

GABINETE DE PLANEAMENTO, POLÍTICAS E ADMINISTRAÇÃO GERAL

Súmula do Balanço Social 2020 do GPP

O Balanço Social (em linha com o QUAR, o Plano de Atividades e o Relatório de Atividades), regulamentado pelo disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, constitui um instrumento de gestão que visa fornecer uma breve caracterização dos **185 efetivos em exercício de funções a 31 de dezembro de 2020 no GPP**. Não são considerados os trabalhadores do GPP que prestam apoio ao Gabinetes dos Membros do Governo, uma vez que o conceito de total de efetivos considera o total de trabalhadores com vínculo ao serviço, que estão efetivamente a exercer funções no serviço.

A presente súmula é composta por um conjunto de indicadores, tabelas e gráficos, que permitem construir a realidade social que esteve na base da operacionalização do desempenho do GPP, durante o ciclo de gestão de 2020, bem como avaliar a gestão realizada por forma a tirar conclusões quanto às orientações a seguir, com vista à melhoria contínua do clima organizacional em ciclos futuros. A consolidação da informação segue as instruções e o modelo disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) para esse ano, em concordância com os dados fornecidos ao Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), onde foram excluídos os trabalhadores com período de ausência superior a seis meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Síntese de indicadores de gestão de RH do GPP a 31.12.2020



Total de efetivos = Soma de efetivos a 31.dezembro; Tx. de feminização = (Total de efetivos do género feminino / Total efetivos) x100; Nível etário = Soma das idades / Total efetivos; Tx. de Envelhecimento = (Soma de efetivos de idade => 55 / Total efetivos) X100; Antig. Média na AP = (Soma das antiguidades/Total efetivos)x100; Tx. de Hab. Superior = (Total Bacharelato+Licenciatura+Mestrado+Doutoramento / Total efetivos) x100; Tx. de Enquadramento = (Total de dirigentes / Total efetivos) x100; Tx. de Tecnicidade = (Total dirigentes+Técnicos Superiores+Especialistas Informática / Total efetivos) x100; Tx. de Entradas = (Total de admissões / Total efetivos) x100; Tx. de Saídas = (Total de saídas / Total efetivos) x100; Tx. de Reposição = (Total de admissões / Total de saídas) x100; Tx. de Rotação = (Total efetivos a 31 dezembro / Total efetivos a 1.janeiro+entradas+saídas) x100; Tx. de Absentismo = Total de ausências (s/férias) / (Total dias potenciais de trabalho x Total efetivos) x100; Remuneração base média mensal = (Total encargos com remuneração base / Total efetivos) / 14.

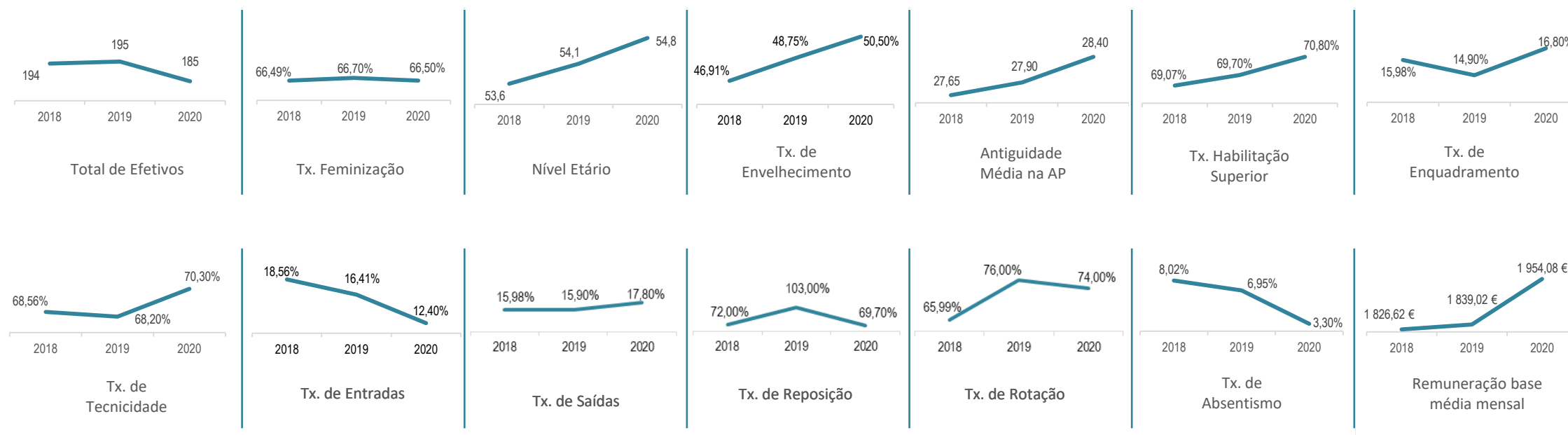
I | SÍNTESE COMPARATIVA DE INDICADORES DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DO GPP

