

BALANÇO SOCIAL³

| 2023



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 2023



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	14
II – Encargos com Pessoal	16
1. Remunerações mensais ilíquidas	16
2. Encargos com pessoal	18
3. Suplementos remuneratórios.....	19
4. Encargos com prestações sociais.....	19
5. Encargos com benefícios sociais.....	20
III – Segurança e Saúde	20
1. Acidentes de trabalho	20
2. Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano.....	21
3. Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	21
IV – Formação Profissional	21
1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração	21
2. Participações em ações de formação por cargo/carreira, segundo o tipo.....	22
3. Horas despendidas em formação.....	23
4. Despesas anuais	24
V – Relações Profissionais	24
VI – Disciplina	24
VII – Indicadores de gestão	25
Perfil do(a) trabalhador(a) da SG	26

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 2024, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da SG do MTSSS

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

A SG, em 31 de dezembro de 2023, contava com um total de 105 efetivos, 13 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			1	4	1	4	5
Dirigente intermédio de 2º grau			2	4	2	4	6
Técnico Superior	16	43			16	43	59
Assistente técnico	2	27			2	27	29
Assistente operacional	2	2			2	2	4
Total	20	72	3	10	23	82	105

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

As carreiras de técnico superior (59) e de assistente técnico (29) concentravam o maior número de trabalhadores, representando, respetivamente, 56,19% e 27,62%, do total dos efetivos.

Constatou-se a predominância do género feminino com 78,10%.

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

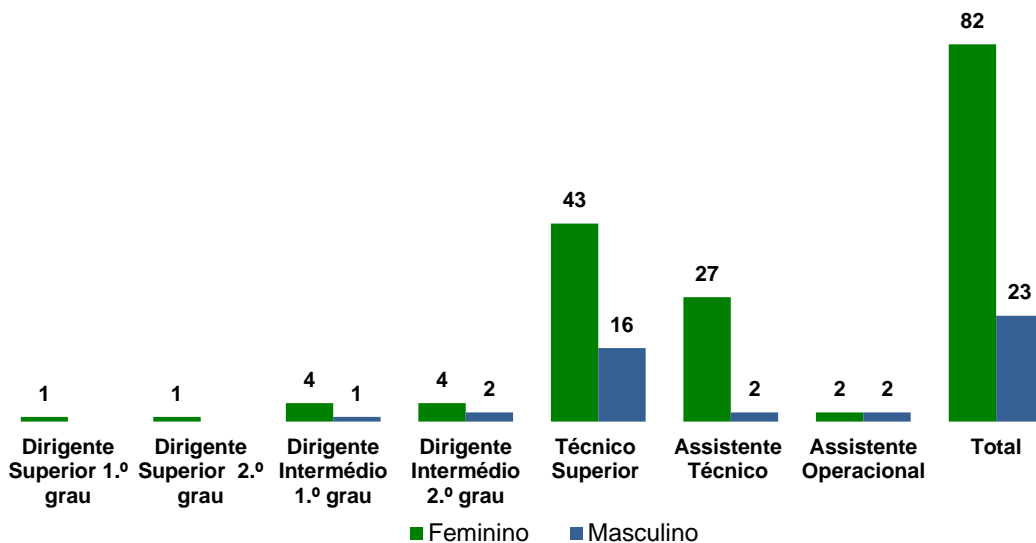


Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

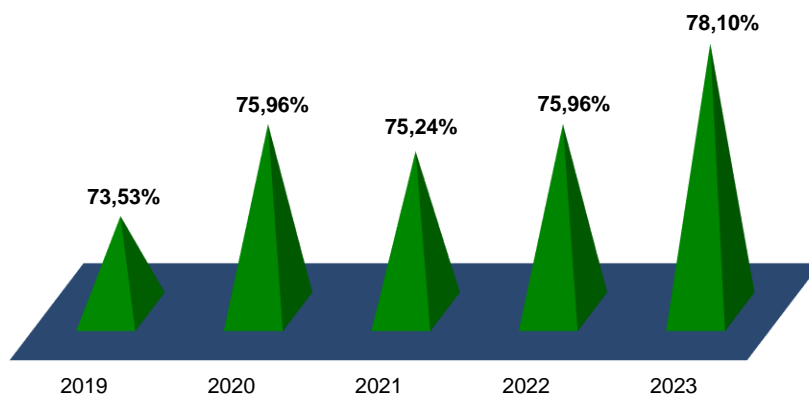


Gráfico 2 – Evolução da taxa de feminização nos últimos 5 anos

Conforme se pode verificar no gráfico infra, a variação do número de efetivos nos últimos 5 anos não é relevante.

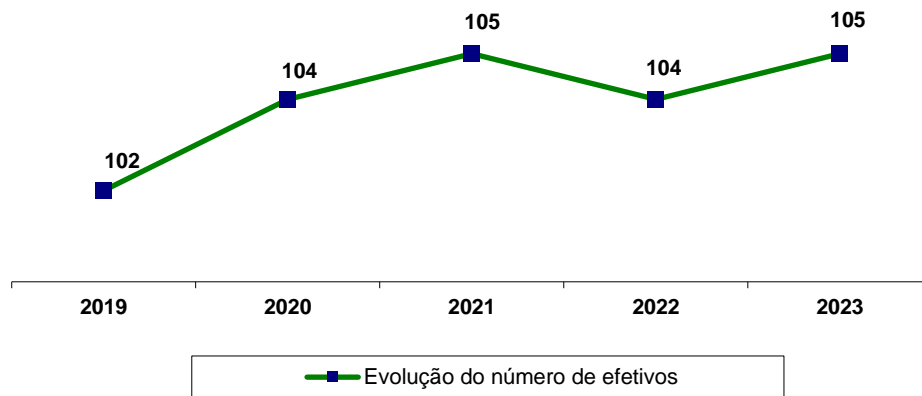


Gráfico 3 – Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

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			2		1				1	4	5
Dirigente intermédio de 2º grau			1						1	1	2						1	2	4		6
Técnico superior			2	4		4	1	2	3	13	3	6	4	8	1	4	2	2	16	43	59
Assistente técnico			1	2	1	2		1		3		1		5		10		3	2	27	29
Assistente operacional													2	1				1	2	2	4
Total	0	0	4	6	1	6	1	4	3	17	5	9	6	16	1	16	2	8	23	82	105

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

O escalão que integrava o maior número de trabalhadores era o de entre os 55-59 anos de idade com 22 trabalhadores, sendo o escalão etário com maior representatividade, seguido do escalão 45-49 com 20 trabalhadores.

