

Balanço Social

2018



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	11
7. Saídas	12
8. Mudanças de situação segundo o cargo / carreira e motivo	12
9. Modalidades de horários de trabalho e Período Normal de Trabalho (PNT)	13
10. Ausências ao trabalho	13
II – Encargos com Pessoal	15
1. Remunerações mensais ilíquidas	15
2. Encargos com pessoal	16
3. Suplementos remuneratórios.....	17
4. Encargos com prestações sociais.....	18
5. Encargos com benefícios sociais.....	18
III – Segurança e Saúde	19
1. Acidentes de trabalho	19
2. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho ..	19
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.....	21
4. Despesas anuais	22
V – Relações Profissionais	22
VI – Disciplina	22
VII – 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 2019

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2018, a SG registava um total de 106 efetivos, 13 em funções dirigentes em regime de comissão de serviço e 93 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	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	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau				1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau			3	2	3	2	5
Dirigente intermédio de 2º grau			3	3	3	3	6
Técnico Superior	14	30			14	30	44
Assistente técnico	4	39			4	39	43
Assistente operacional	2	4			2	4	6
Total	20	73	6	7	26	80	106

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 (44) e de assistente técnico (43), representando, respetivamente, 41,51% e 40,57%, do total de efetivos.

Relativamente ao género, constata-se a predominância do feminino (75,47%).

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

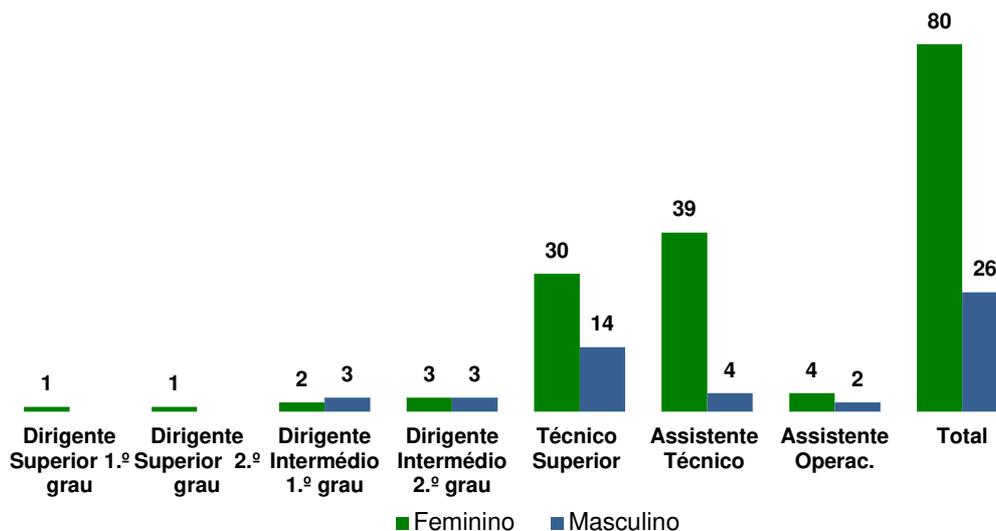


Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

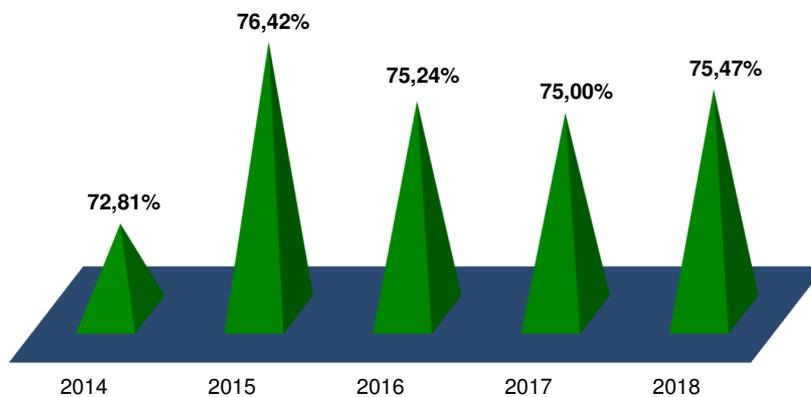


Gráfico 2 – Evolução da taxa de feminização nos últimos 5 anos

Em 2018, o número de efetivos diminuiu 5,36% relativamente a 2017, o que representa uma inversão na tendência de aumento verificada nos últimos anos.

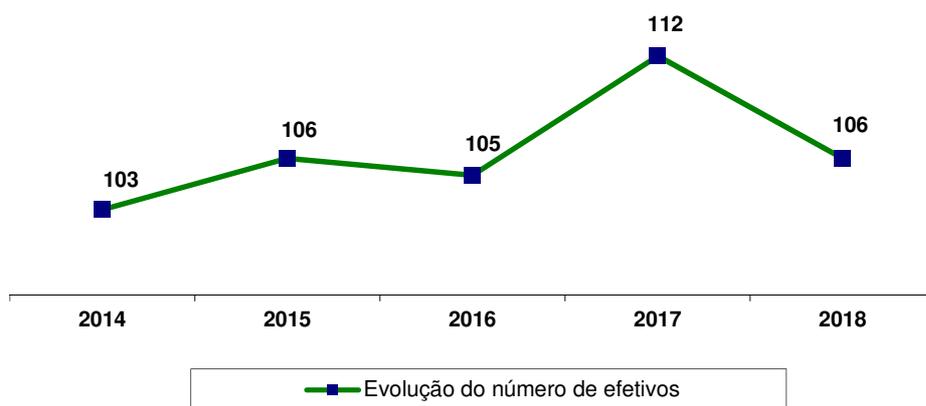


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

Cargo/carreira / Escalão etário e 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					1	2			3	3	6	
Técnico superior		1		2		3	2	5	3	3	1	5	2	5	4	5	2	1	14	30	44	
Assistente técnico	1	2	1	1				5	1	4		5	1	11		10		1	4	39	43	
Assistente operacional											1	2				1	1	1	2	4	6	
Total	1	3	1	3	0	3	2	10	7	8	3	12	4	18	5	19	3	4	26	80	106	

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

O escalão etário com maior representatividade, 24 trabalhadores, situava-se entre os 60-64 anos de idade, seguido do escalão 55-59 com 22 trabalhadores. A carreira de assistente técnico, com 10 e 12 trabalhadores, nos referidos escalões era a que tinha maior peso. Globalmente 51,89% dos trabalhadores tinham 55 ou mais anos de idade, o que é bem demonstrativo do envelhecimento dos recursos humanos na SG.

