

Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral

Relatório do Balanço Social

2016

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório do Balanço Social do GPP 2016

DIREÇÃO

Diretor-Geral: Eduardo Diniz

Subdiretor-Geral: Bruno Dimas

Subdiretora-Geral: Cláudia Costa

Subdiretora-Geral: Inês Nolasco (16.03.2015 a 06.07.2016)

Ana Cristina Chéu (designada a partir de 11.07.2016)

EDITOR

Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral
Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural
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

Diretora de Serviços: Fátima Costa Ferreira

Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional

Chefe de Divisão: João Pedro Frade

Divisão de 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 Administração de Políticas e Comunicação

Direção de Serviços de Comunicação e Informática

setembro 2017

ÍNDICE

1 Nota introdutória	pág. 5	6 Estrutura remuneratória	pág.16
2 Breve apresentação do GPP	pág. 6	6.1 Remunerações mensais ilíquidas	pág.16
3 Sumário Executivo	pág. 7	6.2 Encargos com pessoal	pág.16
4 Caracterização dos Recursos Humanos do GPP	pág.10	6.2.1 Suplementos remuneratórios	pág.17
4.1 Modalidade de vinculação, grupo/carreira/cargo e género	pág. 10	6.2.2 Prestações sociais	pág.17
4.2 Estrutura etária	pág. 12	7 Formação profissional	pág.18
4.3 Antiguidade na Função Pública	pág. 12	8 Higiene, saúde e segurança no trabalho	pág.19
4.4 Estrutura habilitacional	pág. 13	9 Relações profissionais e disciplina	pág.19
4.5 Portadores de deficiência	pág. 13		
4.6 Movimentação (Entradas e saídas)	pág. 13		
4.7 Alteração da situação profissional	pág.14		
5 Prestação de trabalho	pág.14		
5.1 Modalidades de horário de trabalho	pág.14		
5.2 Trabalho suplementar	pág.15		
5.3 Absentismo	pág.15		

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº1 Evolução do nº de efetivos em 2016	pág.10
Gráfico nº2 Efetivos por modalidade de vinculação	pág.10
Gráfico nº3 Efetivos por género	pág.10
Gráfico nº 4 Efetivos por grupo/carreira/cargo e género	pág.11
Gráfico nº5 Efetivos por escalão etário	pág.12
Gráfico nº6 Efetivos por antiguidade na FP	pág.12
Gráfico nº7 Efetivos por nível de escolaridade	pág.13
Gráfico nº8 Evolução de entradas e saídas de efetivos	pág.13
Gráfico nº9 Entradas de efetivos por motivo	pág.14
Gráfico nº10 Saídas de efetivos por motivo	pág.14
Gráfico nº11 Efetivos por modalidade de horário	pág.14
Gráfico nº12 Nº de dias de ausência ao trabalho por motivo	pág.15
Gráfico nº13 Efetivos por escalão salarial	pág.16
Gráfico nº14 Peso dos encargos com pessoal	pág.16
Gráfico nº15 Participação em ações de formação por carreira/cargo	pág.18

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela nº1 Síntese comparativa de indicadores de balanço social do GPP	pág. 8
Tabela nº2 Síntese de indicadores de balanço social por unidade orgânica	pág. 9
Tabela nº3 Distribuição de efetivos por unidade orgânica	pág.11
Tabela nº4 Efetivos portadores de deficiência	pág.13
Tabela nº5 Horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação de trabalho	pág.15
Tabela nº6 Encargos anuais com pessoal	pág.16
Tabela nº7 Suplementos remuneratórios	pág.17
Tabela nº8 Prestações sociais	pág.17
Tabela nº9 Resumo da formação profissional	pág.18

1 | Nota introdutória

A elaboração do presente Relatório do Balanço Social de 2016, regulamentado pelo disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, visa sistematizar a informação quantitativa e qualitativa, relativa aos recursos humanos do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP), permitindo uma melhor compreensão do comportamento e cultura deste serviço.

Consiste num instrumento de balanço/avaliação da gestão e desempenho do capital humano do GPP, apoiado pela observação de um conjunto de indicadores, tabelas e gráficos com dados representativos inseridos no ciclo anual de gestão, permitindo a análise comparativa com ciclos anteriores.

No cumprimento legal, procedeu-se à consolidação de informação diversa com referência a 31 de dezembro de 2016, assim como de informação ocorrida ao longo do ano, seguindo 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), estando excluídos os trabalhadores com período de ausência superior a seis meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Este relatório começa por apresentar o enquadramento legal da atividade do GPP, de modo a contextualizar a sua missão, atribuições e estrutura orgânica.