Em 2023, os trabalhadores com 55 ou mais anos de idade (49) representaram 46,67%, percentagem superior à do ano anterior cuja taxa de envelhecimento era de 42,31%.

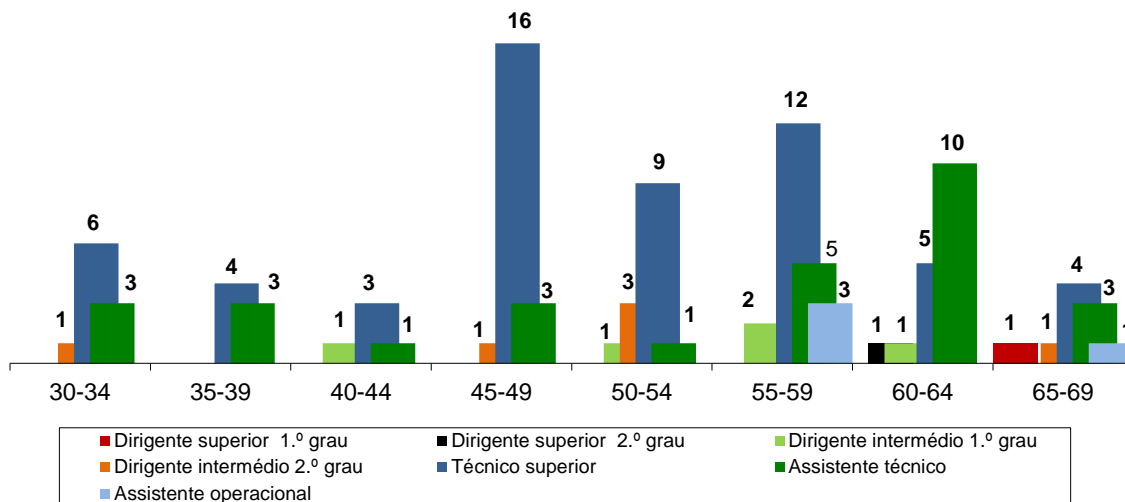


Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

O género feminino predominou em todos os escalões etários, conforme demonstra o gráfico seguinte.

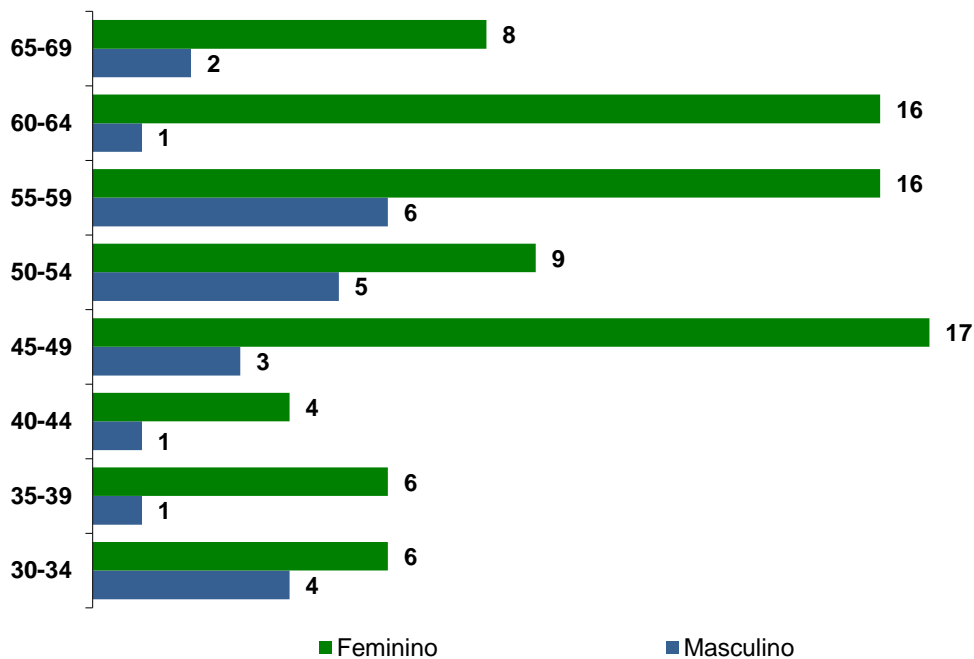


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

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				1							2	1				1		1	4	5	
Dirigente intermédio 2.º grau					1			1	1	2					1			2	4	6	
Técnico superior	2	5	1	4	1	7		7	6	9	2	3	1	2	1	4	2	2	16	43	59
Assistente técnico		2	1	1	1	3		1		7		4		1		2		6	2	27	29
Assistente operacional									1	1			1					1	2	2	4
Total	2	7	2	6	3	10	0	9	8	19	2	9	3	4	1	7	2	11	23	82	105

Quadro 3 – Efetivos por escalão de antiguidade e género

O escalão de antiguidade entre 20-24 anos, com 27 trabalhadores era o mais representativo equivalendo a 25,71%, sendo que os segundos escalões mais representativos, com 10-14 anos e 40 ou mais anos de antiguidade, detinham 13 trabalhadores cada (12,38%).

