



AUTORIDADE DE AUDITORIA

Balanço Social

2024

Março de 2025

1930
A DÉCADA DO CENTENÁRIO
2030

Inspeção-Geral de Finanças
Autoridade de Auditoria



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social – 2024

Edição

Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria

Versão 1.0 – março de 2025

Índice

Lista de Siglas	4
Índice de Figuras	5
Índice de Quadros	5
1. Fundamento	6
2. Estrutura orgânica	6
3. Caracterização dos recursos humanos	7
3.1. Por estrutura jurídica	8
3.2. Por grupos profissionais e por género	9
3.3. Por estrutura etária	10
3.4. Por estrutura habilitacional	12
3.5. Por estrutura de antiguidade na Administração Pública	13
3.6. Efetivos portadores de deficiência	14
3.7. Efetivos sindicalizados	14
4. Movimentos de pessoal	14
4.1. Admissões e regressos	15
4.2. Saídas	16
5. Alteração de posicionamento remuneratório	17
6. Absentismo	17
7. Higiene e Segurança no Trabalho	18
8. Encargos com os trabalhadores/as	19
9. Formação Profissional	19
10. Medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	21
11. Anexo	23
Síntese de indicadores de gestão	23

Lista de Siglas

DSA	Direção de Serviços Administrativos
CdE	Chefe de Equipa Multidisciplinar
CT	Código do Trabalho
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
GeRHuP	Gestão de Recursos Humanos em modo Partilhado na Administração Pública

Índice de Figuras

Figura 1 – Organograma	7
Figura 2 – Estrutura da relação jurídica de emprego	9
Figura 3 – Efetivos por grupo profissional	9
Figura 4 – Efetivos por escalão etário	11
Figura 5 – Média etária por grupos profissionais	12
Figura 6 – Por habilitação e género	13
Figura 7 – Por Antiguidade e género	13

Índice de Quadros

Quadro 1 – Recursos humanos por cargo/carreira/grupo profissional.....	8
Quadro 2 – Vínculos de emprego público	8
Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género	10
Quadro 4 – Trabalhadores/as portadores de deficiência	14
Quadro 5 – Efetivos sindicalizados	14
Quadro 6 – Admissões e regressos.....	16
Quadro 7 – Saídas por grupo profissional/género	16
Quadro 8 – Absentismo por motivo (n.º dias).....	18
Quadro 9 – Encargos com Pessoal.....	19
Quadro 10 – N.º de horas por área de formação	20
Quadro 11 – Encargos com formação profissional – 2024	20
Quadro 12 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional e modalidade de horário	22
Quadro 13 – Horas de trabalho suplementar por género	22

1. Fundamento

O Balanço Social configura um instrumento fundamental de planeamento e de apoio à gestão de uma organização, permitindo aferir e demonstrar a respetiva componente social e os aspetos mais significativos na estrutura e caracterização dos seus recursos humanos.

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, institui a obrigação dos serviços da Administração Pública elaborarem, com referência a 31 de dezembro de cada ano, o seu Balanço Social, quando tenham um mínimo de 50 trabalhadores/as (independentemente da modalidade de relação jurídica de emprego¹) ao seu serviço no termo de cada ano civil.

A Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria², elabora o presente Balanço Social, incluído no ciclo anual de gestão, reportado a 31 de dezembro de 2024, que contém, entre outros, informação estatística e indicadores de gestão relativos àquele ano.

2. Estrutura orgânica

A IGF – Autoridade de Auditoria é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado no Ministério das Finanças³.

Encontra-se incumbida da missão de assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado, compreendendo o controlo da legalidade, a auditoria financeira e de gestão, a avaliação de serviços, organismos, atividades e programas, bem como a prestação de apoio técnico especializado ao Governo, designadamente, nos domínios orçamental, económico, financeiro e patrimonial⁴.

É dirigida por um Inspetor-Geral, coadjuvado por quatro Subinspetores-Gerais, que integram o Conselho de Inspeção, órgão de natureza consultiva com intervenção, designadamente, no domínio da gestão de recursos humanos e na definição dos instrumentos de gestão⁵.

A sua estrutura assenta num modelo de gestão misto, de natureza matricial no âmbito das atividades de missão (atualmente com seis centros de competências) e de natureza hierárquica nas atividades de suporte (prosseguidas pela Direção de Serviços Administrativos – DSA)⁶, conforme figura infra:

¹ Cfr. n.º 1 do artigo 1.º.

² Doravante designada por IGF – Autoridade de Auditoria.

