

BALANÇO SOCIAL³ | 2022



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 2022



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	13
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.....	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.....	20
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.....	22
4. Despesas anuais	23
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 2023, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da SG do MTSSS

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

A SG contava, em 31 de dezembro de 2022, com um total de 104 efetivos, 12 com funções dirigentes em regime de comissão de serviço e os restantes 92 trabalhadores 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			2	2	2	2	4
Dirigente intermédio de 2º grau			1	5	1	5	6
Técnico Superior	17	41			17	41	58
Assistente técnico	3	26			3	26	29
Assistente operacional	2	3			2	3	5
Total	22	70	3	9	25	79	104

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

O maior número de trabalhadores concentrava-se nas carreiras de técnico superior (58) e de assistente técnico (29), representando, respetivamente, 55,77% e 27,88%, do total dos efetivos.

Quanto ao género, constatou-se a predominância do feminino (75,96%).

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

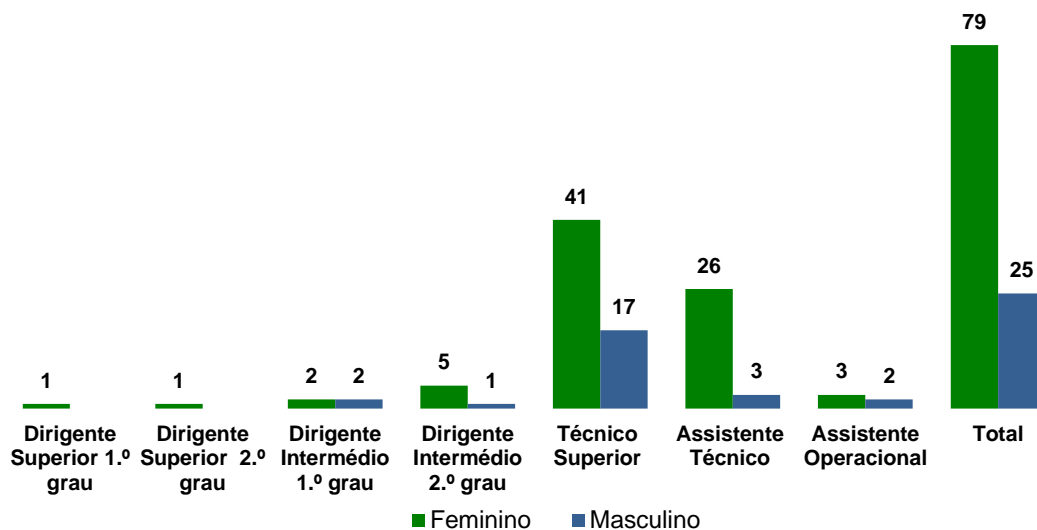


Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

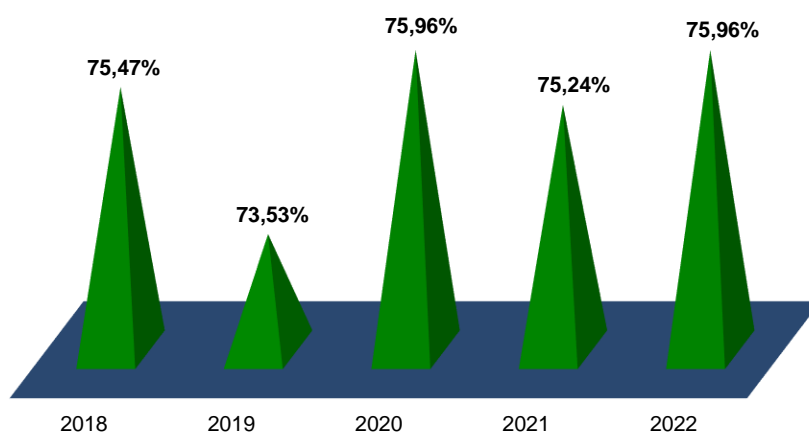


Gráfico 2 – Evolução da taxa de feminização nos últimos 5 anos

Tendo havido, em 2022, o decréscimo de 1 efetivo face ao ano anterior, verifica-se que nos últimos 5 anos a variação do total de efetivos não é relevante, conforme demonstra o gráfico infra.

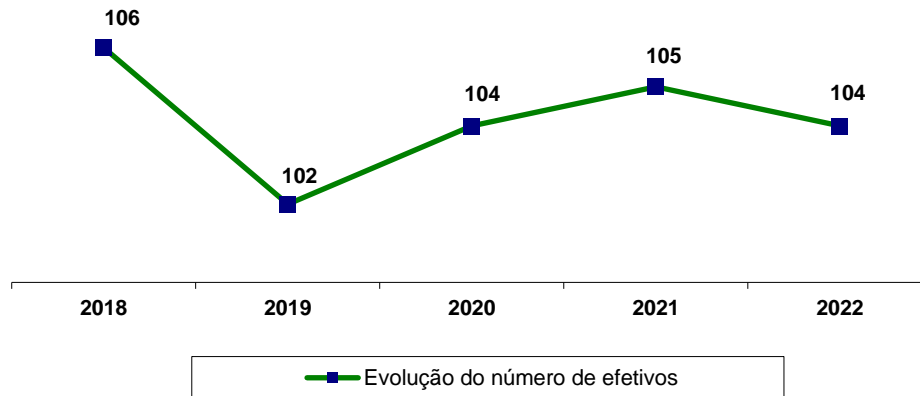


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

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											2	1				1			2	2	4
Dirigente intermédio de 2º grau							1		1	1	2						1		1	5	6
Técnico superior	1		1	5	1	4	1	2	4	10	4	6	2	7	1	6	2	1	17	41	58
Assistente técnico	1		1	2		3				3	1			5		11		2	3	26	29
Assistente operacional											2			2		1			2	3	5
Total	2	0	2	7	1	7	1	3	4	14	10	9	2	14	1	20	2	5	25	79	104

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

O escalão entre os 60-64 anos de idade integrava 22 trabalhadores, sendo o escalão etário com maior representatividade, seguido dos escalões 50-54 e 45-49, com 19 e 18 trabalhadores, respetivamente.