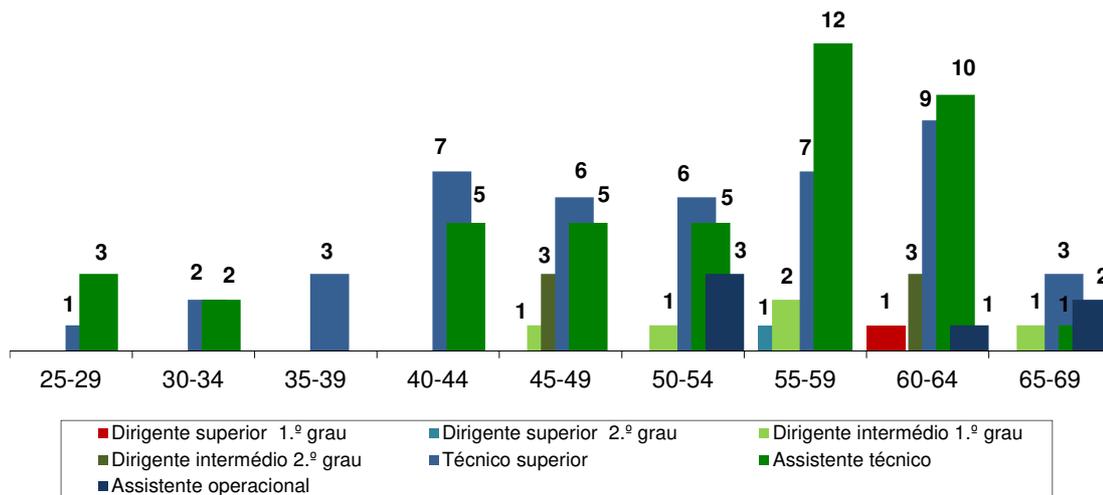


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

O género feminino predominava em todos os escalões etários.

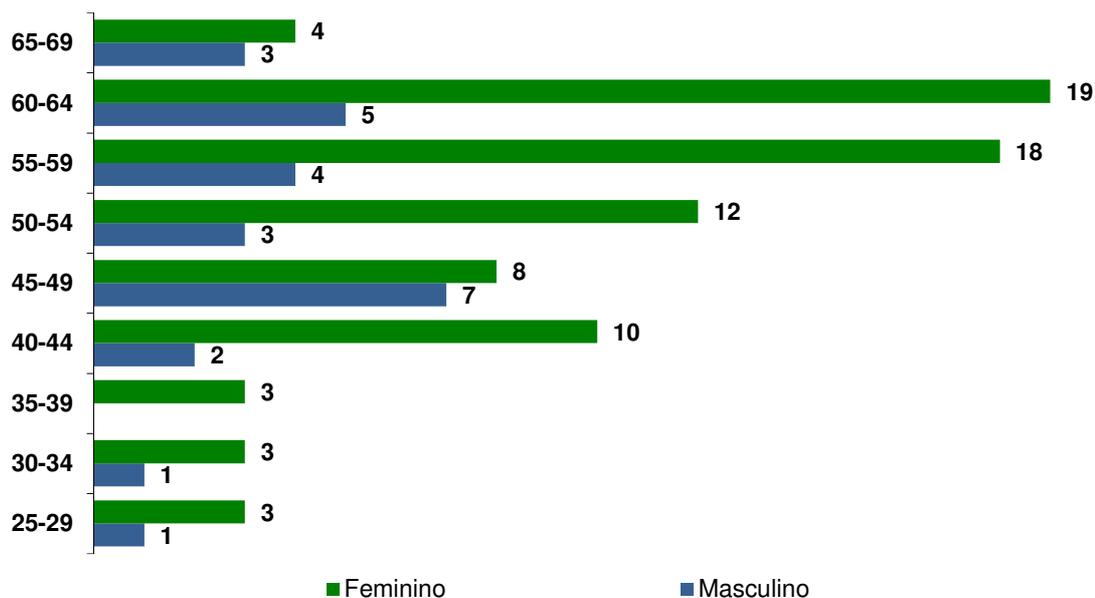


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

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	0	1	1
Dirigente superior 2.º grau																1				0	1	1
Dirigente intermédio 1.º grau									2				1	1					1	3	2	5
Dirigente intermédio 2.º grau							1	1			1		1			1			1	3	3	6
Técnico superior	1	2		5		2	3	6	2	1		4	3	5	2	2	3	3	14	30	44	
Assistente técnico			1	3	1	1		6		10	1	3		4	1	5		7	4	39	43	
Assistente operacional			1				1		1	1						2			2	4	6	
Total	1	2	2	8	1	3	4	14	4	12	3	7	5	10	3	11	3	13	26	80	106	

Quadro 3 – Efetivos por escalão de antiguidade e género

Destaca-se que 18 dos 106 efetivos (16,98%) tinham entre 15 e 19 anos de antiguidade; 16 tinham 40 ou mais anos (15,09%) e 16 entre 20-24 anos (15,09%).

