

BALANÇO SOCIAL

| 2021



SGMTSSS

SECRETARIA-GERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SOLIDARIEDADE E
SEGURANÇA SOCIAL

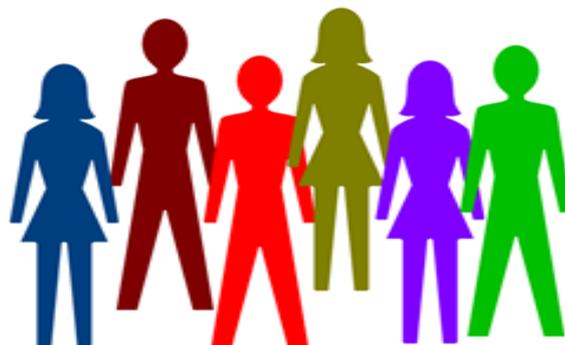
WWW.SG.MTSSS.GOV.PT



SGMTSSS

SECRETARIA-GERAL MINISTÉRIO DO TRABALHO
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Balanço Social 2021



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 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)	12
10. Ausências ao trabalho	13
II – Encargos com Pessoal	15
1. Remunerações mensais ilíquidas	15
2. Encargos com pessoal	17
3. Suplementos remuneratórios.....	18
4. Encargos com prestações sociais.....	18
5. Encargos com benefícios sociais.....	19
III – Segurança e Saúde	19
1. Acidentes de trabalho	19
2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano.....	19
3. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	20
IV – Formação Profissional	20
1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração	20
2. Participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo.....	21
3. Horas despendidas em formação.....	21
4. Despesas anuais	22
V – Relações Profissionais	23
VI – Disciplina	23
VII – Indicadores de gestão	24
Perfil do(a) trabalhador(a) da SG	25

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, de acordo com as adaptações do modelo, introduzidas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e disponibilizado 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.

Março de 2022, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da SG do MTSSS

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2021, a SG¹ contava com um total de 105 efetivos, dos quais 13 com funções dirigentes em regime de comissão de serviço e os restantes 92 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	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			1	5	1	5	6
Técnico Superior	16	36			16	36	52
Assistente técnico	3	31			3	31	34
Assistente operacional	3	3			3	3	6
Total	22	70	4	9	26	79	105

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

As carreiras de técnico superior (52) e de assistente técnico (34) tinham o maior número de trabalhadores, representando, respetivamente, 49,52% e 32,38%, do total dos efetivos.

Quanto ao género, constatou-se a predominância do feminino (75,24%).

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

¹ Na SG encontrava-se em exercício de funções um estagiário do “Programa Estágio XXI” (anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 11/2021, 3 de março). Consultada a DGAEP, não deve ser considerado no Balanço Social, porquanto nos termos do Regulamento daquele Programa, a relação jurídica decorrente da celebração de um contrato de estágio ao abrigo do referido regulamento não corresponde a qualquer vínculo de emprego público (n.º 10.1 da Resolução).

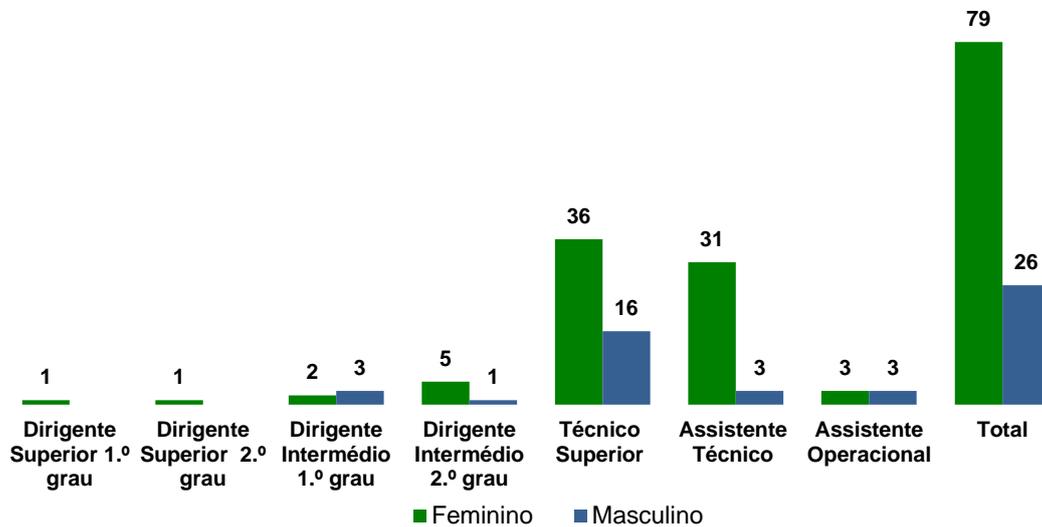


Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

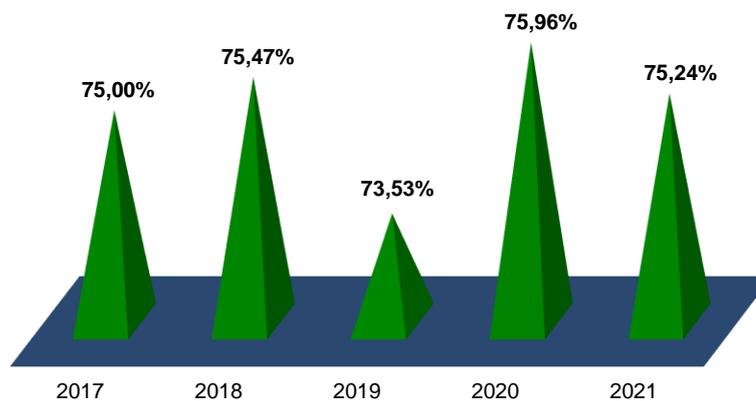


Gráfico 2 – Evolução da taxa de feminização nos últimos 5 anos

Em 2021 houve um acréscimo de 1 efetivo face ao ano anterior.

