BALANÇO SOCIAL 2019





SECRETARIA-GERAL MINISTÉRIO DO TRABALHO SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL





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 com 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	17
3. Suplementos remuneratórios	17
4. Encargos com prestações sociais	18
5. Encargos com benefícios sociais	19
III – Segurança e Saúde	19
1. Acidentes de trabalho	19
2. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no tra	
IV – Formação Profissional	
Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração	
2. Participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo	
3. Horas despendidas em formação	
4. Despesas anuais	
V – Relações Profissionais	
VI – Disciplina	
VII – Indicadores de gestão	23
Perfil do(a) trabalhador(a) da SG	24





Balanço Social 2019



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.

Abril de 2020, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da SG do MTSSS







I. Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2019 a SG tinha um total de 102 efetivos, 14 com funções dirigentes em regime de comissão de serviço e os restantes 88 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Cargo/carreira Modalidades de vinculação	Públicas _I	Funções por tempo minado	Serviço n	são de lo âmbito .TFP	то	TOTAL	
	М	F	М	F	М	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	4	3	4	7
Técnico superior	14	31			14	31	45
Assistente técnico	5	34			5	34	39
Assistente operacional	2	2			2	2	4
Total	21	67	6	8	27	75	102

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

As carreiras com o maior número de trabalhadores foram as de técnico superior (45) e de assistente técnico (39), representando, respetivamente, 44,12% e 38,24%, do total dos efetivos.

Quanto ao género, constatou-se a predominância do feminino (73,53%).

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



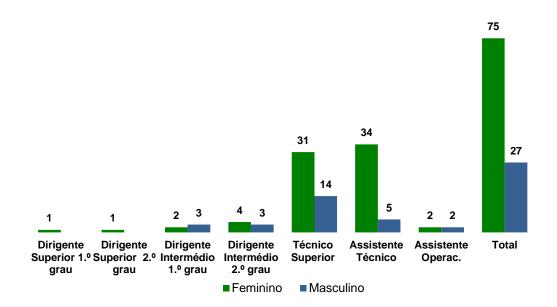


Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

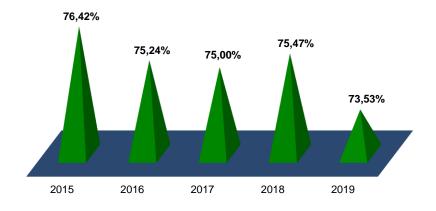


Gráfico 2 – Evolução da taxa de feminização nos últimos 5 anos



Em 2019 houve uma redução de 4 efetivos face ao ano anterior.

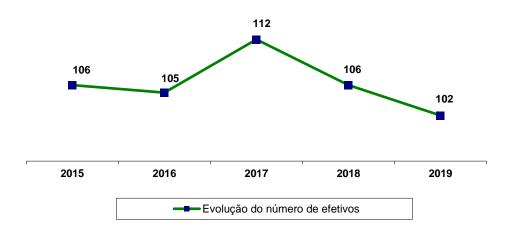


Gráfico 3 - Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

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	Ш	101712
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									1	2	1				1	2			3	4	7
Técnico superior		1		3		1	1	4	3	5	2	5	2	6	2	5	4	1	14	31	45
Assistente técnico	2	2	1	1	1			1		5		2	1	13		5		5	5	34	39
Assistente operacional											1			1		1	1		2	2	4
Total	2	3	1	4	1	1	1	5	5	12	5	7	4	22	3	14	5	7	27	75	102

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

O escalão etário com maior representatividade (26 trabalhadores) situou-se entre os 55-59 anos de idade, seguido dos escalões 45-49 e 60-64 com 17 trabalhadores cada.

Globalmente, 53,92% dos trabalhadores tinham 55 ou mais anos de idade.