Como enquadramento das práticas de gestão de recursos humanos que têm sido adotadas pelo GPP, apresenta-se uma análise comparativa dos valores de alguns indicadores de gestão de recursos humanos, que permitem observar o desenvolvimento global da sua estrutura e organização num ambiente de trabalho comum, para ir de encontro aos objetivos estratégicos traçados anualmente.

Pela **evolução da estrutura de efetivos do GPP nos últimos três anos**, verifica-se a continuidade da tendência de subida do nível etário e consequentemente da taxa de envelhecimento, bem como da antiguidade na função pública. Estas variações foram acompanhadas de uma diminuição do movimento de entradas e uma subida do movimento de saídas.

O desempenho dos recursos humanos do GPP em 2020 foi pautado por aquela tendência, em como por uma diminuição da taxa de absentismo e um aumento da remuneração base média mensal.

Síntese comparativa de indicadores de gestão de RH do GPP a 31.12.2020



II | SÍNTESE DE INDICADORES DE GESTÃO RECURSOS HUMANOS POR UNIDADE ORGÂNICA

Tabela nº1 - Síntese de indicadores de gestão de RH por unidade orgânica a 31.12.2020

INDICADOR	Gabinete Direção	DSAERI	DSRHDO	DSC	DSCI	DSE	DSJC	DSPOAG	DSPP
Total de efetivos	13	14	28	11	24	18	21	38	18
Nível etário	53,5	59,4	53,9	51,5	56,2	55,2	51,4	57,6	53,4
Antiguidade média na FP	29,3	33,5	26,5	25,1	32,7	28,7	24,0	29,0	25,3
Taxa de feminização	42,9%	35,7%	78,6%	45,5%	70,8%	72,2%	76,2%	76,3%	55,6%
Taxa de habilitação superior	42,9%	100%	57,1%	90,9%	50,0%	83,3%	81,0%	63,2%	94,4%
Taxa de enquadramento	28,6%	21,4%	10,7%	27,3%	12,5%	16,7%	14,3%	13,2%	16,7%
Taxa de tecnicidade	42,9%	100%	57,1%	90,9%	50,0%	83,3%	81,0%	63,2%	94,4%

A análise dos indicadores de balanço social por unidade orgânica (UO), constantes na tabela nº1, permite aferir o seguinte:

- A direção de serviços com mais efetivos (38) é a Direção de Serviços de Programação Orçamental e de Administração Geral (DSPOAG);
- O nível etário mais elevado (59,4 anos) verificou-se na Direção de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais (DSAERI);
- A mais elevada antiguidade média na Função Pública (33,5 anos), verificou-se na Direção de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais (DSAERI);
- A Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional (DSRHDO) detinha o maior volume de efetivos femininos (78,6%), em oposição ao volume (35,7%) apresentado pela Direção de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais (DSAERI) e pelo Gabinete da Direção e (42,9%);
- As mais elevadas taxas de habilitação superior e de tecnicidade verificaram-se a 100% na Direção de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais (DSAERI) e a 94,4% na Direção de Serviços de Programação e Políticas (DSPP), em oposição à mais baixa taxa de habilitação superior e taxa de tecnicidade (42,9%) registada no Gabinete da Direção;
- Relativamente ao número de dirigentes, a maior taxa de enquadramento (28,6%) registou-se no Gabinete da Direção, em oposição à taxa (10,7%) registada na Direção de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional (DSRHDO).

