

Balanço Social 2017









ÍNDÍCE

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	11
7. Saídas	12
8. Modalidades de horários de trabalho e Período Normal de Trabalho (PNT)	12
9. Ausências ao trabalho	12
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
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*.

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 2018







I. Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2017, a SG registava um total de 112 efetivos, 14 em funções dirigentes em regime de comissão de serviço e 98 em regime 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	Públicas p	Funções por tempo minado	Serviço n	são de 10 âmbito LTFP	то	TOTAL	
	M	F	М	F	М	M F	
Dirigente superior de 1º grau			0	1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau			0	1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau			3	2	3	2	5
Dirigente intermédio de 2º grau			3	4	3	4	7
Técnico Superior	15	31			15	31	46
Assistente técnico	3	40			3	40	43
Assistente operacional	4	5			4	5	9
Total	22	76	6	8	28	84	112

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

No quadro supra, verifica-se que as carreiras onde se concentrava o maior número de trabalhadores eram as de técnico superior (46) e de assistente técnico (43), representando, respetivamente, 41,07% e 38,39%, do total de efetivos.

Relativamente ao género, constata-se a predominância do feminino (75,00%).

O gráfico 1 ilustra a distribuição dos trabalhadores por cargo / carreira, segundo o género.



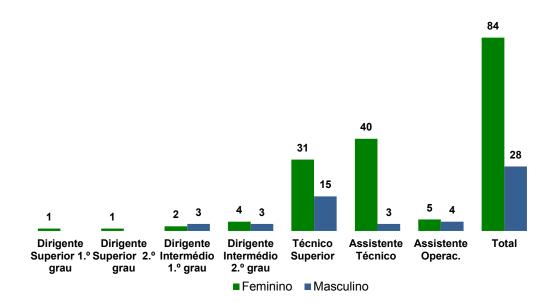


Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

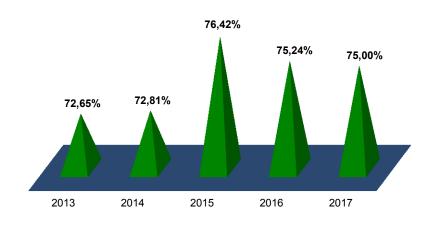


Gráfico 2 – Evolução da taxa de feminização nos últimos 5 anos

Em 2017, o número de efetivos aumentou 6,67%, relativamente a 2016, o que representa uma inversão na tendência de diminuição verificada nos últimos anos.



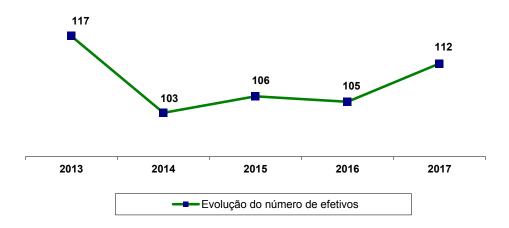


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

Cargo/carreira / Escalão etário e	25	-29	30-	-34	35	-39	40	-44	45	-49	50	-54	55	-59	60	-64	65	-69	TO	TAL	TOTAL
género	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	101712
Dirigente superior de 1º grau																1				1	1
Dirigente superior de 2º grau														1						1	1
Dirigente intermédio de 1º grau									1		1		1	1				1	3	2	5
Dirigente intermédio de 2º grau									2	1					1	3			3	4	7
Técnico superior				3		2	2	7	4	3		6	2	7	6	3	1		15	31	46
Assistente técnico	1	3				1	1	6		1		7	1	11		10		1	3	40	43
Assistente operacional						1			1		1	2		1	2			1	4	5	9
Total	1	3	0	3	0	4	3	13	8	5	2	15	4	21	9	17	1	3	28	84	112

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

O escalão etário com maior representatividade, 26 trabalhadores, situava-se entre os 60-64 anos de idade, seguido do escalão 55-59 com 25 trabalhadores. A carreira de assistente técnico, com 10 e 12 trabalhadores, nos referidos escalões era a que tinha maior peso. Globalmente 49,11% dos trabalhadores tinham 55 ou mais anos de idade, o que é bem demonstrativo do envelhecimento dos recursos humanos na SG.



