



GPEARi

Gabinete de Planeamento, Estratégia,
Avaliação e Relações Internacionais
MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

• Office for Economic Policy
and International Affairs
MINISTRY OF FINANCE

BALANÇO SOCIAL

2019

ABRIL • 2020

Ficha Técnica

Título

Balanço Social do GPEARI - 2019

Data

30 | abril | 2020

Endereço

Gabinete de Planeamento, Estratégia e Avaliação e Relações Internacionais
Ministério das Finanças
Rua da Alfândega, nº5-A
1100 - 016 Lisboa
Telefone: +351 218823390/96
Fax: +351 218823399
URL: <http://www.gpeari.gov.pt>

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	3
CARACTERIZAÇÃO DO ORGANISMO	5
CAPÍTULO 1 CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS.....	6
1.1 EFETIVOS GLOBAIS	6
1.2 PESSOAL EFETIVO POR GRUPO PROFISSIONAL	6
1.3 DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	8
1.4 ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	9
1.5 ESTRUTURA ETÁRIA	10
1.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	11
1.7 TRABALHADORES DEFICIENTES.....	11
CAPÍTULO 2 MOVIMENTO DE PESSOAL	12
2.1 ADMISSÕES E REGRESSOS	12
2.2 SAÍDAS DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO	12
2.3 ADMISSÕES <i>VERSUS</i> SAÍDAS.....	13
CAPÍTULO 3 MODALIDADES DE HORÁRIO	15
CAPÍTULO 4 ABSENTISMO	16
CAPÍTULO 5 ENCARGOS COM PESSOAL.....	17
CAPÍTULO 6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	18
CAPÍTULO 7 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	18
CAPÍTULO 8 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	18
ANEXO MAPAS DO BALANÇO SOCIAL.....	19
QUADRO SÍNTESE DE INDICADORES	19

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	4
QUADRO 2. EVOLUÇÃO DO TOTAL DE EFETIVOS, MAPA DE PESSOAL E TAXA DE OCUPAÇÃO	6
QUADRO 3. EVOLUÇÃO DO TOTAL DE EFETIVOS, POR GRUPO PROFISSIONAL	7
QUADRO 4. EVOLUÇÃO DO TOTAL DE EFETIVOS, POR GÉNERO.....	8
QUADRO 5. TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	11
QUADRO 6. ENCARGOS COM O PESSOAL.....	17



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL	7
GRÁFICO 2. EFETIVOS POR CATEGORIA PROFISSIONAL E GÉNERO.....	8
GRÁFICO 3. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	9
GRÁFICO 4. MÉDIA DE ANTIGUIDADE	9
GRÁFICO 5. DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR ESTRUTURA ETÁRIA E GÉNERO.....	10
GRÁFICO 6. NÍVEL DE ESCOLARIDADE, POR GÉNERO	11
GRÁFICO 7. ENTRADAS: ADMISSÕES E REGRESSOS.....	12
GRÁFICO 8. SAÍDAS: DEFINITIVAS OU COM HIPÓTESE DE REGRESSO	13
GRÁFICO 9. ADMISSÕES VS SAÍDAS	14
GRÁFICO 10. ADMISSÕES E SAÍDAS POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO	14
GRÁFICO 11. MODALIDADES DE HORÁRIO	15
GRÁFICO 12. NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA, POR MOTIVO E GÉNERO	16

SUMÁRIO EXECUTIVO

O Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, na sua atual redação, exige a elaboração anual do balanço social, com data de referência a 31 de dezembro do ano anterior, a todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, independentemente da sua relação jurídica.

O Balanço Social, sendo um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos e inserido no ciclo de gestão anual dos serviços e organismos, é composto por um conjunto de dados e indicadores que permitem a caracterização dos trabalhadores de uma entidade, contribuindo assim para uma melhor gestão dos efetivos que asseguram a prossecução da missão dos serviços e organismos.

Nesta conformidade, foi elaborado o Balanço Social do GPEARI, sendo apresentado um conjunto de dados, quadros e gráficos, acompanhados de uma breve análise. Este documento ilustra a realidade GPEARI, no que respeita à movimentação dos seus efetivos ao longo do ano de 2019, bem como a situação a 31 de dezembro.

Para o ano de 2019, foram previstos no **mapa de pessoal 74 lugares**, tendo o GPEARI, **no final do ano, um total de 62 colaboradores** em exercício de funções, o que representa uma taxa de execução de 83,8%. Neste conjunto de efetivos inclui-se o pessoal em regime de mobilidade (9 técnicos superiores) e em cedência de interesse público (3 técnicos superiores, sendo que 2 desempenhavam funções de coordenação).

Em termos de indicadores gerais, o pessoal em exercício de funções no GPEARI, em 2019, apresentava a seguinte caracterização:



Demonstra-se, de seguida, os resultados dos principais indicadores de gestão que caracterizam os Recursos Humanos do GPEARI¹ em 2019, destacando-se uma evolução em sentido positivo de alguns indicadores, bem como a redução da taxa de absentismo e do leque salarial.

Quadro 1. Painel de indicadores de gestão

Indicador	Unid.	Descrição	2018			2019		
			M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
Nível etário	anos	Soma das idades / Total de recursos humanos	40	41	41	41	43	43
Índice de envelhecimento	%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	11%	8%	9%	8%	11%	10%
Taxa de feminização	%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	58%	-	-	61%
Índice de tecnicidade	%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	67%	63%	65%	67%	63%	65%
Índice de enquadramento	%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	19%	26%	23%	17%	29%	24%
Taxa de formação superior	%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	85%	89%	88%	83%	92%	89%
Antiguidade média na função pública	anos	Soma das antiguidades na função pública / Total de recursos humanos	13	13	13	15	16	15
Índice de admissão	%	Número de admissões / Total de recursos humanos	7%	21%	15%	8%	24%	18%
Índice de saída	%	Número de saídas / Total de recursos humanos	19%	13%	15%	21%	24%	23%
Taxa de absentismo	%	Número de dias de faltas / (Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos)	6%	4%	5%	2%	3%	3%
Leque salarial	Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	6	6	6	5	4	5

¹ Em Anexo constam os mapas obrigatórios do balanço social, bem como uma evolução dos principais indicadores, desde 2015.