III | MODALIDADE DE VINCULAÇÃO POR GRUPO/CARREIRA/CARGO E GÉNERO

Considerando o total de 234 trabalhadores previsto no mapa de pessoal, a 31 de dezembro de 2020 encontravam-se em exercício de funções no GPP 185 trabalhadores e 14 trabalhadores a prestar apoio nos Gabinetes dos Membros do Governo.

Durante a prossecução da missão do GPP, **verificou-se uma utilização de 79% relativamente aos 185 efetivos no GPP**, sobre os quais irá recair a análise que se segue.

O gráfico nº1 evidencia que, do total de 185 efetivos, 84% detinha Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e 16% exercia funções em Comissão de Serviço no âmbito da LFTP, correspondente aos cargos de Dirigente. Conforme gráfico nº 2, verifica-se a predominância do género feminino com 67% (123 efetivos) e 36% do género masculino (62 efetivos), resultando uma **taxa de feminização de 66,5%**.

A carreira de Técnico Superior foi a que apresentou maior concentração, conforme gráfico nº3, com 50% do efetivo, em que 66% são do género feminino. O índice de enquadramento foi de 16,8% ($\text{total de dirigentes} / \text{total de efetivos} \times 100$) e a taxa de tecnicidade situou-se nos 70,3% ($\text{total dirigentes+técnico superior+especialista informática} / \text{total de efetivos} \times 100$).

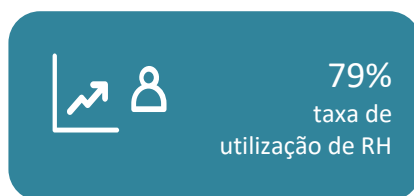


Gráfico nº1- Efetivos por modalidade de vinculação

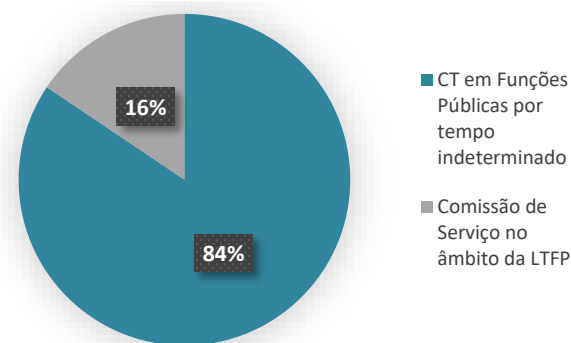


Gráfico nº2 - Efetivos por género

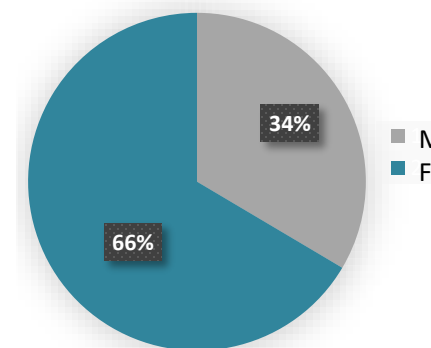
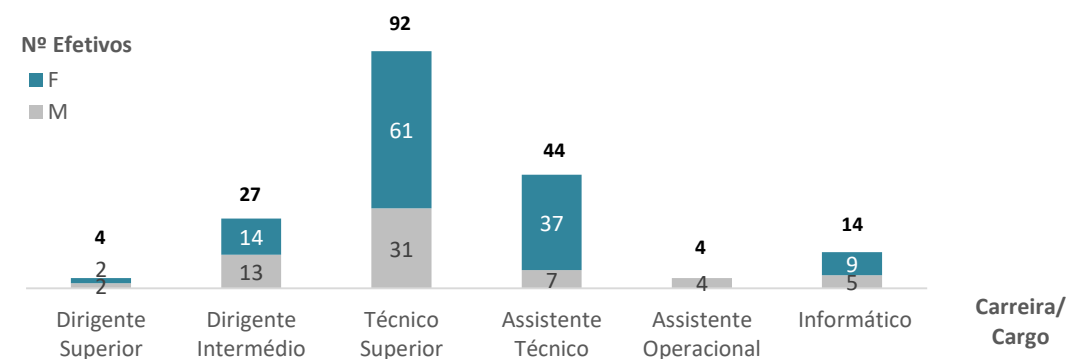