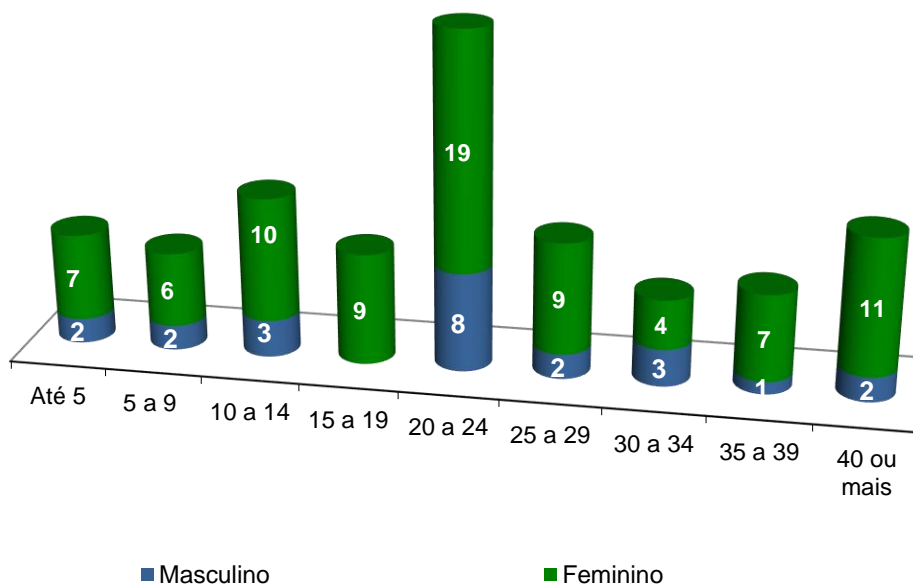


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

O gráfico infra apresenta, por cargo/carreira, a distribuição dos 21 trabalhadores que detinham 35 ou mais anos de antiguidade, o que representava 20% do total dos efetivos.

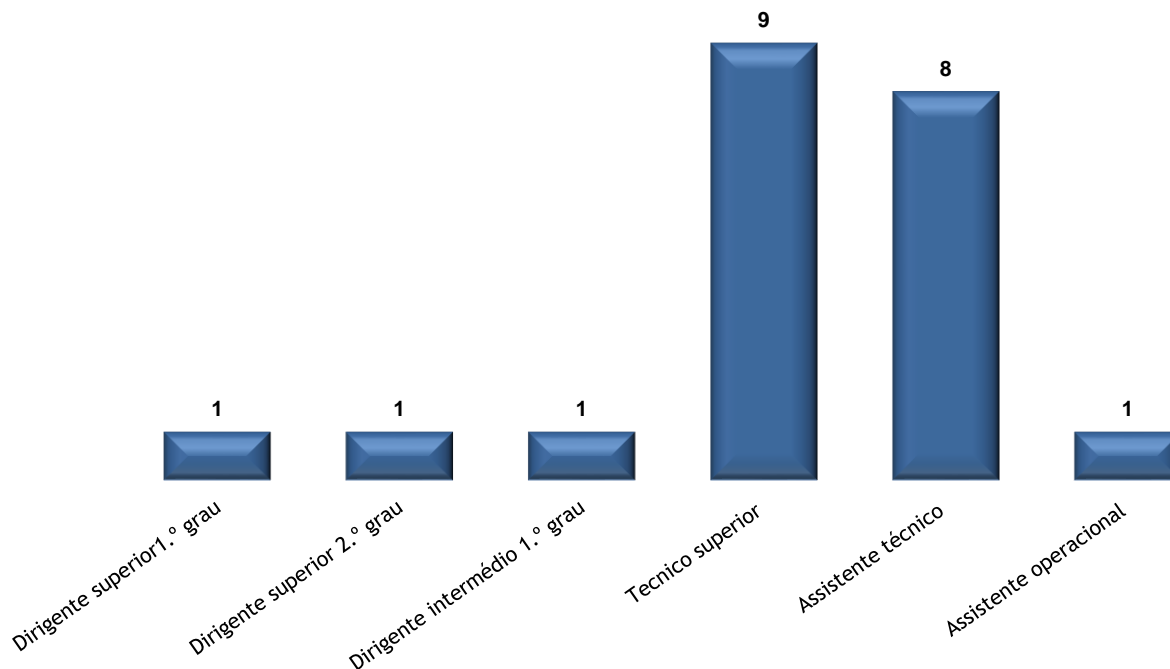


Gráfico 7 – Distribuição dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade, por cargo/carreira

4. Efetivos por nível de escolaridade

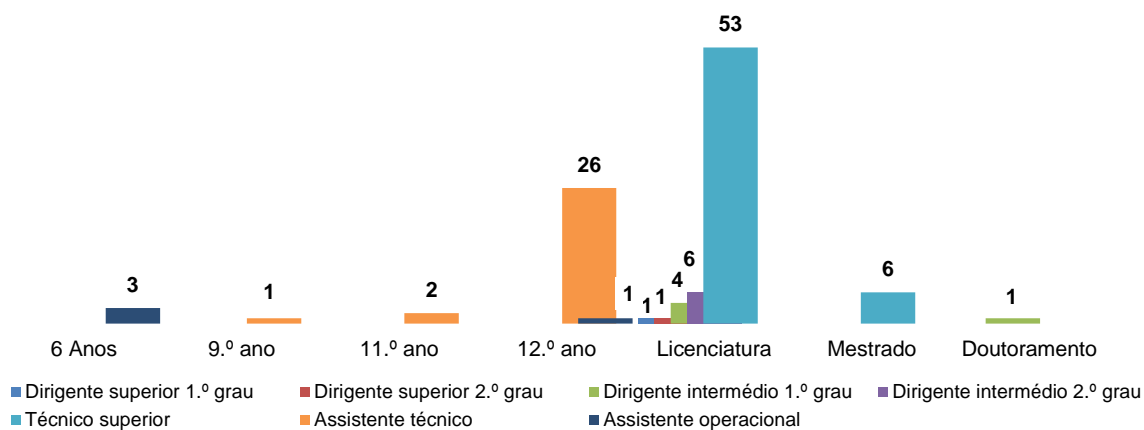


Gráfico 8 – Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

A licenciatura era a habilitação literária com maior predomínio integrando 65 efetivos, seguida do 12º ano de escolaridade com 27 efetivos, o que correspondia a 61,90% e 25,71%, respetivamente, conforme reflete o gráfico anterior.

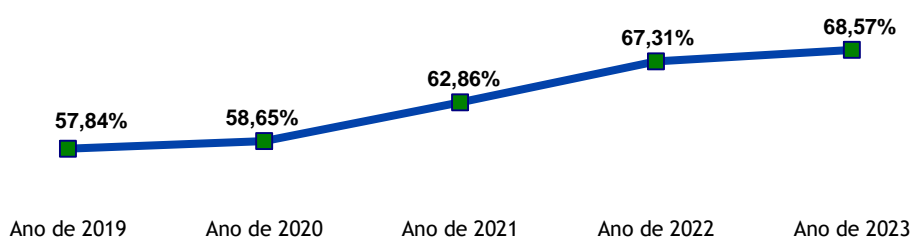


Gráfico 9 – Evolução da taxa de habilitação superior nos últimos 5 anos

A taxa de habilitação superior¹ mantém uma tendência de subida por comparação aos valores apurados nos anos anteriores.