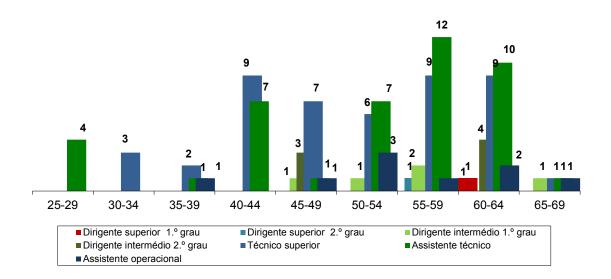


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

Naturalmente, com exceção do escalão 45-49, predominava o género feminino.

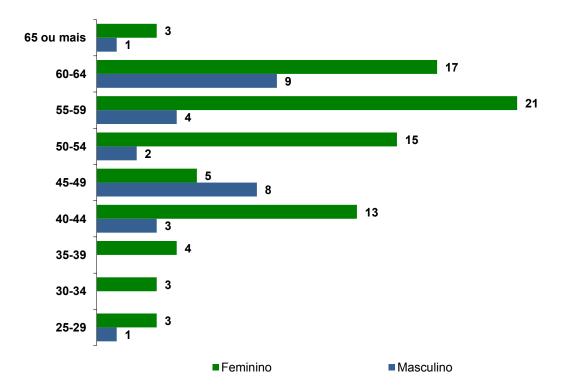


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género



3. Efetivos por antiguidade

	Tempo de serviço																				
Cargo/carreira	Até 5	anos	5	- 9	10	- 14	15	- 19	20	- 24	25	- 29	30	- 34	35	- 39		ou ais	То	tal	Total
	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	H.	М	F	М	F	
Dirigente superior 1.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Dirigente superior 2.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Dirigente intermédio 1.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3	2	5
Dirigente intermédio 2.º grau	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	3	4	7
Tecnico superior	0	1	0	5	0	3	5	6	1	2	1	4	3	5	2	2	3	3	15	31	46
Assistente técnico	0	1	1	2	1	1	0	10	0	7	0	2	0	3	1	5	0	9	3	40	43
Assistente operacional	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	2	0	1	0	0	3	0	0	4	5	9
Total	0	2	1	7	1	4	6	19	4	9	4	6	6	10	3	13	3	14	28	84	112

Quadro 3 – Efetivos por escalão de antiguidade e género

Destaca-se que 25 dos 112 efetivos (22,32%) tinham entre 15 e 19 anos de antiguidade;17 tinham 40 ou mais anos (15,18%) e 16 entre 30-34 e 35-39, (14,29%).

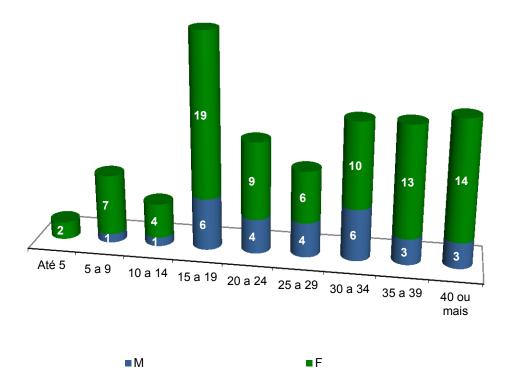


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género



A distribuição dos trabalhadores com 35 ou mais anos de antiguidade por cargo/carreira, que se encontra espelhada no gráfico infra, representava 29,46 % do total de efetivos.

