

# Balanço Social



2023

DSRHDO | DDO  
Março 2024

<b>Introdução</b> .....	3
<b>Recursos Humanos</b> .....	5
<b>Total de trabalhadoras/es</b> .....	6
<b>Movimentos de entrada e saída</b> .....	6
<b>Distribuição por género</b> .....	7
<b>Distribuição por tipo de vínculo</b> .....	7
<b>Distribuição de carreiras por tipo de vínculo</b> .....	8
<b>Distribuição de carreiras por género</b> .....	9
<b>Estrutura etária</b> .....	10
<b>Estrutura etária por grupo profissional</b> .....	10
<b>Estrutura de habilitações</b> .....	11
<b>Antiguidade</b> .....	12
<b>Relações de Trabalho</b> .....	13
<b>Modalidades de horário</b> .....	14
<b>Distribuição de modalidades de horário por género</b> .....	14
<b>Horas de trabalho suplementar</b> .....	15
<b>Absentismo</b> .....	15
<b>Encargos com pessoal</b> .....	16
<b>Estrutura remuneratória</b> .....	16
<b>Saúde e Segurança no Trabalho</b> .....	18
<b>Indicadores de Síntese</b> .....	19





# Introdução

O Balanço Social relativo à situação dos Recursos Humanos do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP) em 31 de dezembro de 2023 foi elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

O Balanço Social é um instrumento de gestão e planeamento estratégico dos Recursos Humanos, inserido no ciclo anual de gestão, consagrado no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, e constitui-se como um importante instrumento de gestão, planeamento e controlo que permite caracterizar dos recursos humanos existentes no GPP, fornecendo um conjunto de informações e indicadores essenciais sobre a sua gestão.

Em 2023, foi dada continuidade à política interna de gestão de recursos humanos centrada no desenvolvimento de competências, na valorização e qualificação do seu potencial humano, particularmente, nas áreas relevantes para o cumprimento da missão do GPP assegurando, desta forma, a dignificação e prestação de um serviço público de excelência.

À semelhança dos anos anteriores, o presente Balanço Social, foi elaborado em cumprimento do disposto no diploma acima referido, apresentando-se um conjunto de dados, quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise que visa clarificar o que é representado visualmente e a qual expressa a realidade dos recursos humanos afetos ao GPP.

Nota prévia:

Os dados constantes nesta súmula de Balanço Social reforçam a tendência iniciada em 2019, que se caracteriza por uma redução constante do número de trabalhadores.

Desde 2019 o GPP tem mantido uma taxa de saída superior à de entrada, o que se traduz numa redução de 27 trabalhadores em 2023 face àquele ano. Para além da redução do número absoluto de trabalhadores, importa referir que, a estas saídas se encontra associada uma diminuição de capital intelectual, especializado nas áreas de intervenção do GPP, o que implica um esforço acrescido por parte dos trabalhadores que continuam a desenvolver as suas atividades com elevada competência e profissionalismo de forma a dar cabal cumprimento à Missão.



# Recursos Humanos

## Total de trabalhadoras/es

Em 31 de dezembro de 2023, do total de 221 trabalhadores previsto no mapa de pessoal (excluindo a Unidade de Apoio aos Gabinetes dos Membros do Governo), verificou-se uma taxa de utilização de cerca de 76% de recursos humanos, considerando o total de 168 efetivos do GPP, sobre os quais incide a presente súmula.

## Movimentos de entrada e saída

Ao longo do ano verificou-se um movimento de saídas superior ao movimento de entradas, onde o motivo de saída com maior expressão (44%) foi o correspondente a Outras Situações (cessação de funções como dirigente no GPP, designação para Gabinetes Ministeriais cargos dirigentes noutros organismos) , seguido de mobilidade (30%).

Entradas	
Procedimento Concursal	1
Cedência	1
Mobilidade	13
Comissão de Serviço	3
Outras Situações	8
<b>Total</b>	<b>26</b>

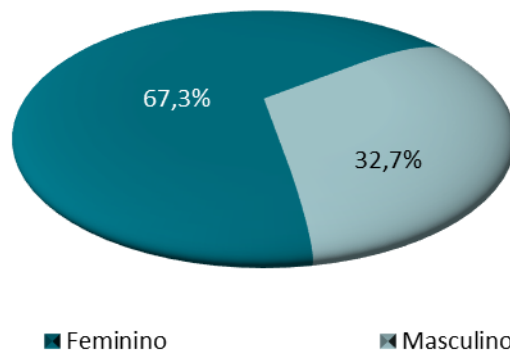
Saídas	
Reforma/ aposentação	4
Limite de Idade	2
Mobilidade	8
Comissão de Serviço	1
Outras situações	12
<b>Total</b>	<b>27</b>



## Distribuição por género

A análise da distribuição por género revelou que 67,3% dos trabalhadores eram do género feminino e 32,7% do género masculino.

Distribuição por Género



## Distribuição por tipo de vínculo

O número de trabalhadoras/es com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado (CTFP) representava 83,3% do total, e 16,7% encontrava-se em Comissão de Serviço ou em exercício de funções em regime de substituição, em cargo dirigente superior ou intermédio.