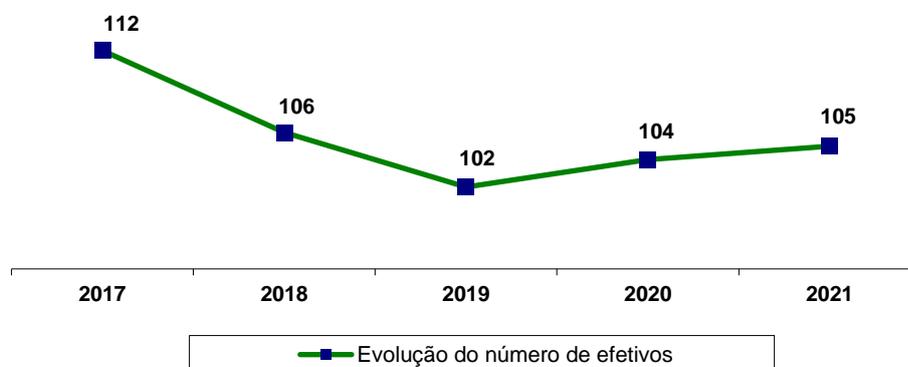


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

2. Efetivos por escalão etário e género

Cargo/carreira / Escalão etário e 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								1		1	1	2						1	1	5	6	
Técnico superior	1	1		3	1	3	1	3	4	7	4	7	1	5	3	6	1	1	16	36	52	
Assistente técnico	1		2	2						6		3		8		10		2	3	31	34	
Assistente operacional									1		2	1		1		1			3	3	6	
Total	2	1	2	5	1	3	1	4	6	14	8	13	1	14	4	20	1	5	26	79	105	

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

O escalão etário com maior representatividade (24 trabalhadores) situou-se entre os 60-64 anos de idade, seguido dos escalões 50-54 e 45-49, com 21 e 20 trabalhadores, respetivamente.

Em 2021, globalmente, 42,86% dos trabalhadores tinham 55 ou mais anos de idade, percentagem maior que no ano anterior em que a taxa de envelhecimento era de 42,15%.

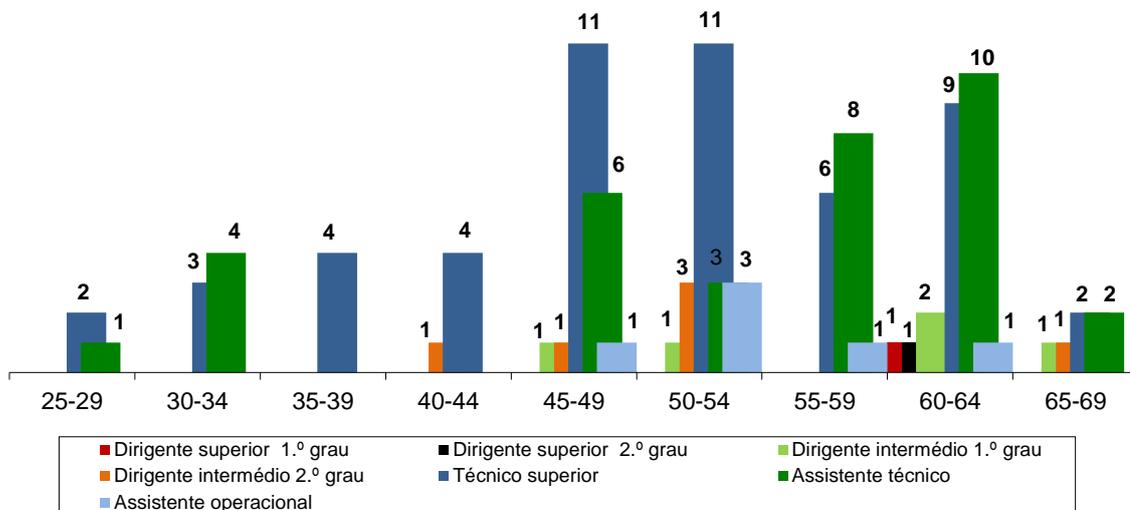


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

O género feminino predominou em todos os escalões etários, com exceção do escalão 25-29 anos, conforme se constata no gráfico seguinte.

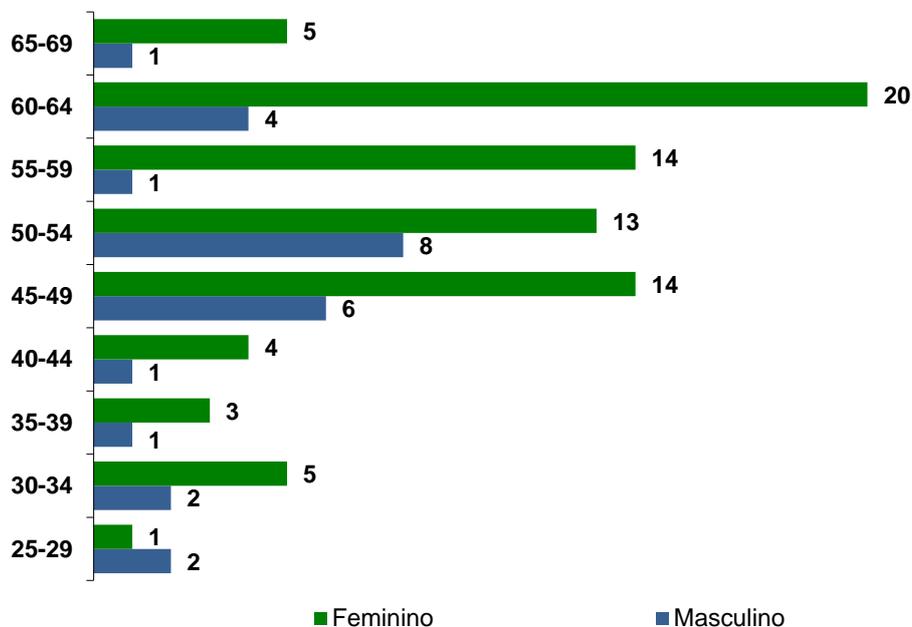


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade

Cargo/carreira	Tempo de serviço																Total		Total		
	Até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais			M	F
	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		2							1	1	5	6	
Tecnico superior	2	4	2	2		4	2	4	4	8	2	1	2	6	2	4		3	16	36	52
Assistente técnico		1	1	2	2	1		1		7		6		3		2		8	3	31	34
Assistente operacional									2	2			1					1	3	3	6
Total	2	5	3	5	2	5	3	6	6	19	4	7	4	9	2	7	0	16	26	79	105