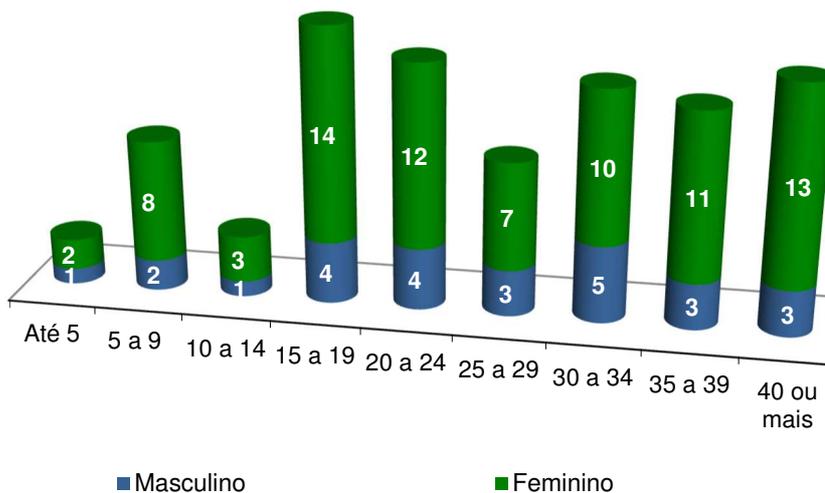


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

A distribuição dos trabalhadores com 35 ou mais anos de antiguidade por cargo/carreira, que se encontra espelhada no gráfico infra, representava 28,30 % do total de efetivos.

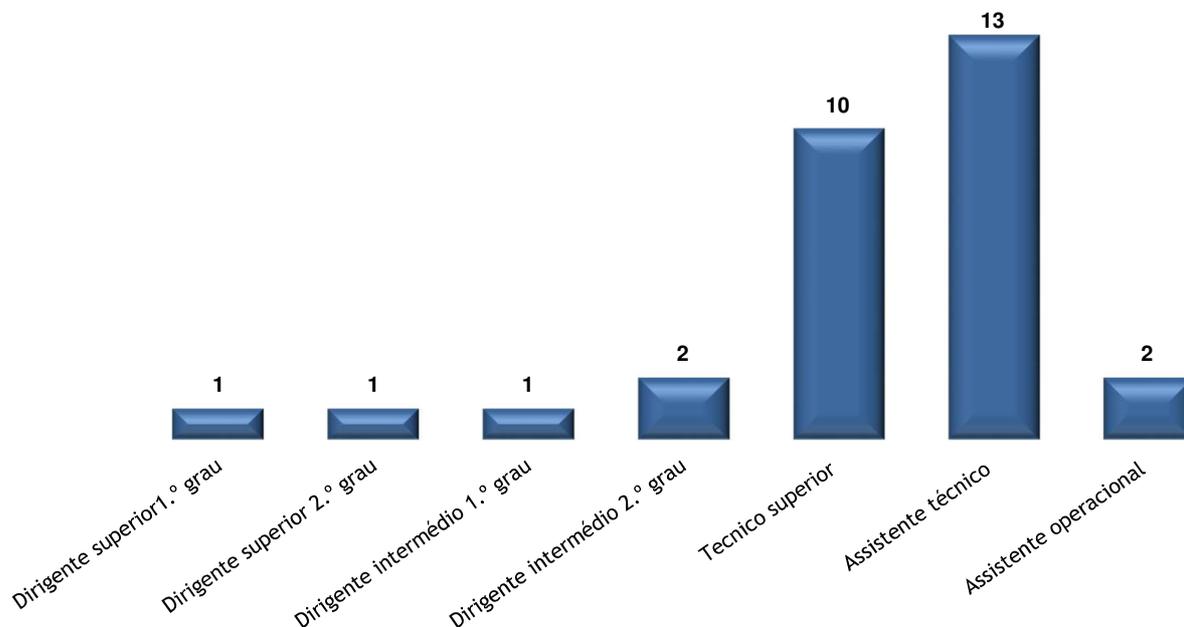


Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira

4. Efetivos por nível de escolaridade

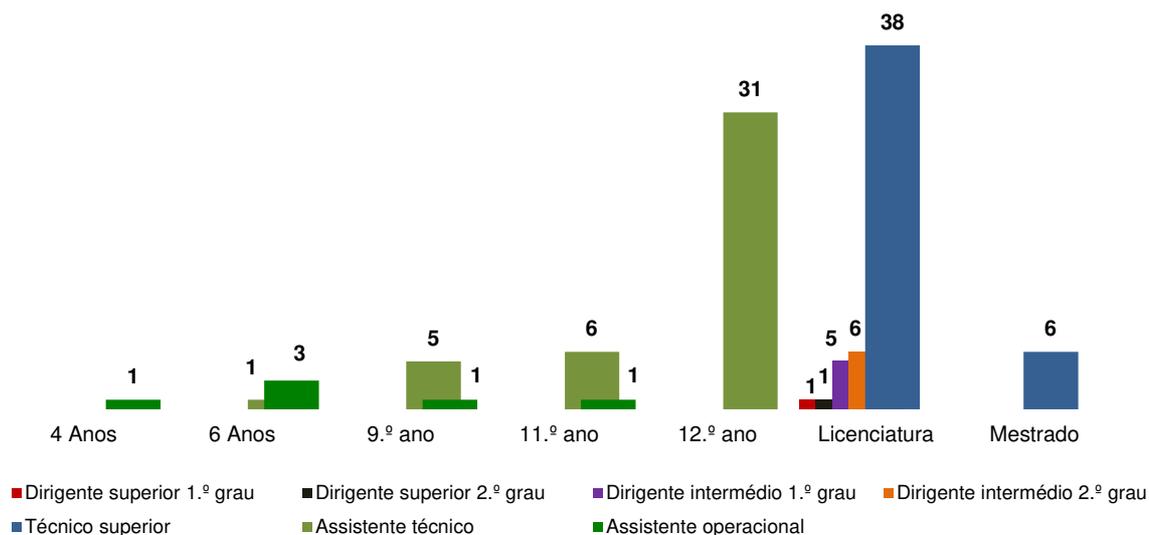


Gráfico 8 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

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 48,11% e 29,25%, respetivamente.