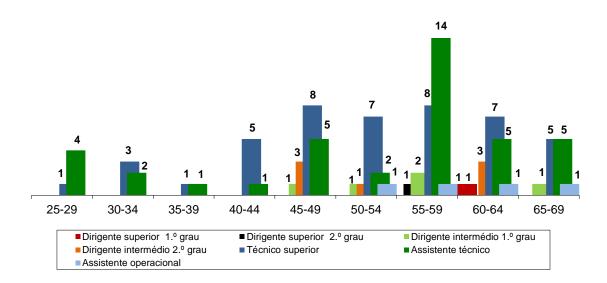


Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

Como resulta do gráfico que se segue, excetuando o escalão etário 35-39 anos de idade, o género feminino predominou em todos os escalões etários.

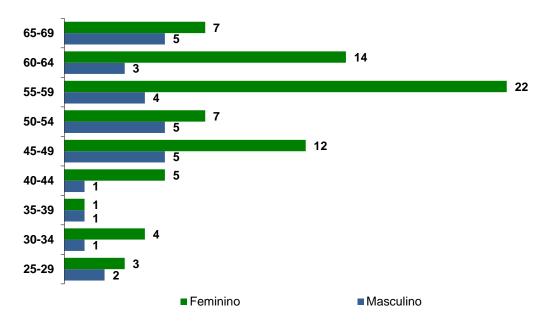


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género



3. Efetivos por antiguidade

									Ten	npo d	e ser	viço									
Cargo/carreira		é 5 ios	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	M	F	М	F	М	F	М	F	М	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	2			1				1	1		1	3	4	7
Tecnico superior	1	2		3		3	2	5	3	3		5	3	2	2	3	3	5	14	31	45
Assistente técnico			3	3		1	1	1		11		3		4	1	4		7	5	34	39
Assistente operacional									1	1	1							1	2	2	4
Total	1	2	3	6	0	4	4	8	4	15	4	8	4	6	4	10	3	16	27	75	102

Quadro 3 – Efetivos por escalão de antiguidade e género

Os escalões 20-24 anos e 40 ou mais anos de antiguidade integravam 19 trabalhadores cada, sendo os mais representativos, correspondendo, em conjunto, a 37,26% do total dos efetivos.

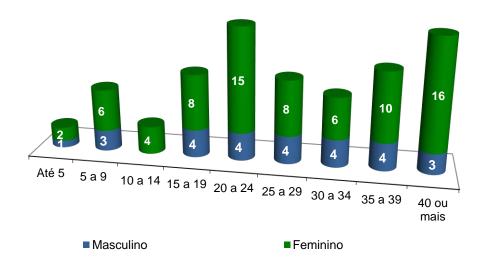


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género





A distribuição dos trabalhadores com 35 ou mais anos de antiguidade por cargo/carreira, que se encontra espelhada no gráfico infra, representava 32,35 % do total dos efetivos.

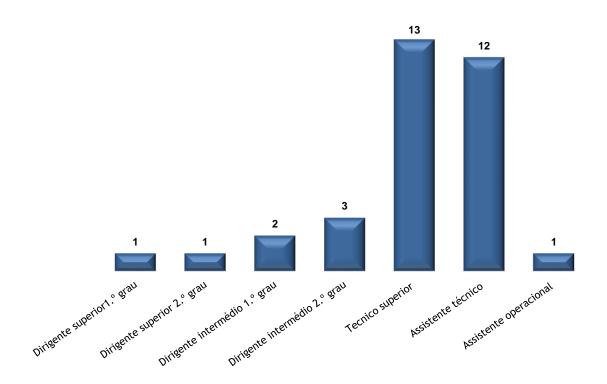


Gráfico 7 - Distribuição dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira

4. Efetivos por nível de escolaridade

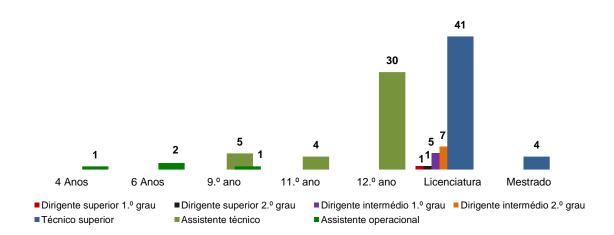


Gráfico 8 - Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade



Balanço Social 2019

O gráfico anterior mostra-nos que a licenciatura era a habilitação literária com maior representatividade (55 efetivos), seguida do 12º ano de escolaridade (30 efetivos), equivalendo a 53,92% e 29,41%, respetivamente.