Quadro 3 – Efetivos por escalão de antiguidade e género

O escalão 20-24 anos, com 25 trabalhadores (23,81%), era o mais representativo, seguido dos escalões 40 ou mais anos de antiguidade com 16 trabalhadores (15,24%) e 30-34 anos com 13 trabalhadores (12,38%).

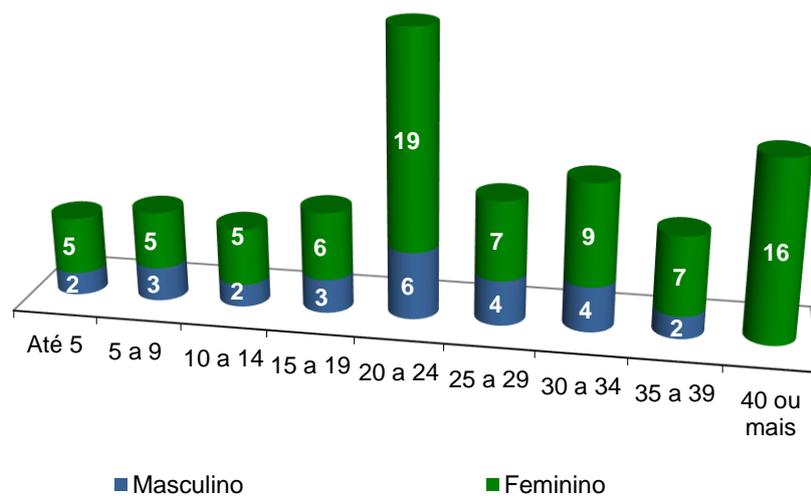


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

O gráfico infra espelha a distribuição dos trabalhadores com 35 ou mais anos de antiguidade por cargo/carreira, que representava 23,81 % do total dos efetivos.

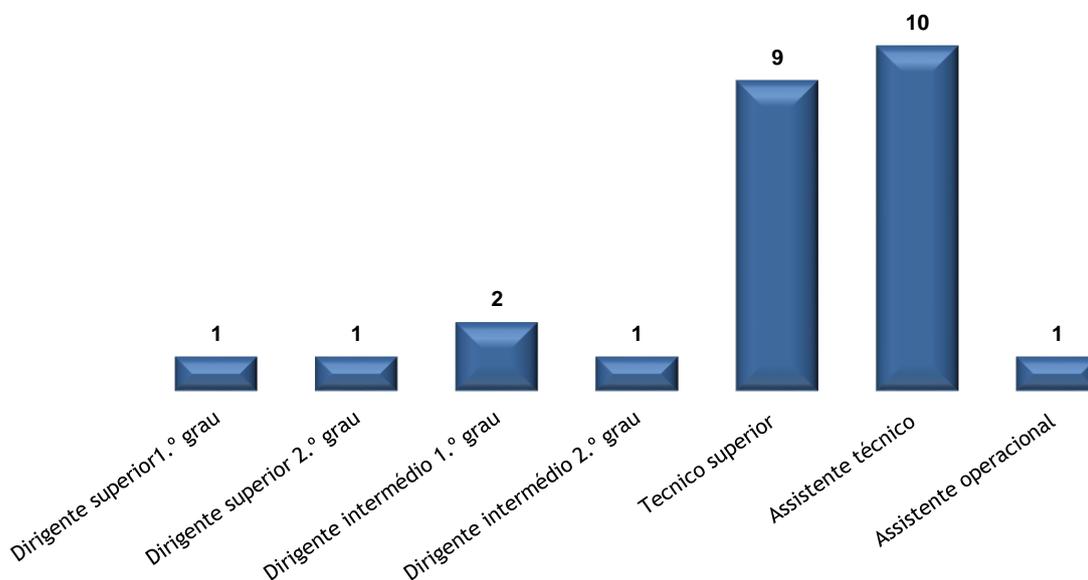


Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira

4. Efetivos por nível de escolaridade

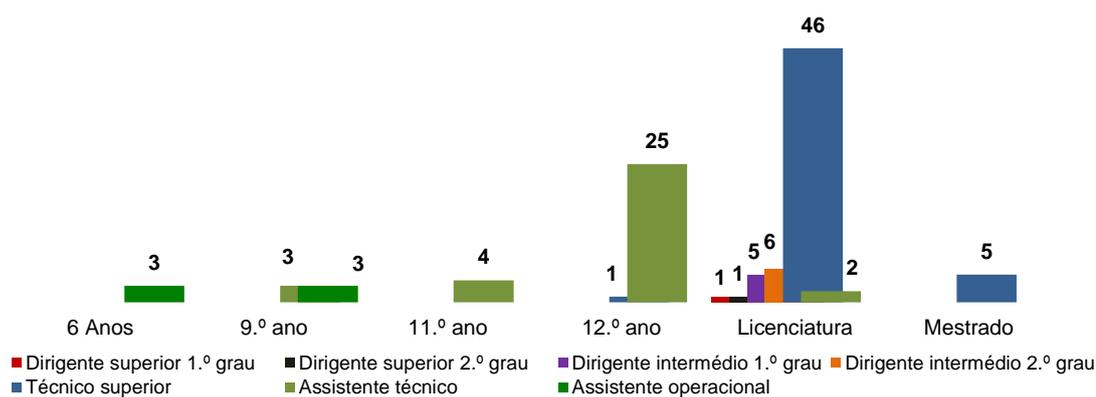


Gráfico 8 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Tal como mostra o gráfico anterior, a licenciatura era a habilitação literária com maior representatividade (61 efetivos), seguida do 12º ano de escolaridade (26 efetivos), equivalendo a 58,10% e 24,76%, respetivamente.