CARACTERIZAÇÃO DO ORGANISMO

O GPEARI é um organismo integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa. Encontra-se sob a superintendência e tutela do Ministro das Finanças.

O GPEARI tem por missão garantir o apoio à formulação de políticas e ao planeamento estratégico e operacional, em articulação com a programação financeira, assegurar, diretamente ou sob sua coordenação, as relações internacionais, acompanhar e avaliar a execução de políticas, dos instrumentos de planeamento e os resultados dos sistemas de organização e gestão, em articulação com os demais serviços do Ministério das Finanças.

A missão, atribuições e tipo de organização interna encontram-se definidas no Decreto Regulamentar n.º 7/2018, de 13 de julho. **As unidades orgânicas nucleares e respetivas competências** constam da Portaria 227/2018, de 13 de agosto. A **criação de unidades orgânicas flexíveis** consta do Despacho n.º 10003/2018, de 26 de outubro e do Despacho n.º 5906/2019, de 27 de junho.

Número de Pessoas ao Serviço: em 31 de dezembro de 2019 – 62 efetivos

CAPÍTULO 1 | CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS

1.1 Efetivos Globais

As carreiras previstas no mapa de pessoal do GPEARI são as seguintes: técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do MF (TSEOFP), técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional.

O mapa de pessoal para o ano de 2019 dispunha de 74 lugares, tendo-se verificado que, à data de 31.12.2019, exerciam funções no GPEARI 62 efetivos, o que representa uma taxa de ocupação de 83,8%.

No entanto, analisando o período entre 2011 e 2019, conforme quadro infra, o número global de efetivos manteve-se estável até 2014, rondando os 44 trabalhadores, verificando-se um aumento significativo a partir de 2015. Em 2019, o número de efetivos diminuiu face a 2018, mantendo-se, no entanto, valores semelhantes na taxa de ocupação.

Quadro 2. Evolução do total de efetivos, mapa de pessoal e taxa de ocupação

Ano	Total de efetivos em exercício de funções	Mapa de pessoal aprovado	Taxa de Ocupação
2011	41	55	75%
2012	44	55	80%
2013	41	55	75%
2014	43	49	88%
2015	55	73	75%
2016	54	75	72%
2017	65	76	86%
2018	65	77	84%
2019	62	74	84%

1.2 Pessoal efetivo por grupo profissional

Dos 62 trabalhadores em exercício de funções no GPEARI a 31 de dezembro de 2019, 15 exercem funções em regime de comissão de serviço (dirigentes), 40² são TSEOFP, 4

² Inclui um trabalhador a exercer funções de perito destacado na Comissão Europeia e um trabalhador a exercer funções no Gabinete do Secretário de Estado do Orçamento.

trabalhadores pertencem à carreira de informática, 2 são assistentes técnicos e 1 trabalhador pertence à carreira assistente operacional.

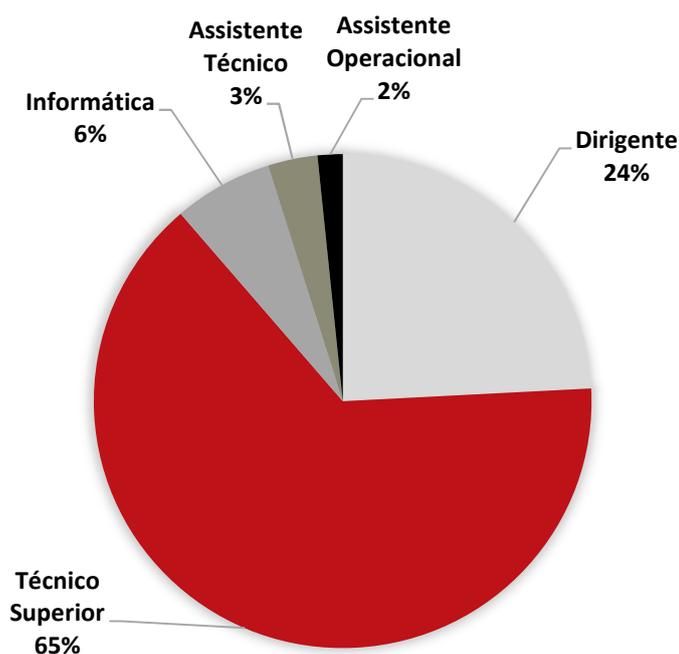
Relativamente à distribuição dos efetivos por grupo profissional nos últimos 3 anos, pode verificar-se que em 2019 houve um ligeiro decréscimo de efetivos, devido, em grande parte, à diminuição de efetivos do grupo profissional técnico superior. A esta diferença, corresponde assim, a uma ligeira diminuição da tecnicidade dos recursos humanos que compõem o GPEARI.

Quadro 3. Evolução do total de efetivos, por grupo profissional

Recursos Humanos	Dirigente	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
2017	14	44	4	2	1	65
2018	15	42	4	3	1	65
2019	15	40	4	2	1	62

O gráfico seguinte ilustra a distribuição em percentagem dos efetivos por grupo profissional a 31.12.2019:

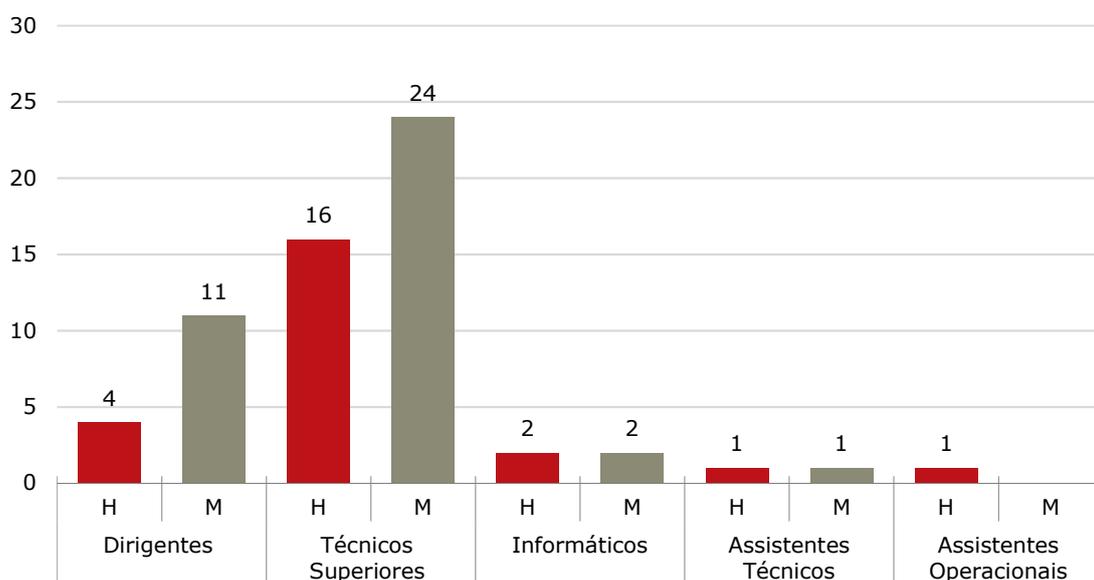
Gráfico 1. Efetivos por grupo profissional



1.3 Distribuição por gênero

O gráfico abaixo representa a distribuição dos 62 efetivos por grupo de pessoal, segundo o gênero. Pode-se concluir da leitura desta representação gráfica que existe uma preponderância de mulheres no grupo dos dirigentes, bem como nos técnicos superiores, verificando-se um equilíbrio entre ambos os gêneros nos grupos profissionais informáticos e assistentes técnicos.

Gráfico 2. Efetivos por categoria profissional e gênero



Nos últimos três anos tem-se verificado um aumento da taxa de feminização, apesar de o número total de efetivos do GPEARI, de 2018 para 2019, ter diminuído.

Quadro 4. Evolução do total de efetivos, por gênero

Anos	2017	2018	2019
Mulheres	35	38	38
Homens	30	27	24
Total	65	65	62
Taxa de Feminização	53,8%	58,5%	61,3%

1.4 Antiguidade na Administração Pública

Foi analisada a antiguidade na Administração Pública dos efetivos no GPEARI, tendo-se verificado que o nível médio de antiguidade dos efetivos é de 15 anos, sendo ligeiramente superior nas mulheres (15,6) em relação aos homens (14,8).

Analisando o gráfico seguinte pode verificar-se que as faixas de antiguidade **até 5 anos** e dos **10 aos 14 anos** são as que reúnem maior número de trabalhadores. Acresce-se que cerca de 31% dos trabalhadores tem até 5 anos de antiguidade na Administração Pública.

Gráfico 3. Antiguidade na Administração Pública

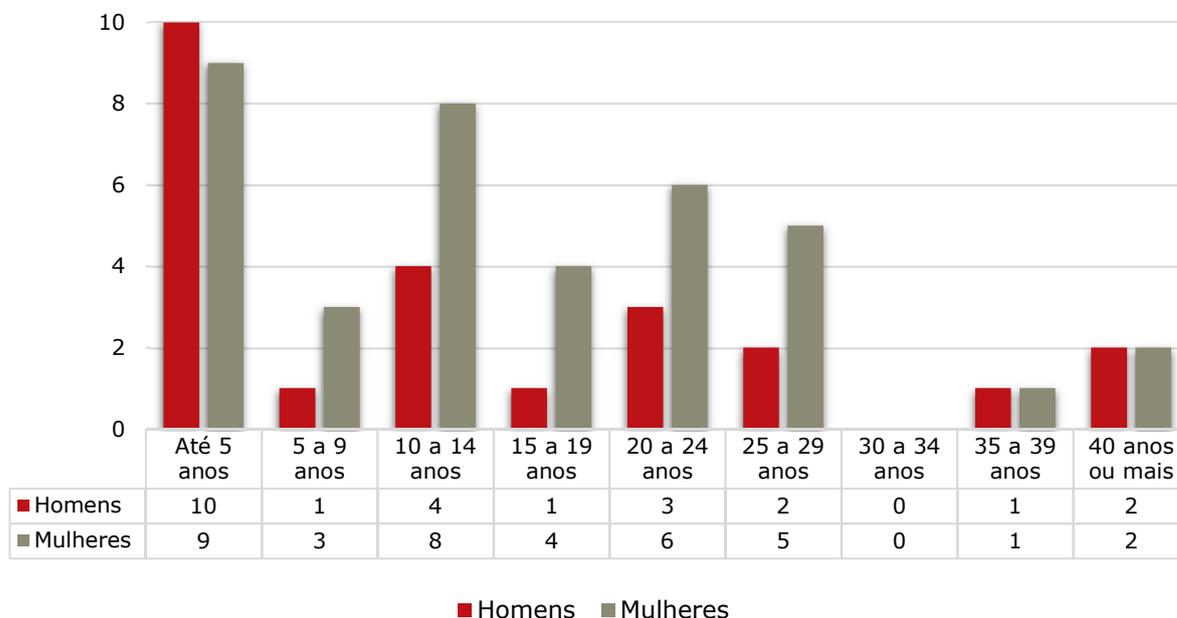
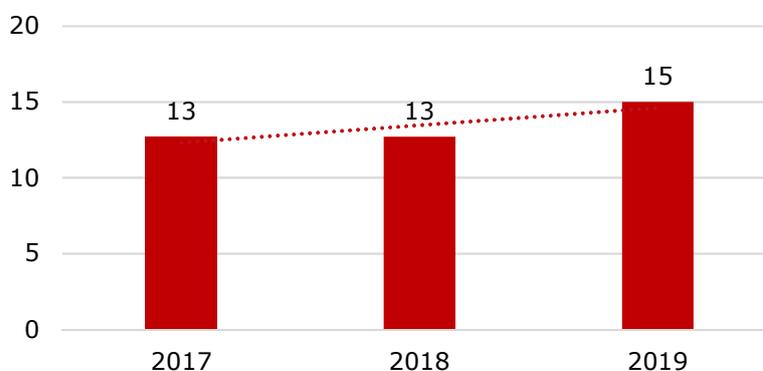