Distribuição por Tipo de Vínculo

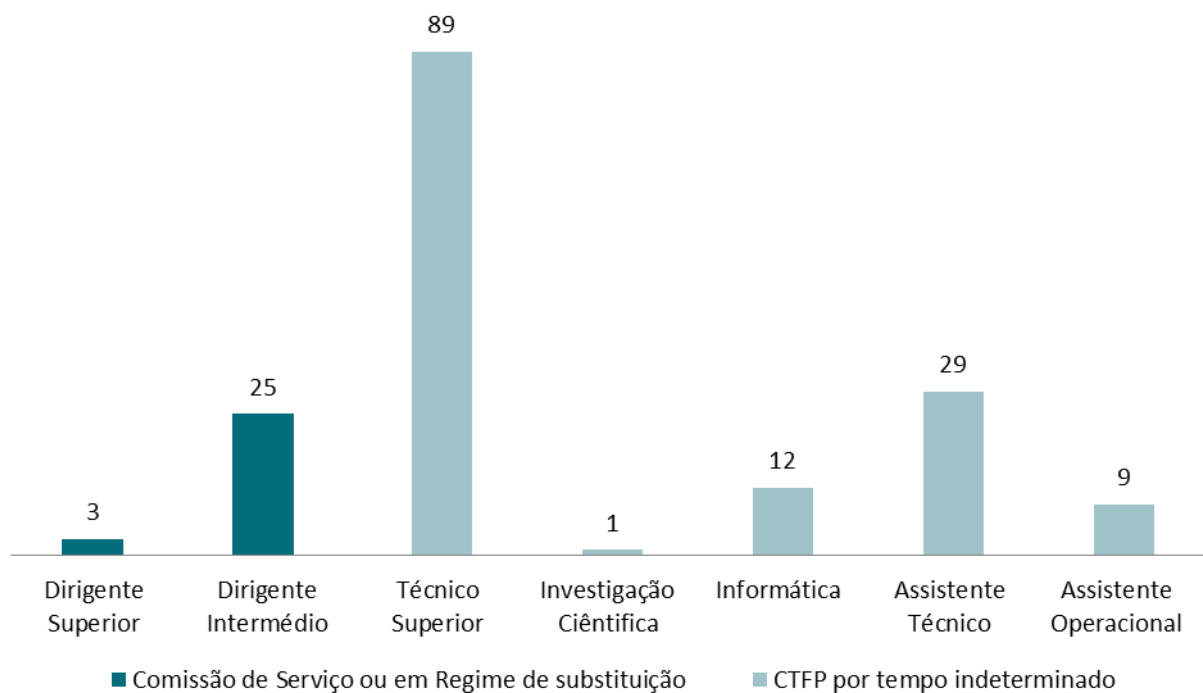


## Distribuição de carreiras por tipo de vínculo

No final de 2023, os 83,3% de trabalhadoras/es em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado correspondiam a 140 trabalhadoras/es, dos quais 89 estavam integrados na carreira técnica superior, 12 na carreira de informática, 29 na carreira de assistente técnico e 9 na carreira de assistente operacional.

Um lugar de investigação científica a extinguir, quando vagar, e que acresceu ao mapa de pessoal do GPP, enquanto Secretaria Geral, no âmbito do “Regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público”, estabelecido pela Lei 25/2017 de 30 de maio.

### Distribuição de carreiras por tipo de vínculo

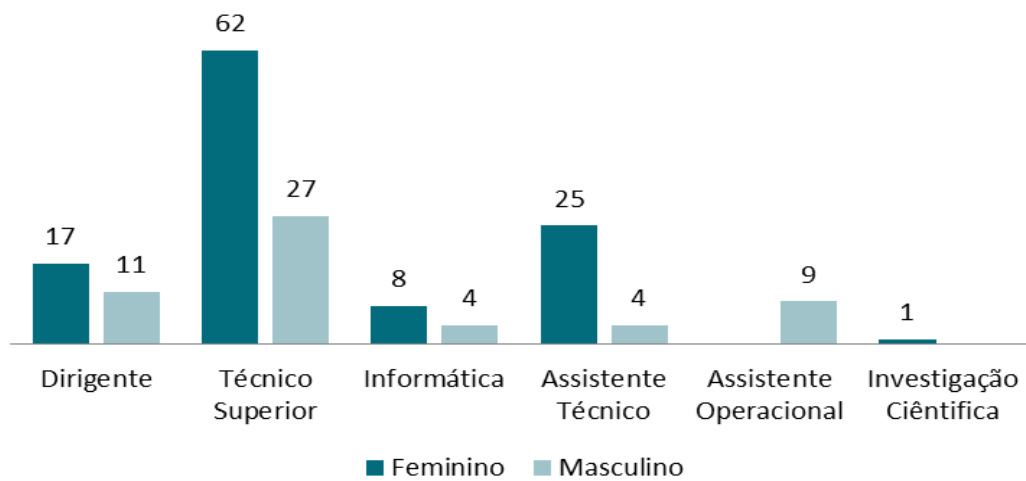




## Distribuição de carreiras por género

O número de trabalhadores do sexo feminino é superior ao número de trabalhadores do sexo masculino em todas as carreiras, exceção feita à carreira de Assistente Operacional onde não existem mulheres, registando-se a maior diferença entre homens e mulheres na carreira de Assistente Técnico (4 homens, correspondendo a 13,7% do total de Assistentes Técnicos, face a 25 mulheres, ou seja, 86,3 % do total).