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

A taxa de habilitação superior ² mantém uma tendência de subida por comparação aos valores apurados nos anos anteriores.

5. Trabalhadores com deficiência

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

6. Admissões e regressos

Conforme se encontra representado no gráfico infra, em 2021, ocorreram 17 admissões/regressos, das quais 11 na carreira/categoria de técnico superior.

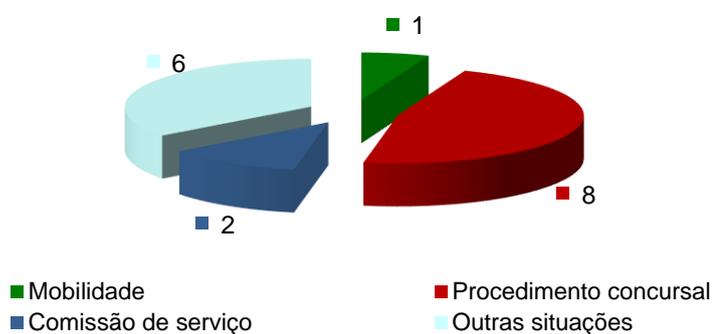


Gráfico 10 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

² Bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento / total de efetivos

7. Saídas

No ano de 2021 ocorreram 16 saídas, das quais se destacam 7 na carreira/categoria de assistente técnico e 6 na de técnico superior, cujos motivos se encontram refletidos no gráfico que se segue.

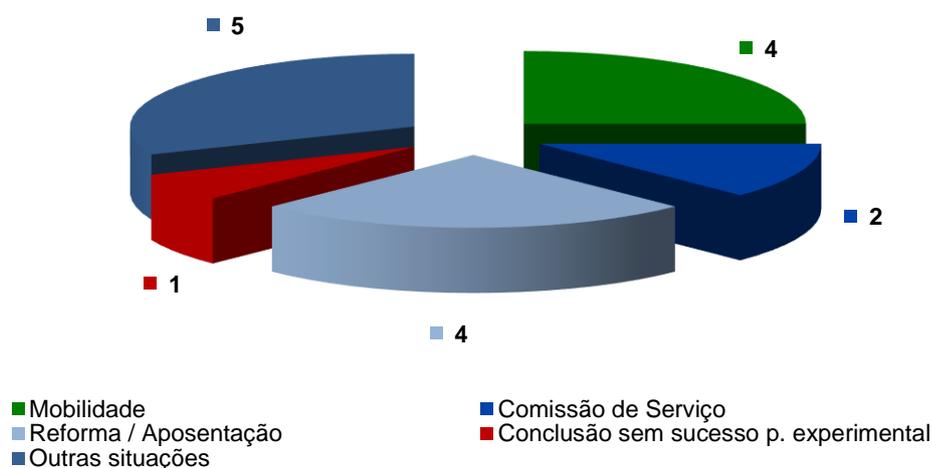


Gráfico 11 – Saídas de trabalhadores durante o ano segundo o motivo

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

No ano em análise, verificaram-se 28 mudanças de situação todas por alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, com destaque para a carreira/categoria de técnico superior (14) e a de assistente técnico (12).

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

Do gráfico infra, constata-se que a modalidade de horário de trabalho praticada pela maioria dos trabalhadores (69) era o flexível, o que correspondeu a 65,71% do total dos efetivos da SG.

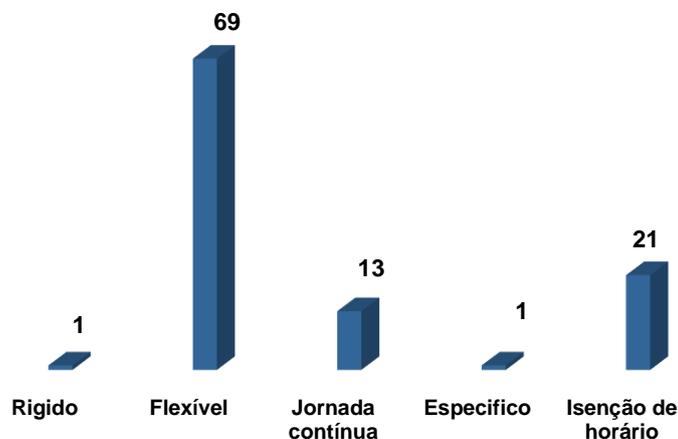


Gráfico 12 – Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

Todos os trabalhadores praticaram 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, 626 dias (37,24%), seguida da carreira de técnico superior com 557,5 (33,16%) e da carreira de assistente operacional com 399 (23,74%), conforme demonstra o gráfico13.

Atendendo ao número de efetivos em cada cargo/carreira, os assistentes operacionais apresentaram a média mais elevada de ausências, com 66,5 dias de ausência por trabalhador (399/6), seguido dos assistentes técnicos com 18,41 dias de ausência por trabalhador (626/34).

