirigente intermédio 1º grau	5	1	6	4
Dirigente intermédio 2º grau	7		7	4
Técnico superior	30	2	32	20
Assistente técnico	18		18	12
Assistente operacional	1		1	1
Total	62	3	65	42

Quadro 9 – Participações em ações de formação profissional durante o ano, por cargo/carreira, segundo o tipo de ação

O pessoal da carreira técnica superior teve o maior número de participações com um total de 32, seguido da carreira de assistente técnico com 18.

Em 2016 frequentaram ações de formação 42 trabalhadores.

3. Horas despendidas em formação

Cargo/carreira	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior 2.º grau	14:00		14:00
Dirigente intermédio 1º grau	63:00	4:00	67:00
Dirigente intermédio 2º grau	102:00		102:00
Técnico superior	526:00	28:00	554:00
Assistente técnico	338:00		338:00
Assistente operacional	25:00		25:00
Total	1068:00	32:00	1100:00

Quadro 10 – Horas despendidas em formação durante o ano, por cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Foram despendidas 1068 horas em formação interna e 32 horas em formação externa. Os técnicos superiores tiveram o maior número de horas de formação (554), seguidos dos assistentes técnicos (338).

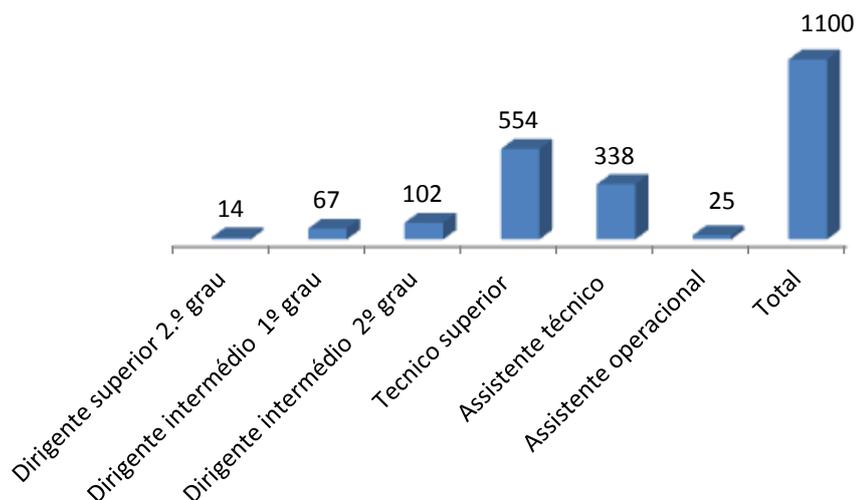


Gráfico 23 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

4. Despesas anuais

Tipo de ação/valor	Valor €
Despesas com ações internas	2.493,85 €
Despesas com ações externas	246,00 €
TOTAL	2.739,85 €

Quadro 11 – Despesas anuais com formação

V – Relações Profissionais

Relações Profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	14

Quadro 12 – Relações profissionais



Gráfico 24 – Taxa de sindicalização nos últimos 5 anos

VI – Disciplina

Não foi instaurado qualquer processo disciplinar.

VII – Notas finais

De acordo com as instruções da DGAEP não foram considerados os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses. Em 31 de dezembro de 2016, o número de efetivos da SG diminuiu de 106 para 105, retomando a tendência decrescente, verificada nos anos anteriores até 2015.

O género feminino representava 75,24% do total de efetivos. Quanto à média das idades dos efetivos, de notar que, desde 2012, se vem verificando uma tendência de aumento, situando-se, em 2016, nos 52 anos. A taxa de envelhecimento acompanhou este crescimento.

De destacar que, contrariamente à tendência de crescimento da taxa de tecnicidade em sentido restrito que se verificou de 2012 a 2015, no ano em análise esta taxa decresceu.

Este documento integra um conjunto de indicadores de gestão que mostram evolução dos recursos humanos da SG nos últimos 5 anos, o perfil do (a) trabalhador (a) e os quadros disponibilizados pela DGAEP, adaptados à realidade deste serviço.

VIII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicadores	Fórmula de cálculo	2012	2013	2014	2015	2016
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	8,46%	2,56%	13,59%	15,09%	8,57%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	13,85%	13,67%	28,15%	12,26%	7,62%
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	61,11%	18,75%	48,27%	81,25%	112,50%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	36,92%	37,61%	40,77%	42,45%	38,10%
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	49,5	50,38	50,64	51,24	52
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	23,02	23,55	23,71	25,25	26,52
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	74,62%	72,65%	72,81%	76,42%	75,24%
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	38,46%	41,02%	35,92%	41,51%	46,67%
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	10,77%	11,11%	12,62%	12,26%	13,33%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	52,31%	55,55%	55,53%	54,72%	53,33%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano + CMS / Total de efetivos x 100	33,85%	31,62%	36,89%	33,96%	35,24%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações <= 9º ano / Total de efetivos x 100	13,85%	12,82%	7,76%	11,32%	11,43%
Índice de Absentismo	Total de ausências (s/ férias) / (total dias potenciais de trabalho x Total de efetivos) x100	10,80%	9,91%	5,49%	3,25%	2,86%

Perfil do(a) trabalhador(a) da SG



- **Mulher**
- **52 anos de idade (média)**
(escalão etário moda – 55-59 anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 26,52 anos de antiguidade na Administração Pública (média)**
(escalão de antiguidade moda – 15-19 anos)
- **Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado**
- **Aufere de remuneração mensal líquida 1.541,67€ (média)**
(escalão remuneratório moda – 501-1000€)