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

A taxa de habilitação superior¹ sofreu uma ligeira descida em relação a 2017, mantendo-se dentro dos padrões dos últimos 5 anos.

5. Trabalhadores portadores de deficiência

Do total dos 106 efetivos 7 eram portadores de deficiência, sendo 5 do género masculino e 2 do feminino.

6. Admissões e regressos

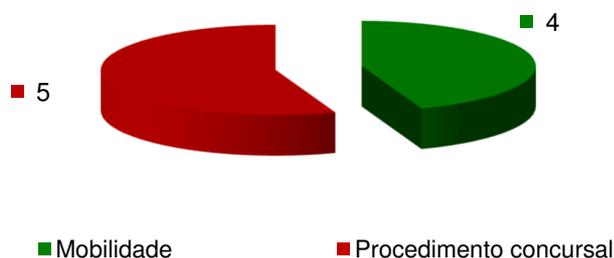


Gráfico 10 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

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

Durante o ano de 2018 registaram-se 9 admissões/regressos, 5 por mobilidade na categoria e 4 por procedimento concursal.

7. Saídas

Em 2018, saíram da SG 15 trabalhadores:

1 dirigente intermédio de 2.º grau, por falecimento;

1 técnico superior e 3 assistentes técnicos, por reforma/aposentação;

2 técnicos superiores, 5 assistentes técnicos e 3 assistentes operacionais, por mobilidade.

8. Mudanças de situação segundo a carreira e motivo

Das 68 mudanças de situação representadas no gráfico 11, por carreira, 61 (89,71%) referem-se a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, 6 a consolidação de mobilidade e 1 a procedimento concursal.

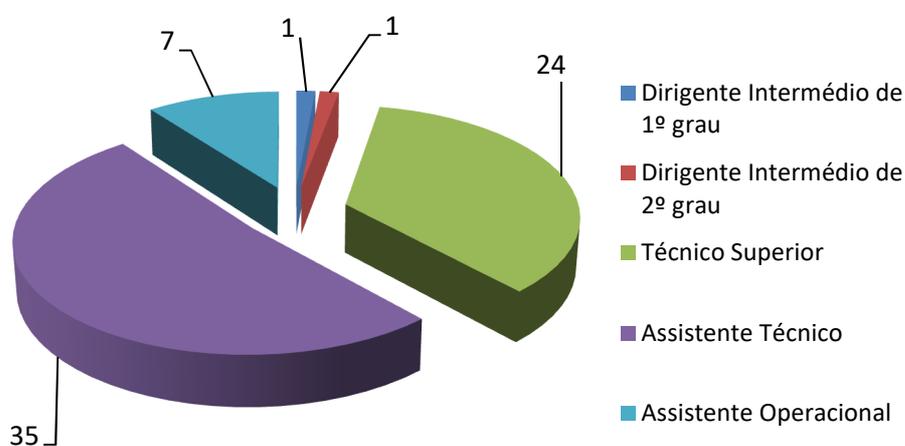


Gráfico 11 – Mudanças de situação por cargo / carreira

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

O gráfico 12 demonstra que o horário flexível era a modalidade praticada pela maioria dos trabalhadores da SG (64) o que corresponde a (60,38%) do total de efetivos.

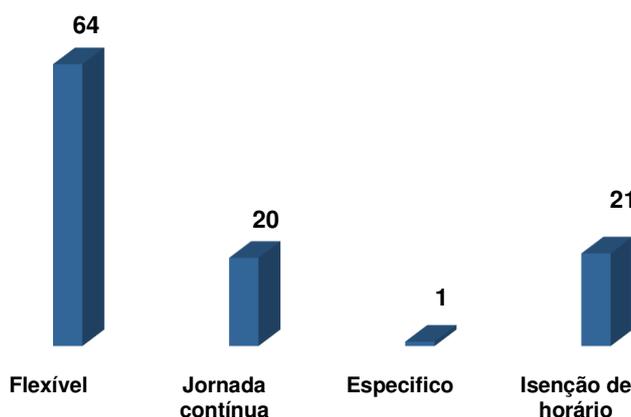


Gráfico 12 – Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

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

10. Ausências ao trabalho

Os trabalhadores com maior número de ausências, 816 dias (35,07%) foram os assistentes operacionais, seguidos dos técnicos superiores com 724,5 (31,13%) e dos assistentes técnicos com 719,5 (30,92%), conforme gráfico 12. Porém, atendendo ao número de efetivos em cada uma das categorias os assistentes operacionais apresentam a média mais elevada de ausências ($816/6 = 136$).

