



INSPEÇÃO-GERAL

DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E  
SEGURANÇA SOCIAL

# BALANÇO SOCIAL

## 2018





## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| INTRODUÇÃO.....   | 3  |
| I. Recursos Humanos .....   | 4  |
| 1. Efetivos .....   | 4  |
| 2. Efetivos por escalão etário e género .....                                       | 6  |
| 3. Efetivos por antiguidade e género .....  | 7  |
| 4. Efetivos por nível de escolaridade.....  | 8  |
| 5. Admitidos e regressados.....   | 8  |
| 6. Saídas de trabalhadores.....   | 9  |
| 7. Mudança de situação dos trabalhadores.....                                       | 9  |
| 8. Modalidades de horários de trabalho .....  | 10 |
| 9. Período Normal de Trabalho (PNT).....  | 10 |
| 10. Ausências ao trabalho .....   | 10 |
| II – Encargos com Pessoal.....  | 12 |
| 1. Remunerações mensais ilíquidas.....  | 12 |
| 2. Encargos com pessoal .....   | 14 |
| 3. Suplementos remuneratórios.....  | 15 |
| 4. Encargos com prestações sociais .....  | 16 |
| III – Higiene e Segurança .....   | 17 |
| Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho..... | 17 |
| IV – Formação Profissional.....   | 17 |
| 1. Participações em ações de formação por tipo.....                                 | 17 |
| 2. Horas despendidas em formação.....   | 18 |
| 3. Despesas anuais.....   | 18 |
| V – Relações Profissionais .....  | 18 |
| VI – Disciplina.....  | 18 |
| VII. Indicadores de Gestão .....  | 19 |
| Perfil do (a) trabalhador (a) da IGMTSSS .....                                      | 20 |



**INSPEÇÃO-GERAL**  
DO MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL  
AV. ELIAS GARCIA, Nº 12, 1049-042 LISBOA

*Balanço Social de 2018*

## **INTRODUÇÃO**

O Balanço Social (BS) constitui um instrumento privilegiado de informação, gestão e planeamento de Recursos Humanos e deve ser elaborado com referência a 31 de dezembro do ano anterior pelos serviços e organismos da Administração Pública que tenham um mínimo de 50 trabalhadores, nada obstante que os serviços e organismos que possuam menos de 50 trabalhadores, como é o caso, elaborem também, e sempre que possível, atentos os meios de que dispõem, o respetivo balanço social, em conformidade com o que estabelece o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Pese embora a escassez de recursos, a Secretaria-Geral do MTSSS, no âmbito da prestação de serviços partilhados no domínio dos recursos humanos<sup>1</sup>, elaborou o BS Institucional (Formulários disponibilizados *on line* pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público) e o BS Analítico (Relatório), com a colaboração da Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (IGMTSSS).

Lisboa, março de 2019, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos / Divisão de Recursos Humanos da SG do MTSSS

---

<sup>1</sup> Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 28/2015, de 10 de fevereiro e alínea f) do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 21/2012, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2014, de 30 de outubro.

## I. Recursos Humanos

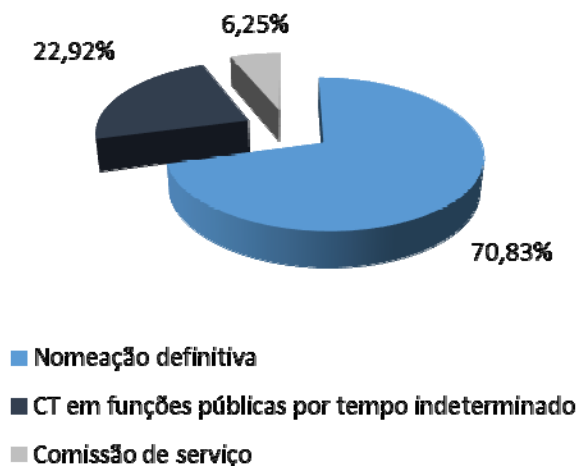
### 1. Efetivos

O número de efetivos da IGMTSSS, em 31 de dezembro de 2018, era de 48, sendo a distribuição, por grupo/cargo/carreira, a que se encontra refletida no quadro infra.

| Grupo/Carreira/ Modalidades de vinculação | Nomeação definitiva |           | CT em funções públicas por tempo indeterminado |          | Comissão de serviço no âmbito da LTFP |          | TOTAL     |           | TOTAL     |
|---|---------------------|-----------|--|----------|---------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|
|   | M                   | F         | M  | F        | M                                     | F        | M         | F         |           |
| Dirigente superior de 1º grau             |                     |           |  |          | 1                                     |          | 1         | 0         | 1         |
| Dirigente superior de 2º grau             |                     |           |  |          | 1                                     | 1        | 1         | 1         | 2         |
| Técnico superior                          |                     |           | 1  | 1        |                                       |          | 1         | 1         | 2         |
| Assistente técnico                        |                     |           | 3  | 5        |                                       |          | 3         | 5         | 8         |
| Assistente operacional                    |                     |           | 1  |          |                                       |          | 1         | 0         | 1         |
| Pessoal de inspeção                       | 14                  | 20        |  |          |                                       |          | 14        | 20        | 34        |
| <b>Total</b>                              | <b>14</b>           | <b>20</b> | <b>5</b>                                       | <b>6</b> | <b>2</b>                              | <b>1</b> | <b>21</b> | <b>27</b> | <b>48</b> |