Em 2022, do total dos efetivos, 42,31% tinham 55 ou mais anos de idade, percentagem menor que no ano anterior, em que a taxa de envelhecimento era de 42,86%.

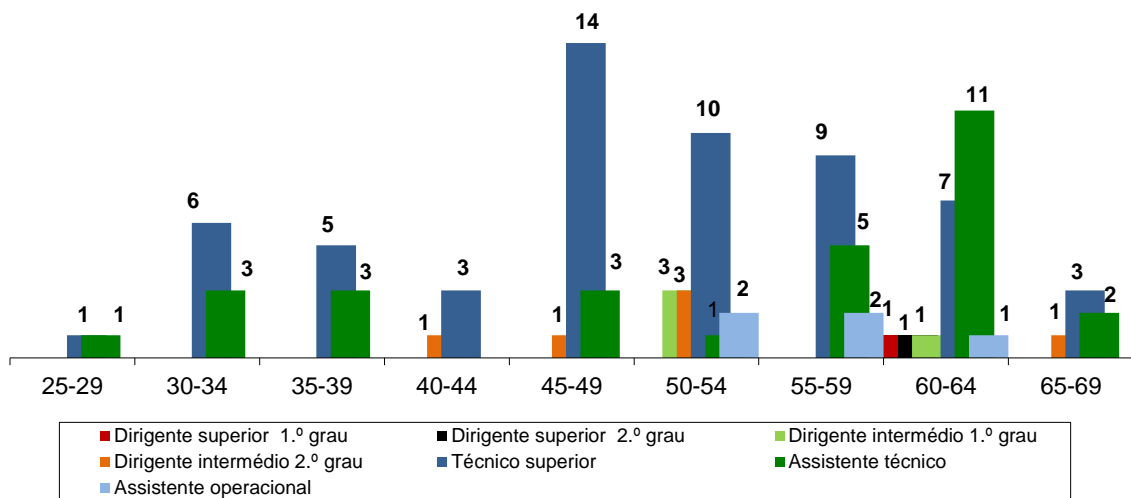


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

O género feminino predominou em todos os escalões etários, com exceção dos escalões 25-29 anos e 50-54 anos, tal como ilustra no gráfico seguinte.

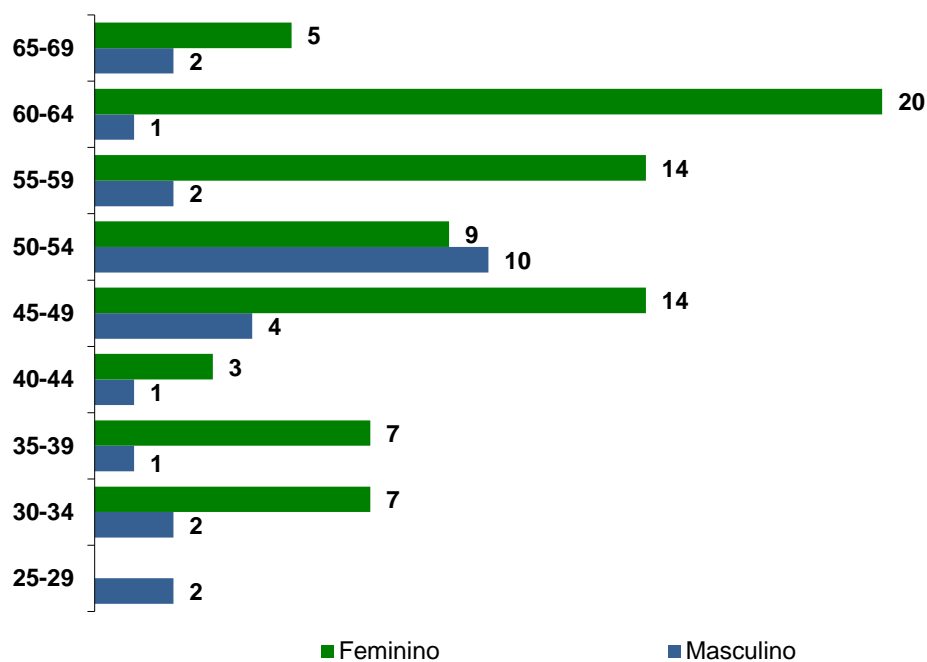


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

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				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										1	1	1			1			2	2	4	4	
Dirigente intermédio 2.º grau				1				1	1	2							1	1	5	6	6	
Tecnico superior	2	6	2	2	1	5		6	6	8	2	3	1	4	1	4	2	3	17	41	58	
Assistente técnico		2	1	1	1	3	1			6		4		1		2		7	3	26	29	
Assistente operacional									1	2			1					1	2	3	5	
Total	2	8	3	4	2	8	1	7	8	18	3	8	3	5	1	7	2	14	25	79	104	

Quadro 3 – Efetivos por escalão de antiguidade e género

O escalão de antiguidade mais representativo, com 26 trabalhadores (25%), era o 20-24 anos, seguido dos escalões 40 ou mais anos de antiguidade com 16 trabalhadores (15,38%) e 25-29 anos com 11 trabalhadores (10,58%).