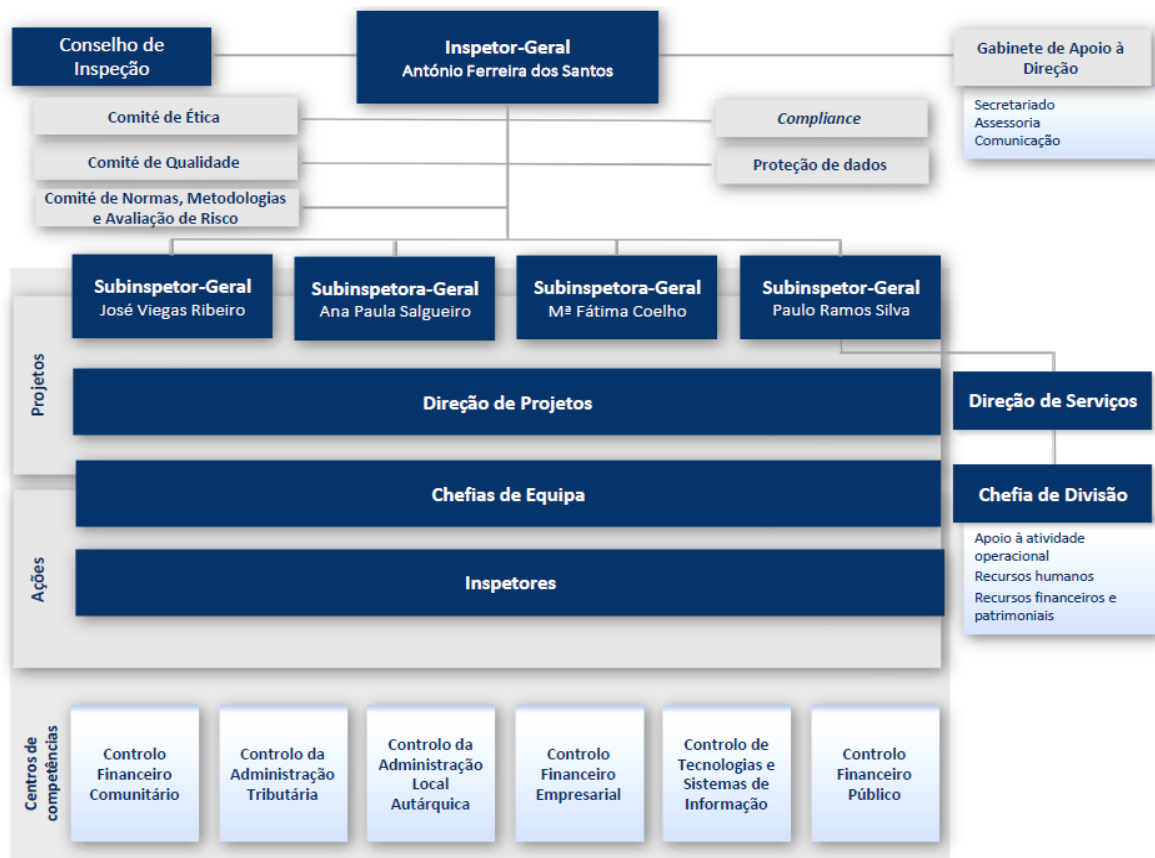
³ Cfr. artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, que aprova a estrutura orgânica da IGF – Autoridade de Auditoria, conjugado com o disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, na sua versão atual, que estabelece a estrutura orgânica do Ministério das Finanças.

⁴ Cfr. n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

⁵ Cfr. artigos 3.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

⁶ Cfr. artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, e artigo 2.º da Portaria n.º 174/2012, de 29 de maio.

Figura 1 – Organograma



A estrutura mista, esquematizada na figura supra, reúne as vantagens das estruturas funcionais e das estruturas hierárquicas, onde os projetos integram diferentes tipos de ações de controlo, sob a responsabilidade, individual ou partilhada, de diferentes níveis de decisão.

Para a prossecução da sua missão e atribuições, a IGF – Autoridade de Auditoria tem a sua sede em Lisboa e dispõe de estruturas de apoio no Porto e em Coimbra.

3. Caracterização dos recursos humanos

A IGF – Autoridade de Auditoria dispunha de um total de 189 trabalhadores/as, representando um aumento 16,67% face ao período homologado em 2023 (mais 27 efetivos), distribuídos/as pelos seguintes cargos/carreiras/grupos profissionais:

Quadro 1 – Recursos humanos por cargo/carreira/grupo profissional

Cargo/Carreira/Grupo profissional	N.º	%
Dirigente superior 1.º / 2.º grau	5	2,6%
Dirigente intermédio 1.º / 2.º grau	10	5,3%
Pessoal de inspeção (inclui 29 CdE)	144	76,2%
Técnico superior	15	8%
Coordenador Técnico	1	0,5%
Assistente técnico	7	3,7%
Assistente operacional	3	1,6%
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	3	1,6%
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	1	0,5%
TOTAL	189	100%

Sigla: CdE – Chefe de Equipa Multidisciplinar

Fonte: Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE).