Gráfico nº3 - Efetivos por carreira/cargo e género



IV | MODALIDADE DE VINCULAÇÃO POR GRUPO/CARREIRA/CARGO E GÉNERO

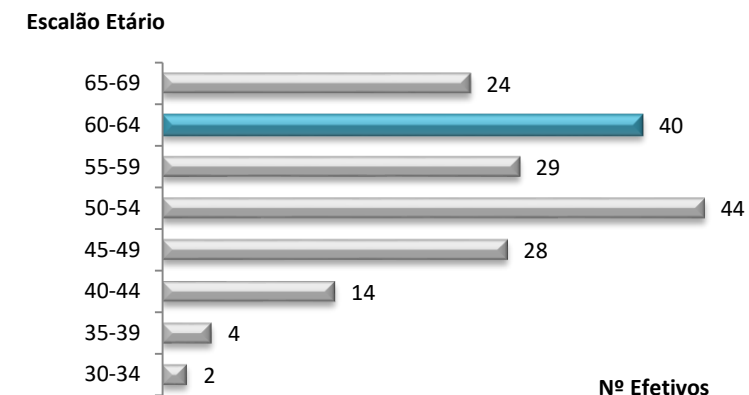
A estrutura de 185 efetivos a desempenhar funções no GPP distribuía-se por oito UO nucleares e o Gabinete da Direção, onde a 31 de dezembro de 2020, 17% desempenhavam funções de Dirigente, 50% de Técnico Superior, 23% de Assistente Técnico, 7% de Informático e 3% de Assistente Operacional. Em termos de distribuição, o Gabinete da Direção e a Direção de Serviços de Competitividade (DSC) apresentavam o menor número de trabalhadores, 13 e 11 respetivamente, ao contrário da Direção de Serviços de Programação Orçamental e de Administração Geral (DSPOAG) com o maior número de trabalhadores (38), conforme leitura da tabela nº2.

Tabela nº2 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica do GPP

Efetivos por Unidade Orgânica	Direção	DSAERI	DSRHDO	DSC	DSCI	DSE	DSJC	DSPOAG	DSPP	Total	Peso
Dirigente Superior	4									4	2%
Direção Intermédia		3	3	3	3	3	3	5	4	27	15%
Técnico Superior	2	11	12	7	5	11	14	17	13	92	50%
Especialista Informática					4			1		5	3%
Técnico de Informática			1		6			1		8	4%
Coordenador técnico			1							1	1%
Assistente Técnico	5		11	1	6	3	4	12	1	43	23%
Assistente operacional	2					1		2		5	3%
Total	13	14	28	11	24	18	21	38	18	185	
PESO	7%	8%	15%	6%	13%	10%	11%	21%	10%		

V | ESTRUTURA ETÁRIA

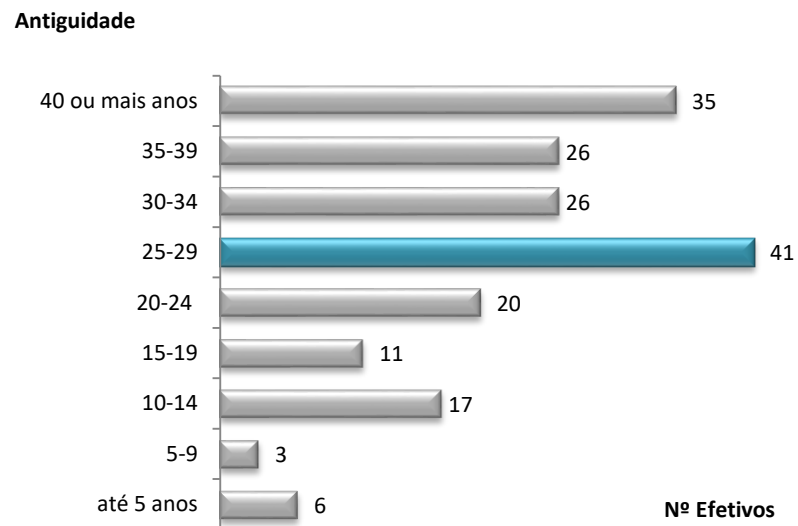
Gráfico nº4 - Efetivos por escalão etário



No fim de 2020, os dois trabalhadores mais novos do GPP tinham 31 e 32 anos e os três trabalhadores mais velhos tinham 68 anos de idade. Do total de trabalhadores **cerca de 74% tinha 50 anos ou mais**, resultando um **nível etário de 54,8 anos** (somatório das idades / total efetivos). Da estrutura etária destacou-se o escalão 60-64 anos, com 22% do total dos trabalhadores, conforme gráfico nº4. A **taxa de envelhecimento situou-se nos 50,5%** (total de efetivos de idade => 55 / total de efetivos X 100).

VI | ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA

Gráfico nº5 - Efetivos por nível de antiguidade

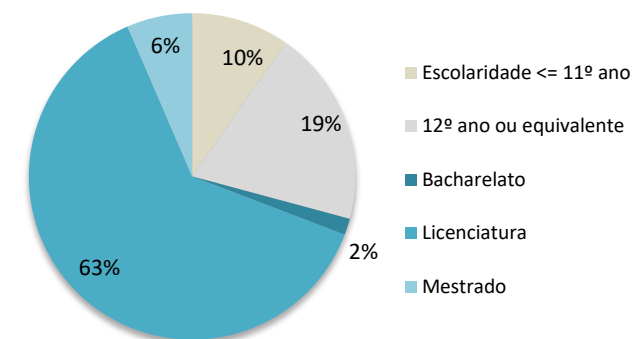


A **antiguidade média foi de 28.4** e pela análise do gráfico nº5 verifica-se que, o escalão com maior expressão foi o de 25-29 anos de serviço, ao qual correspondia 22% do total de efetivos, seguido do escalão de 40 ou mais anos com 19%, o que revela a tendência de aumento do número de cessação de funções por aposentação.

VII | ESTRUTURA HABILITACIONAL

Quanto ao nível de escolaridade, 71% dos efetivos apresentava habilitações académicas ao nível de Bacharelato, Licenciatura e Mestrado, **destacando-se a Licenciatura com 63% de frequência**. O nível 12º ano ou equivalente apresentava uma frequência de 19% e apenas 10% do total possuía habilitações abaixo deste nível, conforme gráfico nº6.

Gráfico nº6 - Efetivos por nível de escolaridade



VIII | PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Do universo dos trabalhadores do GPP sete eram portadores de deficiência (dois do género masculino e cinco do género feminino), representando 3,8 % do efetivo.

Tabela nº3 - Efetivos portadores de deficiência

	M	F	Total
Efetivos portadores de deficiência	2	5	7

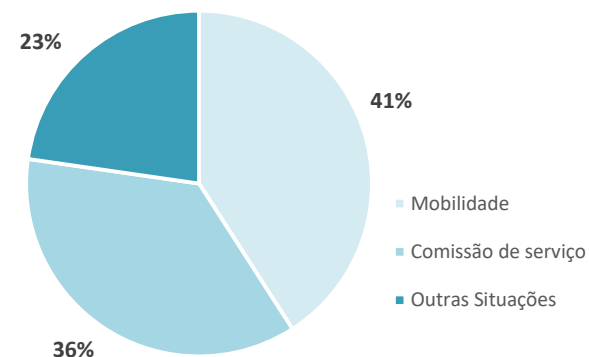
IX | MOVIMENTOS DE ENTRADA E SAÍDA

Relativamente à movimentação de efetivos ao longo do ciclo de gestão em apreço, verificou-se um movimento de saídas superior ao movimento de entradas. No final de 2020 registou-se um índice de rotação (N° efetivos a 31 de dezembro / (n° de efetivos a 1 de janeiro + entradas + saídas)) de 74%, resultante de 23 entradas e 33 saídas. Da análise à tabela n^o3, verifica-se que a movimentação de efetivos teve maior expressão na categoria de técnico superior.