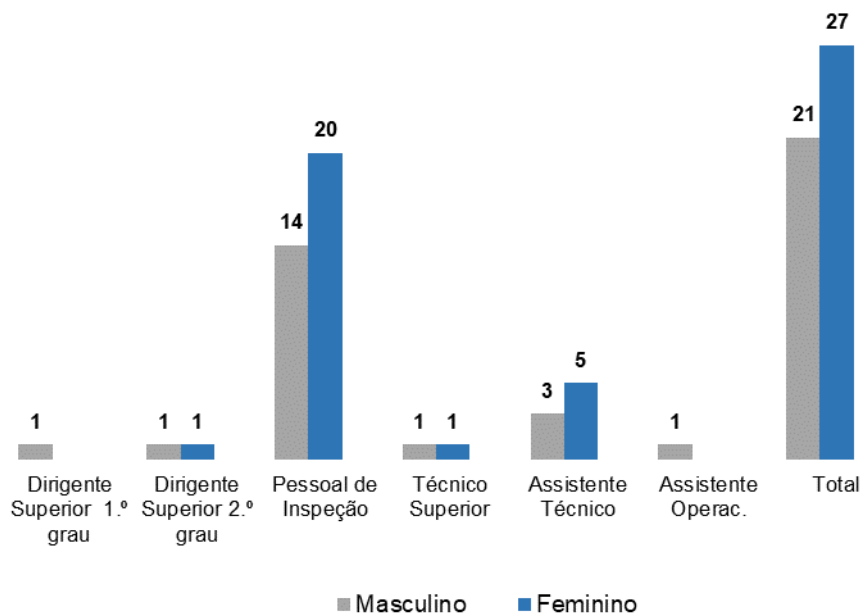
**Quadro 1** – Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

A modalidade de vínculo de emprego público que abrangia o maior número de trabalhadores era a nomeação com 34 (70,83%), decorrendo tal facto da missão e atribuições do Serviço.



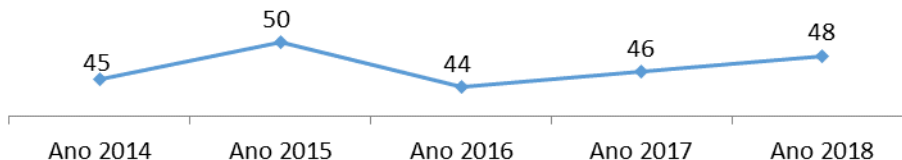
**Gráfico 1** – Distribuição dos trabalhadores segundo a modalidade de vínculo de emprego público

Na distribuição dos efetivos por género, o feminino era o predominante no pessoal de inspeção e na carreira de assistente técnico.



**Gráfico 2** – Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o género

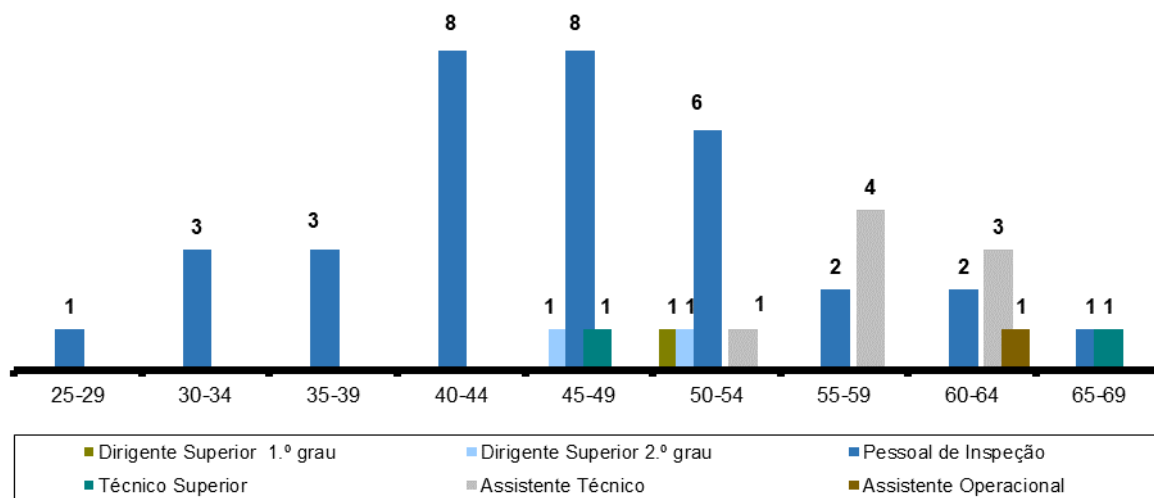
Relativamente à variação dos efetivos, será de assinalar que no ano de 2018 manteve-se a tendência de aumento que ocorre desde 2016, conforme ilustra o gráfico seguinte.



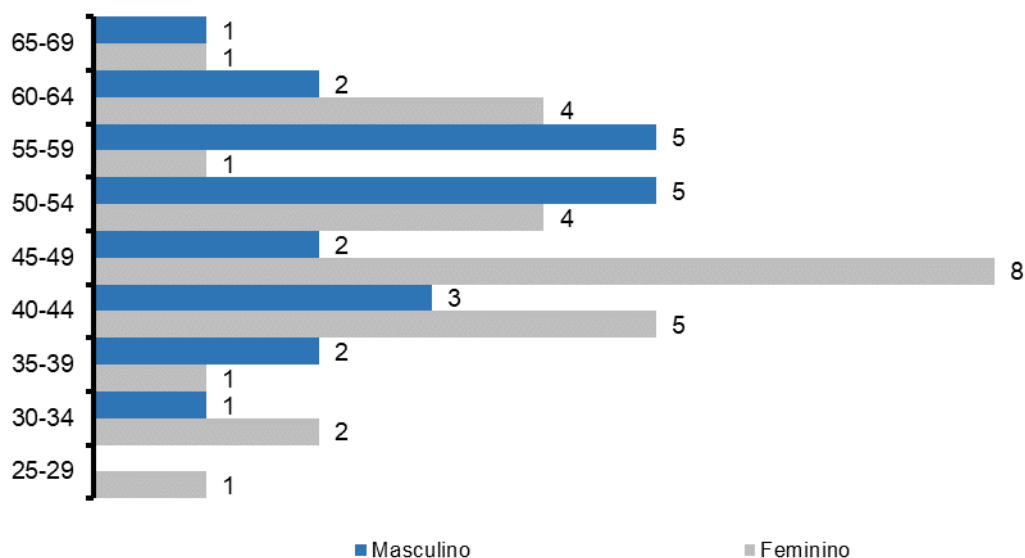
**Gráfico 3** – Comparação do número de efetivos nos últimos 5 anos

## 2. Efetivos por escalão etário e género

No que concerne à distribuição dos efetivos por escalão etário, os escalões com maior representatividade são os de 45-49 e 50-54, integrando, respetivamente, 10 e 9 trabalhadores, maioritariamente pessoal de inspeção.