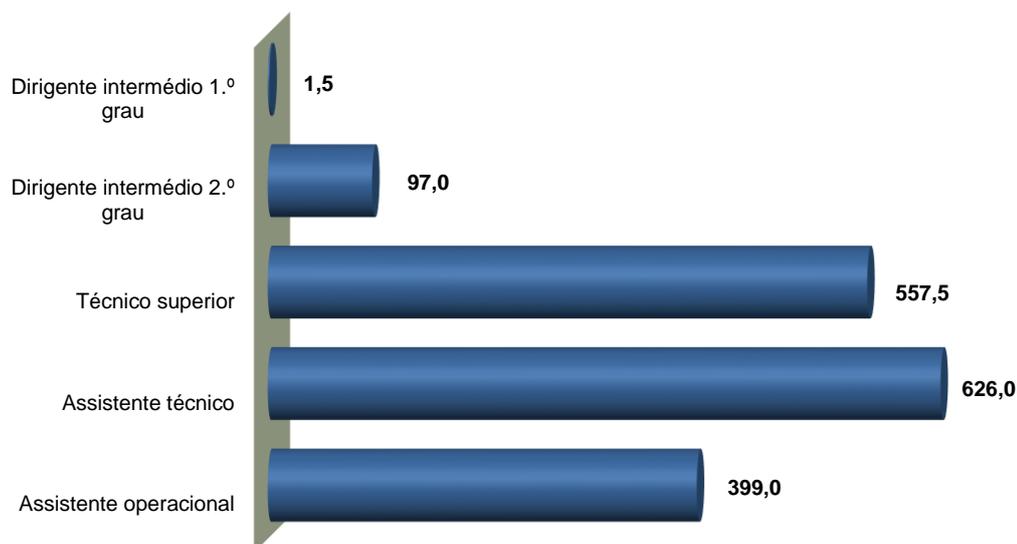


Gráfico 13 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

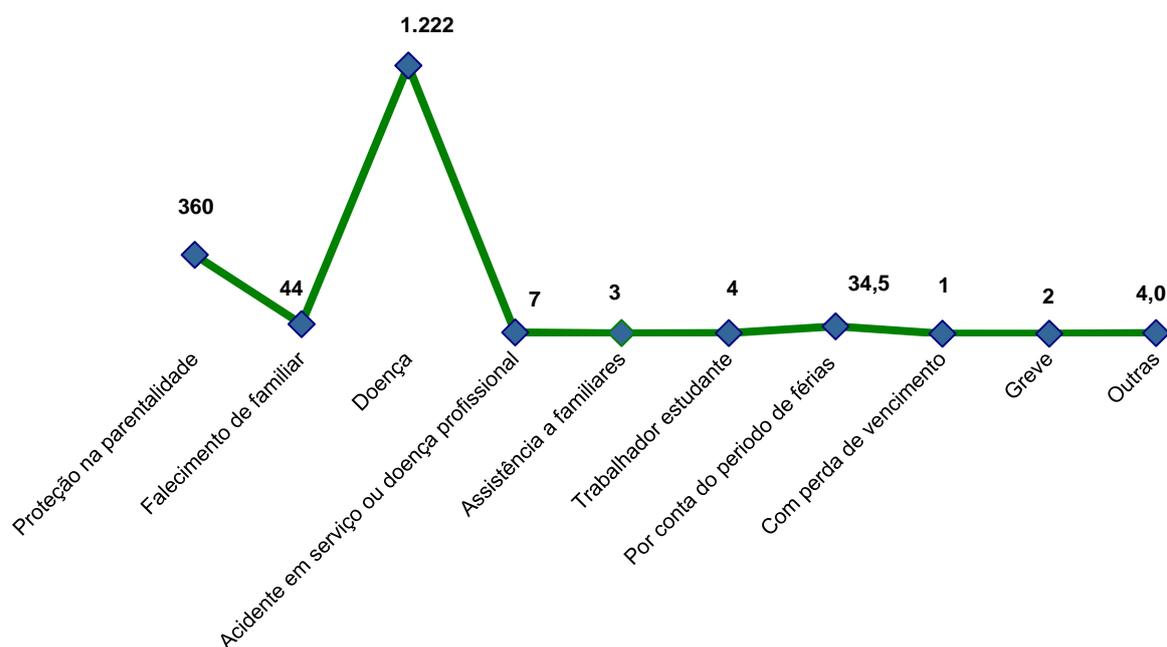


Gráfico 14 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

Globalmente, verifica-se que a doença foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (1.222 dias), seguida das ausências por proteção na parentalidade (360 dias).

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

A distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios apresenta-se no quadro seguinte.

Escalão de remunerações €	Número de trabalhadores/Género		Total
	M	F	
501 - 1000	6	22	28
1001 - 1250	7	22	29
1251 - 1500	1	4	5
1501 -1750		7	7
1751 - 2000	2	2	4
2001 - 2250	3	8	11
2501 - 2750	3	3	6
2751 - 3000	1	5	6
3001 - 3250		1	1
3251 - 3500	3	2	5
3501- 3750		1	1
3751 - 4000		1	1
4501 - 4750		1	1
Total	26	79	105

Quadro 4 – Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios

O escalão remuneratório com maior representatividade foi o de 1001€ - 1250€, com 29 trabalhadores, conforme a distribuição gráfica seguinte.

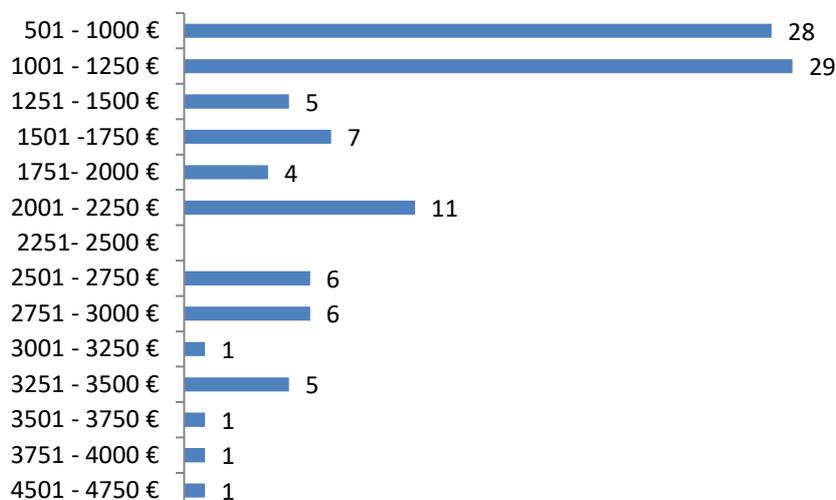


Gráfico 15 – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Os 3 primeiros escalões remuneratórios (501€-1500€) concentravam 62 trabalhadores, perfazendo 59,05% do total dos efetivos (105).