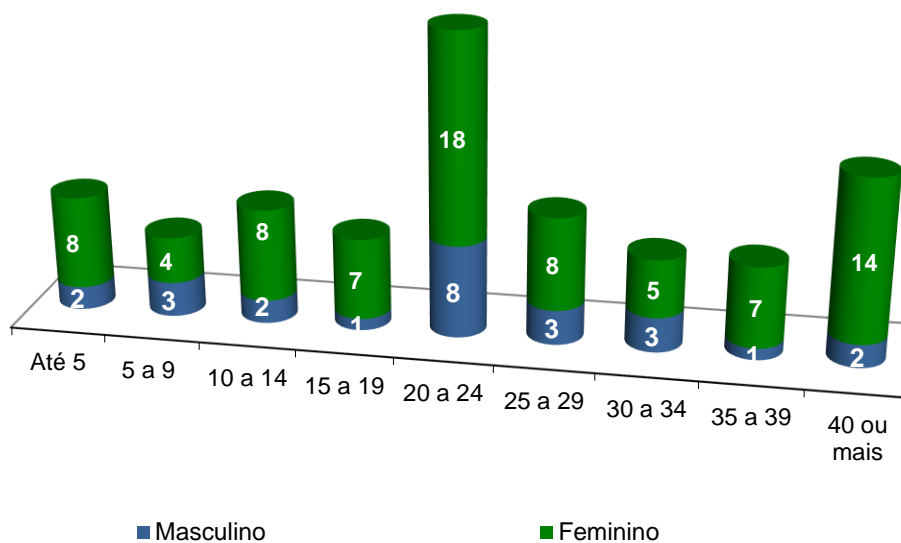


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

O gráfico infra apresenta, por cargo/carreira, a distribuição dos 24 trabalhadores que detinham 35 ou mais anos de antiguidade, o que representava 23,08 % do total dos efetivos.

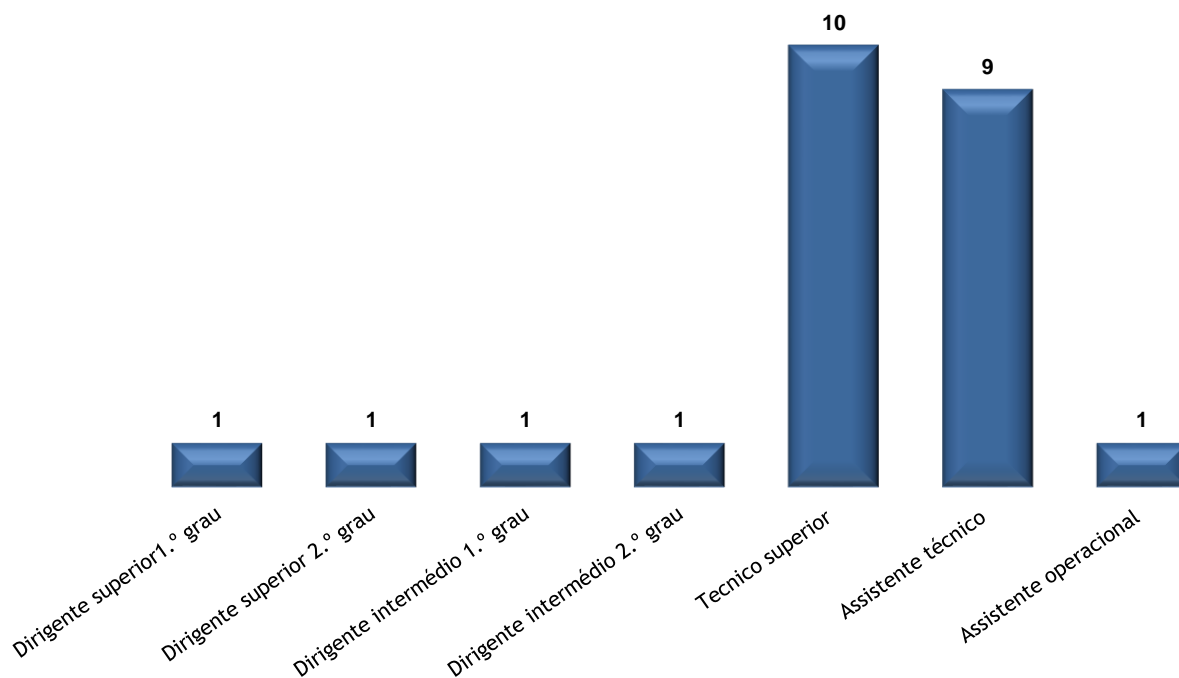


Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira

4. Efetivos por nível de escolaridade

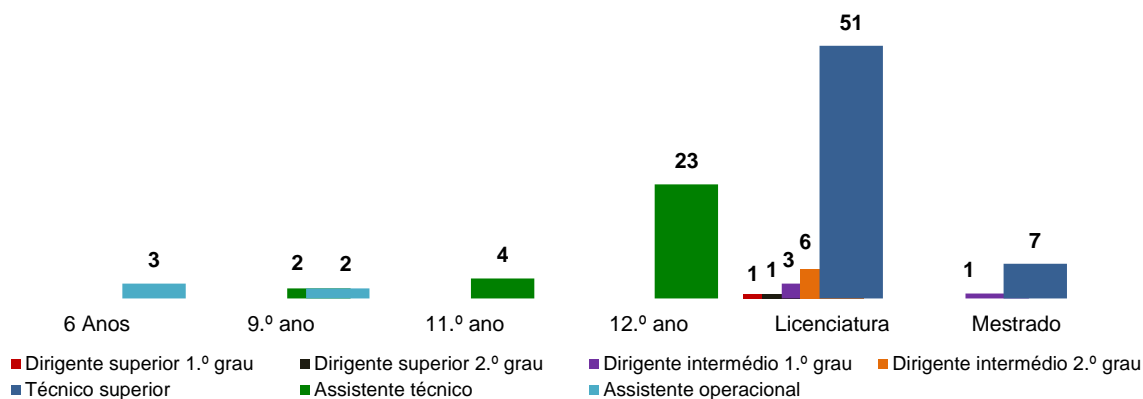


Gráfico 8 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

O gráfico anterior espelha que a licenciatura era a habilitação literária com maior prevalência integrando 62 efetivos, seguida do 12º ano de escolaridade com 23 efetivos, o que correspondia a 59,62% e 22,12%, respetivamente.