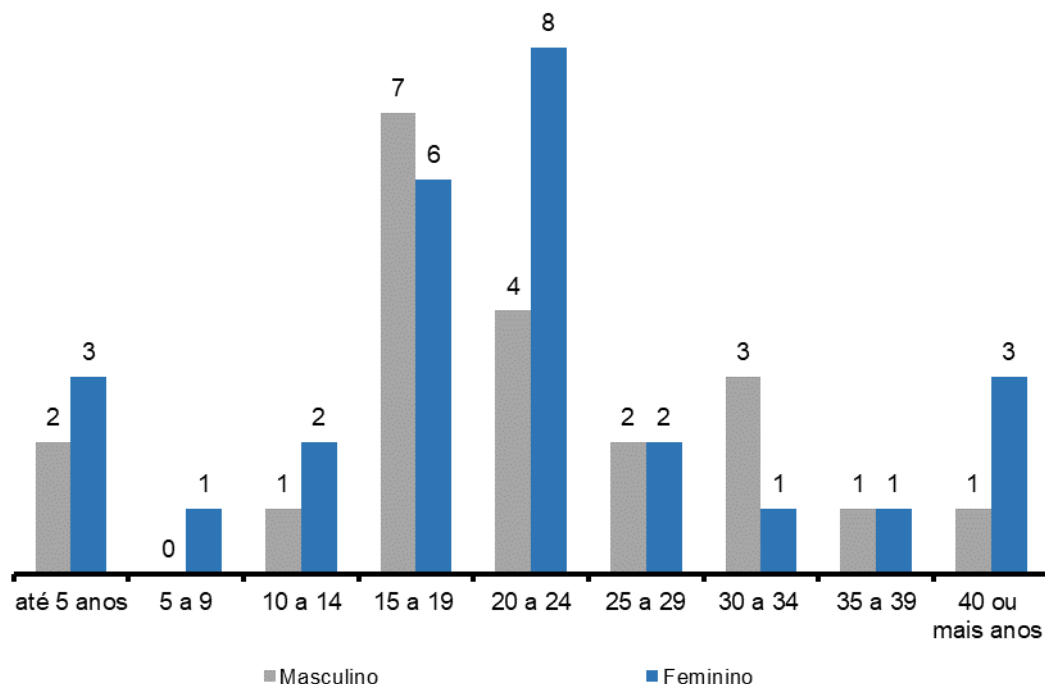
**Gráfico 4** – Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário



**Gráfico 5** – Distribuição dos trabalhadores segundo o escalão etário e género

### 3. Efetivos por antiguidade e género

No que diz respeito à estrutura de antiguidades, os intervalos compreendidos entre 15-19 e 20-24 anos destacavam-se dos restantes, totalizando 25 efetivos, representando, conjuntamente, 52,08% do total de efetivos.



**Gráfico 6** – Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade e género

Salienta-se que dos 34 inspetores, 25 (73,53%) tinham entre 15 e 24 anos de antiguidade, conforme ilustra o quadro seguinte.

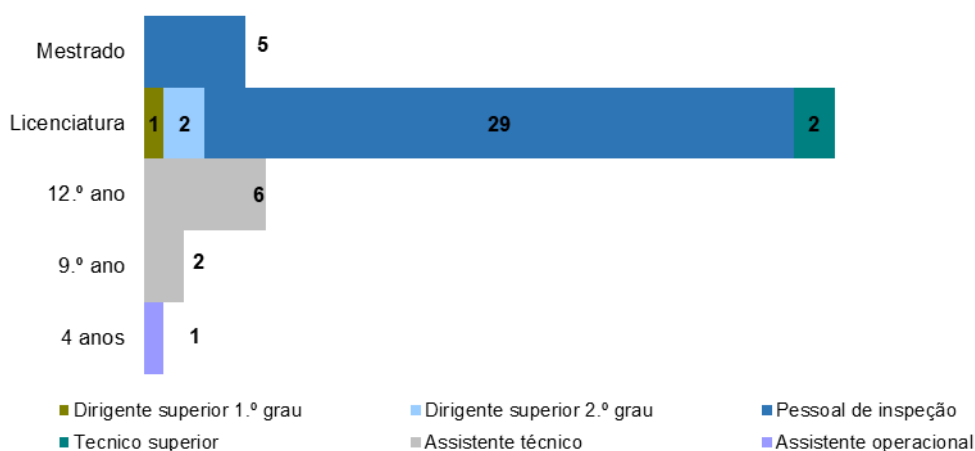
| Grupo/cargo/carreira/<br>tempo de serviço | até 5<br>anos |          | 5 - 9    |          | 10 - 14  |          | 15 - 19  |          | 20 - 24  |          | 25 - 29  |          | 30 - 34  |          | 35 - 39  |          | 40 ou<br>mais |          | TOTAL     |           | TOTAL     |
|---|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|----------|-----------|-----------|-----------|
|   | M             | F        | M        | F        | M        | F        | M        | F        | M        | F        | M        | F        | M        | F        | M        | F        | M             | F        | M         | F         |           |
| Dirigente superior de<br>1º grau          |               |          |          |          |          |          |          |          |          |          | 1        |          |          |          |          |          |               |          | 1         | 0         | 1         |
| Dirigente superior de<br>2º grau          |               |          |          |          |          |          | 1        |          |          | 1        |          |          |          |          |          |          |               |          | 1         | 1         | 2         |
| Técnico superior                          |               |          |          |          |          |          |          |          | 1        |          |          | 1        |          |          |          |          |               |          | 1         | 1         | 2         |
| Assistente técnico                        |               |          |          |          |          |          |          |          | 1        |          | 1        | 2        |          | 1        |          |          |               | 3        | 3         | 5         | 8         |
| Assistente<br>operacional                 |               |          |          |          |          |          | 1        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |               |          | 1         | 0         | 1         |
| Pessoal de inspeção                       | 2             | 3        |          | 1        | 1        | 2        | 6        | 5        | 4        | 6        |          | 1        |          | 1        |          | 1        | 1             |          | 14        | 20        | 34        |
| <b>Total</b>                              | <b>2</b>      | <b>3</b> | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>7</b> | <b>6</b> | <b>4</b> | <b>8</b> | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b>      | <b>3</b> | <b>21</b> | <b>27</b> | <b>48</b> |