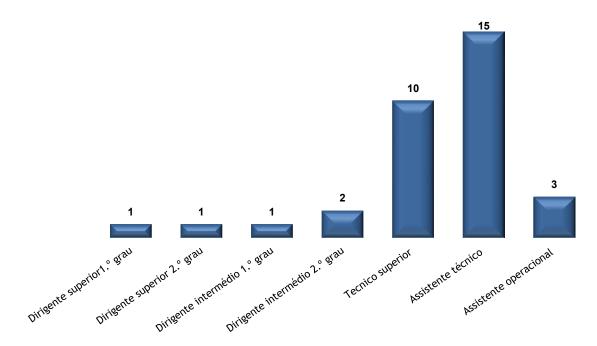


Gráfico 7 - Distribuição dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira

4. Efetivos por nível de escolaridade

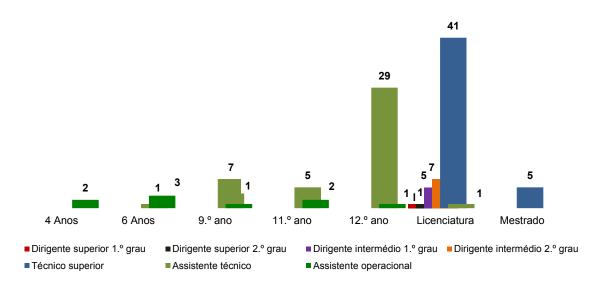


Gráfico 8 - Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

O gráfico anterior mostra-nos que a licenciatura era a habilitação literária com maior representatividade (56 efetivos), seguida do 12º ano de escolaridade (30), equivalendo a 50% e 26,79%, respetivamente.





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

A taxa de habilitação superior¹ sofreu uma ligeira subida em relação a 2016, mantendo-se dentro dos padrões dos últimos 5 anos.

5. Trabalhadores portadores de deficiência

Do total dos 112 efetivos 4 eram portadores de deficiência, sendo 2 do género masculino e 2 do feminino.

6. Admissões e regressos

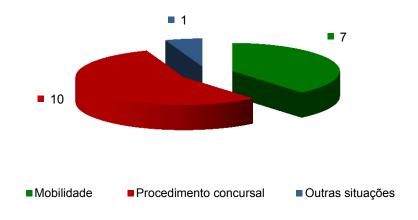


Gráfico 10 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Durante o ano de 2017 registaram-se 18 admissões/regressos, 7 por mobilidade na categoria, 10 por procedimento concursal e 1 outras situações.

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



7. Saídas

Em 2017, saíram da SG 9 trabalhadores:

- 2 Técnicos superiores e 1 Assistente técnico, por mobilidade;
- 2 Técnicos superiores e 4 Assistentes técnicos, por outros motivos.

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 69 trabalhadores (61,61%) praticavam a modalidade de horário flexível.

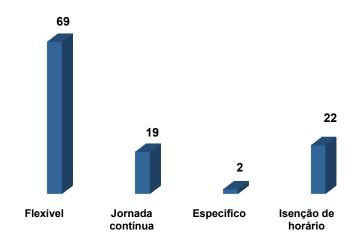


Gráfico 11 - Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

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

9. Ausências ao trabalho

Os trabalhadores com maior número de ausências, 672,5 dias (37,48%) foram os técnicos superiores, seguidos dos assistentes técnicos com 566 (31,54%) e dos assistentes operacionais com 550 (30,65%) conforme gráfico12.

Porém, atendendo ao número de efetivos em cada uma das categorias os assistentes operacionais apresentam a média mais elevada de ausências (550/9=61,11).