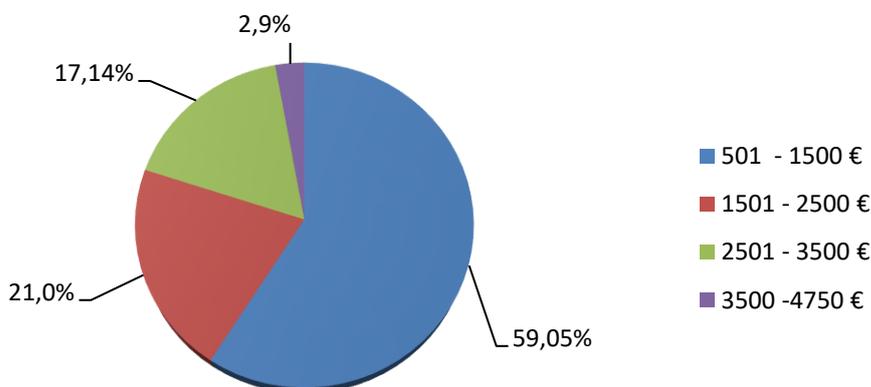


Gráfico 16 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios agrupados

Em 2021, as remunerações mínimas e máximas por género são as que constam do quadro seguinte, sendo o leque salarial³ masculino de 4,70 e o feminino de 6,43.

Remuneração (€)	M	F
Mínima (€)	703,13	703,13
Máxima (€)	3.308,35	4.525,62

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima, por género

³ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)
Remuneração base	2.487.642,77 €
Suplementos remuneratórios	64.254,42 €
Prémios de desempenho	9.669,67 €
Prestações sociais	122.816,97 €
Outros encargos com pessoal	646.540,90 €
TOTAL	3.330.924,73 €

Quadro 6 – Encargos com pessoal durante o ano

O valor total de encargos foi de 3.330.924,73 € (mais 190.176,37 € face ao ano de 2020), sendo que a remuneração base representou 74,68% da totalidade.

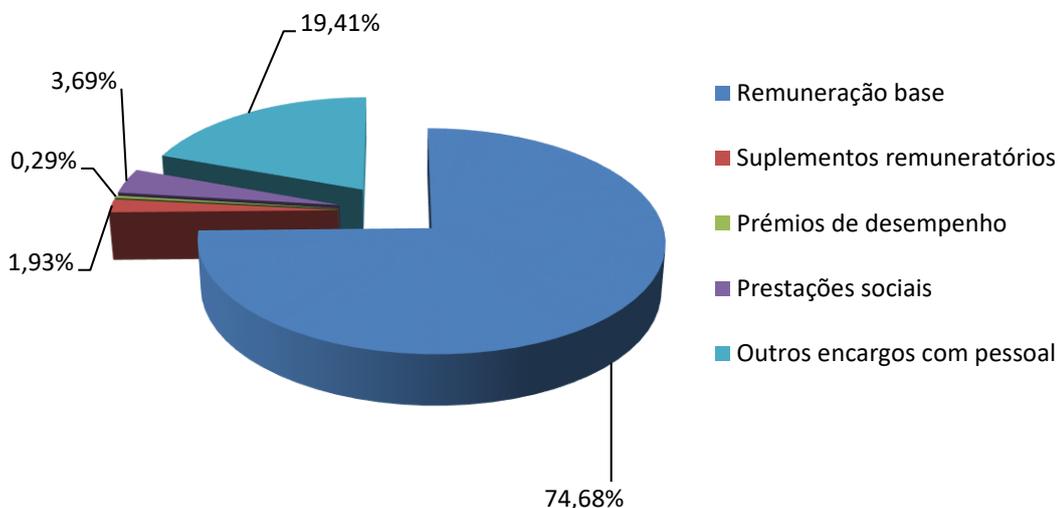


Gráfico 17 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

Salienta-se que na rubrica “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 64.254,42 €.

Nesta rubrica, o encargo mais elevado foi o relativo às despesas de representação (78,64%).

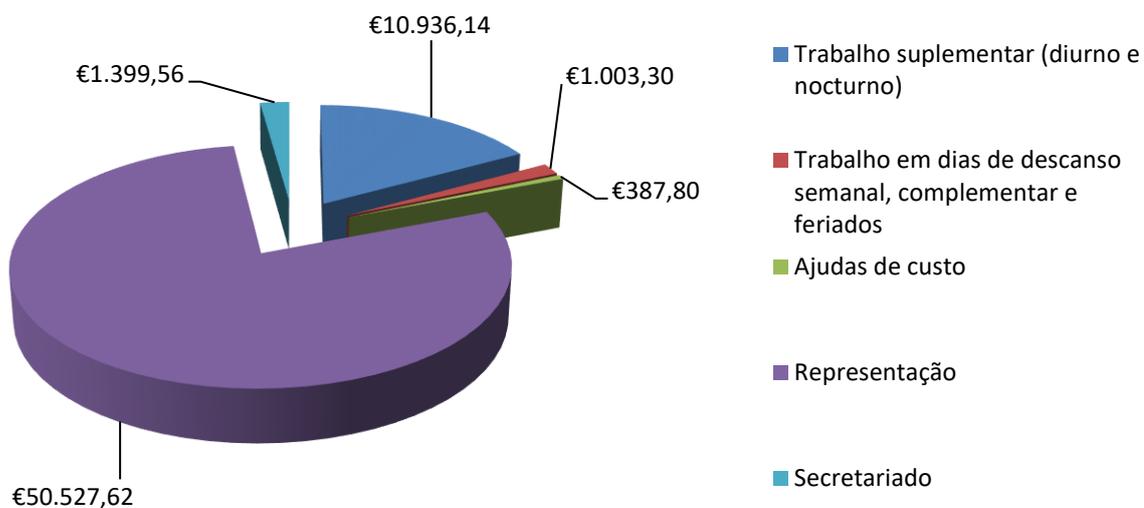


Gráfico 18 – Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (€)
Abono de família	1.173,12 €
Subsídio de educação especial	3.337,20 €
Subsídio de refeição	116.316,45 €
Outras prestações sociais	1.990,20 €
TOTAL	122.816,97 €

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais ascenderam a 122.816,97 €, equivalendo o montante relativo ao subsídio de refeição (111.932,82 €) a 94,71% do total destes encargos.