Gráfico 4. Média de antiguidade



Como é verificável no gráfico anterior, constata-se igualmente que a média de antiguidade subiu em 2019, comparativamente a anos anteriores. O ingresso de trabalhadores mais experientes (contrariando o ingresso de trabalhadores muito jovens ocorridos em anos anteriores) contribuiu para esse facto.

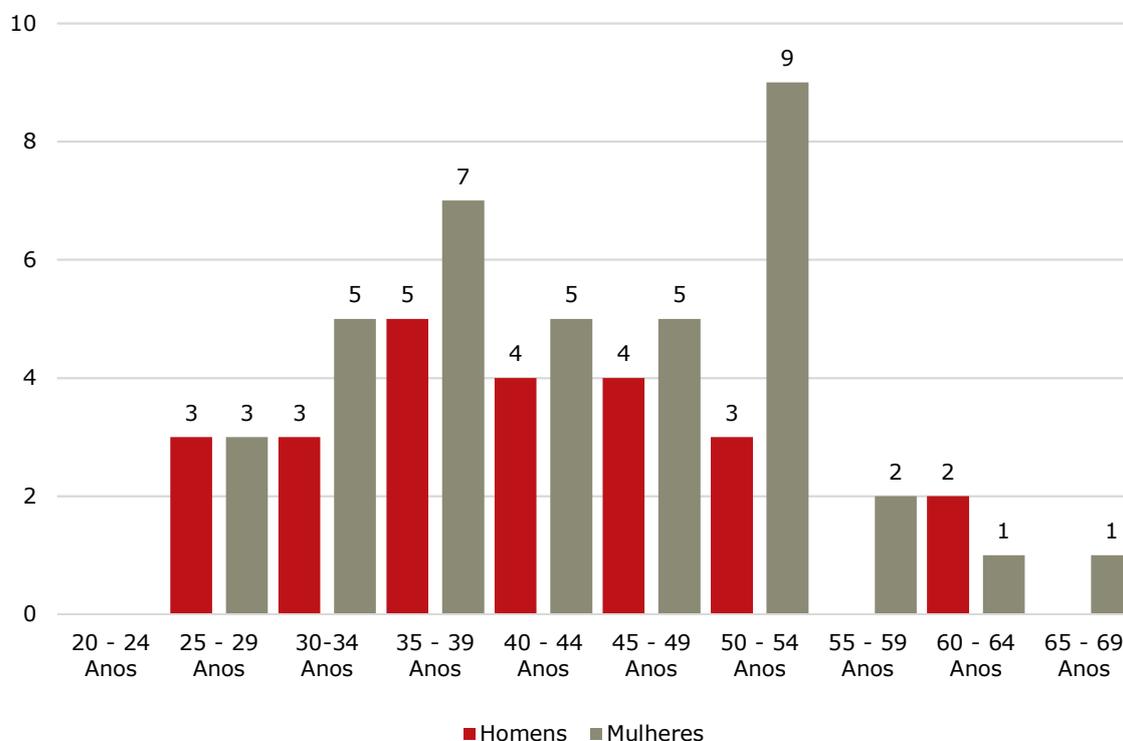
1.5 Estrutura etária

Em 2019, a média etária dos trabalhadores do GPEARI é de 43 anos, sendo um valor inferior à média da Administração Pública (47,4 anos - segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 19/2019).

O índice de envelhecimento geral é de 10%, sendo que a aferição por género mostra que o índice de envelhecimento feminino é de 11%, e no género masculino os efetivos com idade superior a 55 anos representam 8% do total de homens.

O gráfico seguinte apresenta a distribuição por escalões etários e género dos efetivos do GPEARI.

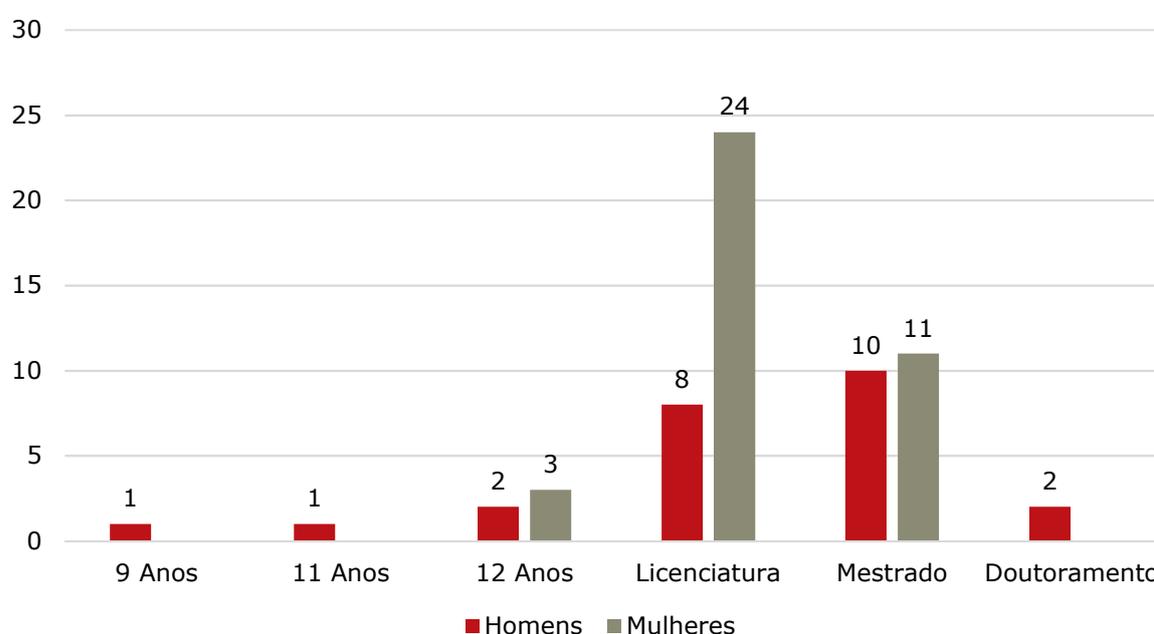
Gráfico 5. Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género