Nota: No Sistema de Informação da Organização do Estado apenas são considerados os/as trabalhadores/as em exercício efetivo de funções. Assim, não constam do quadro acima 3 trabalhadores/as a exercer funções em gabinetes ministeriais/outros, e uma trabalhadora ausente do serviço há mais de seis meses por motivo de doença.

3.1. Por estrutura jurídica

Os/As 189 trabalhadores/as a exercer funções nesta Autoridade de Auditoria, encontravam-se distribuídos/as por modalidade de vínculo de emprego público e por género, conforme se apresenta no Quadro 2 e Figura 2:

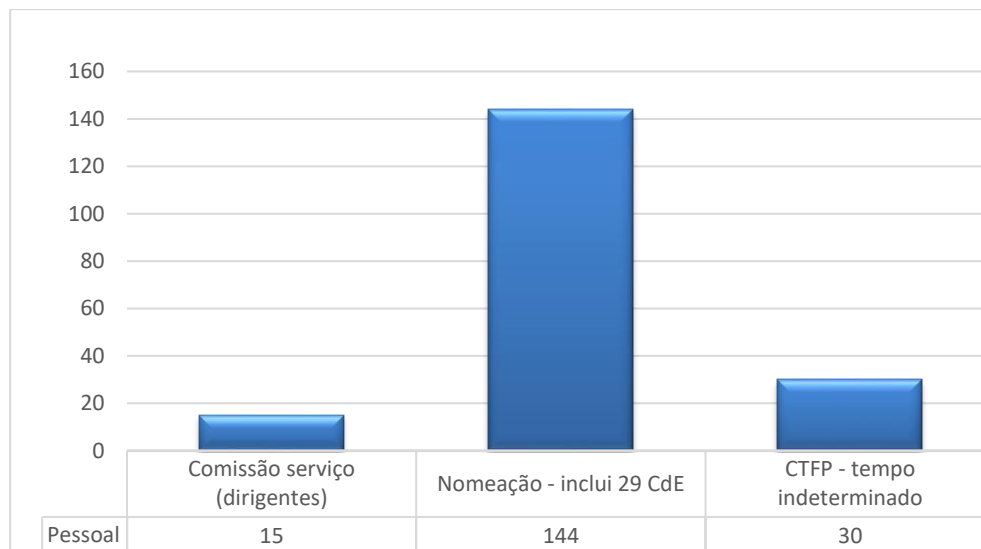
Quadro 2 – Vínculos de emprego público

Modalidade de Vínculo	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 29 CdE)		CTFP – tempo indeterminado		Total
	M	F	M	F	M	F	M/F
Género							
Cargo/Carreira/Grupo profissional							
Dirigente Superior de 1.º/2.º grau	3	2					5
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau	5	5					10
Pessoal de inspeção (inclui 29 CdE)			60	84			144
Técnico superior					3	12	15
Coordenador Técnico						1	1
Assistente técnico					1	6	7
Assistente operacional					3		3
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação					2	1	3
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação					1		1
TOTAL	8	7	60	84	10	20	189

Siglas: CTFP – Contrato de trabalho em funções públicas; CdE – Chefe de Equipa Multidisciplinar; M – Masculino; F – Feminino.