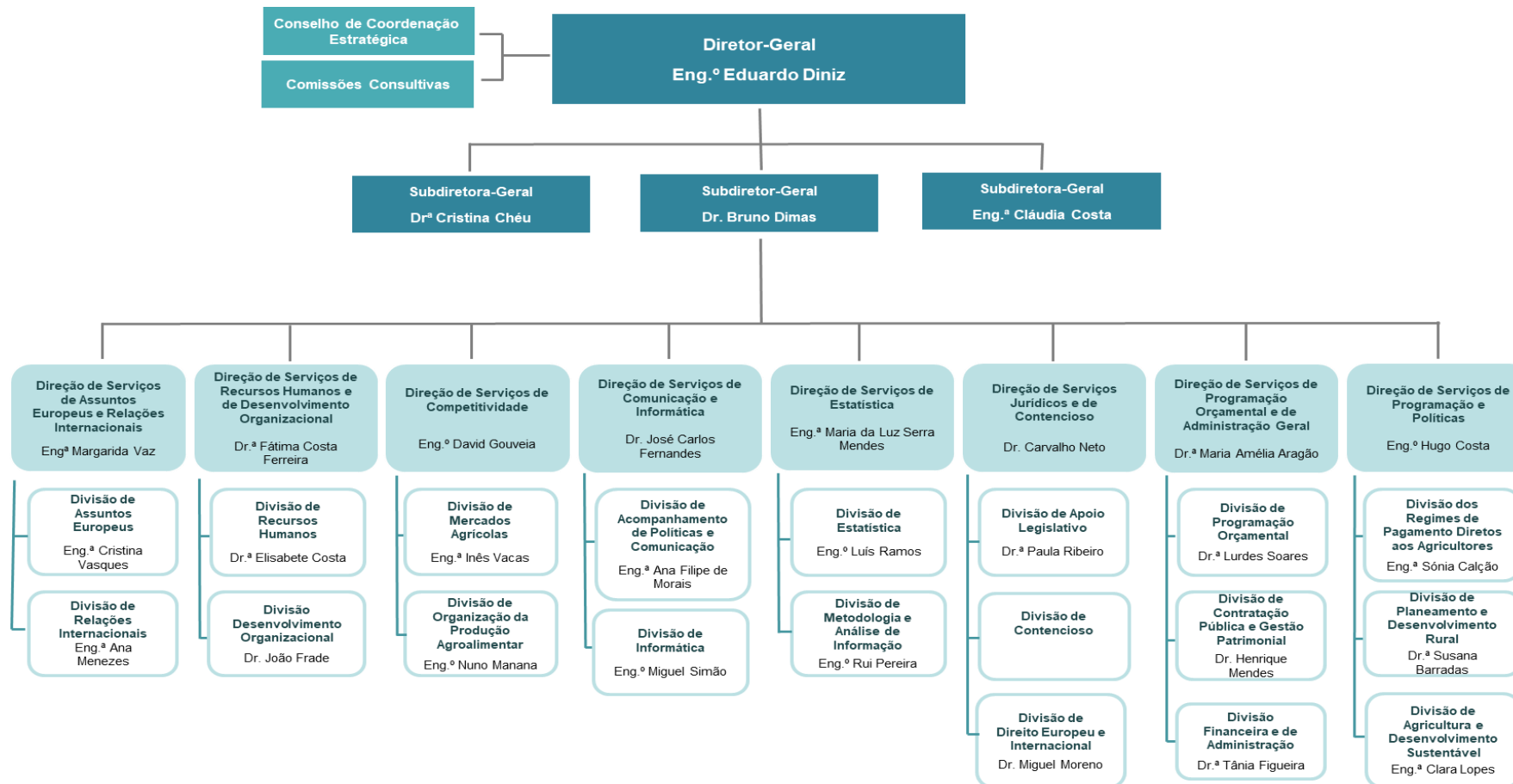
De seguida são apresentadas, sumariamente, as principais conclusões da análise dos dados apurados, apoiadas por uma síntese de indicadores de balanço social do GPP (com análise comparativa com o ano anterior), assim como por unidade orgânica.

Como desenvolvimento do acima exposto, apresenta-se a caracterização organizacional do serviço em termos de:

- Recursos humanos
- Prestação de trabalho
- Estrutura remuneratória
- Formação profissional
- Higiene, saúde e segurança no trabalho
- Relações profissionais e disciplina

2 | Breve apresentação do GPP

O Decreto Regulamentar n.º 2/2014, de 9 de abril, definiu a missão, as atribuições e o tipo de organização interna do GPP, que no contexto da atual lei orgânica do XXI Governo Constitucional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 215-A/2015, de 17 de dezembro, presta apoio ao Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural (MAFDR) e à Ministra do Mar (MMar). Com o Despacho n.º 12182/2014, de 25 de setembro, foi definida a estrutura orgânica flexível do GPP e o Despacho n.º 3738/2017 de 3 de maio, veio, por seu turno, proceder a alguns ajustamentos, de modo a assegurar a permanente adequação do serviço às necessidades de funcionamento e de otimização de recursos, com vista a promover uma gestão interna eficaz e coordenada.

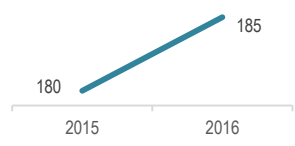

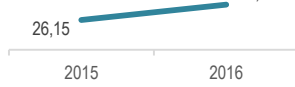
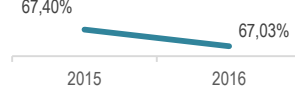

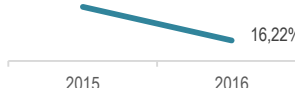
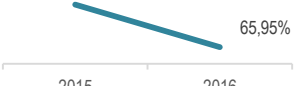


3 | Sumário executivo

A análise da informação do balanço social de 2016 do GPP permite realçar os seguintes aspetos:

- ✓ A 31 de dezembro de 2016 encontravam-se em efetividade de funções no GPP 185 trabalhadores, mais cinco do que no final de 2015, o que representa uma variação anual positiva de 2,78%, mantendo-se a predominância do género feminino (67%).
- ✓ Relativamente ao total de 232 efetivos previsto no mapa de pessoal, verificou-se uma utilização de 80% de recursos humanos na prossecução da missão do GPP, onde a carreira de técnico superior continua a ter maior representatividade (46%).
- ✓ O nível etário manteve-se nos 52 anos, em que o trabalhador mais novo tinha 33 anos e o mais velho tinha 66 anos de idade. O nível de antiguidade na Função Pública registou um ligeiro acréscimo (2,85%).
- ✓ Quanto ao nível de escolaridade, 67% (-1,37% do que no ano anterior) dos efetivos apresentava habilitações académicas ao nível de Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento, destacando-se a Licenciatura com 60% de frequência.
- ✓ Do universo dos trabalhadores do GPP 10 eram portadores de deficiência (2 do género masculino e 8 do género feminino), representando 5% do efetivo.
- ✓ No final de 2016 regista-se um índice de rotação de 84,47%, resultante de 22 entradas e 17 saídas, em que os movimentos com maior expressão foram 10 entradas por mobilidade interna e 9 saídas por situações como procedimento concursal, início de funções em gabinetes de membros do governo. Comparativamente com o ano anterior registou-se um aumento de rotação na ordem dos 14,5%.
- ✓ No período em análise, 58% dos efetivos do GPP exercia a sua atividade em horário flexível, 25% na modalidade de isenção de horário, 16% em jornada contínua e 1% tinha horário em regime meia jornada.
- ✓ No âmbito do trabalho suplementar registou-se um total de 3.153 horas de trabalho diurno, de onde resultou um encargo de 12.390,59€, correspondente a 0,23% das verbas destinadas a encargos com pessoal. Comparativamente com o ano anterior (1.610h – 9.663,68€) registou-se um aumento de 95,84%.
- ✓ Em 2016 o absentismo registou um total de 3266 dias de ausência, mais 18,5% que no ano anterior, mantendo-se a doença o motivo com maior peso (73%).
- ✓ A remuneração base média mensal ilíquida situou-se nos 1.800,99€, menos 3,84% que no ano anterior. A remuneração ilíquida mínima auferida foi de 600,74€ e a remuneração máxima de 4.215,09€, originando um leque salarial ilíquido de 7%, ou seja, a remuneração ilíquida mais alta é cerca de sete vezes superior à remuneração ilíquida mais baixa.
- ✓ Na aquisição e desenvolvimento de competências durante o ano participaram 69 efetivos (37%), que despenderam de 1.558 horas na participação em ações de formação profissional internas e externas, com um custo global de 13.968,51€. Neste cenário destacam-se as 69 participações de 44 técnicos superiores.
- ✓ Concluiu-se o ano sem a instauração de qualquer processo disciplinar.

Tabela nº1 | Síntese comparativa de indicadores de balanço social do GPP

INDICADOR	CÁLCULO	2015	2016	VARIAÇÃO 2015-2016	EVOLUÇÃO
Total de efetivos	Soma de efetivos a 31 de dezembro	180	185	2,8%	
Nível etário	Soma das idades / Total de efetivos	51,59	51,59	--	
Antiguidade Média na FP	Soma das antiguidades na FP / Total de efetivos	26,15	26,74	3,8%	
Taxa de feminização	(Total de efetivos femininos / Total de efetivos) x 100	67,40%	67,03%	-0,55%	
Taxa de habilitação superior	(Total Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos) x 100	67,96%	67,03%	-1,37%	
Taxa de enquadramento	(Total de dirigentes / Total de efetivos) x 100	16,57%	16,22%	-2,14%	
Taxa de técnica	(Total dirigentes + Técnicos Superiores + Especialistas de Informatica / Total de efetivos) x 100	66,85%	65,95%	-1,35%	


INDICADOR	CÁLCULO	2015	2016	VARIAÇÃO 2015-2016	EVOLUÇÃO
Taxa de entradas	(Total de admissões / Total de efetivos) x 100	16,02%	11,89%	-25,77%	
Taxa de saídas	(Total de saídas / Total de efetivos) x 100	18,23%	9,19%	-49,59%	
Taxa de reposição	(Total de admissões / Total de saídas) x 100	87,50%	129,41%	47,90%	
Índice de rotação	(Total de efetivos a 31 de dezembro / Total de efetivos a 1 de janeiro + entradas + saídas) x 100	73,47%	84,47%	14,98%	
Taxa de absentismo	Total de ausências (s/férias) / (Total dias potenciais de trabalho x total de efetivos) x100	5,98%	7,03%	17,58%	
Remuneração base média mensal	(Total encargos com remuneração base / Total de efetivos)/14	1 872,94€	1 800,99€	-3,84%	
Taxa de participação em formação	(Total de participantes em formação / Total de efetivos) x 100	65,6%	37,3%	-43,11%	

Tabela nº2 | Síntese de indicadores de balanço social por unidade orgânica a 31.12.2016

INDICADOR	CÁLCULO	Gabinete Direção	DSAERI	DSRHDO	DSC	DSCI	DSE	DSJC	DSPOAG	DSPP
Total de efetivos	Soma de efetivos a 31 de dezembro de 2016	11	13	28	13	28	18	18	38	18
Nível etário	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	50,8 anos	54,6 anos	51,2 anos	51,9 anos	53,3 anos	53,2 anos	50,3 anos	54,0 anos	49,7 anos
Antiguidade média na FP	$\frac{\text{Soma das antiguidades na FP}}{\text{Total de efetivos}}$	24,1 anos	27,5 anos	26,5 anos	26,5 anos	29,7 anos	27,2 anos	23,2 anos	28,9 anos	22,3 anos
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	54,55%	53,85%	82,14%	53,85%	71,43%	66,67%	66,67%	57,89%	66,67%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach.+Licenc.+Mest.+Dout.}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	36,36%	84,62%	50,00%	92,31%	50,00%	83,33%	83,33%	57,89%	94,44%
Taxa de enquadramento	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	36,36%	23,08%	10,71%	23,08%	10,71%	16,67%	16,67%	10,53%	22,22%
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total dirigentes+TS+Esp.Informatica}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	36,36%	84,62%	57,14%	92,31%	46,43%	83,33%	77,78%	55,26%	94,44%