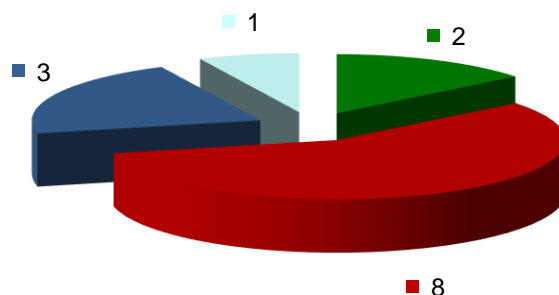
5. Trabalhadores com deficiência

No ano em análise, 12 efetivos tinham deficiência, dos quais 10 eram do género feminino e 2 do masculino.

6. Admissões e regressos

Em 2023 ocorreu um total de 14 admissões/regressos conforme representado no gráfico infra. Dasquelas admissões/regressos, 10 ocorreram na carreira/categoria de técnico superior, dasquais 8 por procedimento concursal.

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



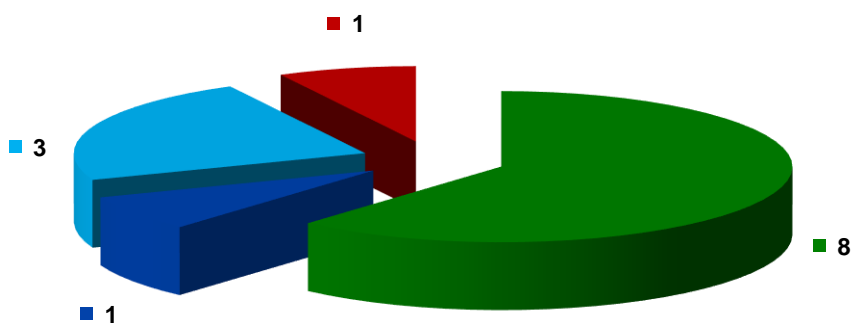
■ Mobilidade ■ Procedimento concursal ■ Comissão de serviço ■ Outras situações

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 2023 saíram da SG 13 trabalhadores, pelos motivos se encontram refletidos no gráfico que se segue.

Destaca-se que 9 ocorrerem na carreira/categoria de técnico superior, maioritariamente por mobilidade (7).



■ Mobilidade ■ Comissão de Serviço ■ Reforma / Aposentação ■ Outras situações

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 16 mudanças de situação, 12 das quais na carreira/categoria de técnico superior e as restantes 4 na de assistente técnico, pelos motivos que o gráfico infra identifica.

Das mudanças de situação verificadas, 87,50% deveram-se a alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório.

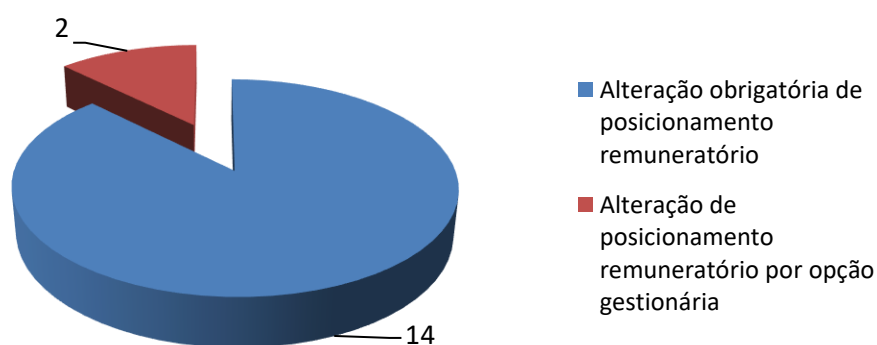


Gráfico 12 – Mudanças de situação de trabalhadores segundo o motivo

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

A modalidade de horário de trabalho praticada prevalecente era a flexível, integrando 66 trabalhadores, conforme se constata do gráfico seguinte, correspondendo a 62,86% do total dos efetivos da SG.

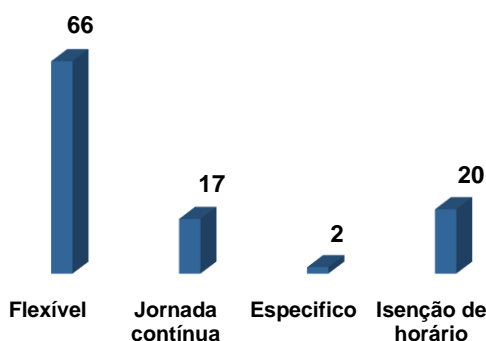


Gráfico 13 – Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário

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 assistente operacional com 532 dias (50,55%), seguida da carreira de técnico superior com 311,5 dias (29,60%) e da carreira de assistente técnico com 158 (15,01%), conforme demonstra o gráfico 14.

Considerando o número de efetivos em cada cargo/carreira, os 4 efetivos da carreira de assistente operacional apresentaram a média mais elevada de ausências, com 133 dias de por trabalhador (resultante da situação de doença prolongada de um trabalhador desta carreira), seguido dos 29 efetivos da carreira de assistente técnico com 5,45 dias por trabalhador e dos 59 efetivos da carreira de técnico superior com 5,27 dias por cada trabalhador.