1.6 Estrutura Habilitacional

Conforme se pode verificar no gráfico seguinte, a formação superior (Licenciatura, Mestrado e Doutoramento) é o nível habilitacional com maior representatividade no GPEARI, visto que, 89% dos trabalhadores têm formação superior - valor consideravelmente superior à média da Administração Pública (52,9%, segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público nº 19/2019). O índice de tecnicidade (n.º de técnicos superiores/total de recursos humanos) é de 65%, sendo superior nos homens (67%) em relação às mulheres (63%). Importa destacar que este indicador apenas tem em conta o número de técnicos superiores, não considerando os dirigentes.

Gráfico 6. Nível de escolaridade, por género



1.7 Trabalhadores Deficientes

Neste item são considerados os trabalhadores a quem foi atribuída incapacidade e que usufruem de benefícios fiscais.

Quadro 5. Trabalhadores com deficiência

	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores deficientes	0	2	2

CAPÍTULO 2 | MOVIMENTO DE PESSOAL

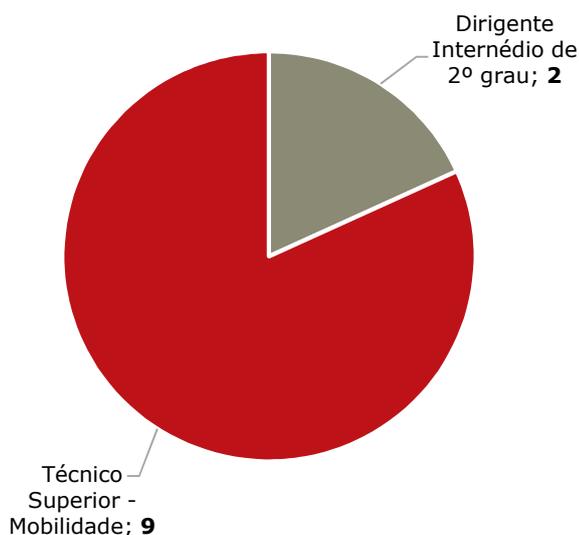
Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores do GPEARI durante o ano de 2019.

2.1 Admissões e Regressos

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2019 o total de trabalhadores admitidos e/ou regressados cifrou-se num total de 11 trabalhadores, sendo de destacar, a entrada de 2 dirigentes intermédios de 2ª grau, em regime de substituição, e de 9 técnicos superiores, por mobilidade.

O gráfico seguinte ilustra assim as admissões ocorridas durante o ano de 2019 por grupo profissional e motivo de entrada.

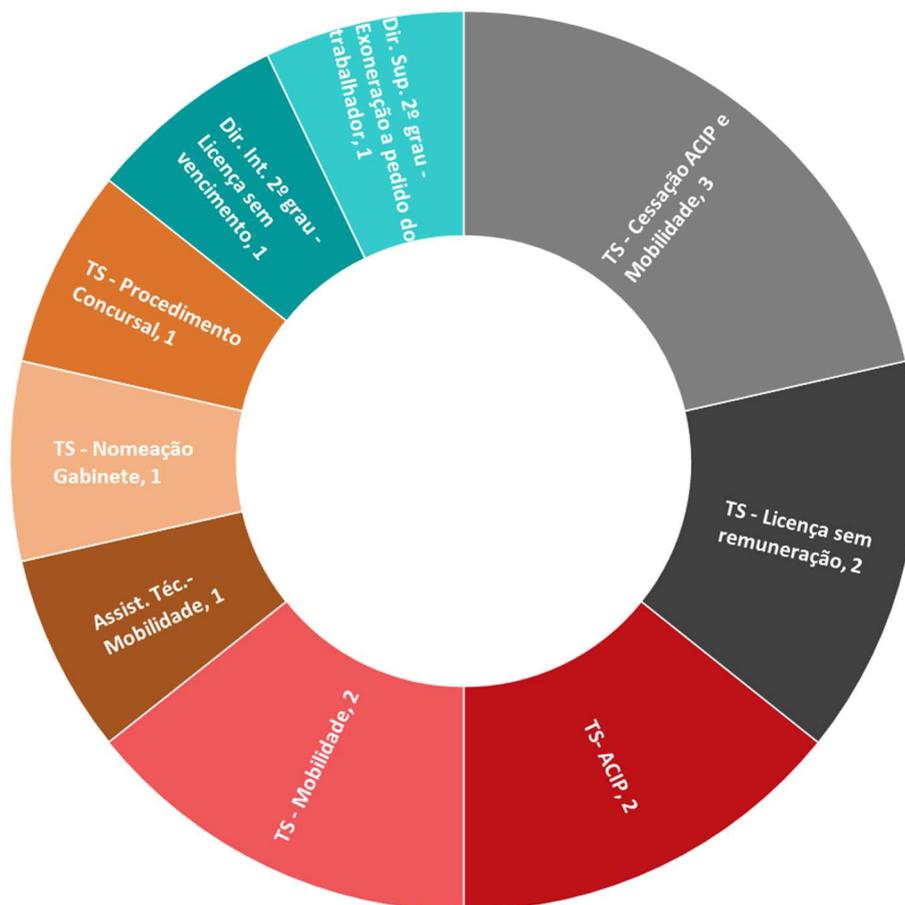
Gráfico 7. Entradas: admissões e regressos



2.2 Saídas definitivas ou com hipótese de regresso

No período em apreço deixaram de prestar serviço no GPEARI (definitivamente ou com hipótese de regresso) 14 trabalhadores, maioritariamente técnicos superiores, por mobilidade, ACIP, ou licença sem remuneração. Destas 14 saídas, 2 foram relativas a dirigentes (1 dirigente superior de 2º grau e 1 dirigente intermédio de 2º grau).