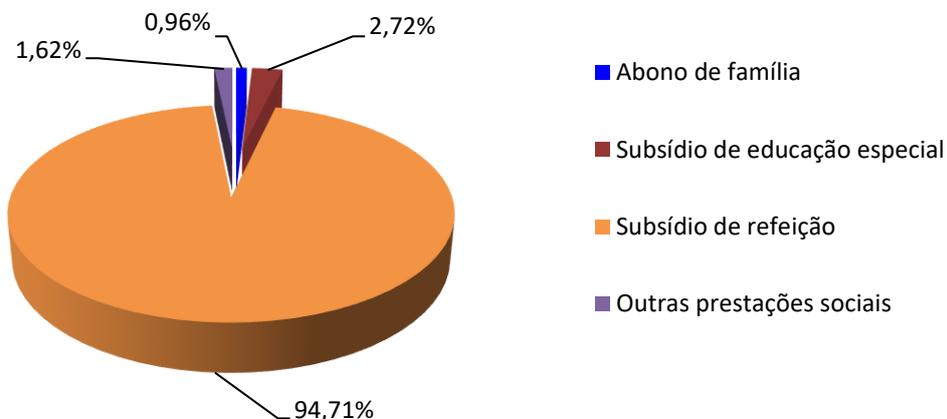


Gráfico 19 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

No ano de 2021 não houve quaisquer encargos com benefícios sociais.

III – Segurança e Saúde

1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2021 ocorreu 1 acidente de trabalho *in itinere*, que implicou 4 a 30 dias de dias de ausência que causou incapacidade temporária e parcial.

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

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:	72	2.970,00 €
Exames de admissão	10	412,50 €
Exames periódicos	61	2.516,25 €
Exames ocasionais e complementares	1	41,25 €

Quadro 8 - Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

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

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, realizaram-se 6 ações de formação e sensibilização que abrangeram 24 trabalhadores.

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	De 60 a 119 horas	120 Horas ou mais	
Interna	201	8	2		211
Externa	34	4	5	1	44
Total	235	12	7	1	255

Quadro 9 – Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

No ano em análise, 82,75% das participações em ações de formação profissional foram de natureza interna e 17,25% de natureza externa. Refira-se que 92,16% das participações em ações de formação tiveram duração inferior a 30 horas.

A variação do número de participações em ações de formação internas e externas nos últimos cinco anos, encontra-se espelhada no gráfico que se segue.

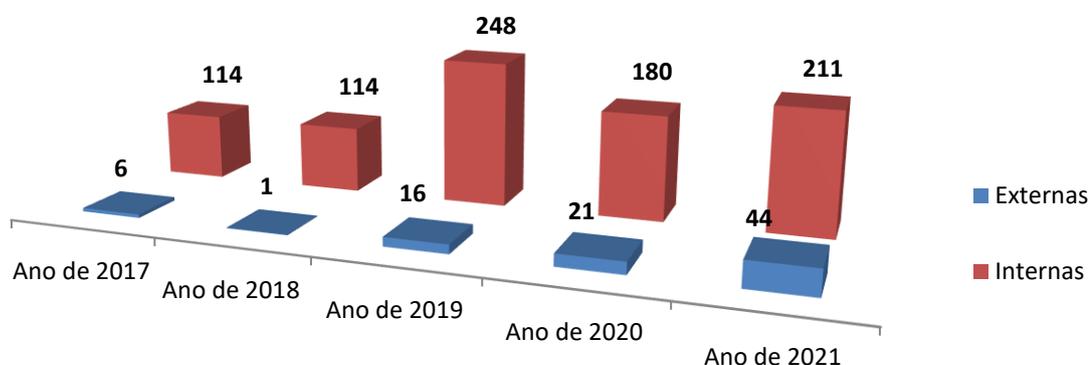


Gráfico 20 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas entre 2017 e 2021

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	3		3	1
Dirigente superior 2.º grau	5	1	6	1
Dirigente intermédio 1º grau	13	3	16	5
Dirigente intermédio 2º grau	16	4	20	6
Técnico superior	136	32	168	49
Assistente técnico	36	4	40	18
Assistente operacional	2		2	2
Total	211	44	255	82

Quadro 10 – Participações em ações de formação profissional durante o ano, por cargo/carreira, segundo o tipo de ação

O maior número de participações em ações de formação profissional (168), foi dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior, seguido dos inseridos na carreira de assistente técnico (40).

Em 2021 frequentaram ações de formação 82 dos 105 trabalhadores da SG, o que correspondeu a 78,10 % 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	11:15		11:15
Dirigente superior 2.º grau	35:15	8:00	43:15
Dirigente intermédio 1º grau	194:30	89:00	283:30
Dirigente intermédio 2º grau	182:45	229:00	411:45
Técnico superior	2353:00	576:00	2929:00
Assistente técnico	543:45	26:00	569:45
Assistente operacional	27:00		27:00
Total	3347:30	928:00	4275:30

Quadro 11 – Horas despendidas em formação, por cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Foram realizadas 3.347:30 horas em formação interna e 928:00 horas em formação externa.

O maior número de horas de formação foi dos técnicos superiores com 2.929:00 horas, seguido dos assistentes técnicos com 569:45, horas, em consonância com o número de participações registadas.