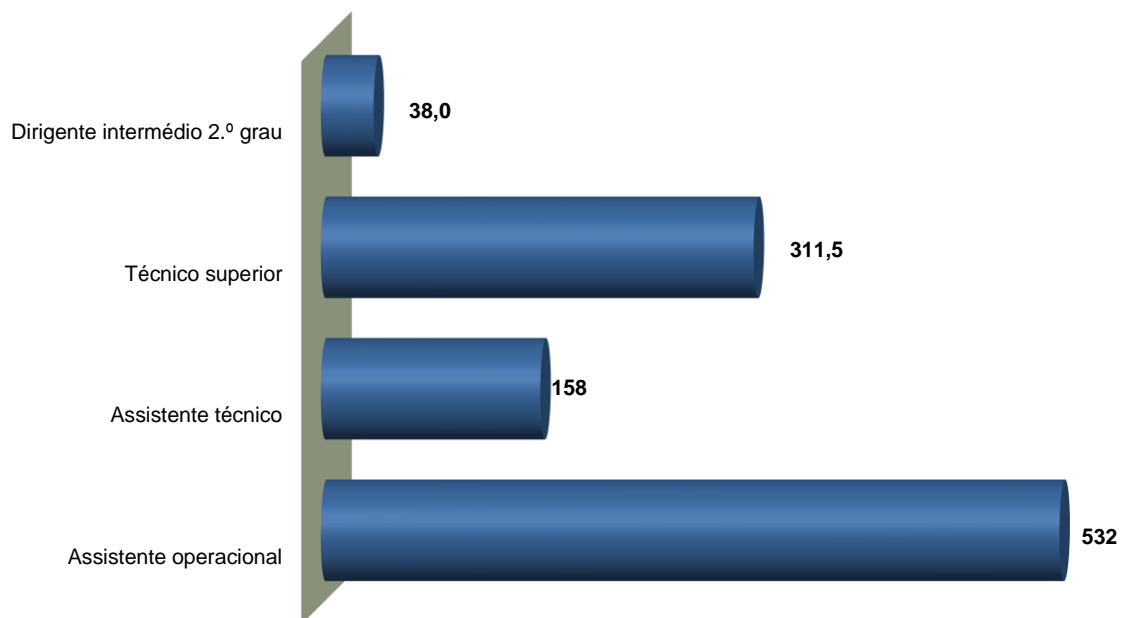


Gráfico 14 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

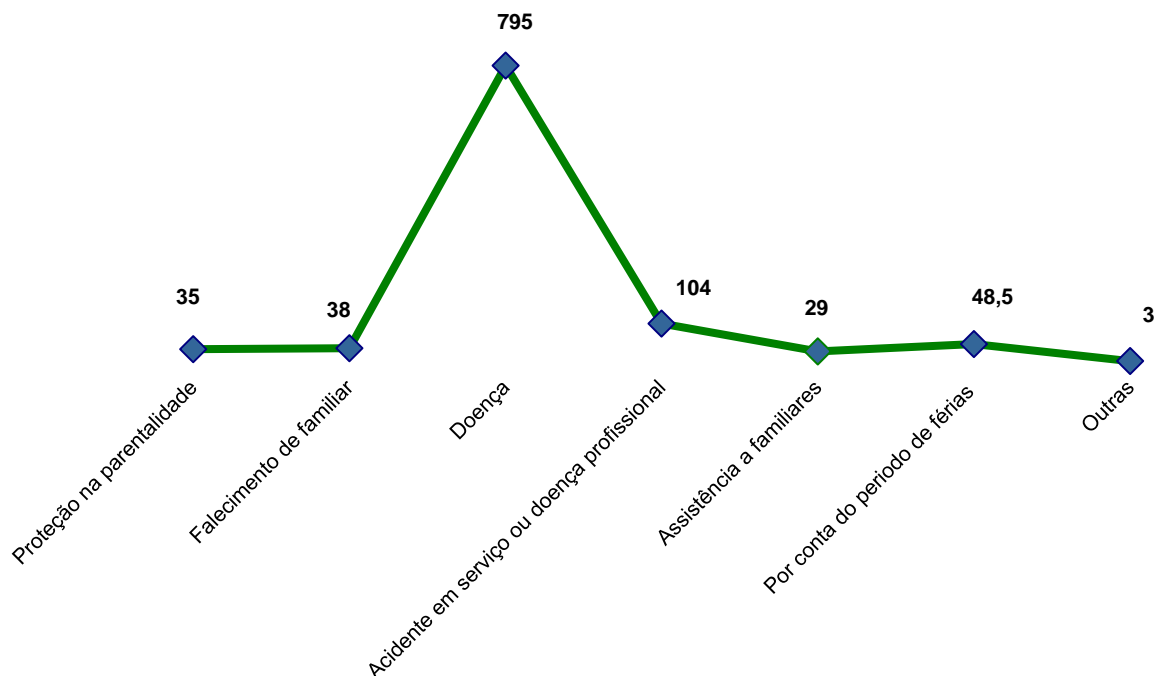


Gráfico 15 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

A doença foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (795 dias), seguida das ausências por acidente em serviço ou doença profissional (104 dias), equivalendo respetivamente a 75,53% e a 9,88%.

Comparativamente com o ano anterior (1.559,5 dias de ausência), releva-se que em 2023 houve uma diminuição de 507 dias de ausência, o que correspondeu a uma variação percentual de menos 32,51%.

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	4	14	18
1001 - 1250	0	10	10
1251 - 1500	7	26	33
1501 - 1750	1	3	4
1751 - 2000	3	9	12
2001 - 2250	1	5	6
2251 - 2500	1	1	2
2501 - 2750	2	2	4
2751 - 3000	3	5	8
3001 - 3250	0	1	1
3251 - 3500	1	4	5
3751 - 4000	0	1	1
4501 - 4750	0	1	1
Total	23	82	105

Quadro 4 – Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios

O escalão remuneratório com maior representatividade foi o de 1251€ - 1500€, com 33 trabalhadores, conforme a distribuição gráfica infra.