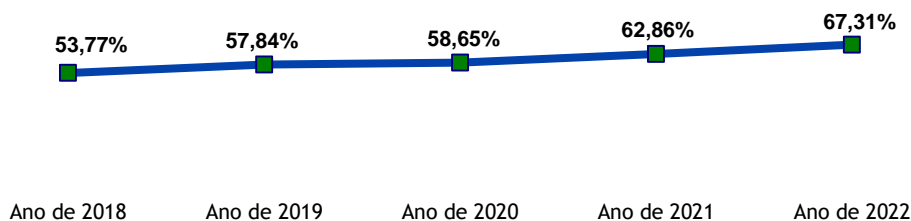


Gráfico 9 – Evolução da taxa de habilitação superior nos últimos 5 anos

A taxa de habilitação superior ¹ mantém uma tendência de subida por comparação aos valores apurados nos anos anteriores.

5. Trabalhadores com deficiência

No ano em análise, 9 efetivos tinham deficiência, sendo 7 do género feminino e 2 do masculino.

6. Admissões e regressos

Conforme se encontra representado no gráfico infra, em 2022, ocorreram 15 admissões/regressos. Refira-se que do total das admissões/regressos, 10 ocorreram na carreira/categoria de técnico superior, das quais 7 por procedimento concursal.

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

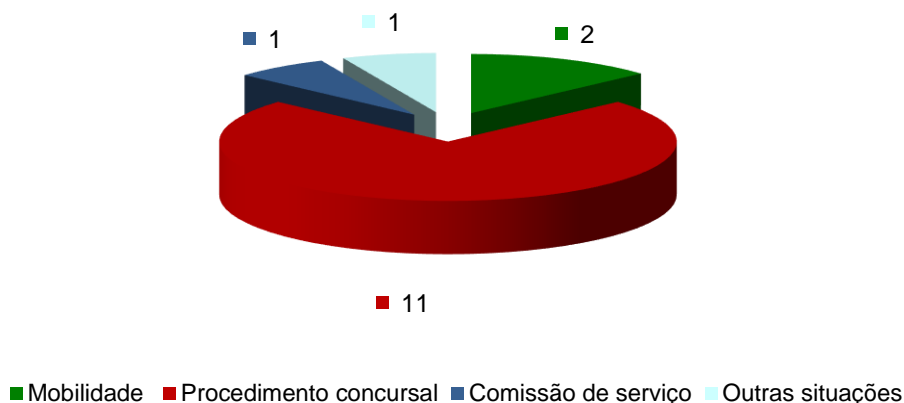


Gráfico 10 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

7. Saídas

No ano de 2022 saíram da SG 16 trabalhadores, destacando-se que 9 ocorrerem na carreira/categoria de assistente técnico e 4 na de técnico superior, pelos motivos se encontram refletidos no gráfico que se segue.

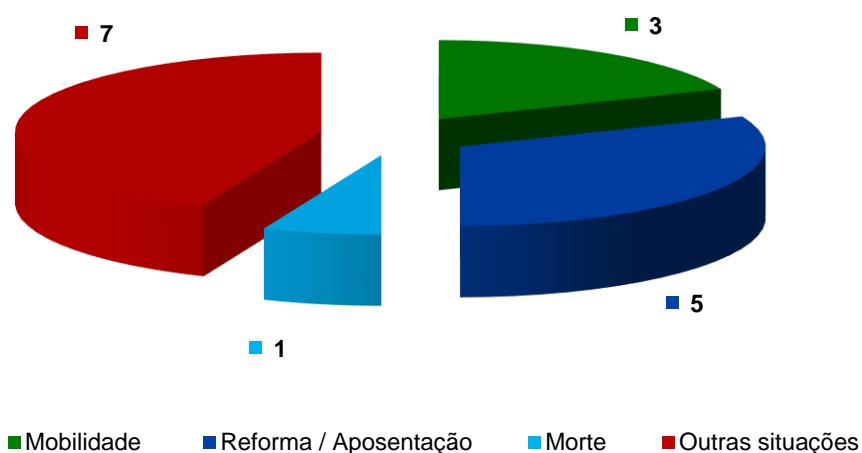


Gráfico 11 – Saídas de trabalhadores durante o ano segundo o motivo

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

No ano em análise, verificou-se 1 mudança de situação por consolidação de mobilidade, na carreira/categoria de técnico superior.

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

A modalidade de horário de trabalho praticada pela maioria dos trabalhadores (68) era o flexível, conforme se constata do gráfico infra, o que correspondeu a 65,38% do total dos efetivos da SG.

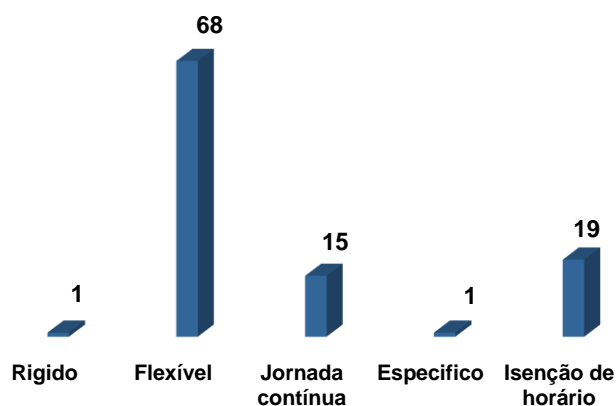


Gráfico 12 – Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

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

10. Ausências ao trabalho

A carreira que registou o maior número de ausências foi a de técnico superior com 578 dias (37,06%), seguida da carreira de assistente operacional com 545 (34,95%) e da carreira de assistente técnico com 296 (18,98%), conforme demonstra o gráfico13.

Considerando o número de efetivos em cada cargo/carreira, os 5 efetivos da carreira/categoria de assistente operacional apresentaram a média mais elevada de ausências, com 109 dias de ausência por trabalhador, seguido dos 29 efetivos da carreira de assistente técnico com 10,21 dias de ausência por trabalhador.