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

A taxa de habilitação superior¹ sofreu uma notória subida por comparação ao valor apurado no ano de 2018.

5. Trabalhadores com deficiência

No ano em análise 8 efetivos tinham deficiência, 6 do género feminino e 2 do masculino.

6. Admissões e regressos

Conforme gráfico infra, em 2019 ocorreram 10 admissões/regressos.

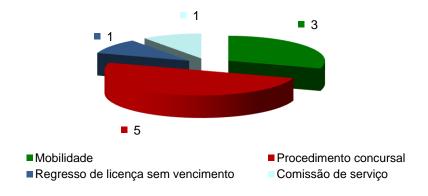


Gráfico 10 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

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



7. Saídas

Em 2019 ocorreram 14 saídas cujos motivos se encontram refletidos no gráfico que se segue.

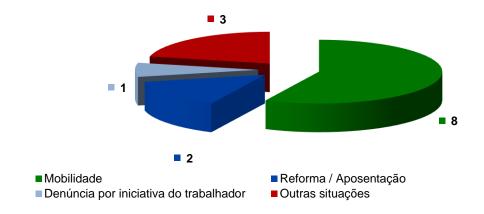


Gráfico 11 - Saídas de trabalhadores durante o ano segundo o motivo

8. Mudanças de situação segundo a cargo/carreira e motivo

Em 2019 verificaram-se 28 mudanças de situação por cargo/carreira, das quais 24 (85,71%) resultaram de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório e as restantes 4 por consolidação de mobilidade.

O gráfico que se segue ilustra a distribuição das mudanças de situação por cargo/carreira.

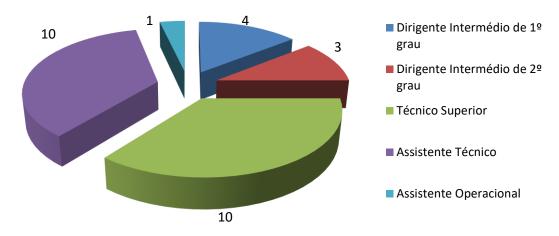


Gráfico 12 - Mudanças de situação por cargo/carreira



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

O gráfico infra permite constatar que o horário flexível era a modalidade praticada pela maioria dos trabalhadores (61), correspondendo a 59,80% do total dos efetivos da SG.

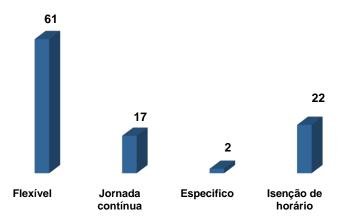


Gráfico 13 – Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

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

10. Ausências ao trabalho

A carreira de assistente técnico foi a que registou o maior número de ausências, 556 dias (57,03%), seguida da carreira de técnico superior 278 (28,51%), conforme gráfico14.

Atendendo ao número de efetivos em cada cargo/carreira, os assistentes operacionais apresentaram a média mais elevada de ausências, com 23,87 dias de ausência por trabalhador (95,5/4).