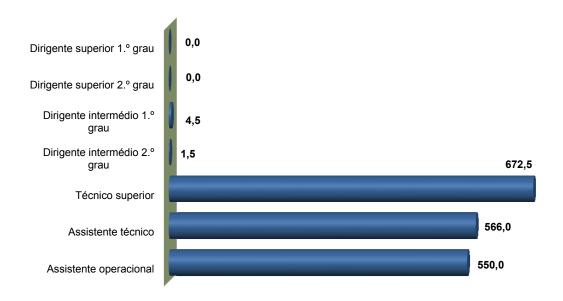


Gráfico 12 - Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

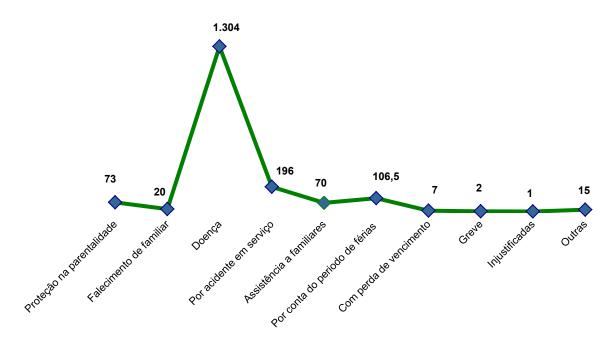


Gráfico 13 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

Numa análise global verifica-se que a doença foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (1304 dias), seguida da ausência por acidente em serviço (196 dias). Comparando com o ano de 2016, verificou-se um aumento de 127,87% do número de faltas (787,5vs1794,5).



II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

		ero de ores/Género	
Escalão de remunerações €	М	F	Total
501 - 1000	7	32	39
1001 - 1250	1	22	23
1251 - 1500	3	5	8
1501 -1750	2	6	8
1751 - 2000	4	5	9
2001 - 2250	2	2	4
2251 - 2500	2	2	4
2501 - 2750	1	2	3
2751 - 3000	3	3	6
3001 - 3250	0	1	1
3251 - 3500	3	2	5
3501- 3750	0	0	0
3751 - 4000	0	1	1
4001 - 4250	0	0	0
4251-4500	0	0	0
4501 - 4750	0	1	1
Total	28	84	112

Quadro 4 – Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios

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





Gráfico 14 – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Constata-se ainda que dos 112 trabalhadores 70 auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1500€, o que corresponde a 66,67% dos efetivos.

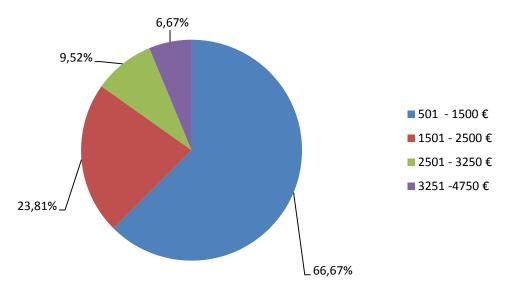


Gráfico 15 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios agrupados

As remunerações mínimas e máximas por género, constam do quadro seguinte permitindo concluir que o leque salarial² masculino era 5,26 e o feminino 8,10.

Remunerações máximas e mínimas

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	626,79 €	557,00€
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	2.241.570,50 €
Suplementos remuneratórios	58.796,69 €
Prestações sociais	113.446,27 €
Benefícios sociais	4.020,31 €
Outros encargos com pessoal	566.466,11 €
TOTAL	2.984.299,88 €

Quadro 6 – Encargos com pessoal durante o ano

O valor total de encargos foi de 2.984.299,88€. A remuneração base (2.241.570,50€) representou 75,11% do total, seguido dos outros encargos com pessoal (566.466,11€) correspondente a 18,98%, conforme se verifica no quadro 6 e gráfico 16.

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

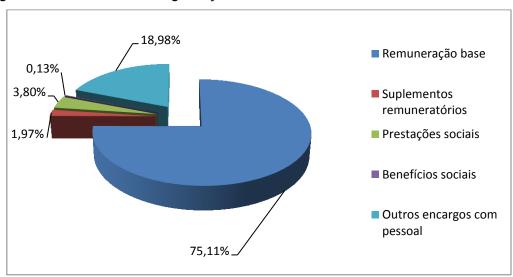


Gráfico 16 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

O montante total dos encargos com suplementos remuneratórios foi de 58.796,69€.



O encargo mais elevado foi o das despesas de representação (87,38%).