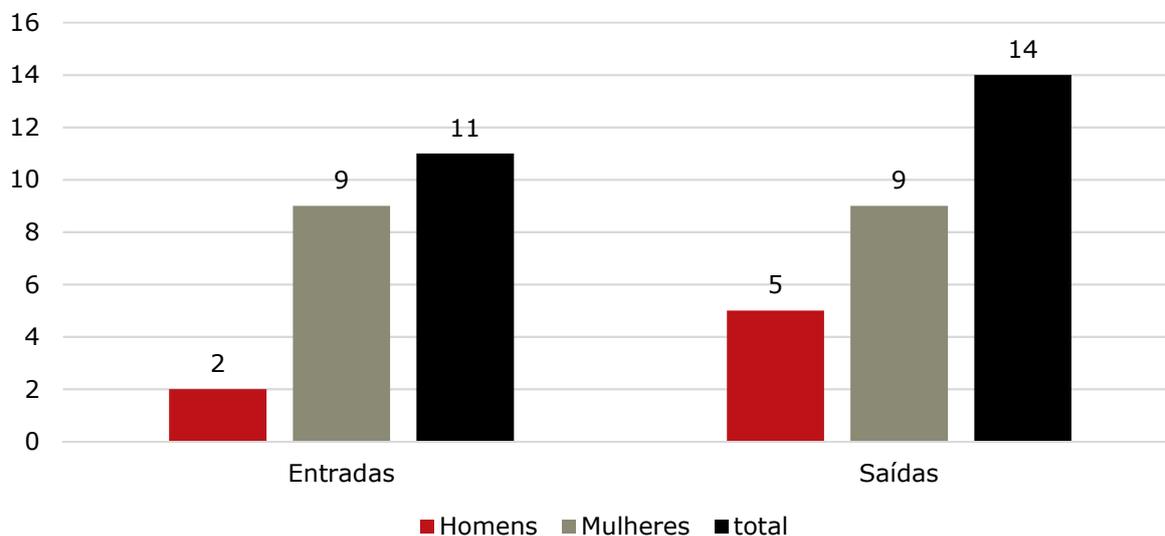
Gráfico 8. Saídas: definitivas ou com hipótese de regresso



2.3 Admissões versus saídas

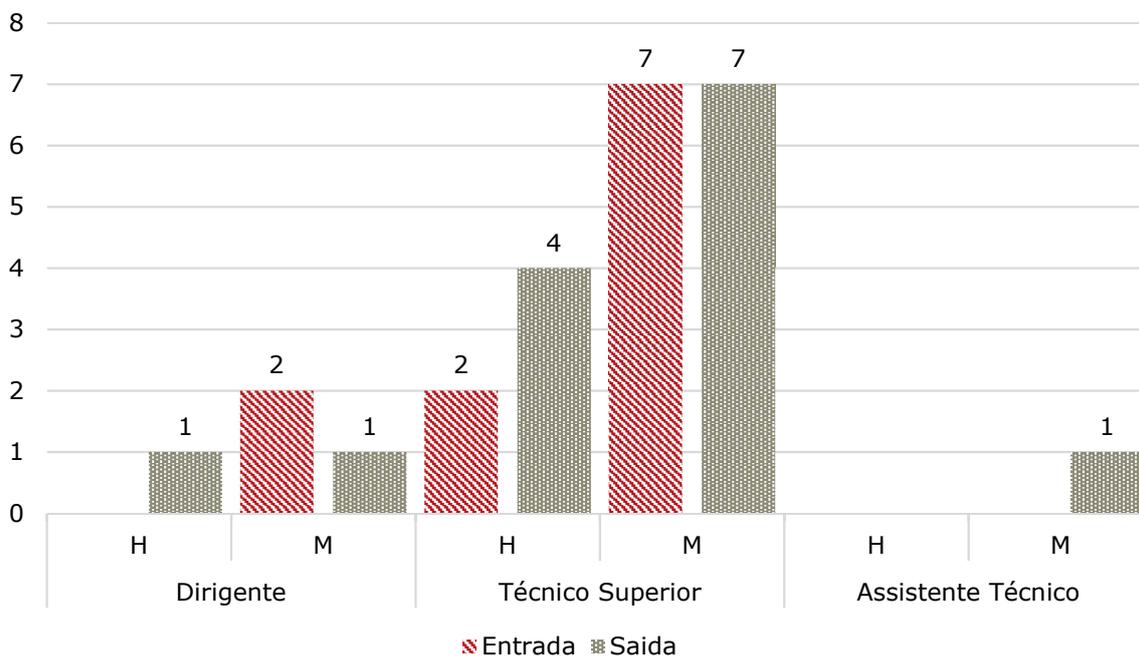
O GPEARI, durante o ano de 2019, devido a um elevado grau de rotatividade que dificulta a estabilização das equipas, não conseguiu, na totalidade, compensar todas as saídas verificadas com as admissões efetuadas (65 trabalhadores a 01.01.2019 e 62 trabalhadores a 31.12.2019), o que equivale a 14 saídas e 11 entradas.

Gráfico 9. Admissões vs Saídas



A taxa de reposição, que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas, foi assim de 78,5%. Consta-se também, que onde ocorreram a maiores movimentações foi no grupo profissional técnico superior de género feminino (tanto nas entradas como nas saídas), seguindo-se o grupo profissional técnico superior de género masculino, com 4 saídas e apenas 2 entradas. Consta-se também que saíram 2 dirigentes femininos, existindo, no entanto, 1 entrada masculina e 1 feminina.