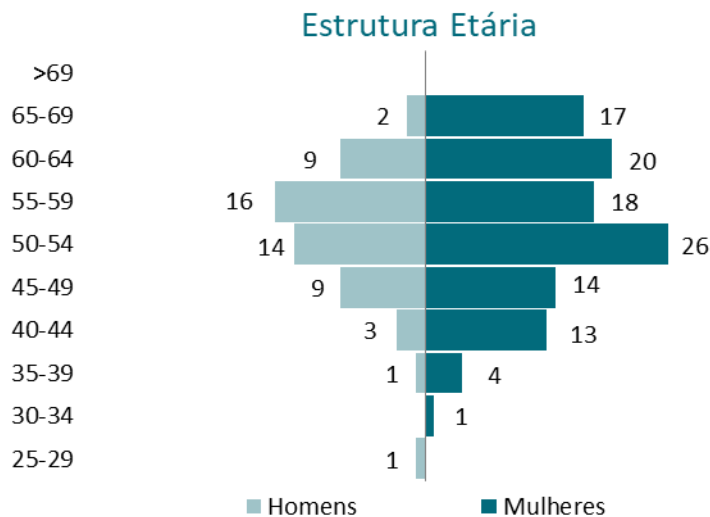
Distribuição de Carreiras por Género



## Estrutura etária

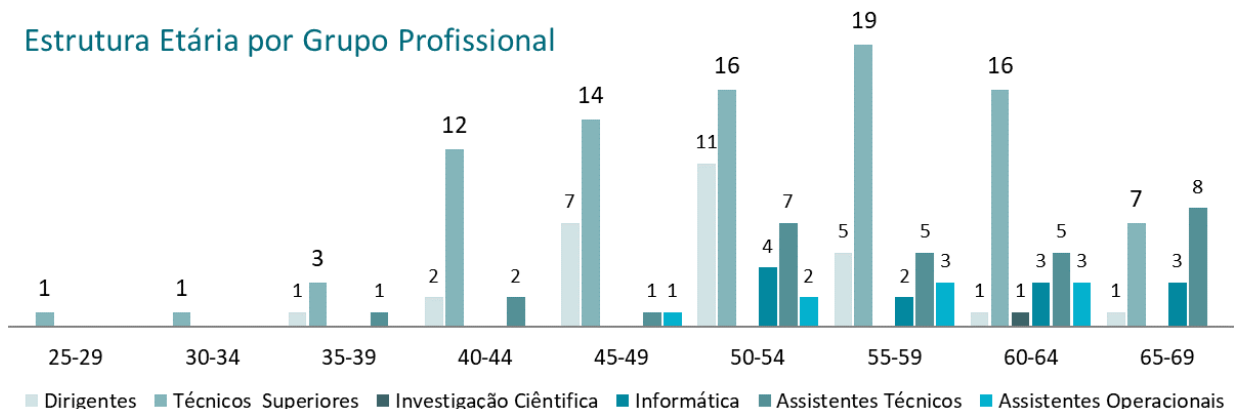
No final de dezembro de 2023, 40 trabalhadoras/es encontravam-se no escalão etário 50-54 anos, sendo este o escalão etário mais representativo, correspondente a 23,8% do total de trabalhadoras/es.

Verifica-se que 86,3% das/os trabalhadoras/es tinham 45 anos ou mais (145 pessoas) e que apenas 4,2% (7 trabalhadores) têm menos de 40 anos. A idade média dos trabalhadores do GPP é de 54 anos.



## Estrutura etária por grupo profissional

Confirmando o que foi identificado anteriormente, a maioria das/dos trabalhadoras/es, 72% (122) tem mais de 50 anos de idade. De notar que 86% (28 em 31) dos Assistentes Técnicos têm idade superior a 50 anos. É de salientar ainda que 65% dos Técnicos Superiores do GPP têm pelo menos 50 anos de idade (58 de um total de 88).