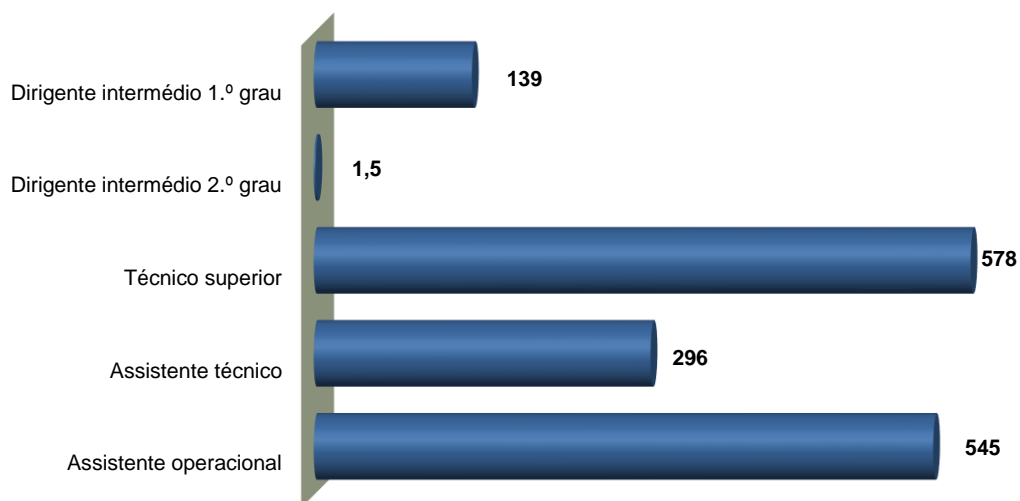


Gráfico 13 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

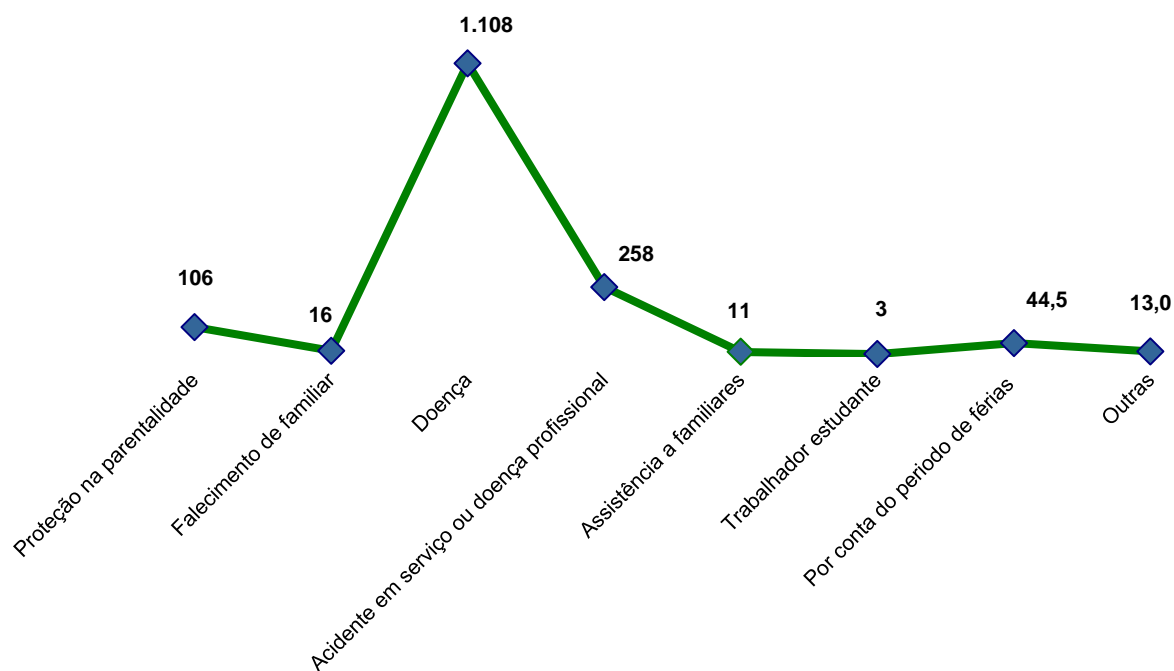


Gráfico 14 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

Globalmente, a doença foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (1.108 dias), seguida das ausências por acidente em serviço ou doença profissional (258 dias), equivalendo respetivamente a 71,05% e a 16,54%.

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	5	19	24
1001 - 1250	0	6	6
1251 - 1500	9	25	34
1501 - 1750	1	5	6
1751 - 2000	2	3	5
2001 - 2250	1	6	7
2251 - 2500	3	4	7
2501 - 2750	1	1	2
2751 - 3000	1	4	5
3001 - 3250	0	1	1
3251 - 3500	2	3	5
3751 - 4000	0	1	1
4501 - 4750	0	1	1
Total	25	79	104

Quadro 4 – Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios

A distribuição gráfica infra evidencia que o escalão remuneratório com maior representatividade foi o de 1251€ - 1500€, com 34 trabalhadores.

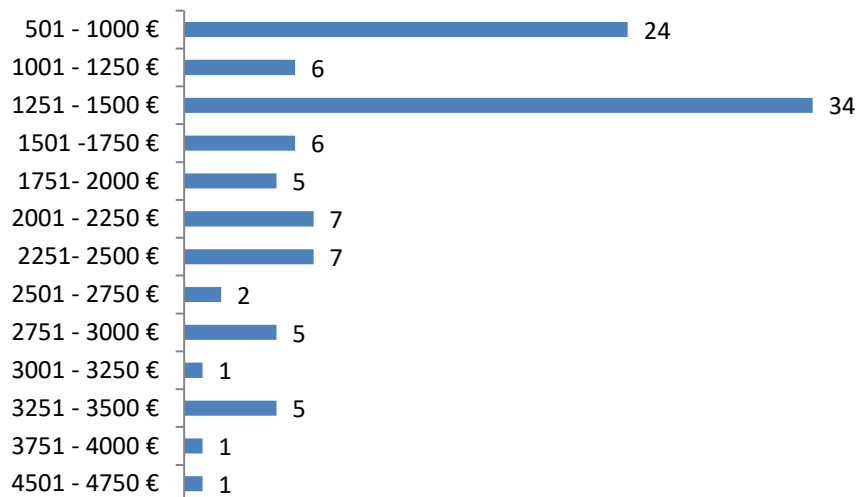


Gráfico 15 – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Os 3 primeiros escalões remuneratórios (501€ - 1500€) concentravam 64 trabalhadores, perfazendo 61,54% do total dos efetivos (104).