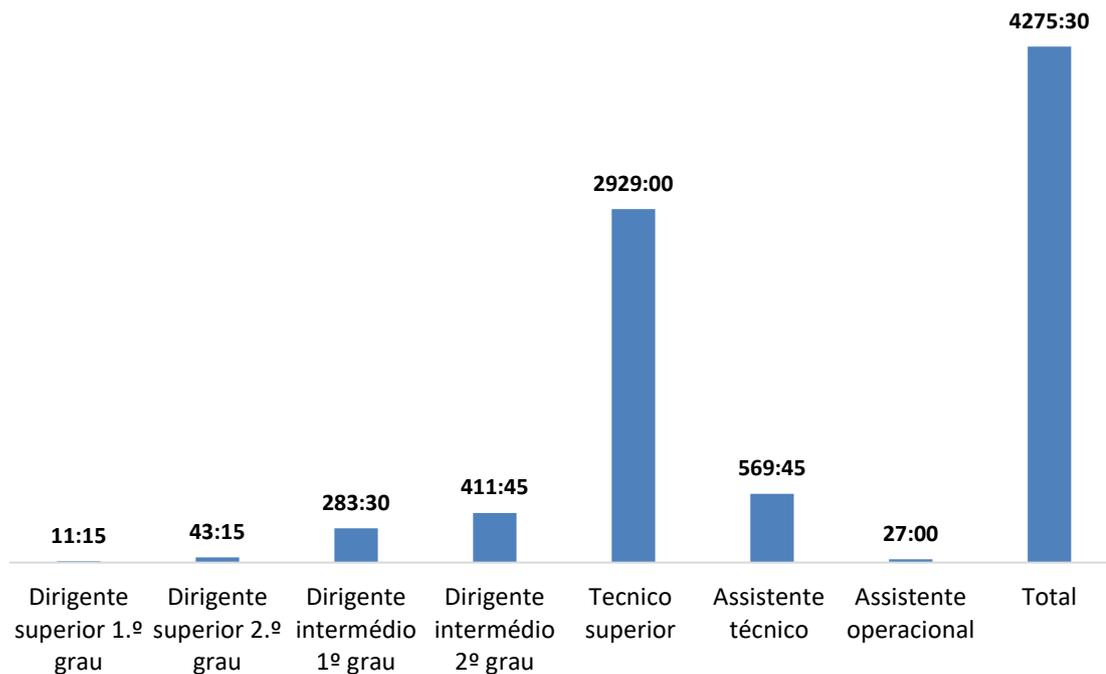


Gráfico 21 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

4. Despesas anuais

Tipo de ação/valor	Valor €
Despesas com ações internas	7.222,82 €
Despesas com ações externas	5.545,95 €
TOTAL	12.768,77 €

Quadro 12 – Despesas anuais com formação

V – Relações Profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados, com desconto no vencimento era de 10.

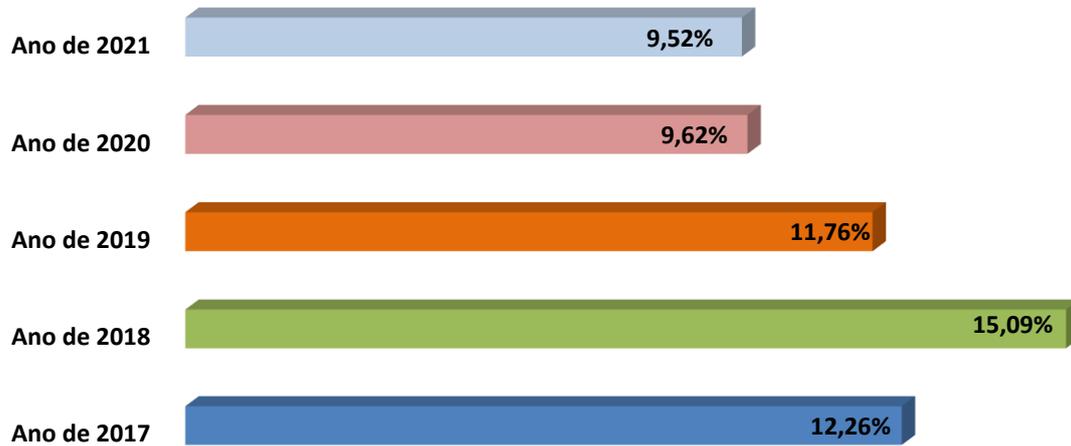


Gráfico 22 – Taxa de sindicalização nos últimos 5 anos

VI – Disciplina

Não foi instaurado qualquer processo de natureza disciplinar.

VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicadores	Fórmula de cálculo	2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	8,57%	8,49%	9,80%	18,27%	16,19%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	7,62%	14,15%	13,73%	16,35%	15,24%
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	112,50%	60%	71,43%	111,76%	106,25%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	41,07%	41,51%	44,12%	45,19%	49,52%
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	52	51,81	51,81	51,95	51,81
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	26,07	25,69	26,48	24,63	24,56
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	75,00%	75,47%	73,53%	75,96%	75,24%
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade > = 55 anos / Total de efetivos x 100	46,67%	50%	53,92%	46,15%	42,86%
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	13,33%	12,26%	13,73%	13,46%	12,38%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	53,33%	53,77%	57,84%	58,65%	62,86%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano + CMS / Total de efetivos x 100	35,24%	35,85%	33,33%	32,69%	28,57%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações < = 9º ano / Total de efetivos x 100	11,43%	10,38%	8,82%	8,65%	8,57%

Perfil do(a) trabalhador(a) da SG



- **Mulher**
- **Tem 51,81 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – 60-64 anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 24,56 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)
(escalões de antiguidade moda – 20-24 anos)
- **Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração base mensal ilíquida de 1.598,81 €** (média)
(escalão remuneratório moda – 1001€-1250€)



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**
TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL