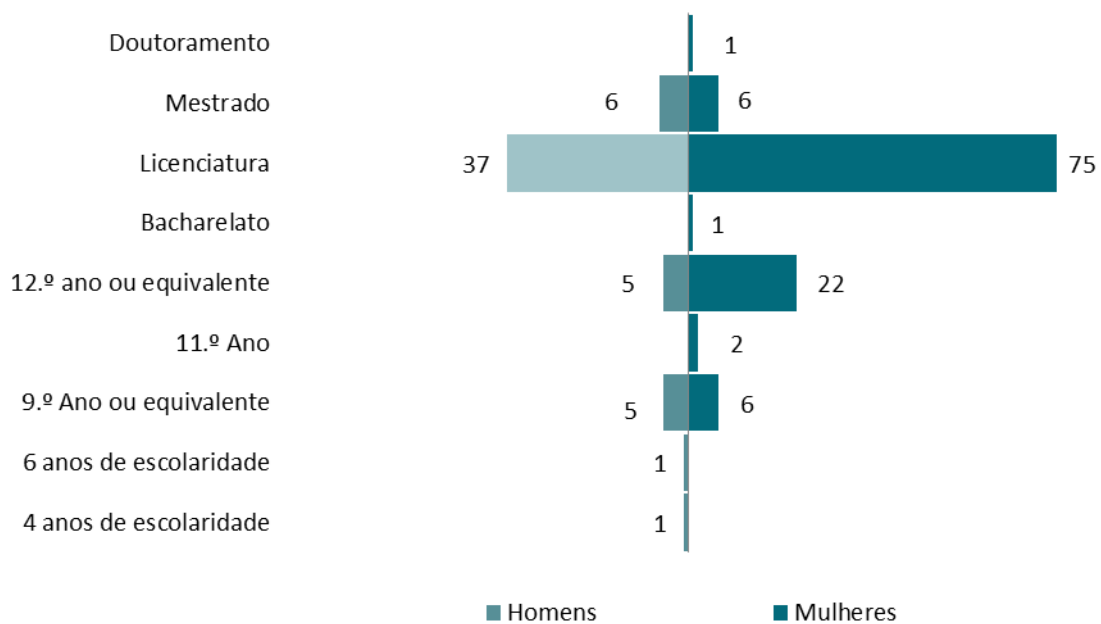


## Estrutura de habilitações

No âmbito das habilitações literárias, cerca de 75% das/os trabalhadoras/es tinham habilitação superior, correspondendo a 126 pessoas, dos quais 65,87 % mulheres e 34,13% homens.

O nível de habilitações mais frequente era a licenciatura (66,67%), seguindo-se o 12.º ano ou equivalente (21,43%). Em 2023 7% das/os trabalhadoras/es eram detentores de Mestrado.

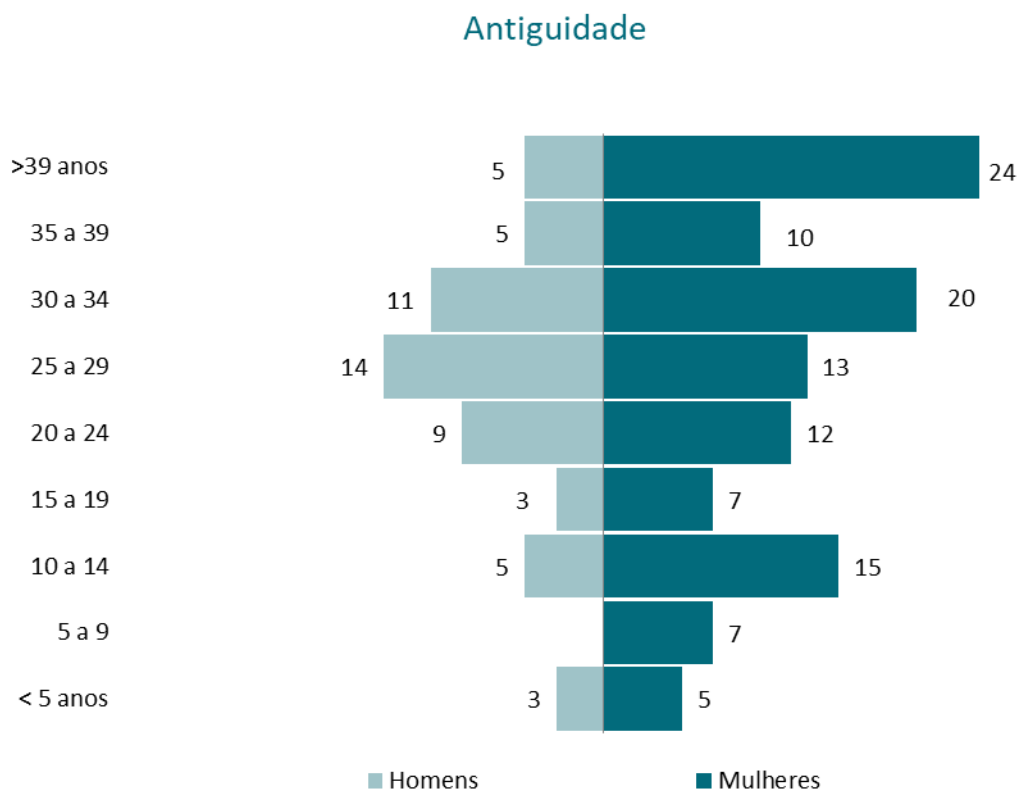
### Estrutura de Habilitações



## Antiguidade

A antiguidade média das trabalhadoras/es do GPP na Administração Pública é de 26,7 anos, sendo de 27,7 anos no caso das mulheres e de 25,6 anos no caso dos homens.

Do total de trabalhadoras/es, 44,4% têm pelo menos 30 anos de antiguidade. De realçar que 47% do total de mulheres está inserido neste escalão de antiguidade (30 ou mais anos).