Da análise dos indicadores de balanço social por unidade orgânica, constata-se o seguinte:

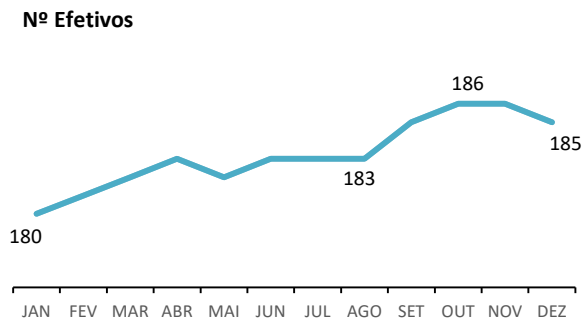
- A direção de serviços com mais efetivos (38) é a Direção de Serviços de Programação Orçamental e de Administração Geral (DSPOAG).
- O nível etário mais elevado (54,6 anos) verificou-se na Direção de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais (DSAERI).
- A mais elevada antiguidade média na Função Pública (29,7 anos), verificou-se na Direção de Serviços de Comunicação e Informática (DSCI).
- A Direção de Serviços de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional (DSRHDO) detinha o maior volume de efetivos femininos (82,14%), em oposição ao volume (53,85%) apresentado pela Direção de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais (DSAERI) e pela Direção de Serviços de Competitividade (DSC).
- Relativamente ao número de dirigentes, a maior taxa de enquadramento (36,36%) registou-se Gabinete da Direção, em oposição à taxa (10,53%) registada na Direção de Serviços de Programação Orçamental e de Administração Geral (DSPOAG).
- As mais elevadas taxas de habilitação superior e de tecnicidade (94,44%) verificaram-se na Direção de Serviços de Programação e Políticas (DSPP), em oposição à mais baixa taxa de habilitação superior e taxa de tecnicidade (36,36%) registada no Gabinete da Direção.

4 | Caracterização do Recursos Humanos do GPP

4.1 Modalidade de vinculação, grupo/carreira/cargo e género

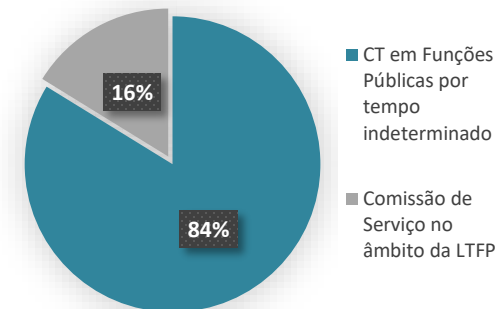
A 31 de dezembro de 2016 encontravam-se em efetividade de funções no GPP 185 trabalhadores, mais cinco do que no final de 2015, o que representa uma variação anual positiva de 2,78%. Relativamente ao total de 232 efetivos previsto no mapa de pessoal, verificou-se uma utilização de 80% de recursos humanos na prossecução da missão do GPP durante 2016.

Gráfico nº1 | Evolução do nº de efetivos em 2016



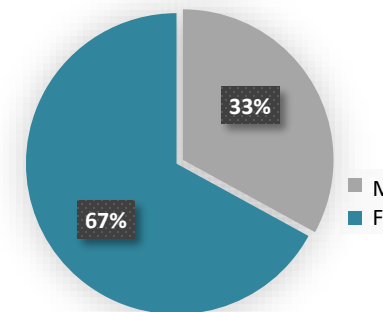
O aumento de efetivos durante 2016 deveu-se a entradas por mobilidade interna, por procedimento concursal, por regressos resultantes do fim de exercício de funções em gabinetes dos membros do governo e por cessação de mobilidade interna noutros organismos.

Gráfico nº2 | Efetivos por modalidade de vinculação



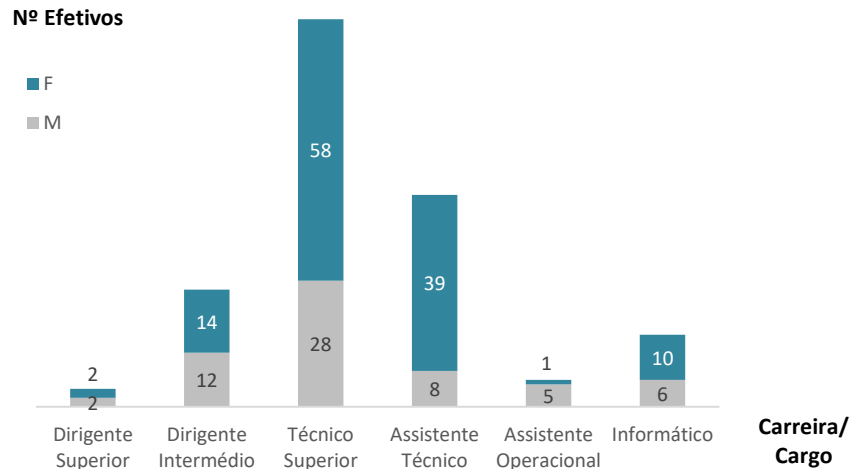
Do total de efetivos 84% exercia funções na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções públicas por tempo indeterminado e 16% em Comissão de Serviço no âmbito da LFTP, correspondente aos cargos de Dirigente.

Gráfico nº3 | Efetivos por género



Verifica-se a predominância do género feminino com 67% (124 efetivos) e 33% do género masculino (61 efetivos).

Gráfico nº 4 | Efetivos por grupo/carreira/cargo e género



A carreira de Técnico Superior foi a que apresentou maior concentração com 46% do efetivo, em que 67% são do género feminino.

O índice de enquadramento ($total\ de\ dirigentes / total\ de\ efetivos \times 100$) foi de 16% e a taxa de tecnicidade ($total\ dirigentes + técnico\ superior + especialista\ informatica / total\ de\ efetivos \times 100$) situou-se nos 66,5%.

A estrutura de efetivos distribuía-se por oito Unidades Orgânicas nucleares, para além do Gabinete da Direção, onde a 31 de dezembro de 2016, 17% desempenhavam funções de Dirigente, 46% de Técnico Superior, 25% de Assistente Técnico, 9% de Informático e 3% de Assistente Operacional. A Direção de Serviços de Assuntos Europeus e Relações Internacionais (DSAERI) e a Direção de Serviços de Competitividade (DSC) apresentavam o menor número de trabalhadores (ambas com 13), ao contrário da Direção de Serviços de Programação Orçamental e de Administração Geral (DSPOAG) com o maior número de trabalhadores (38).

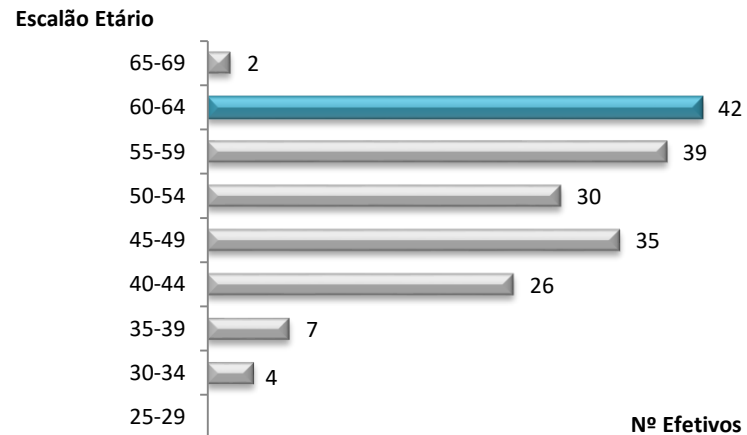
Tabela nº3 | Distribuição de efetivos por unidade orgânica

Efetivos por Unidade Orgânica	Gabinete Direção	DSAERI	DSRHDO	DSC	DSCI	DSE	DSJC	DSPOAG	DSPP	Total	Peso
Dirigente Superior	4									4	2%
Direção Intermédia		3	3	3	3	3	3	4	4	26	14%
Técnico Superior		8	11	9	6	11	11	17	13	86	46%
Especialista Informática			1		4	1		1		7	4%
Técnico de Informática			1		7			1		9	5%
Assistente Técnico	3	2	12	1	7	3	4	14	1	47	25%
Assistente operacional	4				1			1		6	3%
Total	11	13	28	13	28	18	18	38	18	185	
PESO	6%	7%	15%	7%	15%	10%	10%	21%	10%		

4.2 Estrutura etária

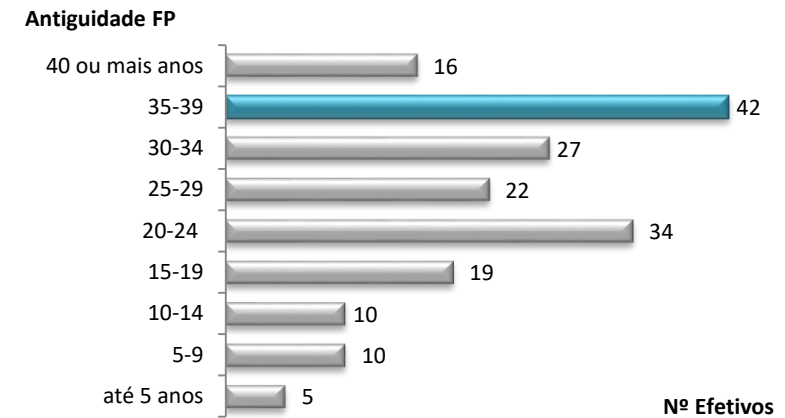
No fim de 2016 o trabalhador mais novo do GPP tinha 33 anos e o mais velho tinha 66 anos de idade. Do total de trabalhadores cerca de 60% tinha 50 anos ou mais, resultando um nível etário (*somatório das idades / total efetivos*) de 52 anos. Da estrutura etária destacou-se o escalão 60-64 anos, com 23% do total dos trabalhadores. A taxa de envelhecimento (*total de efetivos de idade => 55 / total de efetivos X 100*) situou-se nos 45%.

Gráfico nº5 | Efetivos por escalão etário



4.3 Antiguidade na Função Pública

Gráfico nº6 | Efetivos por antiguidade na FP

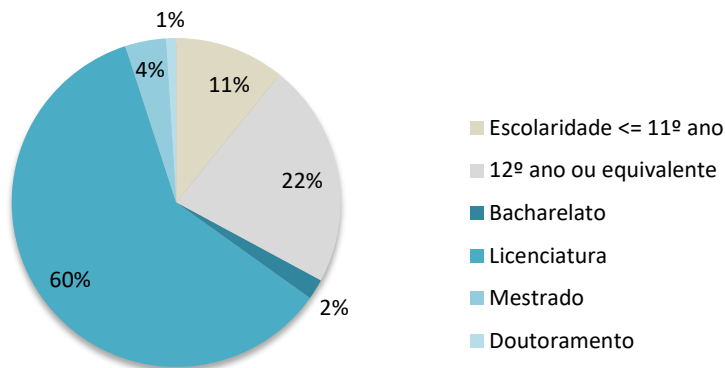


O nível médio de antiguidade na Função Pública (*somatório das antiguidades na FP / total efetivos*) dos efetivos do GPP foi de 26,74 anos. O escalão com maior expressão foi o de 35-39 anos de serviço, ao qual correspondia 23% do total de efetivos. Acresce ainda os 9% dos trabalhadores com 40 anos ou mais de serviço, que reforça a tendência de aumento do número de cessação de funções por aposentação.

4.4 Estrutura habilitacional

Quanto ao nível de escolaridade, 67% dos efetivos apresentava habilitações académicas ao nível de Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento, destacando-se a Licenciatura com 60% de frequência. O nível 12º ano ou equivalente apresentava uma frequência de 22% e apenas 11% do total possuía habilitações abaixo deste nível.

Gráfico nº7 | Efetivos por nível de escolaridade



4.5 Portadores de deficiência

Do universo dos trabalhadores do GPP 10 eram portadores de deficiência (2 do género masculino e 8 do género feminino), representando 5% do efetivo. Destas situações, 80% corresponde a um grau de deficiência de 60% e 20% corresponde a um grau de deficiência de 80%.

Tabela nº4 | Efetivos portadores de deficiência

Efetivos portadores de deficiência	M	F	Total
	2	8	10

4.6 Movimentação (Entradas e saídas)

No final de 2016 regista-se um índice de rotação (*Nº efetivos a 31 de dezembro / (nº de efetivos a 1 de janeiro + entradas + saídas)*) de 84,47%, resultante de 22 entradas e 17 saídas.

Gráfico nº8 | Evolução de entradas e saídas de efetivos

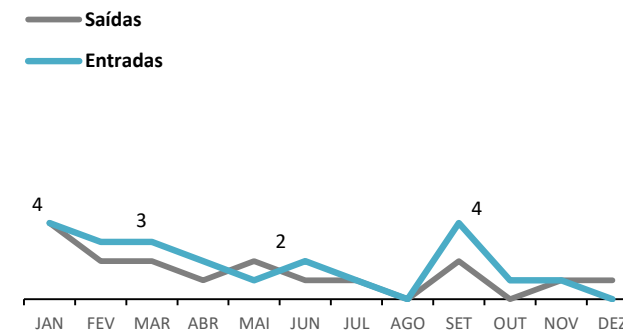
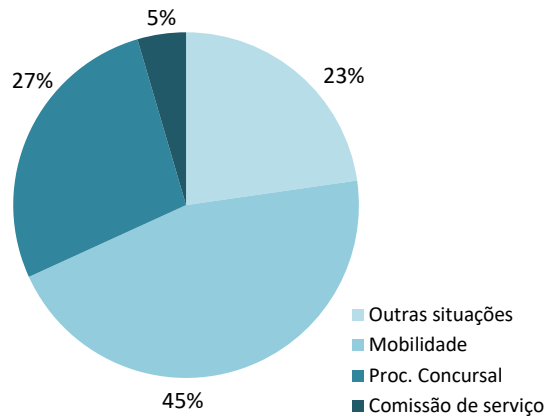


Gráfico nº9 | Entradas de efetivos por motivo



O movimento com maior expressão foi o de 10 entradas por mobilidade interna, seguido do procedimento concursal e de outras situações (fim de exercício de funções, regresso por cessação de mobilidade interna, cessação de funções em gabinetes de membros do governo).

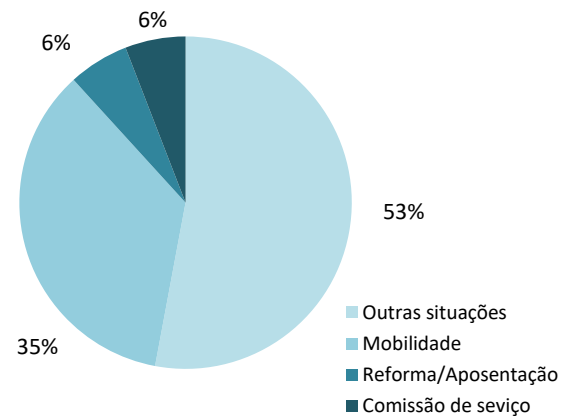
4.7 Alteração da situação profissional

No que diz respeito à alteração da situação profissional ao longo de 2016, verificou-se a consolidação da situação de mobilidade interna na categoria a 10 trabalhadores e a mudança de categoria de dois assistentes técnicos para técnicos superiores por procedimento concursal.

5 | Prestação de trabalho

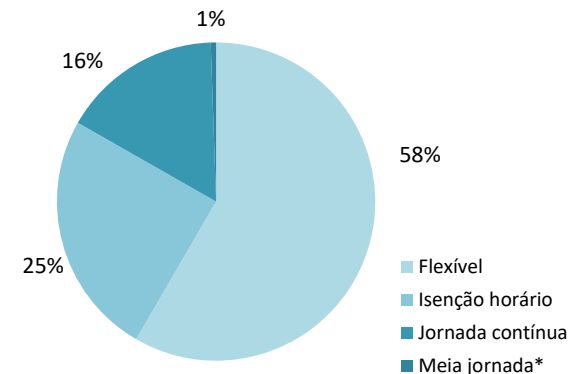
5.1 Modalidades de horário

Gráfico nº10 | Saídas de efetivos por motivo



No movimento de saídas de trabalhadores, verificaram-se 9 por outras situações (procedimento concursal, início de funções em gabinetes de membros do governo), 6 por mobilidade interna, 1 por reforma ou aposentação e 1 por comissão de serviço.

Gráfico nº11 | Efetivos por modalidade de horário



No período em análise, 58% dos efetivos do GPP exercia a sua atividade em horário flexível, 25% na modalidade de isenção de horário, 16% em jornada contínua e 1% tinha horário em regime meia jornada.

(*) Artigo 114-Aº da LFTP

5.2 Trabalho suplementar

No âmbito do trabalho suplementar registou-se um total de 3.153 horas de trabalho diurno, 98,6% realizadas em dias de trabalho normal, 1,3% realizou-se em dias de descanso semanal obrigatório e 0,1% em dias de descanso semanal complementar. Este esforço deu origem a um encargo de 12.390,59€, correspondente a 0,23% das verbas destinadas a encargos com pessoal. Comparativamente com o ano anterior (1.610h – 9.663,68€) registou-se um aumento de 95,84%.

Tabela nº5 | Horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação de trabalho

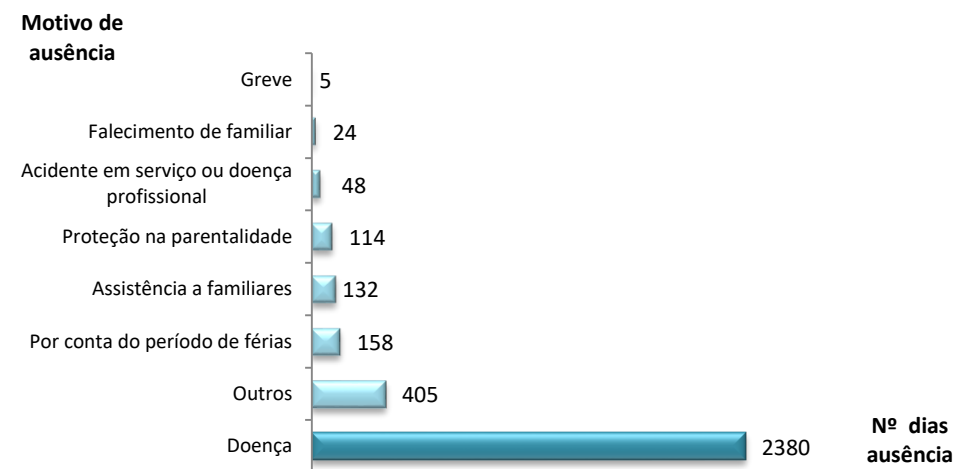
	Trabalho suplementar diurno	Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	Trabalho em dias de descanso semanal complementar
Técnico Superior	30:00	5:00	0:00
Assistente Técnico	23:30	27:00	0:00
Assistente Operacional	3 055:00	9:00	3:30
Total	3 108:30	41:00	3:30

5.3 Absentismo

Do total de 3266 dias de ausência ocorridos em 2016 (mais 18,5% que no ano anterior), a maior proporção de ausência foi de 73% por motivo de doença e em oposição registou-se o motivo de greve com 0,1%.

Os dias de ausência por motivo de greve correspondem à participação de cinco trabalhadores na greve do dia 29/01/2016 (motivo 201_REDUÇÃO OU MODIFICAÇÃO DA DURAÇÃO DE TRABALHO, conforme lista definida pela DGAEP).

Gráfico nº12 | Nº de dias de ausência ao trabalho por motivo



6 | Estrutura remuneratória

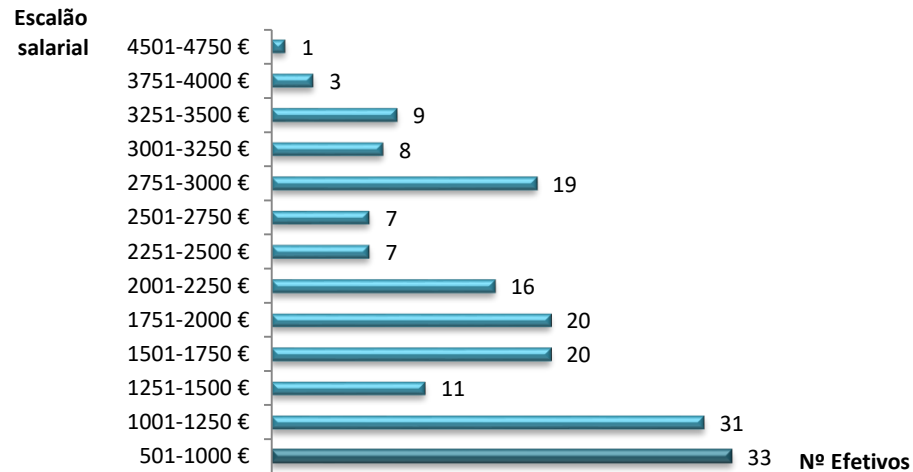
6.1 Remunerações mensais ilíquidas

A remuneração base média mensal ilíquida $[(total\ anual\ de\ encargos\ com\ remuneração\ base / total\ de\ efetivos) / 12\ meses]$ situou-se nos 1.800,99€, menos 3,84% que no ano anterior.

Analisando a estrutura remuneratória do GPP no final do ano, verifica-se que os escalões de remuneração com maior incidência foram o de “501 – 1000€” com 20% do efetivo e o de “1001-1250€” com 19%, seguidos de “1501-1750€” e de “1751-2000€”, ambos com 11% do efetivo.

A remuneração ilíquida mínima auferida foi de 600,74€ e a remuneração máxima de 4.215,09€, originando um leque salarial ilíquido de 7%, ou seja, a remuneração ilíquida mais alta é cerca de sete vezes superior à remuneração ilíquida mais baixa.

Gráfico nº13 | Efetivos por escalão salarial



6.2 Encargos com pessoal

Do total dos encargos com pessoal, 88% (4.664.55,90€) refere-se à remuneração base incluindo os subsídios de Férias e Natal, 3% (142.154,77€) corresponde aos suplementos remuneratórios, 8% (430.663,13€) a prestações sociais e 1% (69.281,24€) 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.