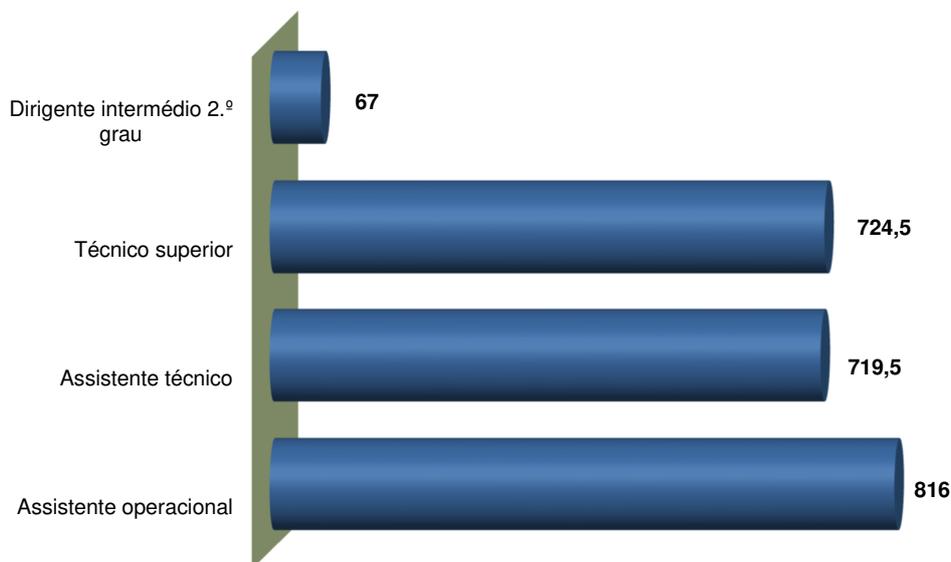


Gráfico 13 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

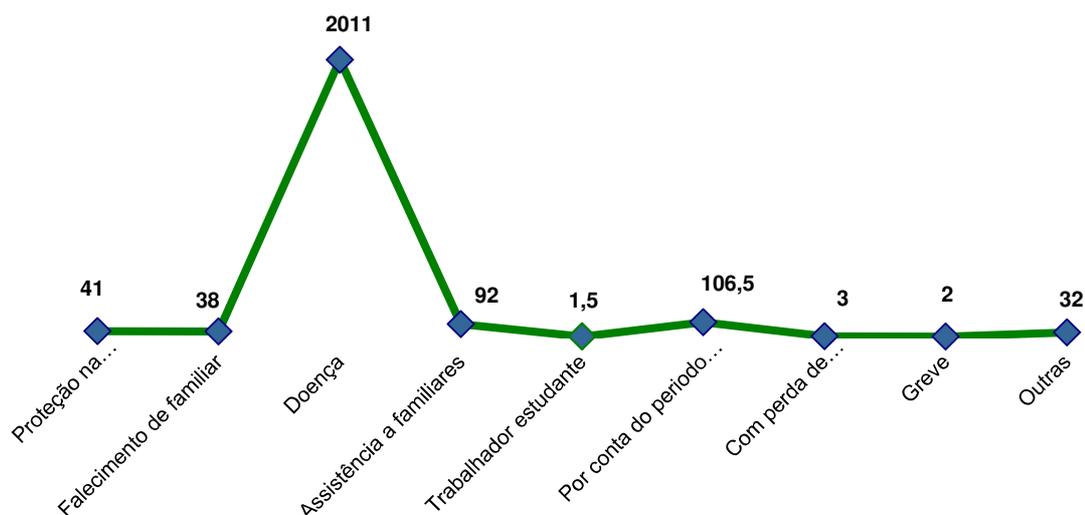


Gráfico 14 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

Numa análise global verifica-se que a doença foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (2011 dias), seguida da ausência por conta do período de férias (106,5 dias).

Relativamente ao ano de 2017, em que o número de faltas se cifrou em 1794,5, houve um aumento 532,5 o que corresponde a 29,67%. O motivo que mais contribuiu para esta diferença foi a doença (1304 em 2017 vs 2011 em 2018).

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

No quadro 4 apresenta-se a distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Escalão de remunerações €	Número de trabalhadores/Género		Total
	M	F	
501 - 1000	6	33	39
1001 - 1250	2	20	22
1251 - 1500	2	4	6
1501 -1750	2	6	8
1751 - 2000	3	4	7
2001 - 2250	2		2
2251 - 2500	1	3	4
2501 - 2750	3	2	5
2751 - 3000	2	3	5
3001 - 3250		1	1
3251 - 3500	3	2	5
3751 - 4000		1	1
4501 - 4750		1	1
Total	26	80	106

Quadro 4 – Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios

Da sua distribuição gráfica obtém-se o seguinte resultado:

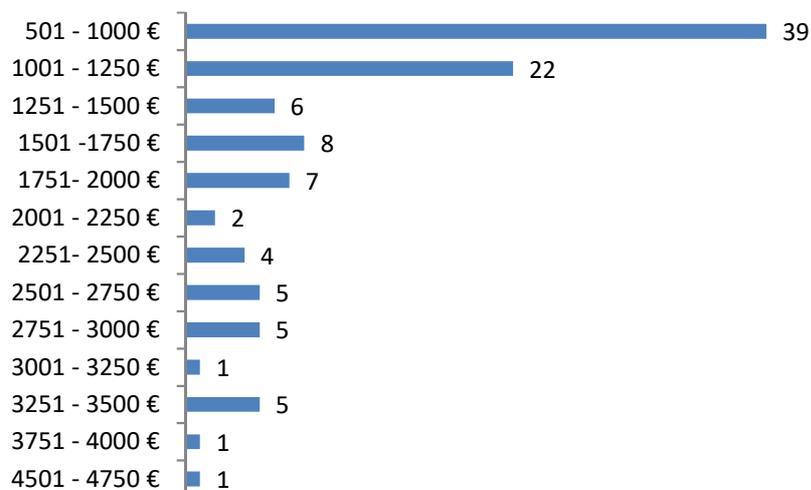


Gráfico 15 – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Os 3 primeiros escalões, entre 501€ e 1500€, concentravam 67 trabalhadores o que corresponde a 63,21% do total dos efetivos (106).