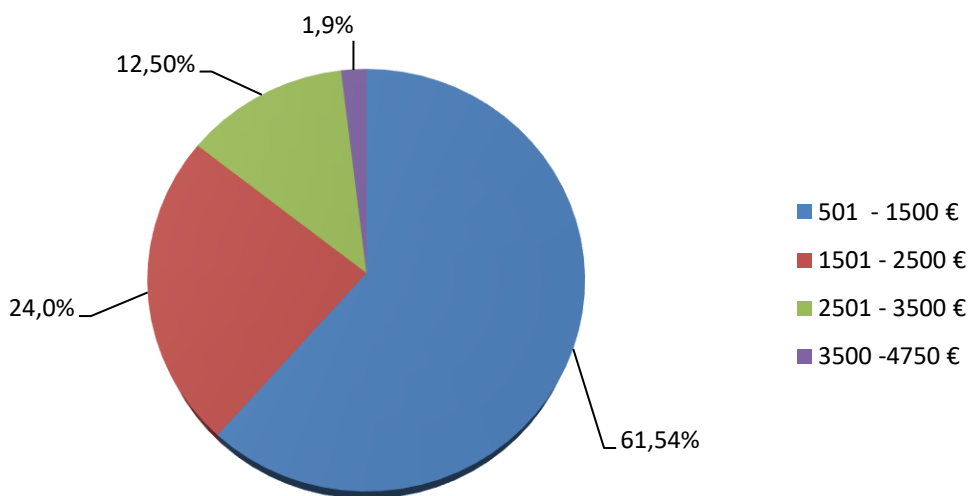


Gráfico 16 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios agrupados

Em 2022, as remunerações mínimas e máximas, por género, são as que constam do quadro seguinte, sendo que o leque salarial² masculino era de 4,41 e o feminino de 6,44.

Remuneração (€)	M	F
Mínima (€)	757,01	709,46
Máxima (€)	3.338,13	4.566,35

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima, por género

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)
Remuneração base	2.359.449,52 €
Suplementos remuneratórios	51.626,11 €
Prestações sociais	118.680,15 €
Benefícios sociais	2.269,83 €
Outros encargos com pessoal	619.791,63 €
TOTAL	3.151.817,24 €

Quadro 6 – Encargos com pessoal durante o ano

O valor total de encargos foi de 3.151.817,24 € (menos 179.107,49 € face ao ano de 2021), representando a remuneração base 74,86% da totalidade dos encargos.

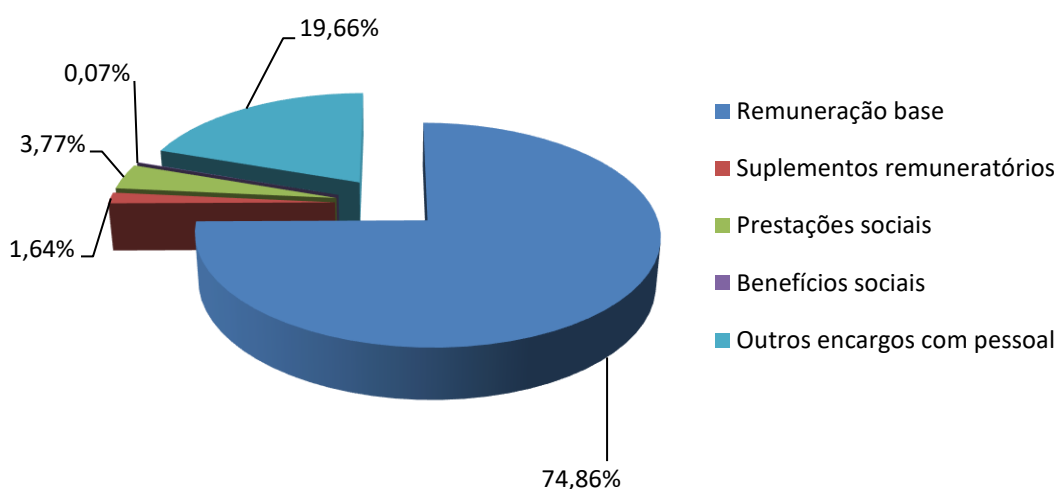


Gráfico 17 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

² Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

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 51.626,11 €.

Nesta rubrica, o encargo mais elevado foi o relativo às despesas de representação (89,20%).

O encargo com trabalho suplementar deveu-se a 405:45 horas realizadas nesta rubrica e a 77:53 horas de trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

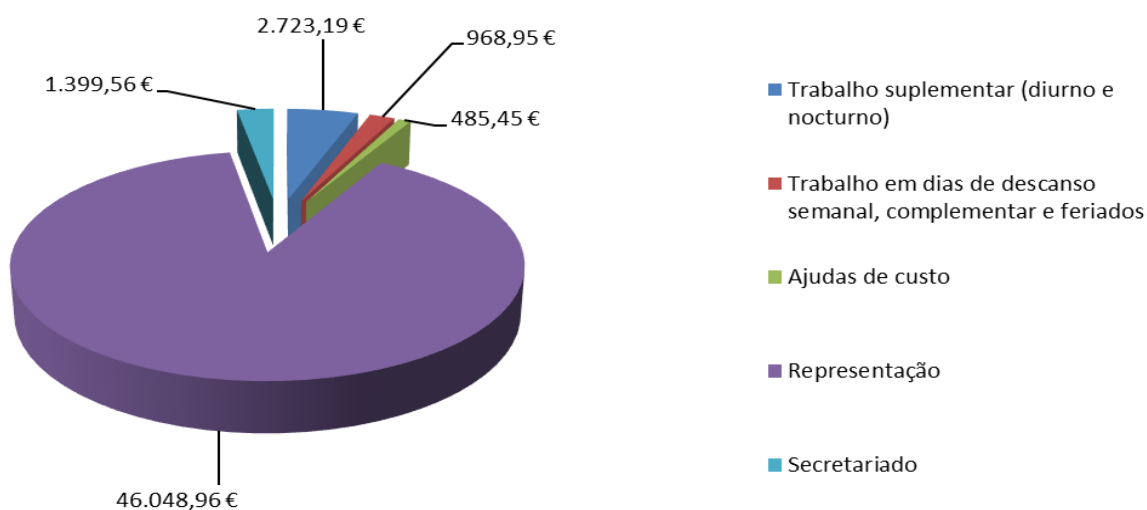


Gráfico 18 – Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (€)
Abono de família	1.254,66 €
Subsídio de educação especial	3.337,20 €
Subsídio por morte	1.329,60 €
Subsídio de refeição	110.768,49 €
Outras prestações sociais	1.990,20 €
TOTAL	118.680,15 €