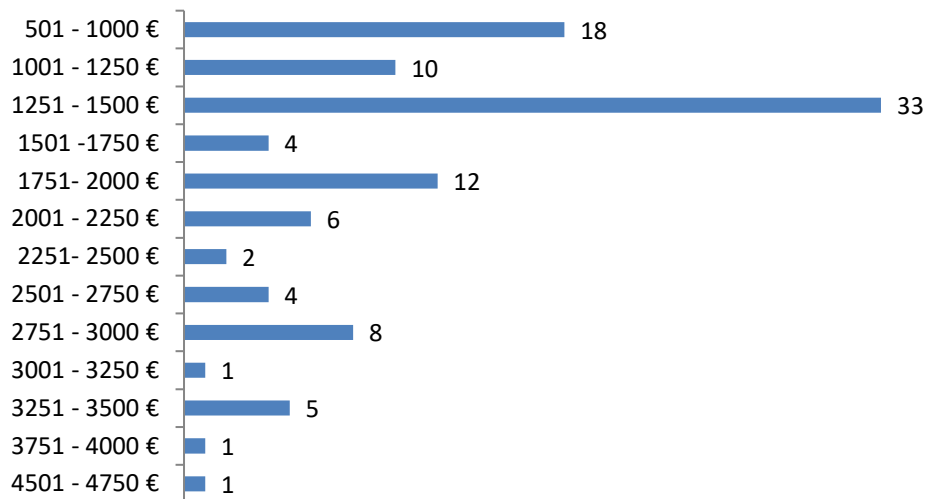


Gráfico 16 – Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios

Os 3 primeiros escalões remuneratórios (501€ - 1500€) concentravam 61 trabalhadores, perfazendo 58,10% do total dos efetivos (105).

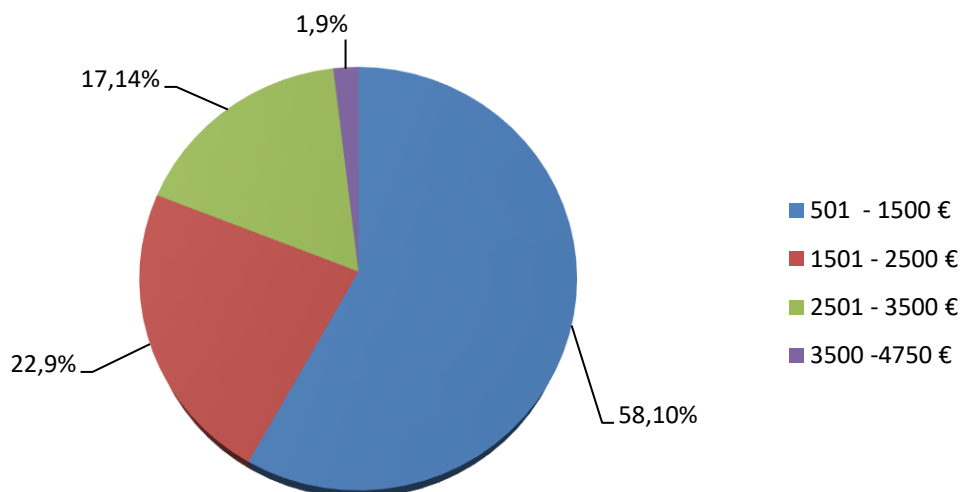


Gráfico 17 – Distribuição percentual dos trabalhadores por escalões remuneratórios agrupados

As remunerações mínimas e máximas, por género, em 2023, foram as que constam do quadro seguinte, sendo que o leque salarial² masculino era de 4,21 e o feminino de 6,12.

Remuneração (€)	M	F
Mínima (€)	817,22	769,20
Máxima (€)	3.438,94	4.704,26

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima, por género

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)
Remuneração base	2.606.199,98 €
Suplementos remuneratórios	57.957,80 €
Prémios de desempenho	8.038,00 €
Prestações sociais	141.080,90 €
Benefícios sociais	150,00 €
Outros encargos com pessoal	737.772,29 €
TOTAL	3.551.198,97 €

Quadro 6 – Encargos com pessoal durante o ano

O valor total de encargos foi de 3.551.198,97 € (mais 399.381,73 € face ao ano de 2022), representando a remuneração base 73,39% da totalidade dos encargos.

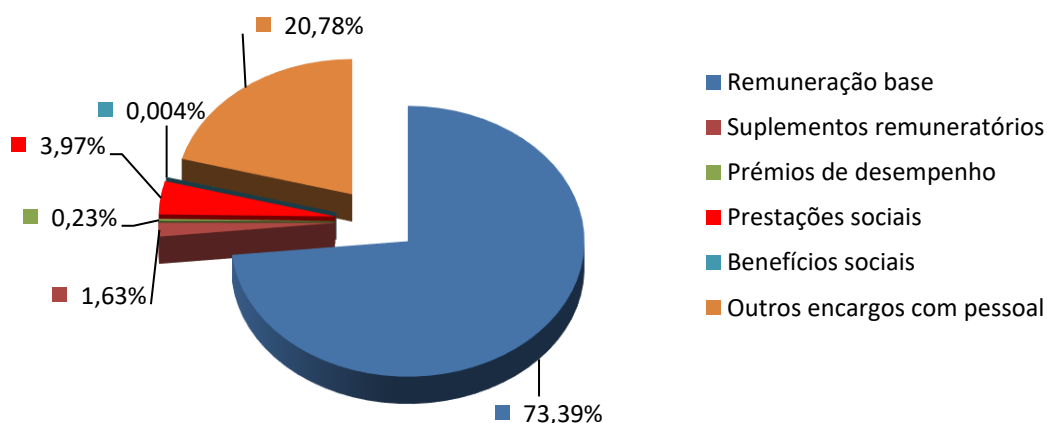


Gráfico 18 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

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 57.957,80 €.

Nesta rubrica, o encargo mais elevado foi o relativo às despesas de representação (89,05%).

O encargo com trabalho suplementar deveu-se a um total de 481:19 horas realizadas nesta rubrica, salientando-se que 463:19 horas foram relativas a trabalho suplementar diurno e noturno.