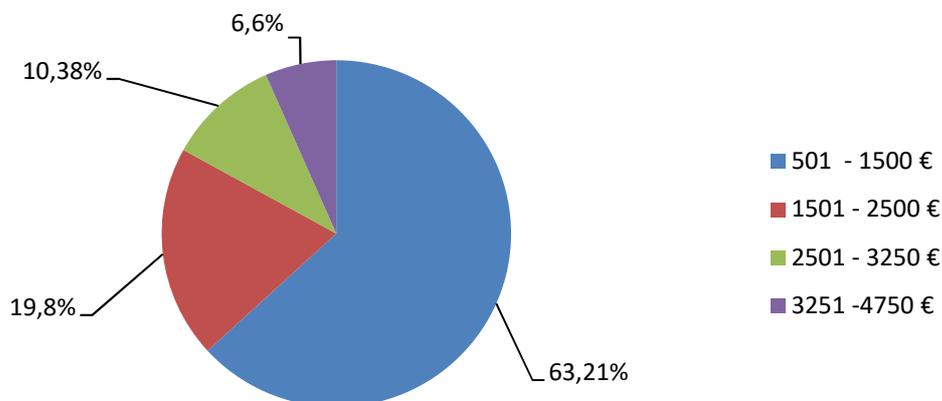


Gráfico 16 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios agrupados

As remunerações mínimas e máximas por género, constam do quadro seguinte permitindo concluir que o leque salarial² masculino era 5,69 e o feminino 7,78.

Remunerações máximas e mínimas

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	580,00 €	580,00 €
Máxima (€)	3.298,46 €	4.512,09 €

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima, por género

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)
Remuneração base	2.270.686,18 €
Suplementos remuneratórios	61.801,32 €
Prestações sociais	115.652,57 €
Benefícios sociais	4.595,70 €
Outros encargos com pessoal	677.506,26 €
TOTAL	3.130.242,03 €

Quadro 6 – Encargos com pessoal durante o ano

² Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

O valor total de encargos foi de 3.130.242,03 €. A remuneração base (2.270.686,18 €) representou 72,54% do total, seguido dos outros encargos com pessoal (677.506,26 €) correspondente a 21,64%, conforme se verifica no quadro 6 e gráfico 17.

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

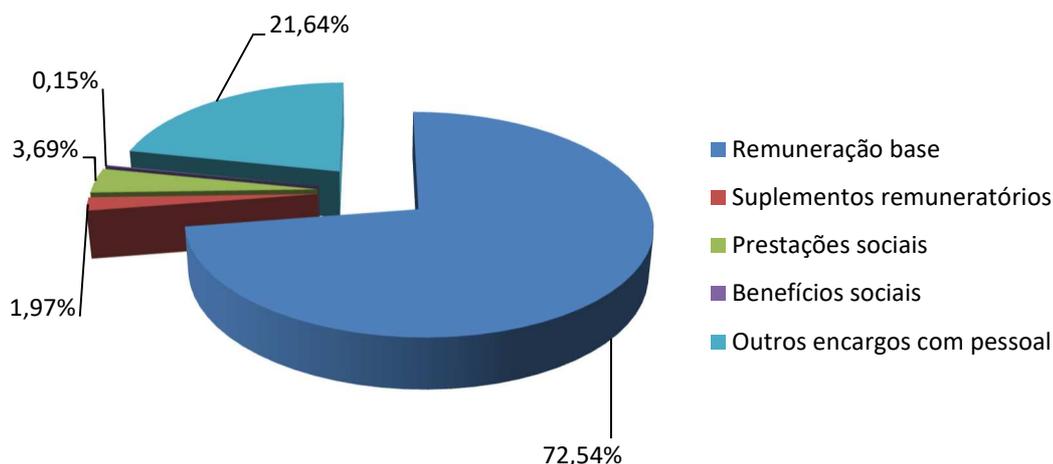


Gráfico 17 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

O montante total dos encargos com suplementos remuneratórios foi de 61.801,32 €.

O encargo mais elevado nesta rubrica foi o relativo às despesas de representação (81,66%).

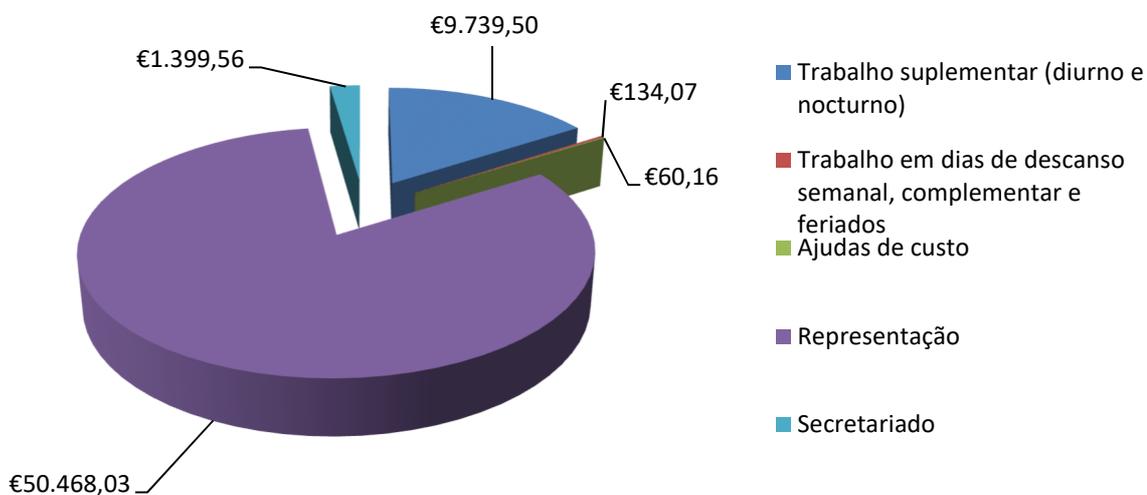


Gráfico 18 – Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (€)
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	588,34 €
Subsídio de educação especial	3.059,10 €
Subsídio de refeição	110.516,73 €
Outras prestações sociais	1.488,40 €
TOTAL	115.652,57 €

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais ascenderam a 115.652,57 €. O montante relativo ao subsídio de refeição (110.516,73 €) correspondeu a 95,56%, conforme ilustra o gráfico 19.