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais ascenderam a 118.680,15 €, equivalendo o montante mais expressivo ao subsídio de refeição (110.768,49 €), o qual correspondeu a 93,33% do total destes encargos.

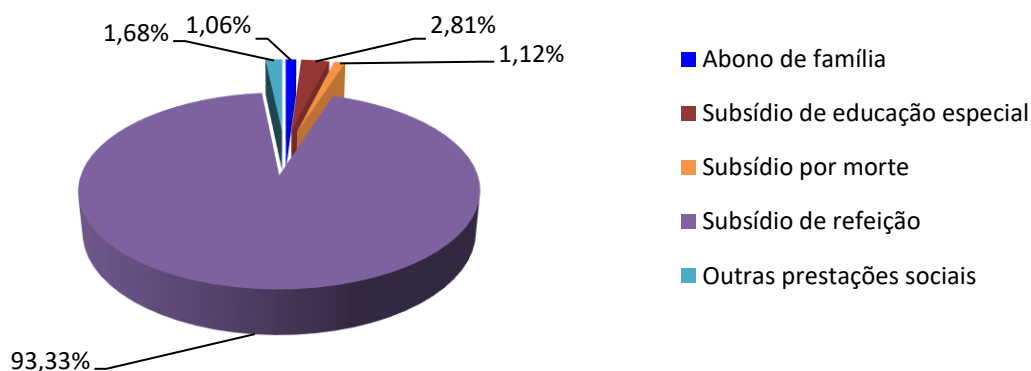


Gráfico 19 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

No ano de 2022 não houve quaisquer encargos com benefícios sociais.

III – Segurança e Saúde

1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2022 ocorreram 2 acidentes no local de trabalho, que implicaram, num caso ausência inferior a 1 dia e, noutro ausência superior a 30 dias (239 dias).

Ocorreu ainda 1 acidente de trabalho *in itinere*, que implicou 19 dias de ausência.

Releva-se que, à exceção do que resultou em ausência inferior a 1 dia, nos restantes 2 casos foram declaradas incapacidade absoluta e temporária, as quais evoluíram para incapacidade temporária e parcial.

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

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efetuados:	63	2.598,75 €
Exames de admissão	4	165,00 €
Exames periódicos	59	2.433,75 €

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 2022 realizaram-se 3 ações de formação e sensibilização que abrangeram 3 trabalhadores, 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	De 60 a 119 horas	
Interna	111	4	2	117
Externa	36			36
Total	147	4	2	153

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

No ano em análise, as ações de formação profissional de natureza interna tiveram 76,47% de participações e as de natureza externa 23,53%. Refira-se que 96,08% 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.

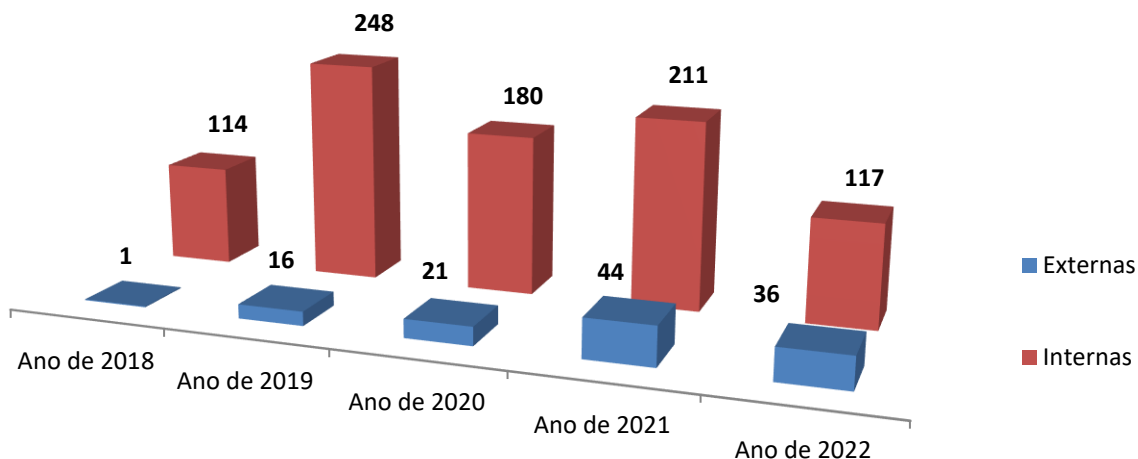


Gráfico 20 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas entre 2018 e 2022

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	2	7	3
Dirigente intermédio 2º grau	9	6	15	6
Técnico superior	76	28	104	38
Assistente técnico	26		26	16
Total	117	36	153	64

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 (153), foi dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior (104), seguido dos inseridos na carreira de assistente técnico (26).

Em 2022 frequentaram ações de formação 64 dos 104 trabalhadores da SG, o que correspondeu a 61,54 % 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 2.º grau	4:00		4:00
Dirigente intermédio 1º grau	46:00	26:00	72:00
Dirigente intermédio 2º grau	85:00	107:30	192:30
Tecnico superior	1260:15	548:00	1808:15
Assistente técnico	436:15		436:15
Total	1831:30	681:30	2513:00

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

Foram realizadas 1.831:30 horas em formação interna e 681:30 horas em formação externa.