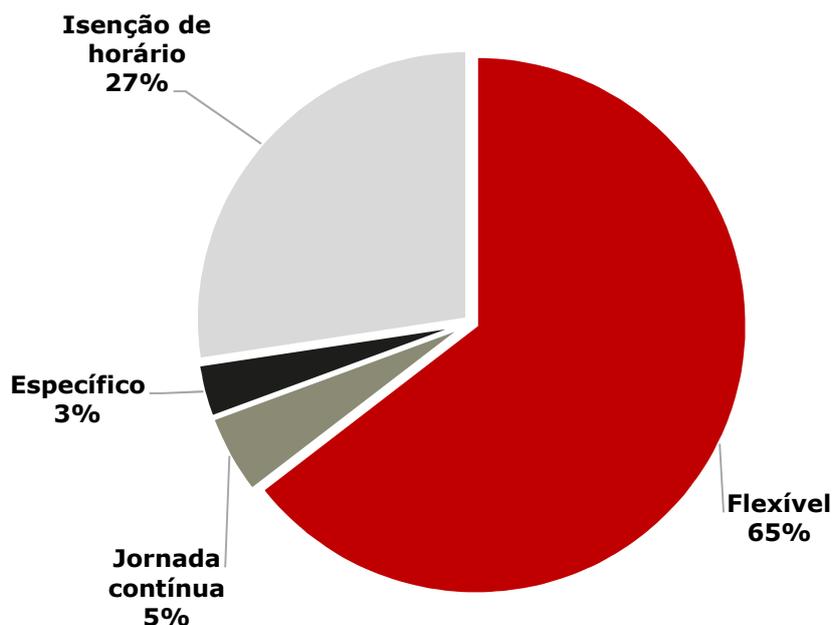
Gráfico 10. Admissões e Saídas por grupo profissional e género



CAPÍTULO 3 | MODALIDADES DE HORÁRIO

Este capítulo reflete as modalidades de horário praticadas pelos efetivos no GPEARI, em conformidade com regulamento de horário vigente neste organismo.

Gráfico 11. Modalidades de horário



O período normal de trabalho dos trabalhadores do GPEARI é o de tempo completo, ou seja, 35 horas de trabalho semanal.

Da análise das modalidades de horário existentes resulta a notória predominância do horário flexível praticado por 65% dos trabalhadores, seguido do regime de isenção de horário, aplicado apenas ao pessoal dirigente e alguns trabalhadores em ACIP. As modalidades de jornada contínua e horário específico são praticadas apenas por 3 e 2 trabalhadores, respetivamente, sendo atribuídas pontualmente e revistas anualmente.

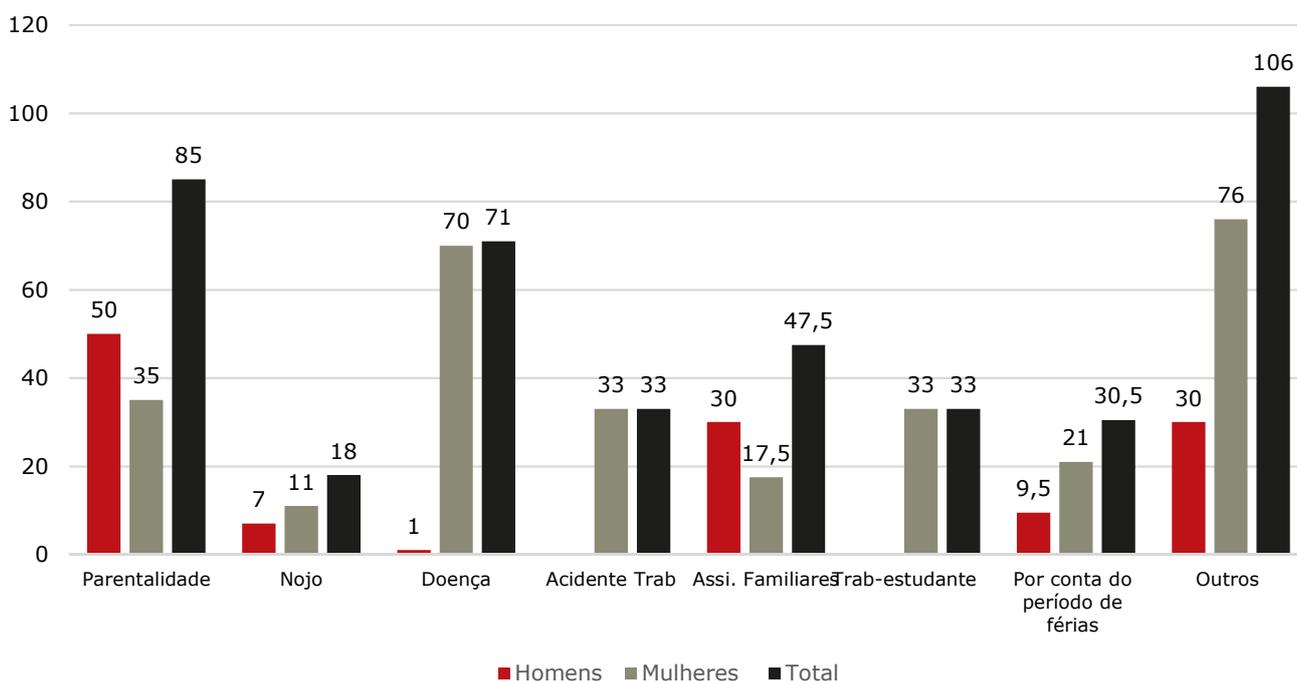
De referir que o GPEARI tinha ainda dois colaboradores em regime de teletrabalho a 31.12.2019 e, durante o ano teve ainda outros 2 neste regime de prestação de trabalho durante períodos limitados.