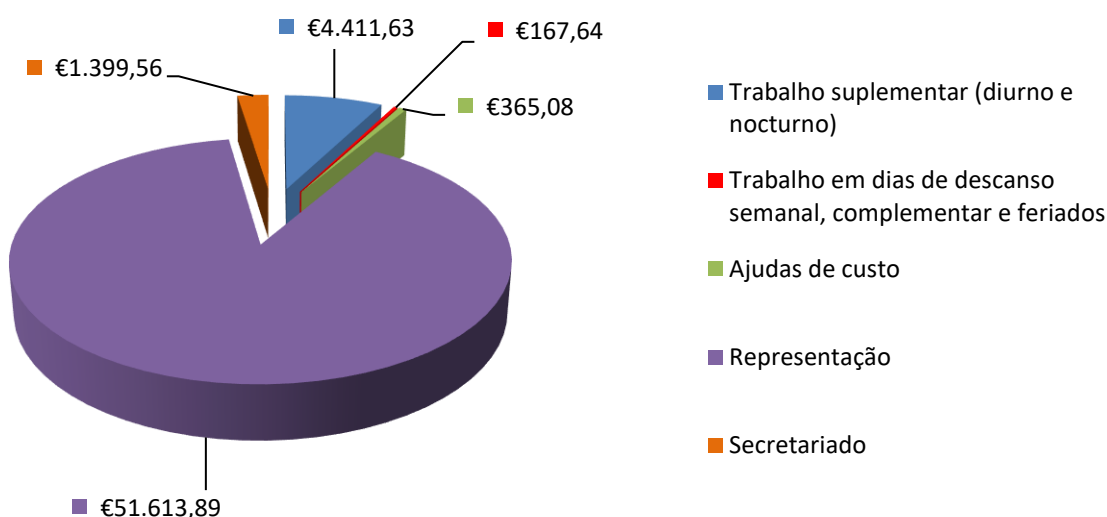


Gráfico 19 – Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (€)
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	636,43 €
Abono de família	768,50 €
Subsídio de refeição	137.540,01 €
Outras prestações sociais	2.135,96 €
TOTAL	141.080,90 €

Quadro 7 – Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais ascenderam a 141.080,90 €, sendo o subsídio de refeição a rubrica com o montante mais expressivo (137.540,01 €), o que equivaleu a 97,49% do total destes encargos.

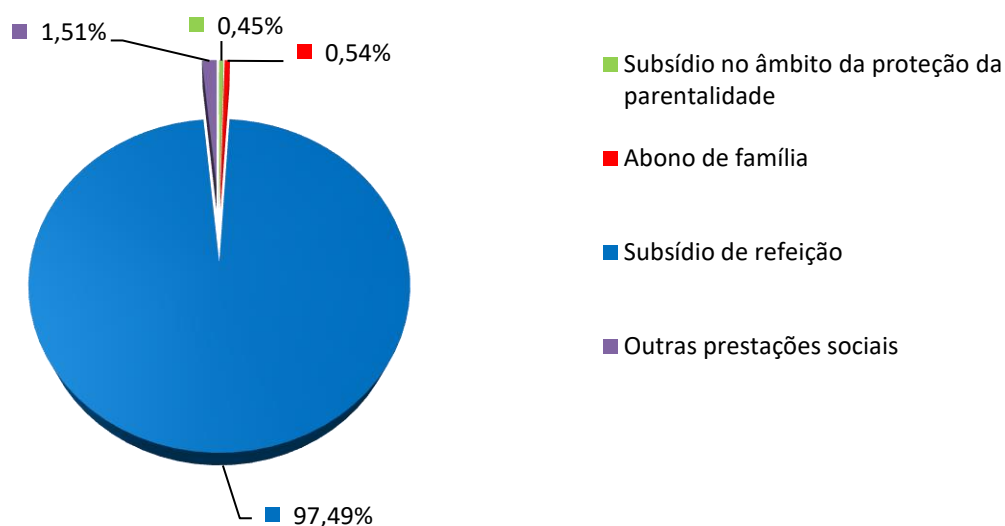


Gráfico 20 – Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais

5. Encargos com benefícios sociais

No ano de 2023 houve um encargo de 150,00 € na rubrica “*Outros benefícios sociais*”.

III – Segurança e Saúde

1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2023 ocorreram 3 acidentes de trabalho.

Daqueles, 2 foram no local de trabalho e implicaram 15 dias de ausência. Verificaram-se ainda 93 dias de ausência em 2023, em resultado de 1 acidente em serviço que ocorreu no ano de 2022.

Houve ainda 1 acidente de trabalho *in itinere* que não deu lugar a quaisquer dias de ausência ao trabalho.

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:	79	3.351,75 €
Exames de admissão	11	463,67 €
Exames periódicos	68	2.888,08 €

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 2023, em matéria de segurança e saúde no trabalho, realizaram-se 2 ações de formação e sensibilização que abrangeram 7 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	
Interna	107	6	2	115
Externa	35	2	1	38
Total	142	8	3	153

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

As ações de formação profissional de âmbito interno tiveram 75,16% de participações e as de âmbito externo 24,84%. Releve-se que 92,81% das participações em ações de formação tiveram uma duração inferior a 30 horas.

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

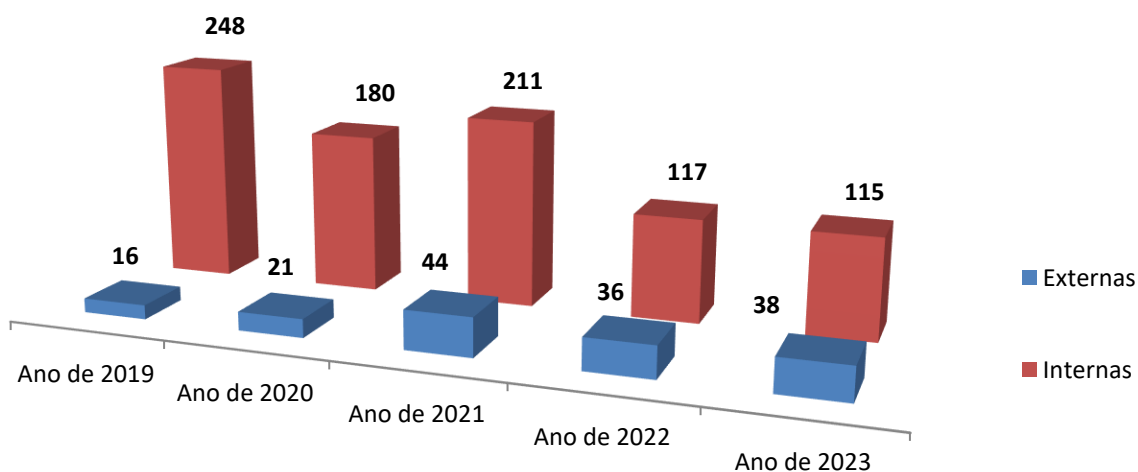


Gráfico 21 – Comparativo das participações em ações de formação realizadas entre 2019 e 2023

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	0	2	2	1
Dirigente intermédio 1º grau	15	6	21	5
Dirigente intermédio 2º grau	9	2	11	5
Técnico superior	76	28	104	46
Assistente técnico	15	0	15	10
Total	115	38	153	67

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

No ano de 2023 ocorreram 153 participações em ações de formação profissional, destacando-se que, destas, 104 foram referentes a trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e 15 dos inseridos na carreira de assistente técnico.