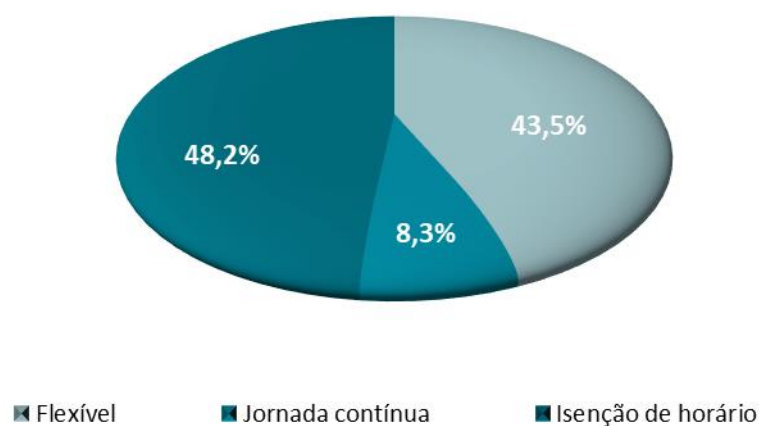


# Relações de Trabalho

## Modalidades de horário

A modalidade de exercício de funções mais praticado em 2023 era o regime de isenção de horário de trabalho praticado por 48,2% (81 pessoas, divididos entre cargos dirigentes e técnicos superiores) seguida da modalidade de horário de trabalho flexível, abrangendo 43,5% do total de trabalhadoras/es (73 pessoas), 8,3% (14 pessoas) trabalhavam em jornada contínua.

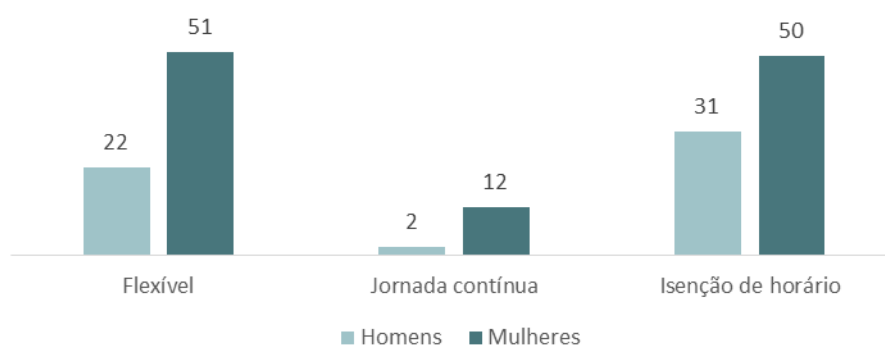
### Distribuição de Modalidades de Horário



## Distribuição de modalidades de horário por género

O regime de isenção de horário de trabalho, sendo o mais representativo, era praticado no final de 2023, por 56,3% dos homens e 44,2% das mulheres. Do total de trabalhadores com isenção de horário de trabalho, 35% são dirigentes e 65% técnicos superiores (ou equiparados).

### Modalidades de horário por género

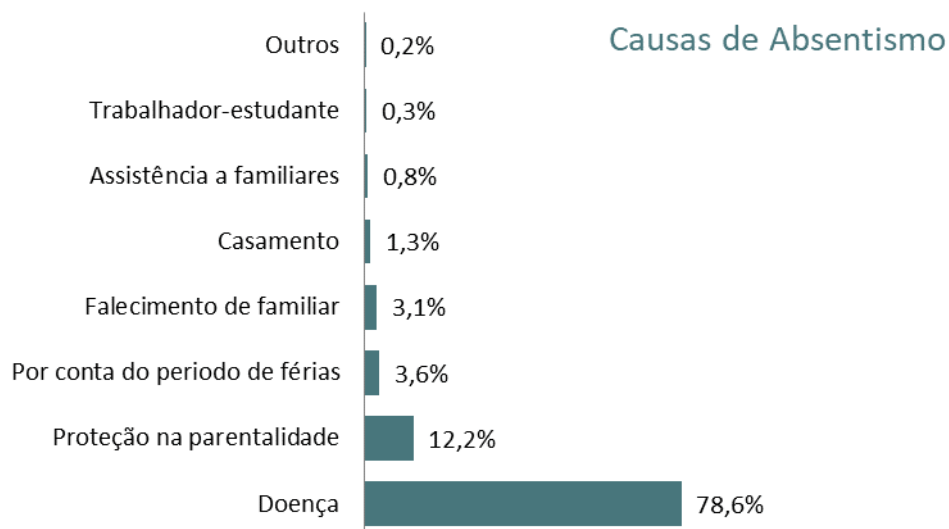


## Horas de trabalho suplementar

Em 2023, o número de horas de trabalho suplementar foi de 3 683 horas, prestadas na sua totalidade no período diurno.

## Absentismo

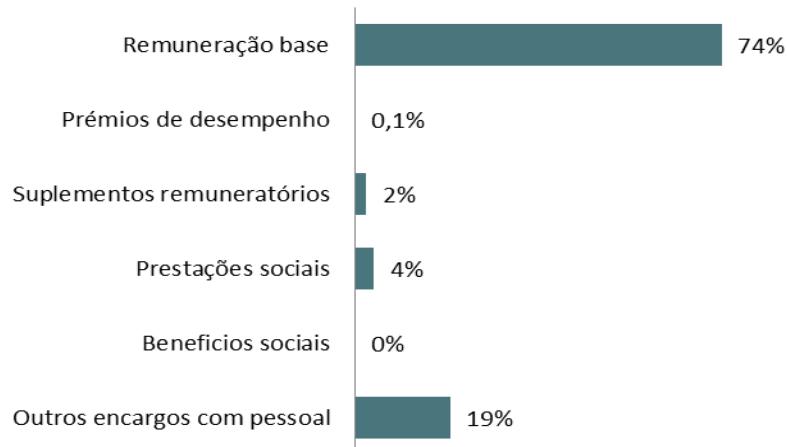
Em 2023 verificou-se um total de 2 329 dias de ausência ao trabalho, onde as causas mais significativas do absentismo foram doença (78,6%) e proteção na parentalidade (12,2%).



## Encargos com pessoal

Os encargos com pessoal atingiram cerca de 6,2 milhões de euros, 74% dos quais relativos à remuneração base e as prestações sociais representavam 4% do total dos encargos com pessoal.

### Encargos com Pessoal



## Estrutura remuneratória

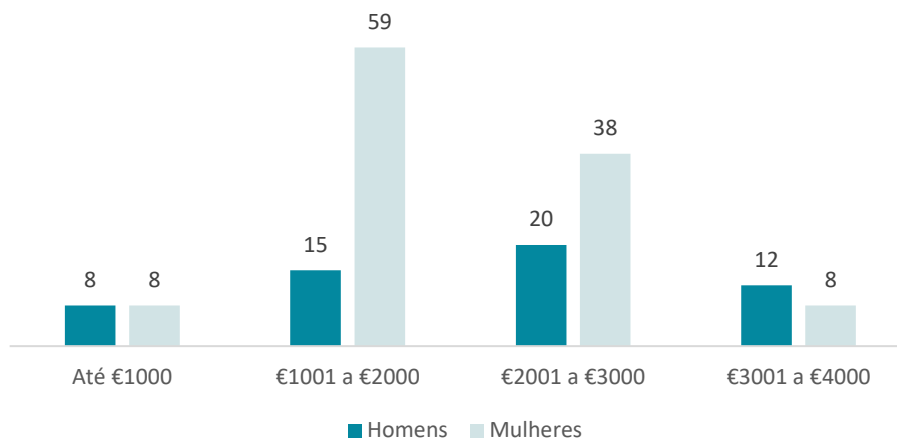
No fim de 2023, cerca de 55% das/os trabalhadoras/es auferiam remunerações mensais ilíquidas superiores a 2000 euros (78 pessoas), 33,1% auferiam entre 1001 e 2000 euros e 11,8% tinham rendimentos abaixo de mil euros.

### Distribuição Remuneratória





## Estrutura Remuneratória por Género



Até aos €1000 existe paridade na distribuição de rendimento, entre este montante e os €3000, são as mulheres que recebem mais, este valor é naturalmente influenciado pelo número mais elevado de trabalhadoras do que de trabalhadores existentes no GPP. Esta tendência inverte-se, contudo, a partir dos 3001€. Se no cômputo total do GPP os trabalhadores do sexo masculino representam apenas 32,7% do total de trabalhadores, neste último escalão representam 60%.

A maioria dos trabalhadores do sexo masculino recebe entre €2001 e €3000, enquanto a maioria das mulheres tem vencimentos no escalão entre os €1001 e os €2000.

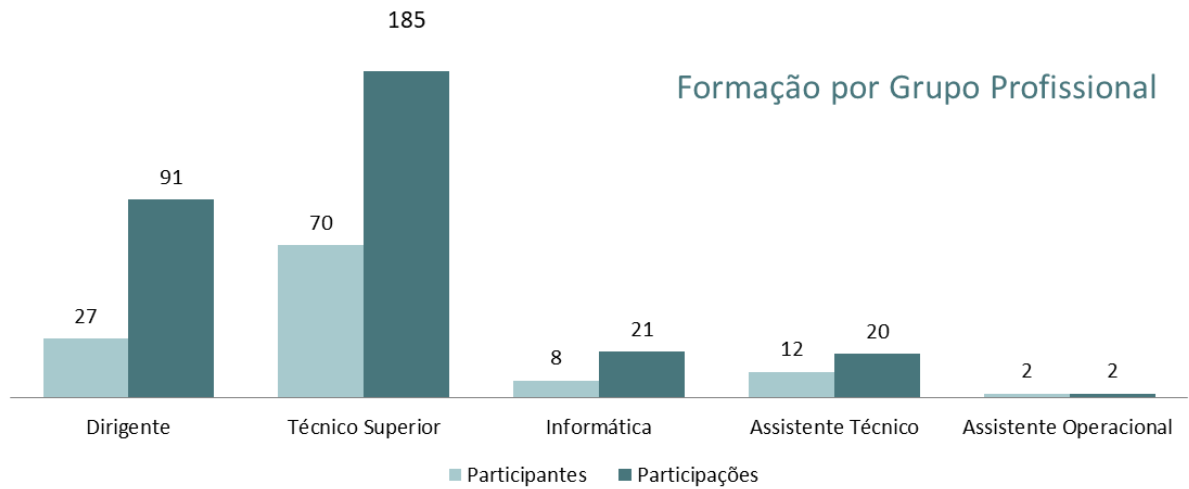
## Formação Profissional

Para o reforço da capacitação de desempenho em 2023, verificou-se uma execução de 26 650,99 euros em ações de formação profissional.

A frequência à oferta formativa correspondeu a um total de 319 participações, por parte de 119 trabalhadoras/es, com prevalência de formandos da carreira Técnico Superior.

No final do ano foi apurado um volume de formação profissional total de 3 144 horas, correspondente a uma taxa de participação de 70,83%.





## Saúde e Segurança no Trabalho

Em 2023, foram realizadas 72 consultas no âmbito da saúde no trabalho, 71 correspondentes a exames periódicos, e uma a exames ocasionais.

Para sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram realizadas duas ações que contaram com a participação de 38 trabalhadoras/es do GPP.

## Estruturas representantes dos trabalhadores

As/os trabalhadoras/es do GPP têm uma Comissão de Trabalhadores constituída por cinco trabalhadoras/es.

Nove trabalhadoras/es do GPP são sindicalizadas/ os.

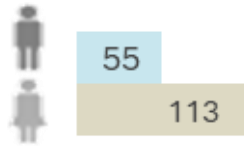




# **Indicadores de Síntese**



**168**  
Total de Efetivos



**67,3%**  
Tx. Feminização



**53,9**  
Nível Etário



**48,5%**  
Tx. de Envelhecimento



**26,7**  
Antiguidade Média na AP



**74,6%**  
Tx. Habilitação Superior



**16,6%**  
Tx. de Enquadramento



**74,4%**  
Tx. de Tecnicidade



**84,3%**  
Tx. de Reposição



**74,1%**  
Tx. de Rotação



**16,0%**  
Tx. de Saídas



**15,0%**  
Tx. de Entradas



**5,54%**  
Tx. de Absentismo



**1 949,47€**  
Remuneração base média mensal

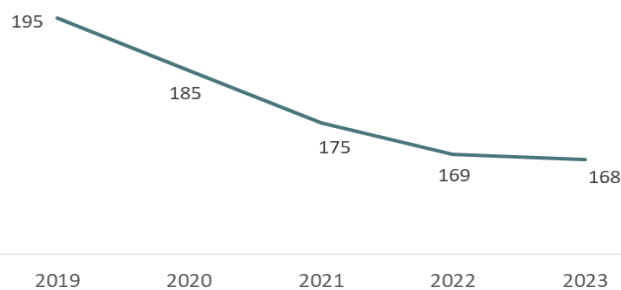


## Trabalhador tipo do GPP

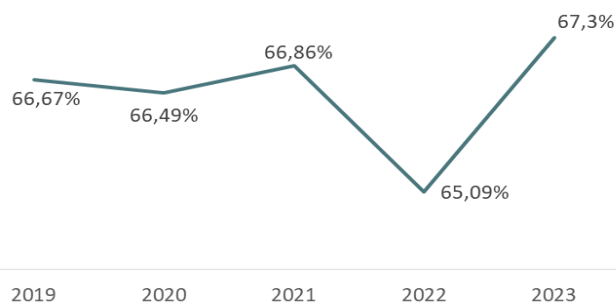


Mulher, 54 anos, licenciada, integra a carreira Técnica Superior, contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, auferir entre € 1 750 e € 3000 com horário flexível e a sua antiguidade na Administração Pública é de 27,7 anos.

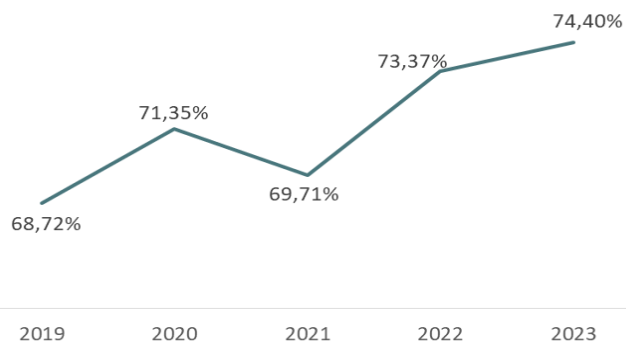
Total de trabalhadores



Taxa Feminização



Taxa de Tecnicidade

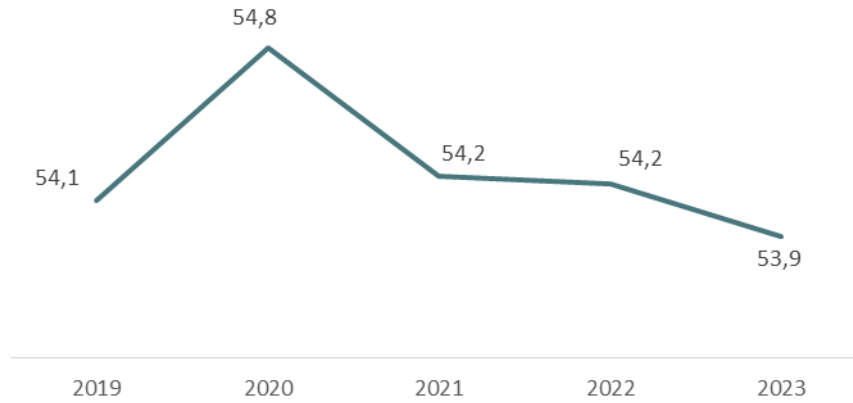


O número de trabalhadoras/es do GPP tem vindo a diminuir nos últimos 5 anos, contando em 2023 com menos 27 trabalhadores do que em 2019.