Tabela n^o3 – Entrada e saída de efetivos

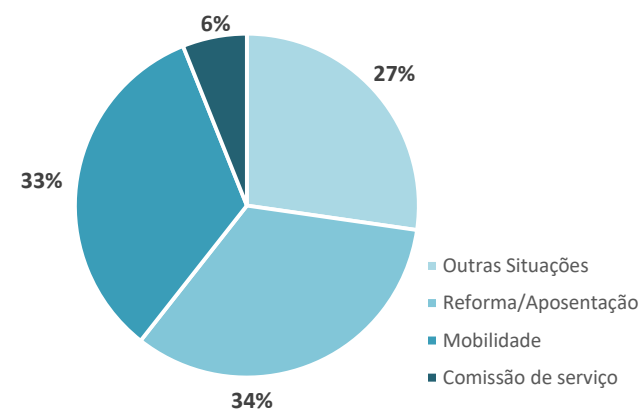
Grupo de Pessoal	Entrada	Saída
Dirigente Intermédio	8	6
Técnico Superior	13	18
Assistente Técnico	1	5
Assistente Operacional	1	4
Total	23	33

Gráfico n^o7 - Motivos de entrada de efetivos



De acordo com o gráfico n^o7, o movimento de entrada com maior expressão (14%) foi o da mobilidade interna, seguido de outras situações (regresso por cessação de funções em gabinetes de membros do governo, início de funções como dirigente,...) e comissão de serviço.

Gráfico n^o8 - Motivos de saída de efetivos



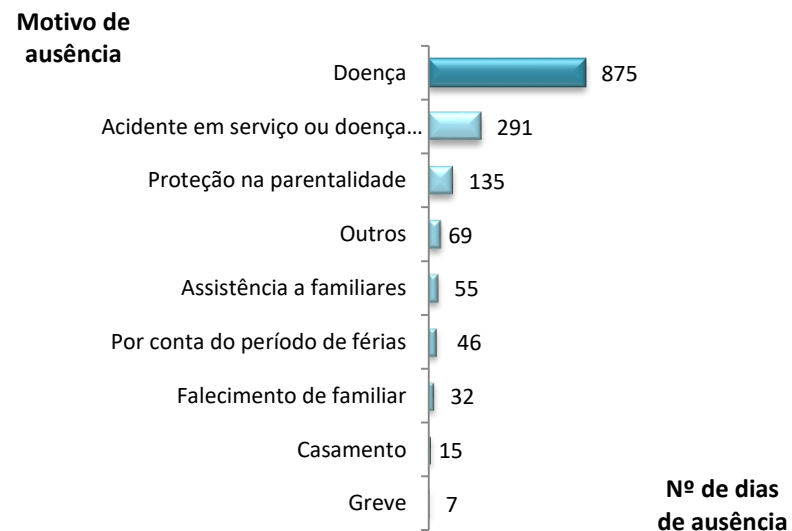
Quanto à saída de efetivos, os movimentos com maior expressão foram o de reforma/aposentação (34%) e o de fim de mobilidade (33%), seguido de outras situações (início de funções em gabinetes de membros do governo, licença sem vencimento, ...) e fim de comissão de serviço, conforme gráfico n^o8.

X | ABSENTISMO

Do **total de 1.525 dias de ausência ocorridos em 2020** (variação de menos 55% que no ano anterior), a maior proporção de ausência foi de **57% por motivo de “Doença”**, seguida do motivo “Acidente em serviço ou doença profissional” com 19%, conforme gráfico nº9. O apuramento dos dias de ausência no motivo “Outros” inclui os motivos: cumprimento de obrigações, atividade sindical, dispensa de presença e falta não imputável ao trabalhador.

Em oposição registou-se o motivo de “Greve” com 0,5%. Os dias de ausência por motivo de greve correspondem à participação de sete trabalhadores na greve do dia 20/03/2020, motivo 101_AUMENTOS SALARIAIS, conforme lista definida pela DGAEP.