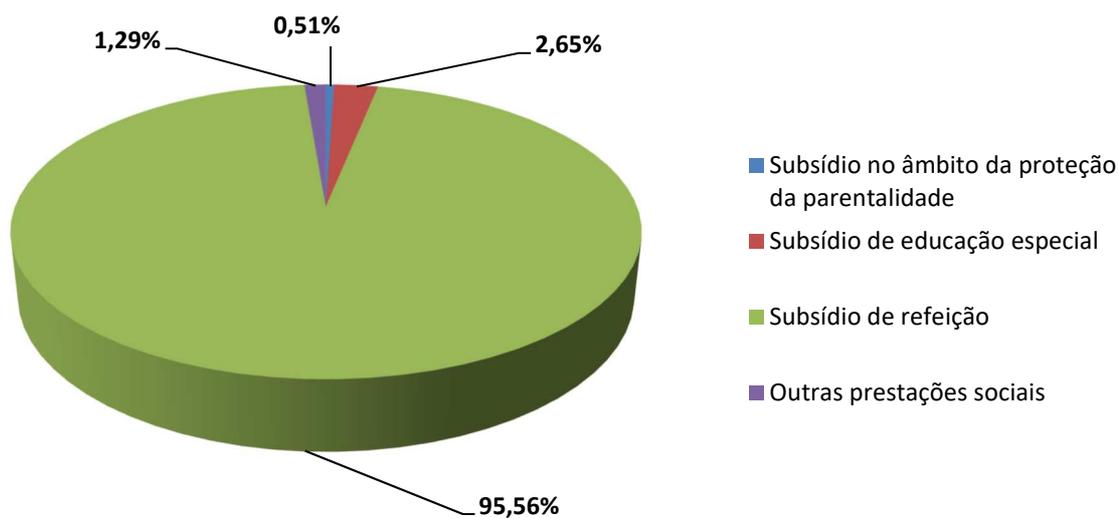


Gráfico 19 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

O encargo com benefícios sociais totalizou 4.595,70 €.

III – Segurança e Saúde

1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2018 ocorreram 4 acidentes *in itinere* que não implicaram dias de ausência ao trabalho.

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

Não se realizou qualquer ação de formação e sensibilização em matéria de 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		Total
	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	
Interna	99	15	114
Externa	1	0	1
Total	100	15	115

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

Em 2018 houve 114 participações em ações de formação profissional de natureza interna e 1 de natureza externa.

Quanto à sua duração, 86,96% foram inferiores a 30 horas.

O gráfico 20 dá-nos uma perspetiva da variação do número de participações em ações de formação internas e externas nos últimos cinco anos.

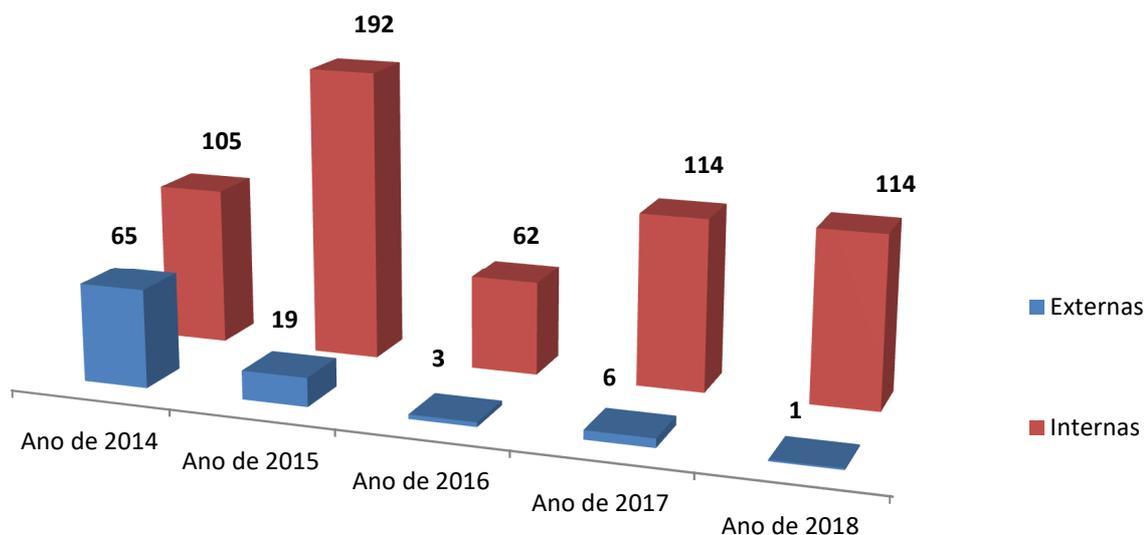


Gráfico 20 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas entre 2014 e 2018

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 1.º grau	1	0	1	1
Dirigente superior 2.º grau	3	0	3	1
Dirigente intermédio 1º grau	10	0	10	5
Dirigente intermédio 2º grau	10	0	10	4
Técnico superior	47	0	47	29
Assistente técnico	41	1	42	22
Assistente operacional	2	0	2	1
Total	114	1	115	63

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 47, seguido da carreira de assistente técnico com 42.

Em 2018 frequentaram ações de formação 63 trabalhadores.