CAPÍTULO 4 | ABSENTISMO

Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2019 registaram-se 424 dias de ausência ao serviço, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 3%, ficando assim abaixo do verificado em 2018 (5%). Os motivos que mais fortemente contribuíram para este diferencial foram a diminuição do gozo de dias na proteção da parentalidade, bem como as faltas por doença.

Relativamente à análise do absentismo por género, verifica-se que os homens faltaram 127,5 dias em 2019, enquanto as mulheres registaram 296,5 dias de ausência ao trabalho, sendo preponderante, o outro tipo de faltas (onde, por exemplo, se incluem as faltas para consultas médicas ou prestação de provas de concurso) e as faltas ao abrigo da proteção na parentalidade.

Gráfico 12. Número de dias de ausência, por motivo e género



Em termos de ausências por grupo profissional, o que mais contribuiu para o absentismo foi o técnico superior, com 330,5 dias de ausência, sendo também, inequivocamente, o grupo com mais colaboradores no GPEARI.

Capítulo 5 | Encargos com pessoal

As despesas com pessoal durante o ano de 2019, em remunerações certas e permanentes, abonos variáveis ou eventuais e Segurança Social, ascenderam a mais de 2.29M€, o que representa 74,9% da Execução Orçamental do GPEARI.

Quadro 6. Encargos com o pessoal

Rubricas	€
Remuneração base	1 667 551,90 €
Suplementos remuneratórios	116 838,92 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	79 696,15 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	431 643,08 €
Encargos com pessoal	2 295 730,05 €

Mapa de execução da Despesa Agregada extraído em 02.01.2020

A estrutura remuneratória dos trabalhadores do GPEARI varia entre os escalões 501-1.000 € e 4501-4750 €, representando um leque salarial com um rácio de 5. A maior parte dos trabalhadores (39%) está situada no escalão remuneratório 1251-1500 €.

Identificou-se como vencimento mínimo para o género masculino o valor de 738,05 € e para o género feminino 892,53€. Relativamente aos limites máximos, apuraram-se valores de 4512,09 € para o género masculino e de 3757,76 € para o género feminino.

Capítulo 6 | Formação Profissional

O GPEARI procurou promover a participação dos seus trabalhadores em ações de formação profissional, não obstante as fortes contingências orçamentais.

Contudo, o GPEARI conseguiu garantir a presença de 24 colaboradores em ações de formação externas, não realizando, em 2019, ações de formação internas. Estas ações de formação foram maioritariamente frequentadas por técnicos superiores.

Os encargos resultantes da formação profissional foram praticamente inexistentes, por impossibilidades orçamentais, tendo as formações referidas carácter iminentemente gratuito.

Capítulo 7 | Saúde e segurança no trabalho

Em matéria de saúde e segurança no trabalho durante o ano em apreço não foram desenvolvidas quaisquer ações de sensibilização a título próprio, tendo divulgado as ações desenvolvidas pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças, nas quais participaram alguns colaboradores do GPEARI. No entanto, salienta-se que em 2019 ocorreu um acidente em contexto de trabalho, envolvendo uma técnica superior. Este acidente originou uma ausência superior a 30 dias de baixa, não se verificando ser necessária a realizações de ações de reintegração profissional posteriores.

Capítulo 8 | Relações profissionais e de disciplina

Este capítulo tem como objetivo analisar as relações laborais entre trabalhadores e entidade patronal, designadamente através das suas estruturas representativas, comissões de trabalhadores, trabalhadores vinculados a organizações sindicais etc., estruturas que não existem no GPEARI.

Em termos de análise das ações disciplinares, também não aplica à realidade do GPEARI, uma vez que não foram instaurados, durante o ano de 2019, quaisquer processos desta natureza.

Anexo | Mapas do Balanço Social

QUADRO SÍNTESE DE INDICADORES

Indicador	Unid.	Descrição	2015			2016			2017			2018			2019		
			M	F	TOTAL												
Nível etário	anos	Soma das idades / Total de recursos humanos	45	42	43	45	43	44	41	40	40	40	41	41	41	43	43
Índice de envelhecimento	%	Número de recursos humanos com idade > ou = a 55 anos / Total de recursos humanos	32%	8%	19%	20%	10%	15%	17%	9%	12%	11%	8%	9%	8%	11%	10%
Taxa de feminização	%	Total de mulheres / Total de recursos humanos	-	-	56%	-	-	54%	-	-	54%	-	-	58%	-	-	61%
Índice de tecnicidade	%	Número de técnicos superiores / Total de recursos humanos	74%	58%	65%	52%	62%	57%	70%	66%	68%	67%	63%	65%	67%	63%	65%
Índice de enquadramento	%	Número de dirigentes / Total de recursos humanos	11%	29%	21%	32%	24%	28%	20%	23%	22%	19%	26%	23%	17%	29%	24%
Taxa de formação superior	%	(licenciados + mestres + doutoramentos) / Total dos recursos humanos	89%	92%	91%	84%	90%	87%	90%	89%	89%	85%	89%	88%	83%	92%	89%
Antiguidade média na função pública	anos	Soma das antiguidades na função pública / Total de recursos humanos	19	15	17	18	14	16	14	12	13	13	13	13	15	16	15
Índice de admissão	%	Número de admissões / Total de recursos humanos	42%	17%	28%	4%	17%	11%	33%	34%	34%	7%	21%	15%	8%	24%	18%
Índice de saída	%	Número de saídas / Total de recursos humanos	26%	17%	21%	4%	21%	13%	20%	23%	11%	19%	13%	15%	21%	24%	23%
Taxa de absentismo	%	Número de dias de faltas / (Número anual de dias trabalháveis * x Número total de recursos humanos)	0%	9%	6%	1%	9%	5%	1%	4%	3%	6%	4%	5%	2%	3%	3%
Leque salarial	Rácio	Maior remuneração base / Menor remuneração base	4	3	3	8	4	8	7	5	7	6	6	6	5	4	5

Fonte: Quadros do Balanço Social 2015 a 2019.