Gráfico nº9 - Nº de dias de ausência ao trabalho por motivo



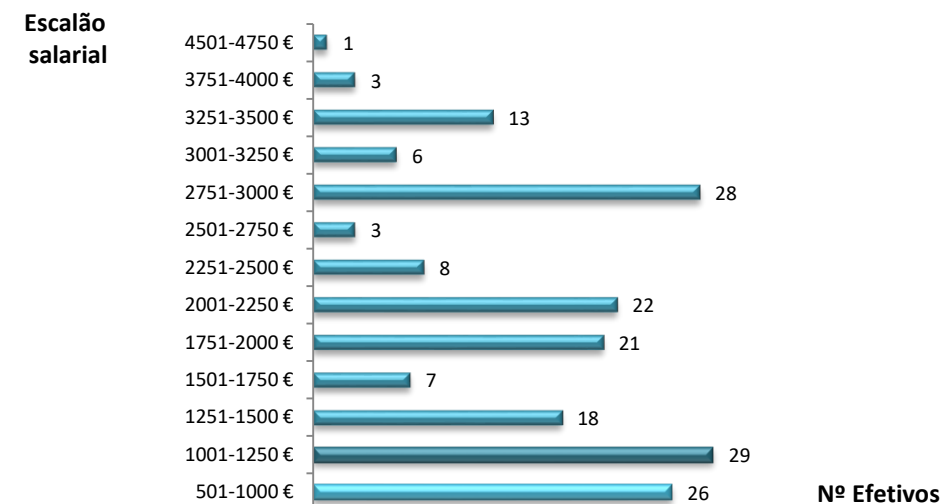
XI | REMUNERAÇÕES MENSAIS ILIQUIDAS

Analisando a estrutura remuneratória do GPP no final do ano, representada no gráfico nº10, verifica-se que **o escalão de remuneração com maior incidência foi o de “1001–1250€”**, logo seguido do escalão “2751–3000€”, com 15,68% e 15,14% do efetivo, respetivamente.

A remuneração ilíquida mínima auferida, considerando mês de dezembro, foi de 645,07€ e a remuneração máxima de 4.525,62€, originando um **leque salarial ilíquido de 7%**.

A remuneração base média mensal ilíquida situou-se nos 1.954,08€ [(total anual de encargos com remuneração base/total de efetivos)/14 meses], verificando-se uma variação de 6,26% relativamente ao ano anterior.

Gráfico nº10 - Efetivos por escalão salarial



XII | ENCARGOS COM PESSOAL

A tabela nº4 apresenta o total dos encargos com pessoal, em que 74% (5 061 065,63€) refere-se à remuneração base (incluindo os subsídios de Férias e Natal), 4% (272 534,67€) corresponde aos suplementos remuneratórios, 3% (209 461,88€) a prestações sociais e 19% (1 308 682,22€) a outros encargos com prestações sociais, onde se inserem as indemnizações por férias não gozadas, as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos e os encargos com a CGA e a Segurança Social.

Em 2020 o valor total dos suplementos remuneratórios foi de 272 534,67€, com maior peso (45,34%) de outros suplementos remuneratório, com um encargo de 123 565,87€, de despesas de representação (38,39%), com um encargo de 104 613,92€ e das ajudas de custo (9,62%), com um encargo de 26 211,66€, conforme se verifica pela tabela nº5.

No que diz respeito ao detalhe das prestações sociais apresentado na tabela nº6, com maior peso (94,73%) destaca-se o encargo de 198 423,15€, relativo ao subsídio de refeição.

Tabela nº4 - Encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)	Peso
Remuneração base (*)	5 061 065,63€	74%
Suplementos remuneratórios	272 534,67€	4%
Prestações sociais	209 461,88€	3%
Outros encargos com pessoal	1 308 682,22€	19%
Total	6 851 744,40€	100%

(*) Inclui os subsídios de férias e Natal

Tabela nº5 - Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)	Peso
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	12 185,61€	5,38%
Abono para falhas	1 373,78€	0,50%
Ajudas de custo	26 211,66€	9,62%
Representação	104 613,92€	38,39%
Secretariado	2 103,22€	0,77%
Outros suplementos remuneratórios (*)	123 565,87€	45,34%
Total	272 534,67€	100%