3. Horas despendidas em formaço

Cargo/carreira	Horas despendidas em açes internas	Horas despendidas em açes externas	Total de horas em açes de formaço
Dirigente superior 1.º grau	4:00		4:00
Dirigente superior 2.º grau	46:00		46:00
Dirigente intermédio 1º grau	138:00		138:00
Dirigente intermédio 2º grau	279:00		279:00
Técnic superior	793:00		793:00
Assistente técnico	913:00	28:00	941:00
Assistente operacional	100:00		100:00
Total	2273:00	28:00	2301:00

Quadro 10 – Horas despendidas em formaço, por cargo/carreira, segundo o tipo de aço

Foram despendidas 2273 horas em formaço interna e 28 horas em formaço externa. Os assistentes técnicos tiveram o maior número de horas de formaço (941), seguidos dos técnicos superiores (793).

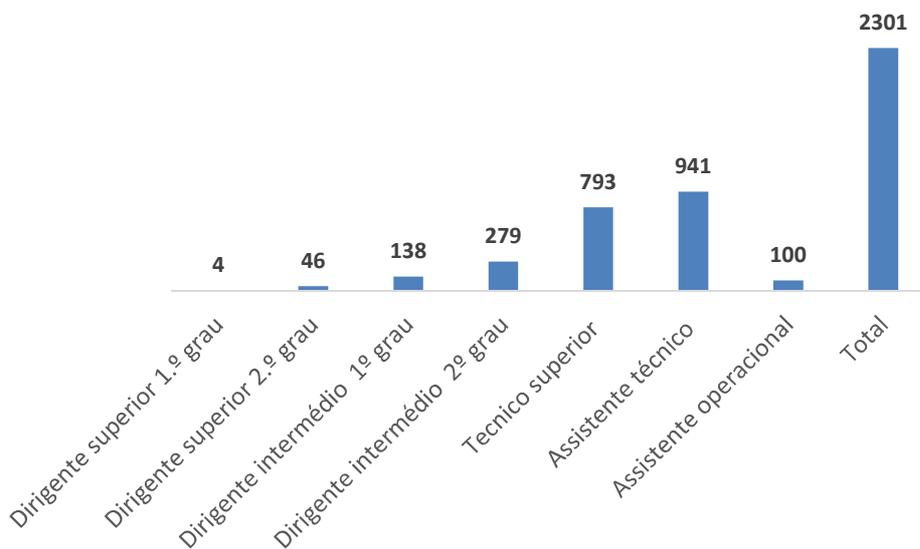


Gráfico 21 – Número de horas despendidas em formaço, por cargo/carreira

4. Despesas anuais

Tipo de ação/valor	Valor €
Despesas com ações internas	22.984,85 €
Despesas com ações externas	0 €
TOTAL	22.984,85 €

Quadro 11 – Despesas anuais com formação

V – Relações Profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados do conhecimento da SG eram 16.

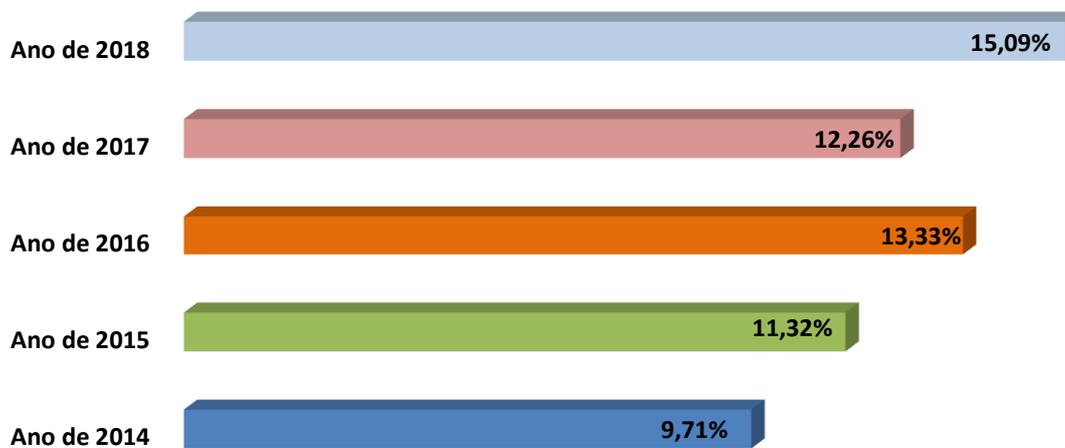


Gráfico 22 – Taxa de sindicalização nos últimos 5 anos

VI – Disciplina

Não foi instaurado qualquer processo disciplinar.

VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicadores	Fórmula de cálculo	2014	2015	2016	2017	2018
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	13,59%	15,09%	8,57%	8,57%	8,49%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	28,15%	12,26%	7,62%	7,62%	14,15%
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	48,27%	81,25%	112,50%	112,50%	60%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	40,77%	42,45%	38,10%	41,07%	41,51%
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	50,64	51,24	52	52	52,33
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	23,71	25,25	26,52	26,07	25,69
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	72,81%	76,42%	75,24%	75,00%	75,47%
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade > = 55 anos / Total de efetivos x 100	35,92%	41,51%	46,67%	46,67%	50%
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	12,62%	12,26%	13,33%	13,33%	12,26%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	55,53%	54,72%	53,33%	53,33%	53,77%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano + CMS / Total de efetivos x 100	36,89%	33,96%	35,24%	35,24%	35,85%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações < = 9º ano / Total de efetivos x 100	7,76%	11,32%	11,43%	11,43%	10,38%
Índice de Absentismo	Total de ausências (s/ férias) / (total dias potenciais de trabalho x Total de efetivos) x100	5,49%	3,25%	2,86%	6,03%	9,27%

Perfil do(a) trabalhador(a) da SG



- **Mulher**
- **49,53 anos de idade (média)**
(escalão etário moda – 60-64 anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 25,69 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 1.486,08€ (média)**
(escalão remuneratório moda – 501-1000€)