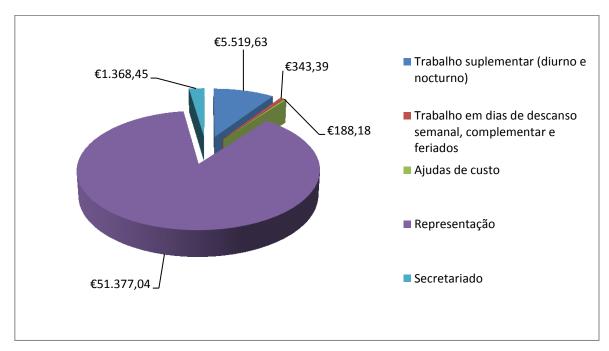


Gráfico 17 – Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (€)
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	1.279,33 €
Abono de família	719,80 €
Subsídio de educação especial	1.112,40 €
Subsídio de refeição	107.418,10 €
Outras prestações sociais	2.916,64 €
TOTAL	113.446,27 €

Quadro 7 - Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais ascenderam a 113.446,27 €. O montante relativo ao subsídio de refeição (107.418,10€) correspondeu a 94,69%, conforme ilustra o gráfico 18.



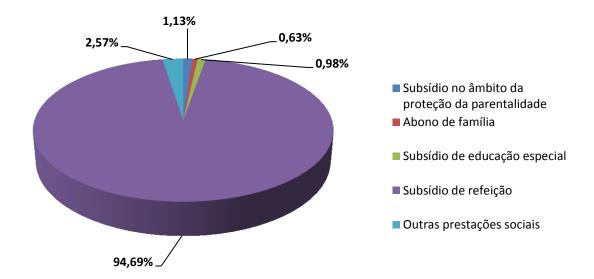


Gráfico 18 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

O encargo com benefícios sociais totalizou 4.020,31€.

III - Segurança e Saúde

1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2017 ocorreram 2 acidentes, 1 no local de trabalho que implicou 178 dias de trabalho perdidos e 1 *in itinere*, que deu origem a 14 dias de ausência.

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

Realizou-se 1 ação 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

	Duração das ações de formação profissional								
Tipo de ação	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 Horas ou mais	Total				
Interna	99	15	0	0	114				
Externa	5	0	0	1	6				
Total	104	15	0	1	120				

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

Em 2017 houve 114 participações em ações de formação profissional de natureza interna e 6 de natureza externa, o que perfez um total 120 participações.

Quanto à sua duração, 86,67% foram inferiores a 30 horas.

O gráfico 19 dá-nos uma perspetiva da variação do número de participações em ações de formação internas e externas nos últimos cinco anos.

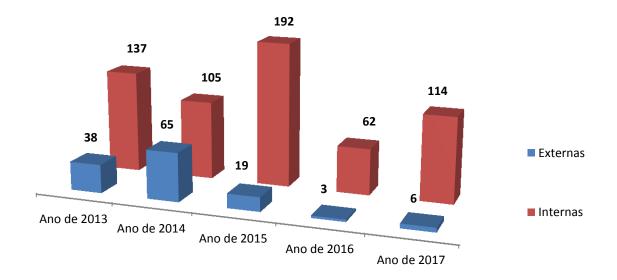


Gráfico 19 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas entre 2013 e 2017



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

	Nº de par	rticipações	Total			
Grupo/cargo/carreira	Internas	Externas	N.º participações	N.º participantes		
Dirigente superior 1.º grau	3	0	3	1		
Dirigente superior 2.º grau	3	0	3	1		
Dirigente intermédio 1º grau	12	4	16	5		
Dirigente intermédio 2º grau	16	1	17	6		
Técnico superior	51	1	52	29		
Assistente técnico	27	0	27	17		
Assistente operacional	2	0	2	2		
Total	114	6	120	61		

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 52, seguido da carreira de assistente técnico com 27.