Em 2023, dos 105 trabalhadores da SG, 67 frequentaram ações de formação profissional, o que correspondeu a 63,81 % 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	0:00	15:00	15:00
Dirigente intermédio 1º grau	149:00	45:00	194:00
Dirigente intermédio 2º grau	106:00	15:30	121:30
Técnico superior	1325:00	447:10	1772:10
Assistente técnico	251:00	0:00	251:00
Total	1831:00	522:40	2353:40

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

Foram realizadas 1.831:00 horas em formação interna e 522:40 horas em formação externa.

Em harmonia com o número de participações registadas, os técnicos superiores, com 1.772:10 horas, tiveram o maior número de horas de formação, seguido dos assistentes técnicos com 251:00 horas.

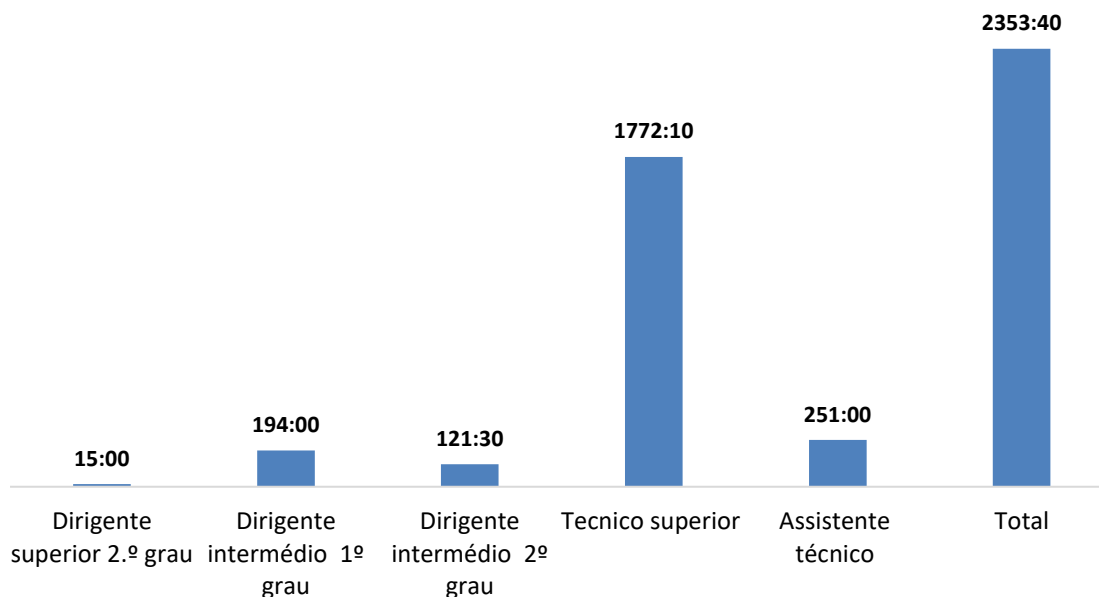


Gráfico 22 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

4. Despesas anuais

Tipo de ação/valor	Valor €
Despesas com ações internas	1.466,58 €
Despesas com ações externas	4.143,15 €
TOTAL	5.609,73 €

Quadro 12 – Despesas anuais com formação

V – Relações Profissionais

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

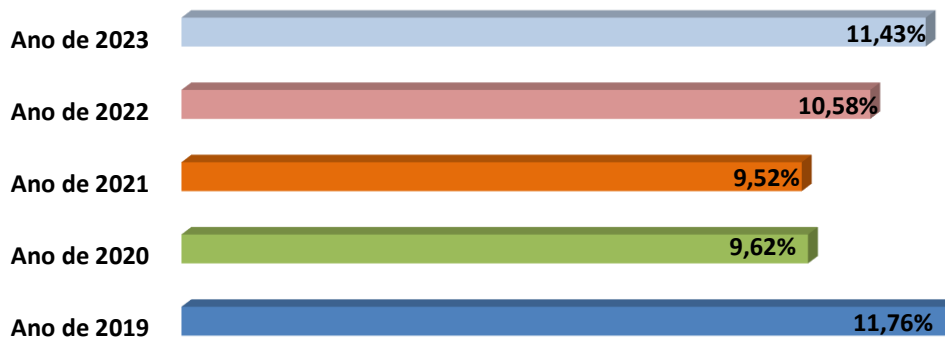


Gráfico 23 – Taxa de sindicalização nos últimos 5 anos

VI – Disciplina

Não foi instaurado qualquer processo de natureza disciplinar.

VII – Indicadores de Gestão

Indicadores de Gestão						
Indicadores	Fórmula de cálculo	2019	2020	2021	2022	2023
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	9,80%	18,27%	16,19%	14,42%	13,33%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	13,73%	16,35%	15,24%	15,38%	12,38%
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	71,43%	111,76%	106,25%	93,75%	107,69%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	44,12%	45,19%	49,52%	55,77%	56,19%
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	51,76	51,95	51,81	51,18	51,76
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	26,48	24,63	24,56	23,30	22,33
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	73,53%	75,96%	75,24%	75,96%	78,10%
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade > = 55 anos / Total de efetivos x 100	53,92%	46,15%	42,86%	42,31%	46,67%
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	13,73%	13,46%	12,38%	11,54%	12,38%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	57,84%	58,65%	62,86%	67,31%	68,57%
Taxa de Habilitação Secundária	11º ano + 12º ano + CMS / Total de efetivos x 100	33,33%	32,69%	28,57%	25,96%	27,62%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações < = 9º ano / Total de efetivos x 100	8,82%	8,65%	8,57%	6,73%	3,81%

Perfil do(a) trabalhador(a) da SG



- **Mulher**
- **Tem 51,76 anos de idade** (média)
(escalão etário moda – 55-59 anos)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de técnico superior**
- **Possui 22,33 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 1.701,19 €** (média)
(escalão remuneratório moda – 1.251€-1500€)



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