Gráfico nº14 | Peso dos encargos com pessoal

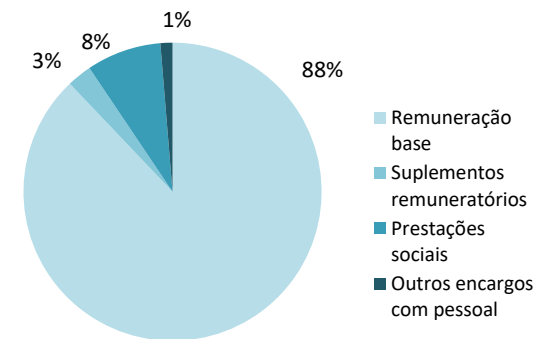


Tabela nº6 | Encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	4 664 555,90 €
Suplementos remuneratórios	142 154,77 €
Prestações sociais	430 663,13 €
Outros encargos com pessoal	69 281,24 €
Total	5 306 655,04 €

(*) Inclui os subsídios de férias e Natal

6.2.1 Suplementos remuneratórios

Em 2016 o valor total dos suplementos remuneratórios foi de 142.157.77€, com maior peso (33%) das ajudas de custo, com um encargo de 46.561,78€ e das despesas de representação (30%) com um encargo de 42.289,07€.

Tabela nº7 | Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)	Peso
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	12 390,59 €	8,72%
Abono para falhas	713,32 €	0,50%
Ajudas de custo	46 561,78 €	32,75%
Representação	42 289,07 €	29,75%
Secretariado	1 372,35 €	0,97%
Outros suplementos remuneratórios (*)	38 827,66 €	27,31%
Total	142 154,77 €	100%

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

6.2.2 Encargos com prestações sociais

No que diz respeito às prestações sociais, com maior peso (54,57%) destaca-se o encargo de 235.012,27€ relativo a outras prestações sociais incluindo pensões, seguido do subsídio de desemprego com um encargo de 175.280,36€ (40,7%).

Tabela nº8 | Prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)	Peso
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (*)	5 924,99 €	1,38%
Abono de família	14 088,03 €	3,27%
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	356,88 €	0,08%
Subsídio de desemprego	175 280,36 €	40,70%
Outras prestações sociais	235 012,87 €	54,57%
Total	430 663,13 €	100%

(*) Maternidade, paternidade e adoção

7 | 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 MAFDR e MMar, apresentando um plano de formação, que visa a melhoria do desempenho ao dar resposta às necessidades formativas evidenciadas no levantamento realizado previamente. Na aquisição e desenvolvimento de competências durante o ano participaram 69 efetivos (37%), que despenderam de 1.558 horas na participação em ações de formação profissional internas e externas, com um custo global de 13.968,51€. Neste cenário destacam-se as 69 participações de 44 técnicos superiores.

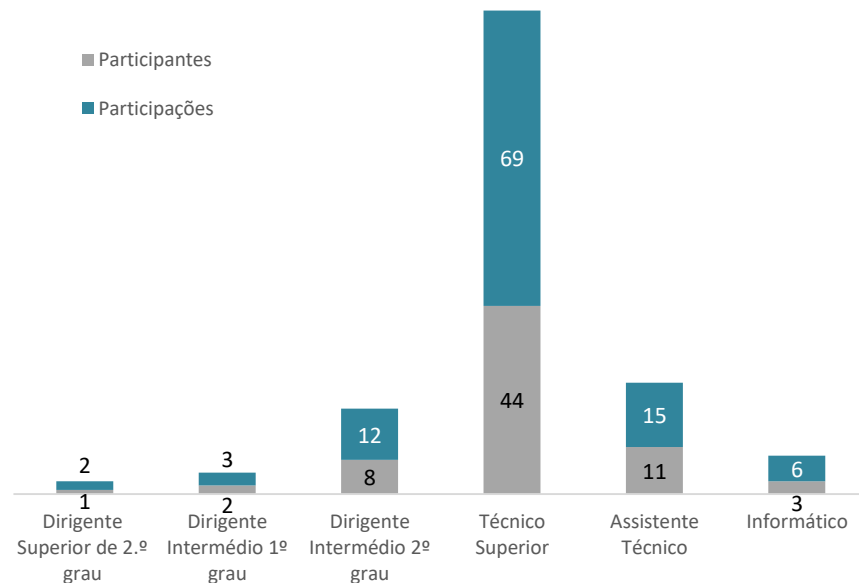
Tabela nº9 | Resumo da formação profissional

Ações de formação	Total de horas	Custo	%	Participações (1)	Participantes (2)
Internas	1.019 h	3.295.33€	81%	87	69
Externas	539 h	10.701.95€	19%	20	
Total	1.558 h	13.968.51€	100%	107	

(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)

Gráfico nº15 | Participação em ações de formação por grupo/carreira/cargo



8 | Higiene, saúde e segurança no trabalho

Durante o ano em referência registaram-se quatro acidentes de trabalho, dois sem dar lugar a baixa médica, um com quatro dias de baixa e um com ausência superior a trinta dias de baixa.

Relativamente a atividades de medicina no trabalho ou ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, realizou-se uma iniciativa no âmbito da sensibilização para comportamentos saudáveis – “Semana da saúde - 16 a 20 de maio” composta por 9 ações (rastreios e workshops).

9 | Relações profissionais e disciplina

Em 2016, do total de efetivos 185 (5%) encontravam-se sindicalizados.

Concluiu-se o ano sem a instauração de qualquer processo disciplinar.

Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral

Fim

2016