Em 2017 frequentaram ações de formação 61 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 1.º grau	32		32
Dirigente superior 2.º grau	32		32
Dirigente intermédio 1º grau	180	25	205
Dirigente intermédio 2º grau	373	160	533
Técnico superior	836	7	843
Assistente técnico	762		762
Assistente operacional	50		50
Total	2265	192	2457

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



Foram despendidas 2265 horas em formação interna e 192 horas em formação externa. Os técnicos superiores tiveram o maior número de horas de formação (843), seguidos dos assistentes técnicos (762).

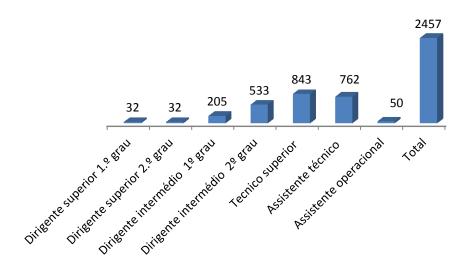


Gráfico 20 - Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

4. Despesas anuais

Tipo de ação/valor	Valor€
Despesas com ações internas	2.775,06 €
Despesas com ações externas	1.695,00 €
TOTAL	4.470,06 €

Quadro 11 - Despesas anuais com formação

V – Relações Profissionais

Relações Profissionais	Número	
Trabalhadores sindicalizados	13	

Quadro 12 - Relações profissionais



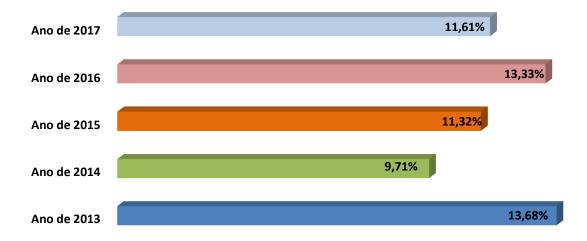


Gráfico 21 – Taxa de sindicalização nos últimos 5 anos

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.

Relativamente ao número de efetivos houve um acréscimo de 7 face a 2016 (105 para 112).

O género feminino representava 75% do total de efetivos.

Quanto à média das idades dos efetivos, salienta-se que, desde 2013, se vem verificando uma tendência de aumento, situando-se, em 2017, nos 52 anos.

A taxa de envelhecimento acompanhou este crescimento.

De destacar que a taxa de tecnicidade em sentido restrito retomou a tendência de crescimento em 2017.

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, ainda, um anexo com o formulário oficialmente disponibilizado pela DGAEP.



VIII - Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão							
Indicadores	Fórmula de cálculo	2013	2014	2015	2016	2017	
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	2,56%	13,59%	15,09%	8,57%	16,07%	
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	13,67%	28,15%	12,26%	7,62%	8,04%	
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	18,75%	48,27%	81,25%	112,50%	200%	
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	37,61%	40,77%	42,45%	38,10%	41,07%	
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	50,38	50,64	51,24	52	52	
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	23,55	23,71	25,25	26,52	26,07	
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	72,65%	72,81%	76,42%	75,24%	75%	
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade> = 55 anos / Total de efetivos x 100	41,02%	35,92%	41,51%	46,67%	49,11%	
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	11,11%	12,62%	12,26%	13,33%	12,50%	
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	55,55%	55,53%	54,72%	53,33%	54,46%	
Taxa de Habilitação Secundária	11° ano + 12° ano + CMS / Total de efetivos x 100	31,62%	36,89%	33,96%	35,24%	33,04%	
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações <= 9º ano / Total de efetivos x 100	12,82%	7,76%	11,32%	11,43%	12,50%	
Índice de Absentismo	Total de ausências (s/ férias) / (total dias potenciais de trabalho x Total de efetivos) x100	9,91%	5,49%	3,25%	2,86%	6,03%	



Perfil do(a) trabalhador(a) da SG



- Mulher
- 52 anos de idade (média)
 (escalão etário moda 60-64 anos)
- Possui licenciatura
- É da carreira de técnico superior
- Possui 26,07 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 ilíquida 1.489,51€ (média)
 (escalão remuneratório moda 501-1000€)