**Quadro 2** – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade por grupo/cargo/carreira e género



#### 4. Efetivos por nível de escolaridade

A licenciatura era a habilitação literária com maior expressão, abrangendo 34 efetivos (70,83%), seguida do 12º ano de escolaridade com 6 efetivos (12,5%).



**Gráfico 7** – Distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

É de destacar a elevada taxa de habilitação superior<sup>2</sup> (81,25%) dos efetivos.

#### 5. Admitidos e regressados

Ocorreram 11 admissões por procedimento concursal e 1 por regresso de licença sem vencimento, todas na carreira especial de inspeção.

<sup>2</sup> Bacharelato+licenciatura+mestrado/total de efetivosx100

## 6. Saídas de trabalhadores

Durante o ano de 2018 deixaram de exercer funções na IGMTSSS 8 inspetores, 1 por reforma/aposentação, 3 por mobilidade e 4 por comissão de serviço.

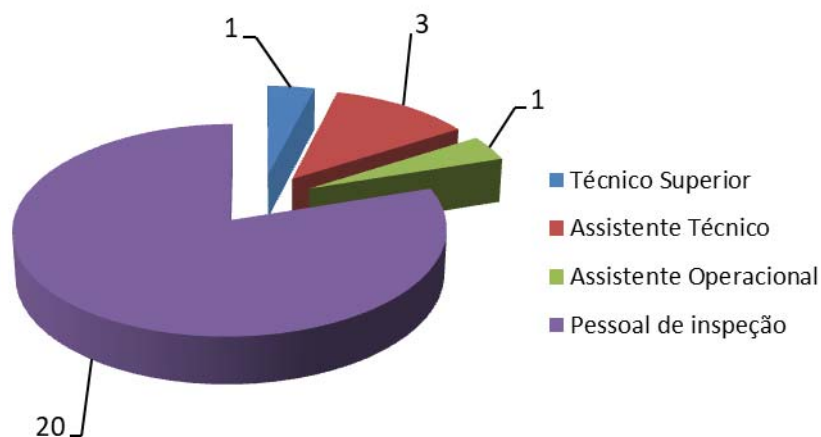
## 7. Mudança de situação dos trabalhadores

No ano 2018, voltaram a ser permitidas as valorizações remuneratória nos termos do artigo 18.º da LOE 2018, aprovada pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro.

Assim, ocorreram 14 alterações de posicionamento remuneratório.

Houve ainda 11 mudanças de situação decorrentes de procedimentos concursais.

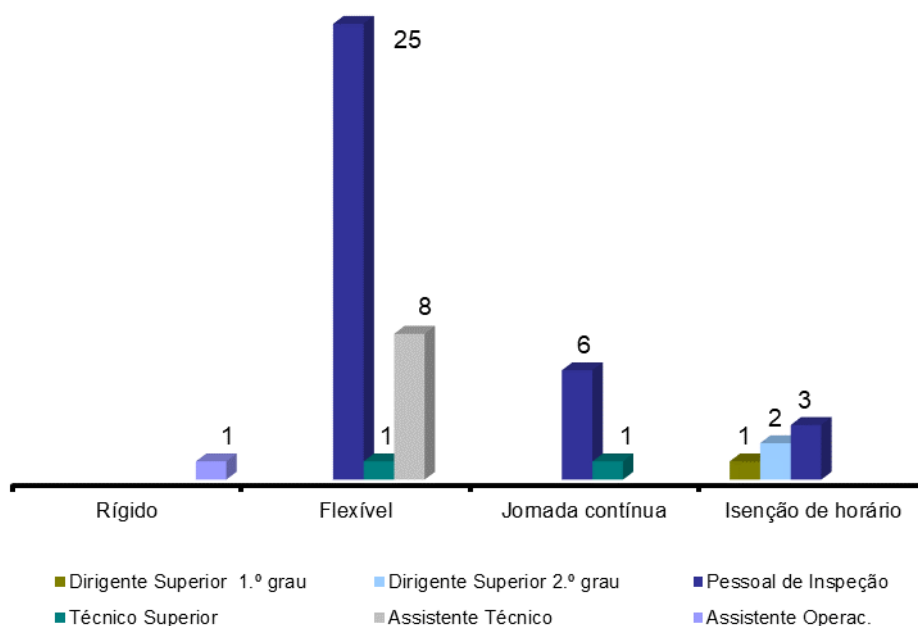
Estas mudanças estão refletidas no gráfico infra por categoria carreira.



**Gráfico 8** – Distribuição da mudança de situação dos trabalhadores, por carreira.

## 8. Modalidades de horários de trabalho

A modalidade de horário de trabalho predominante era o flexível, praticada por 34 trabalhadores.