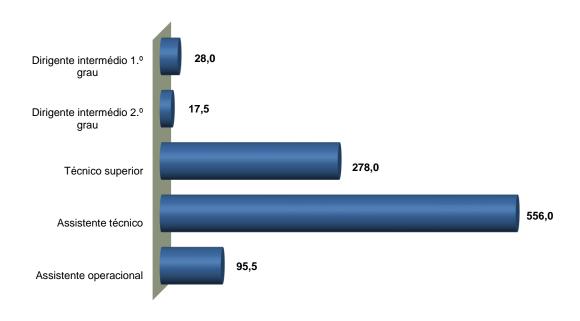


Gráfico 14 - Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

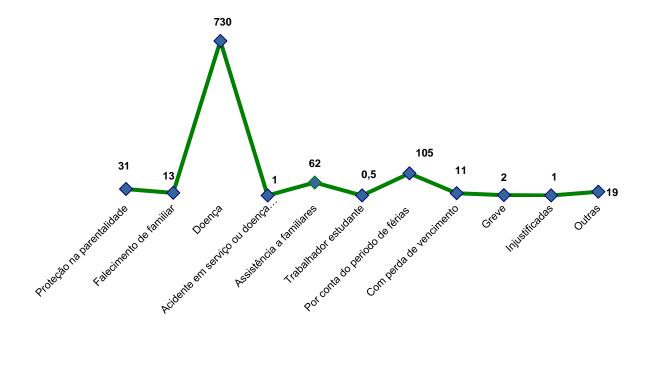


Gráfico 15 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

Balanço Social 2019



Numa análise global verifica-se que a doença foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (730 dias), seguida da ausência por conta do período de férias (105 dias).

II - Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

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

		ero de res/Género	T.4.1
Escalão de remunerações €	м	F	Total
501 - 1000	7	26	33
1001 - 1250	2	18	20
1251 - 1500	2	5	7
1501 -1750	2	6	8
1751 - 2000	0	3	3
2001 - 2250	4	4	8
2251 - 2500	1	2	3
2501 - 2750	2	2	4
2751 - 3000	4	3	7
3001 - 3250		2	2
3251 - 3500	3	1	4
3501- 3750		1	1
3751 - 4000		1	1
4501 - 4750		1	1
Total	27	75	102

Quadro 4 – Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios

Da sua distribuição gráfica verifica-se que o escalão remuneratório com maior representatividade foi o 501-1000 € com 33 trabalhadores.



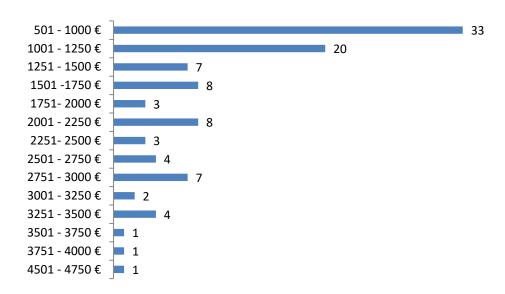


Gráfico 16 - Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Os 3 primeiros escalões remuneratórios (501-1500 €) concentravam 60 trabalhadores, o que perfaz 58,82% do total dos efetivos (102).

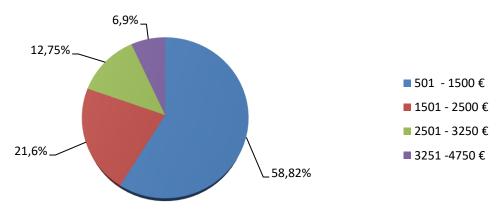


Gráfico 17 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios agrupados

As remunerações mínimas e máximas por género constam do quadro seguinte, tendo sido o leque salarial² masculino de 4,82 e o feminino de 6,60.

Remuneração (€)	М	F
Mínima (€)	683,13	683,13
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	2 292 362,31 €
Suplementos remuneratórios	67 552,32 €
Prestações sociais	117 473,48 €
Outros encargos com pessoal	676 152,63 €
TOTAL	3 153 540,74 €

Quadro 6 - Encargos com pessoal durante o ano

O valor total de encargos foi de 3.153.540,74 €, sendo que a remuneração base (2.292.362,31 €) representou 72,69% deste total.