(*) Inclui os prémios de desempenho e o subsídio de residência

Tabela nº6 - Prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)	Peso
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (*)	3 219,84€	1,54%
Abono de família	7 818,89€	3,73%
Subsídio de refeição	198 423,15€	94,73%
Total	209 461,88€	100%

(*) Maternidade, paternidade e adoção

XIII | FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No domínio da formação profissional, o GPP programa anualmente o reforço das competências dos seus trabalhadores, em articulação com os gabinetes ministeriais e com os restantes serviços do MA e MM. O Plano de Formação Profissional para 2020 resultou da coordenação das necessidades formativas, evidenciadas no levantamento realizado previamente, e na otimização dos recursos existentes, por forma a disponibilizar o acesso alargado a uma oferta formativa com impacto imediato no desempenho das atividades técnicas e operacionais dos participantes. Segue-se a análise da formação profissional ministrada aos efetivos do GPP.

Tabela nº 7 - Formação dos efetivos do GPP

Ações de formação	Total de horas	Custo	Participações (1)	Participantes (2)
Internas	3 521 h	12.107,0 €	158	87
Externas	975 h	9.336,7 €	30	
Total	4 496 h	21.443,7 €	188	

Pela tabela nº 7 verifica-se que, 87 efetivos do GPP (47%) participaram em ações de formação profissional, recebendo 4 496 horas de formação, das quais 78% correspondem a ações internas e 22% a ações externas, com um custo total de 21.443,7€. Deste total destaca-se a participação de cinco efetivos em duas ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

De acordo com a tabela nº8 verifica-se que a atividade formativa abrangeu 64,4% de técnicos superiores, 12,6% de dirigentes intermédios do 2º grau, 9,2% de assistentes técnicos, 8,1% de informáticos, 4,6% de dirigentes intermédios do 1º grau e 1,1% de dirigentes superiores do 2º grau.

Tabela nº 8 – Participações/participantes efetivos do GPP em ações internas e externas, por grupo/cargo/carreira

Grupo/cargo/carreira	Horas de formação	Participações (1)	Participantes (2)	% de participantes
Dirigente Superior de 1.º grau	0	0	0	0%
Dirigente Superior de 2.º grau	147 h	5	1	1,1%
Dirigente Intermédio de 1.º grau	151 h	9	4	4,6%
Dirigente Intermédio de 2.º grau	953 h	25	11	12,6%
Técnico Superior	2 454 h	123	56	64,4%
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	487 h	16	8	9,2%
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	0	0	0	0%
Informático	304 h	10	7	8,1%
Total	4 496 h	188	87	100%

(1) **Participações:** Total de participações realizadas pelos trabalhadores, de cada grupo/cargo/carreira (considera-se a participação do mesmo trabalhador em ações diferentes)

(2) **Participantes:** Total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação (independentemente do nº de ações em que participe).

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

SÚMULA DO BALANÇO SOCIAL 2020 DO GPP

DIREÇÃO

Diretor-Geral: Eduardo Diniz

Subdiretor-Geral: Bruno Dimas

Subdiretora-Geral: Cristina Chéu

Subdiretora-Geral: Isabel Palma

EDITOR

Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral

Ministério da Agricultura

Ministério do Mar

Praça do Comércio, 1149 - 010 Lisboa, PORTUGAL

Telefone: (+ 351) 213 234 600

Linha de Informação: (+ 351) 213 234 749

Fax: (+ 351) 213 234 601

E-mail: gpp@gpp.pt

Website: www.gpp.pt

COORDENAÇÃO

Diretor de Serviços: Augusto Vitória

Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional

Chefe de Divisão: João Pedro Frade

Divisão de Desenvolvimento Organizacional

Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional

ELABORAÇÃO

Especialista de Informática: Helena Hungria Costa

Divisão de Desenvolvimento Organizacional

Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional

CAPA

Divisão de Acompanhamento de Políticas e Comunicação

Direção de Serviços de Comunicação e Informática

maio 2021

GABINETE DE PLANEAMENTO, POLÍTICAS E ADMINISTRAÇÃO GERAL

FIM

2020