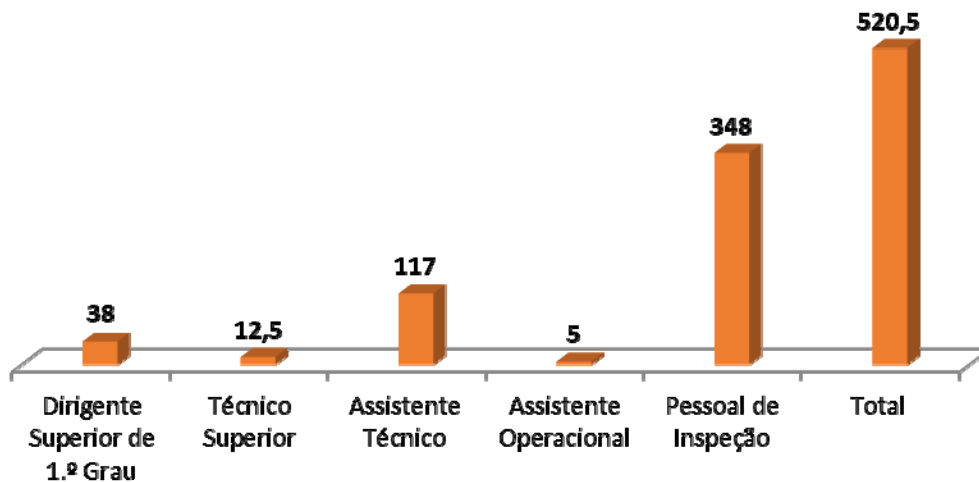
**Gráfico 9** – Modalidades de horário de trabalho por grupo/cargo/carreira

## 9. Período Normal de Trabalho (PNT)

Todos os trabalhadores praticavam o horário de tempo completo.

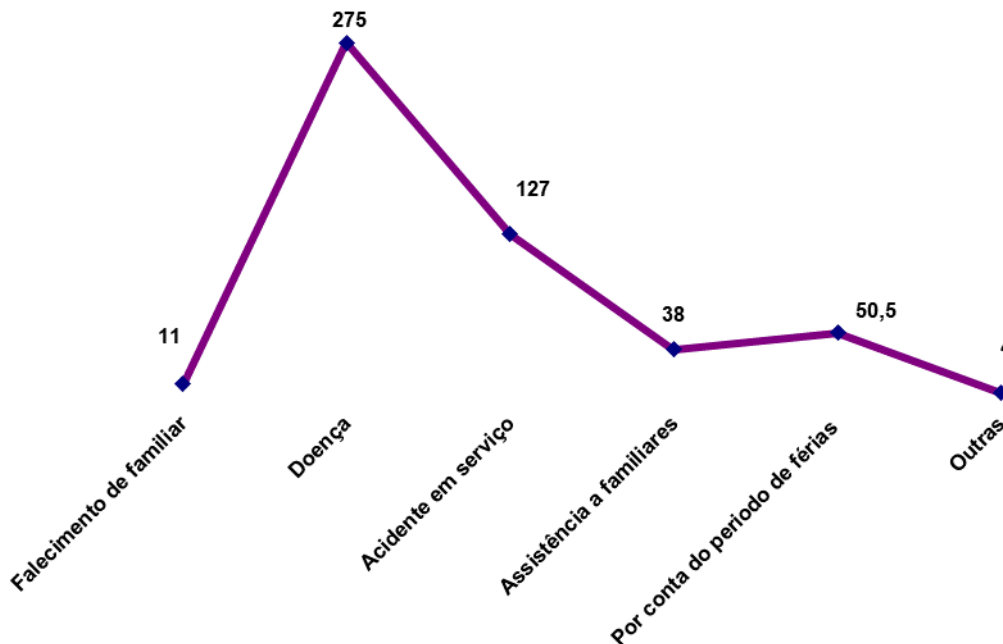
## 10. Ausências ao trabalho

O total das ausências ao trabalho, e respetiva distribuição, por carreira, encontra-se espelhado no gráfico seguinte.



**Gráfico 10** – Número de dias de ausência ao trabalho por grupo/cargo/carreira

Os motivos das ausências ao trabalho encontram-se identificados no gráfico infra.