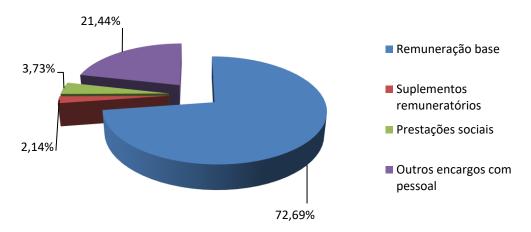


Gráfico 18 - Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

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

3. Suplementos remuneratórios

O montante total dos encargos com suplementos remuneratórios foi de 67.552,32 €.

O encargo mais elevado nesta rubrica foi o relativo às despesas de representação (75,40%).



Balanço Social 2019

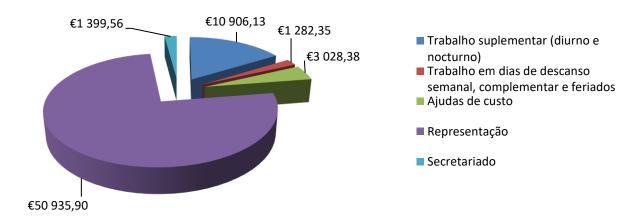


Gráfico 19 - Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (€)
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	370,54 €
Abono de família	3 142,57 €
Subsídio de funeral	1 307,28 €
Subsídio de refeição	112 653,09 €
TOTAL	117 473,48 €

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais ascenderam a 117.473,48 €, sendo que o montante relativo ao subsídio de refeição (112.653,09 €) equivale a 95,90% do total destes encargos.

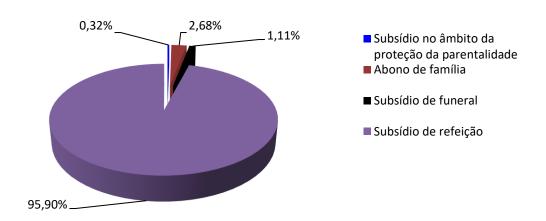


Gráfico 20 - Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais



5. Encargos com benefícios sociais

Não se verificaram encargos com benefícios sociais.

III - Segurança e Saúde

1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2019 ocorreu 1 acidente no local de trabalho que não implicou dias de ausência.

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

Realizaram-se 5 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho que abrangeram 35 trabalhadores.

IV - Formação Profissional

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

Tipo de ação	Duraçã	o das ações de formação profi	issional	
	Menos de 30 horas	De 60 a 119 horas	Total	
Interna	243	5	248	
Externa	15	1	16	
Total	258	6	264	

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

Em 2019 houve 248 participações em ações de formação profissional de natureza interna e 16 de natureza externa.

O gráfico que se segue espelha a variação do número de participações em ações de formação internas e externas nos últimos cinco anos.



De relevar que em 2019 verificou-se um aumento significativo por comparação aos restantes anos.

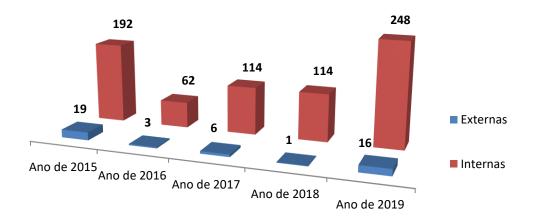


Gráfico 21 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas entre 2015 e 2019

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

	Nº de par	ticipações	Total			
Cargo/carreira	Internas	Externas	N.º participações	N.º participantes		
Dirigente superior de 1.º grau	5	0	5	1		
Dirigente superior de 2.º grau	5	2	7	1		
Dirigente intermédio de 1º grau	21	3	24	5		
Dirigente intermédio de 2º grau	16	4	20	8		
Técnico superior	117	7	124	40		
Assistente técnico	80	0	80	37		
Assistente operacional	4	0	4	2		
Total	248	16	264	94		

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

Dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior (40) tiveram o maior número de participações (124), seguido dos que estão inseridos na carreira de assistente técnico (37).



Em 2019 frequentaram ações de formação 94 dos 102 trabalhadores da SG, o que corresponde a 92,16 % dos efetivos.