Em consonância com o número de participações registadas, os técnicos superiores, com 1.808:15 horas, tiveram o maior número de horas de formação, seguido dos assistentes técnicos com 436:15, horas.

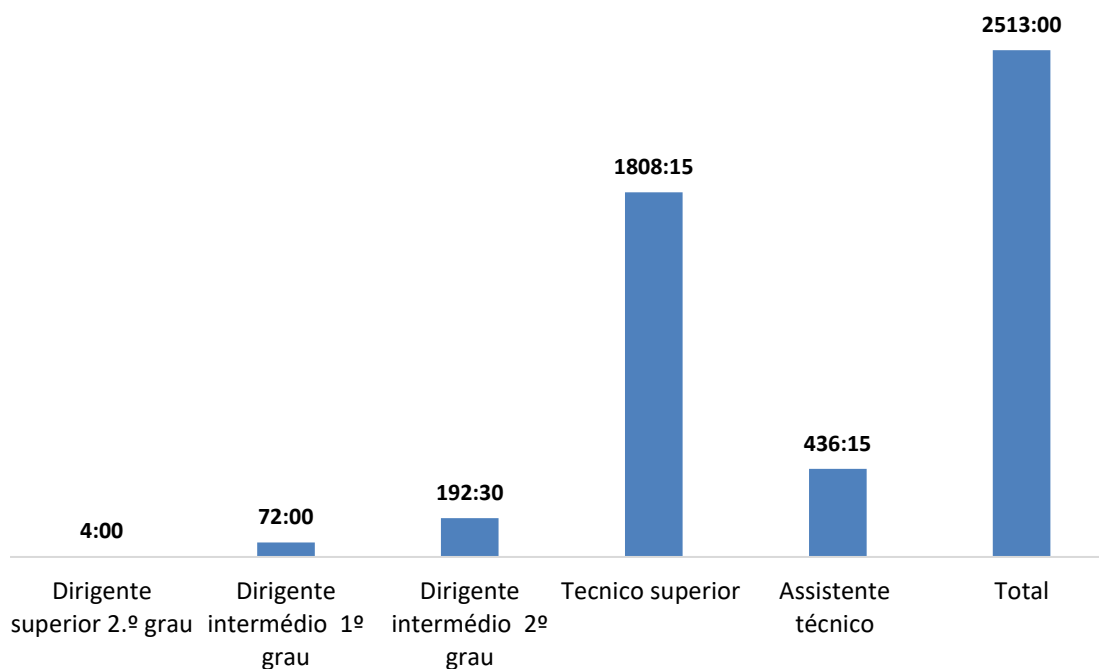


Gráfico 21 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

4. Despesas anuais

Tipo de ação/valor	Valor €
Despesas com ações internas	2.094,62 €
Despesas com ações externas	6.144,80 €
TOTAL	8.239,42 €

Quadro 12 – Despesas anuais com formação

V – Relações Profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados, com desconto no vencimento, era de 11.

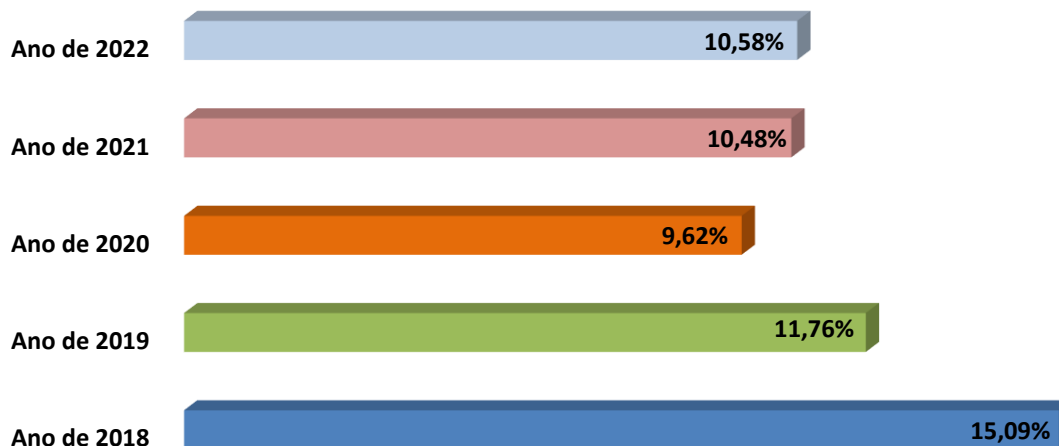


Gráfico 22 – Taxa de sindicalização nos últimos 5 anos

VI – Disciplina

Não foi instaurado qualquer processo de natureza disciplinar.

VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicadores	Fórmula de cálculo	2018	2019	2020	2021	2022
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	8,49%	9,80%	18,27%	16,19%	14,42%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	14,15%	13,73%	16,35%	15,24%	15,38%
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	60%	71,43%	111,76%	106,25%	93,75%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	41,51%	44,12%	45,19%	49,52%	55,77%
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	51,18	51,18	51,95	51,81	51,18
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	25,69	26,48	24,63	24,56	23,30
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	75,47%	73,53%	75,96%	75,24%	75,96%
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade > = 55 anos / Total de efetivos x 100	50%	53,92%	46,15%	42,86%	42,31%
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	12,26%	13,73%	13,46%	12,38%	11,54%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	53,77%	57,84%	58,65%	62,86%	67,31%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano + CMS / Total de efetivos x 100	35,85%	33,33%	32,69%	28,57%	25,96%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações < = 9º ano / Total de efetivos x 100	10,38%	8,82%	8,65%	8,57%	6,73%

Perfil do(a) trabalhador(a) da SG



- **Mulher**
- **Tem 51,18 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – 60-64 anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 23,3 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)
(escalão de antiguidade moda – **20-24 anos**)
- **Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração base mensal ilíquida de 1.637,02 €** (média)
(escalão remuneratório moda – 1.251€-1500€)



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