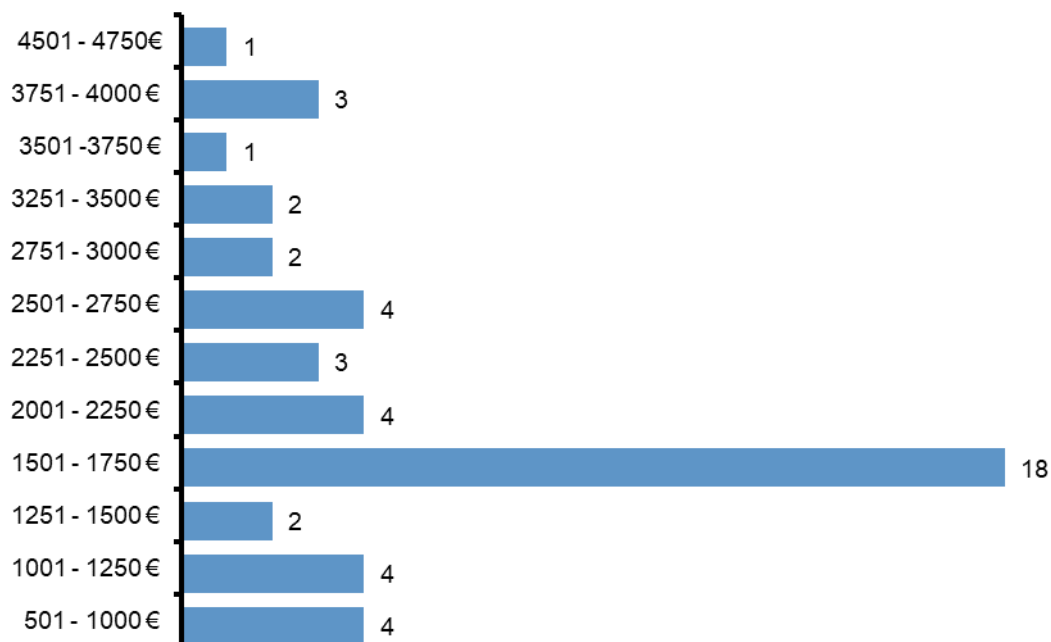


**Gráfico 11** – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

## II – Encargos com Pessoal

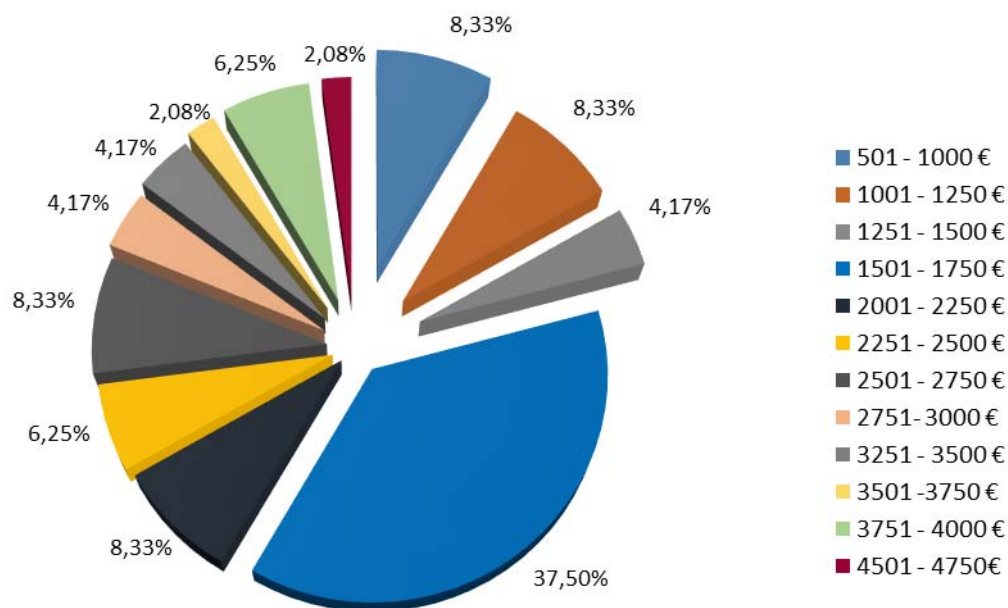
### 1. Remunerações mensais ilíquidas

As remunerações mensais ilíquidas situavam-se entre os escalões remuneratórios 501-1000€ e 4501-4750€.



**Gráfico 12** – Distribuição dos escalões remuneratórios, segundo o número de trabalhadores

Constata-se que dos 48 trabalhadores, 28 auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1750€ (58,33%).



**Gráfico 13** – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem

O quadro seguinte apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, permitindo concluir que o leque salarial<sup>3</sup> masculino era 6,93 e o feminino era 4,49.

| Remuneração (€) | Masculino  | Feminino   |
|-----------------|------------|------------|
| Mínima ( € )    | 650,75 €   | 837,60 €   |
| Máxima ( € )    | 4.512,09 € | 3.757,76 € |

**Quadro 3** – Remuneração mínima e máxima, por género

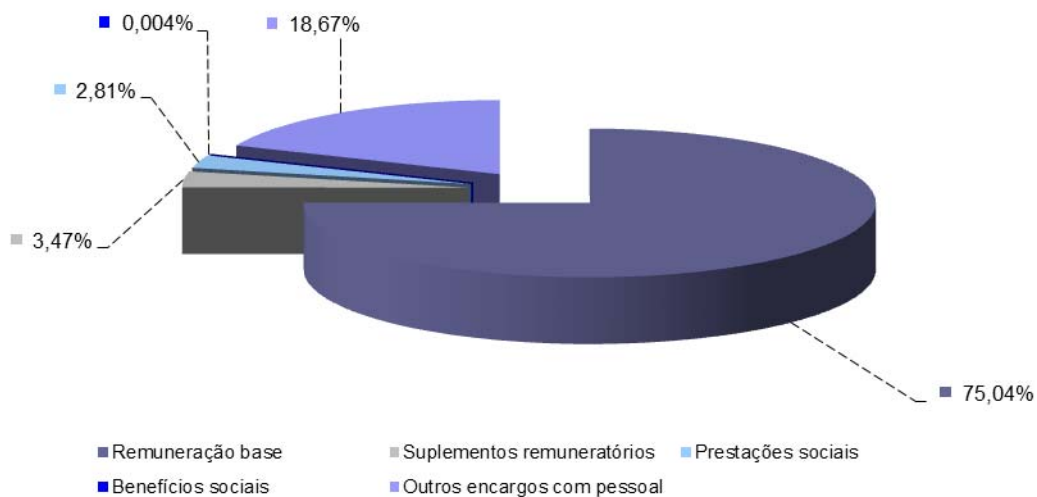
<sup>3</sup> Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

## 2. Encargos com pessoal

| Encargos com pessoal        | Valor (Euros)         |
|-----------------------------|-----------------------|
| Remuneração base            | 1.252.446,82 €        |
| Suplementos remuneratórios  | 57.968,11 €           |
| Prestações sociais          | 46.938,04 €           |
| Benefícios sociais          | 74,82 €               |
| Outros encargos com pessoal | 311.692,78 €          |
| <b>Total</b>                | <b>1.669.120,57 €</b> |

**Quadro 4** – Total de encargos com pessoal durante o ano

O total de encargos com pessoal foi de 1.669.120,57 €, sendo a remuneração base a que apresentava o maior valor (1.252.446,82 €), seguida de outros encargos com pessoal (311.692,78 €) que incluem as despesas da entidade patronal com CGA e Segurança Social.