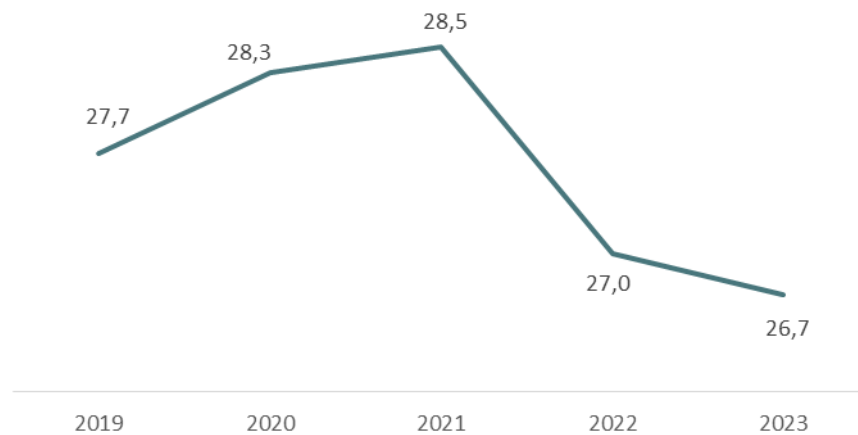
Esta redução é visível, também, na taxa de feminização no GPP entre 2019 e 2022, tendo esta tendência sido invertida em 2023, todavia o índice de tecnicidade tem vindo a aumentar de forma sustentada desde 2019.



### Nível Etário Médio



### Antiguidade Média

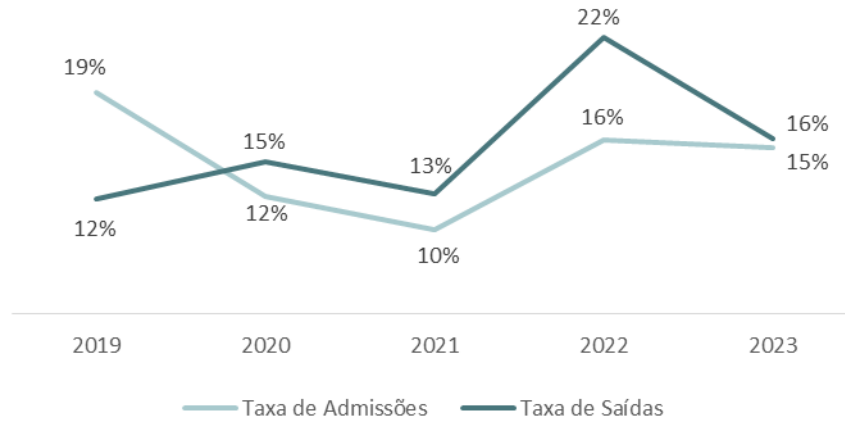


O nível etário médio das/os trabalhadoras/es do GPP, subiu entre 2019 e 2020, tendo decrescido posteriormente.

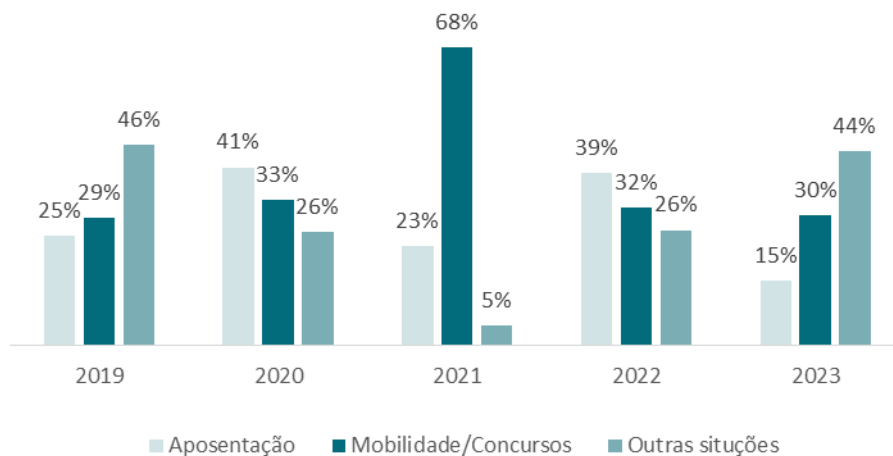
A antiguidade média das/os trabalhadoras/es teve um trajeto ascendente até 2021, tendo atingido o seu máximo nesse ano com um valor de 28,5 anos. O decréscimo acentua-se, tendo atingido o valor mais baixo dos últimos cinco anos (26,7 anos).



### Taxa de Admissões vs Taxa de Saídas



### Motivo de Saída



Com exceção de 2019, a taxa de saídas tem sido sempre superior à de entradas, onde as principais causas de saída dizem respeito a mobilidade ou procedimento concursal.

As aposentações têm vindo a aumentar desde 2018.

Esta tendência de crescimento só foi interrompida em 2021, ainda assim assumiu valores próximos do período pré-pandemia.



## **FICHA TÉCNICA**

### **TÍTULO**

Súmula Balanço Social GPP 2023

### **EDITOR**

Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral

Ministério da Agricultura e Alimentação

Praça do Comércio, 1149 - 010 Lisboa, PORTUGAL

Telefone: (+ 351) 213 234 600

Linha de Informação: (+ 351) 213 234 749

E-mail: [gpp@gpp.pt](mailto:gpp@gpp.pt)

Website: [www.gpp.pt](http://www.gpp.pt)

### **COORDENAÇÃO E CONCEÇÃO**

**Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional**

### **CAPA**

Divisão de Acompanhamento de Políticas e Comunicação

Direção de Serviços de Comunicação e Informática

março 2024