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	26:00		26:00
Dirigente superior 2.º grau	26:00	42:00	68:00
Dirigente intermédio de 1º grau	246:30	70:00	316:30
Dirigente intermédio de 2º grau	109:30	149:00	258:30
Técnico superior	1506:30	112:00	1618:30
Assistente técnico	728:30		728:30
Assistente operacional	70:00		70:00
Total	2713:00	373:00	3086:00

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

Foram despendidas 2.713 horas em formação interna e 373 horas em formação externa.

Em consonância com o número de participações, os técnicos superiores tiveram o maior número de horas de formação (1618:30), seguidos dos assistentes técnicos (728:30).

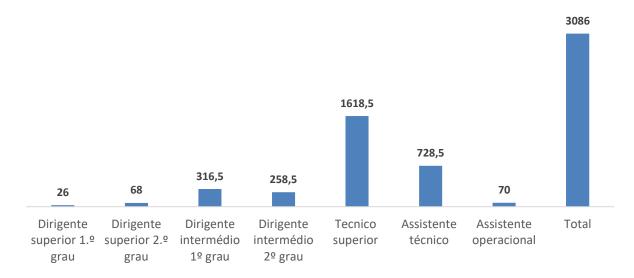


Gráfico 22 - Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira



4. Despesas anuais

Tipo de ação	Valor (€)
Despesas com ações internas	32 525,31 €
Despesas com ações externas	3 882,30 €
TOTAL	36 407,61 €

Quadro 11 – Despesas anuais com formação

V - Relações Profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados, com desconto no vencimento no ano em análise, era de 12.

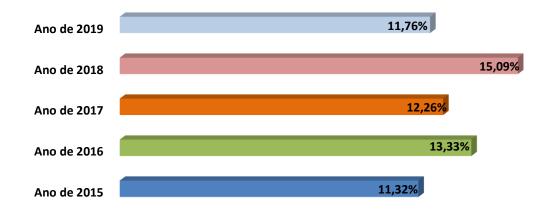


Gráfico 23 – Taxa de sindicalização nos últimos 5 anos

VI - Disciplina

Não foi instaurado qualquer processo disciplinar.



VII - Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicadores	Fórmula de cálculo	2015	2016	2017	2018	2019
<u>Taxa de Admissões</u>	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	15,09%	8,57%	8,57%	8,49%	9,80%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	12,26%	7,62%	7,62%	14,15%	13,73%
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	81,25%	112,50%	112,50%	60%	71,43%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	42,45%	38,10%	41,07%	41,51%	44,12%
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	51,24	52	52	52,33	52,78
<u>Nível Médio de</u> <u>Antiguidade</u>	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	25,25	26,52	26,07	25,69	26,48
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	76,42%	75,24%	75,00%	75,47%	73,53%
<u>Taxa de</u> <u>Envelhecimento</u>	Efetivos com idade> = 55 anos / Total de efetivos x 100	41,51%	46,67%	46,67%	50%	53,92%
<u>Índice de</u> <u>Enquadramento</u>	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	12,26%	13,33%	13,33%	12,26%	13,73%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	54,72%	53,33%	53,33%	53,77%	57,84%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano + CMS / Total de efetivos x 100	33,96%	35,24%	35,24%	35,85%	33,33%
<u>Taxa de Habilitação</u> <u>Básica</u>	Total de habilitações <= 9º ano / Total de efetivos x 100	11,32%	11,43%	11,43%	10,38%	8,82%



Perfil do(a) trabalhador(a) da SG



- Mulher
- Tem 52,78 anos de idade (média)
 (escalão etário moda 55-59 anos)
- Possui licenciatura
- É da carreira de técnico superior
- Possui 26,48 anos de antiguidade na Administração Pública (média)
 (escalões de antiguidade moda 20-24 anos e 40 ou mais anos)
- Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
- Aufere a remuneração base mensal ilíquida de 1.589,46 € (média)
 (escalão remuneratório moda 501-1000€)