**Gráfico 14** – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

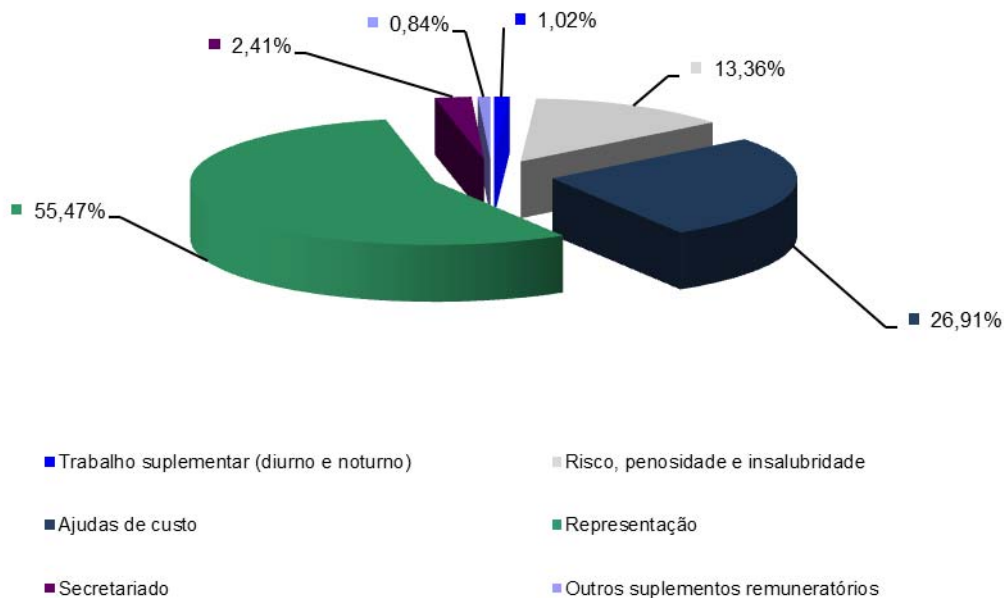
### 3. Suplementos remuneratórios

O total dos encargos com suplementos remuneratórios foi de 57.968,11 €.

| Suplementos remuneratórios              | Valor (Euros)      |
|---|--------------------|
| Trabalho suplementar (diurno e noturno) | 590,13 €           |
| Risco, penosidade e insalubridade       | 7.741,81 €         |
| Ajudas de custo                         | 15.597,95 €        |
| Representação                           | 32.153,26 €        |
| Secretariado                            | 1.399,56 €         |
| Outros suplementos remuneratórios       | 485,40 €           |
| <b>Total</b>                            | <b>57.968,11 €</b> |

**Quadro 5** – Suplementos remuneratórios

A distribuição percentual encontra-se refletida no gráfico infra.



**Gráfico 15** – Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios

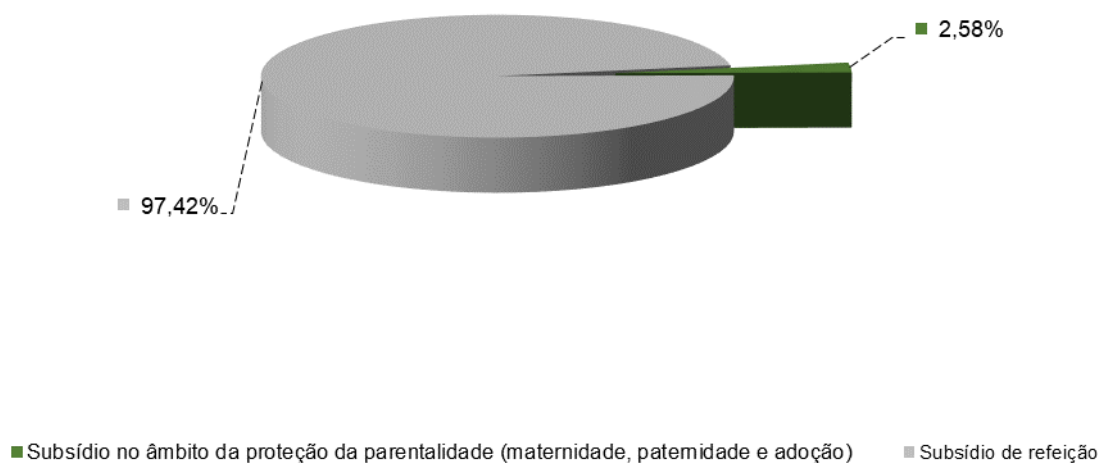


#### 4. Encargos com prestações sociais

| Prestações sociais   | Valor (Euros)      |
|--|--------------------|
| Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção) | 1.212,82 €         |
| Subsídio de refeição   | 45.725,22 €        |
| <b>Total</b>   | <b>46.938,04 €</b> |

##### Quadro 6 – Encargos com prestações sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 46.938,04 €, tendo o subsídio de refeição o que teve maior expressão.



**Gráfico 16** – Distribuição dos encargos com prestações sociais

### III – Higiene e Segurança

#### Ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

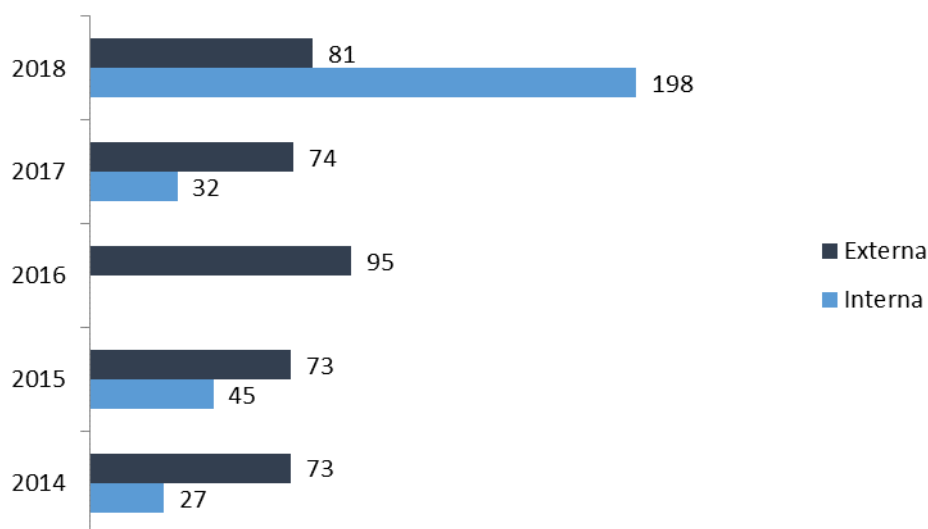
Em 2018 registou-se 1 ação de formação e sensibilização em matéria segurança e saúde no trabalho que abrangeu 2 trabalhadores.

### IV – Formação Profissional

#### 1. Participações em ações de formação por tipo

O número total de participações em ações de formação profissional foi de 279 (81 externas e 198 internas).

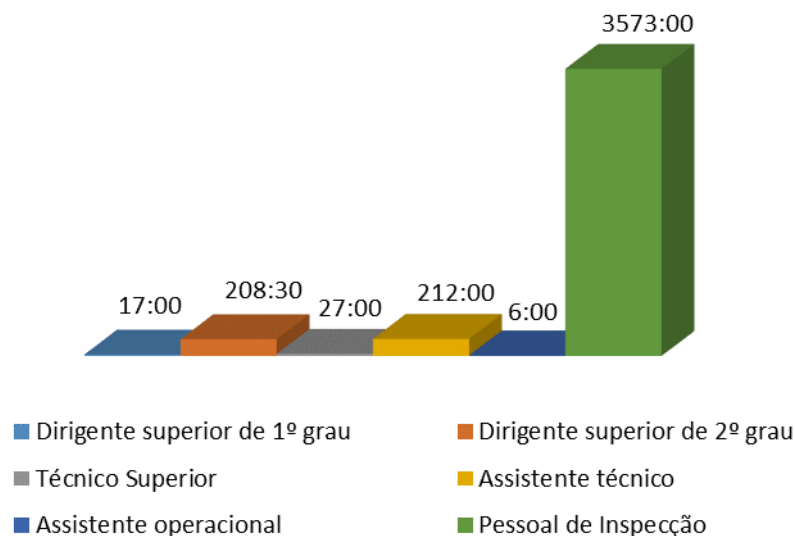
O gráfico seguinte apresenta os totais das participações em ações de formação internas e externas, nos últimos 5 anos.



**Gráfico 17** – Participações em ações de formação realizadas entre 2014 e 2018

## 2. Horas despendidas em formação

O pessoal de inspeção foi o que investiu maior número de horas em formação, com 3573 de um total de 4043,5 (88,36 % da totalidade).



*Gráfico 18 – Número de horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira*

## 3. Despesas anuais

As despesas com formação só incidiram nas de natureza interna e totalizaram 16.826,40€.

## V – Relações Profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados, com desconto no vencimento, em 2018 na IGMTSS era de 4.

## VI – Disciplina

Em matéria de disciplina, não foi registado qualquer processo.

## VII – Indicadores de Gestão

| Indicadores de Gestão          |   |        |      |        |        |               |
|--------------------------------|---|--------|------|--------|--------|---------------|
| Indicador                      | Fórmula de cálculo  | 2014   | 2015 | 2016   | 2017   | 2018          |
| Taxa de Admissões              | Total de admissões / Total de efetivos x 100                          | 2,22%  | 16%  | 11,36% | 8,70%  | <b>25%</b>    |
| Taxa de Saídas                 | Total de Saídas / Total de efetivos x 100                             | 4,44%  | 4%   | 25%    | 4,35%  | <b>20,83%</b> |
| Taxa de Feminização            | Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100   | 55,55% | 56%  | 61,36% | 56,52% | <b>56,25%</b> |
| Taxa de Envelhecimento         | Somatório dos efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100 | 37,77% | 28%  | 31,82% | 30,43% | <b>29,17%</b> |
| Índice de Enquadramento        | N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100                           | 6,66%  | 6%   | 6,82%  | 6,52%  | <b>6,25%</b>  |
| Taxa de Habilitação Superior   | Bacharelato + Lic. + Mestrado+ Doutoramento / Total de efetivos x 100 | 71,11% | 78%  | 75%    | 76,09% | <b>81,25%</b> |
| Taxa de Habilitação Secundária | 11º ano + 12º ano+CMS/Total de efetivos x 100                         | 20%    | 16%  | 18,18% | 17,39% | <b>12,50%</b> |
| Taxa de Habilitação Básica     | Total de habilit. <=9º ano/Total de efetivos x 100                    | 8,89%  | 6%   | 6,82%  | 6,52%  | <b>6,25%</b>  |



### **Perfil do(a) trabalhador(a) da IGMTSSS**

- Mulher
- 49,08 anos de idade (média)
- Possui licenciatura
- É da carreira especial de inspeção
- Possui 21,21 anos de antiguidade na Administração Pública (média)  
(escalão de antiguidade moda –15-19 anos)
- Possui como modalidade de vínculo de emprego público a nomeação
- Aduere a remuneração mensal ilíquida de 2.040,54€ (média)  
(escalão remuneratório moda –1501-1750 €)



**INSPEÇÃO-GERAL**  
DO MINISTÉRIO DO TRABALHO,  
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL  
AV. ELIAS GARCIA, Nº 12, 1049-042 LISBOA

*Balanço Social de 2018*