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

Figura 2 – Estrutura da relação jurídica de emprego

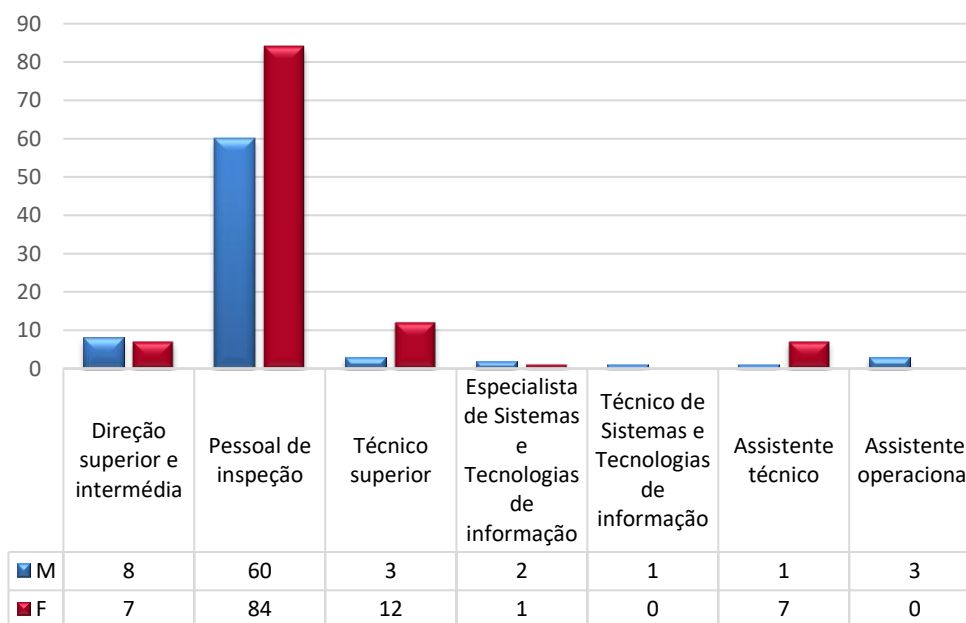


Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

3.2. Por grupos profissionais e por género

Em relação à distribuição dos 189 trabalhadores/as pelos sete grupos profissionais existentes na IGF – Autoridade de Auditoria, destaca-se, à semelhança do verificado em anos anteriores, o pessoal de inspeção com 144 efetivos, representando 76% do universo, conforme Figura 3:

Figura 3 – Efetivos por grupo profissional



Quanto à distribuição do universo de efetivos por grupo profissional e por género, constata-se uma predominância do género feminino nos grupos pessoal de inspeção, de técnico superior e de assistente técnico, com um peso nos respetivos universos de 58,3%, 80,0% e de 87,5%.

A mesma tendência não se verifica nos grupos de pessoal dirigente (oito elementos do género masculino e sete do género feminino, com um peso, respetivamente, de 53,3% e 46,7%)⁷, e nos especialistas de sistemas e tecnologias de informação (dois elementos do género masculino e um do género feminino, com um peso, respetivamente, de 66,6% e 33,3%), bem como nos de técnico de sistemas e tecnologias de informação e de assistente operacional, constituídos, exclusivamente, por elementos do género masculino (4 no total destes dois grupos).

Quanto à distribuição do universo (189) de trabalhadores/as por género, 111 elementos incluem o género feminino e 78 o masculino, correspondendo a taxas⁸ de feminização e masculinização de 58,7% e de 41,3%, respetivamente, conforme indicado no Quadro 3:

Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género

Género	Efetivos	%
Feminino	111	58,7%
Masculino	78	41,3%
TOTAL	189	100%

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

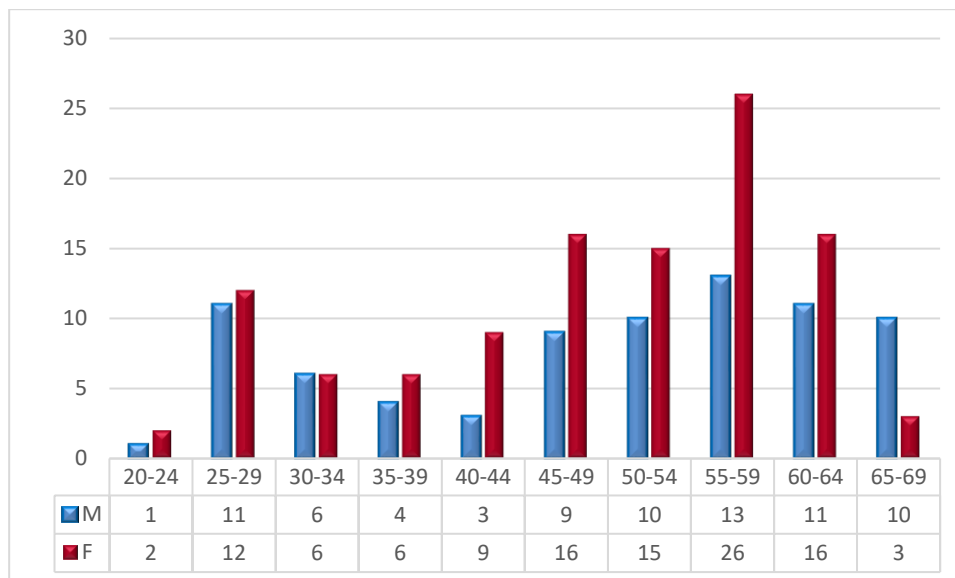
3.3. Por estrutura etária

A média etária do total de efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria situa-se nos 49 anos, o que traduz uma estrutura envelhecida com uma ligeira variação positiva relativamente à verificada no período homólogo dos últimos anos, como se evidencia na Figura infra, com a distribuição dos mesmos por escalões etários.

⁷ Caso se considerem os 19 femininos e 10 masculinos de CdE no grupo dos dirigentes, a tendência inverte-se, traduzindo-se em 59,1% de mulheres e 40,9% de homens.

⁸ Divisão do número de acontecimentos pelo universo global.

Figura 4 – Efetivos por escalão etário



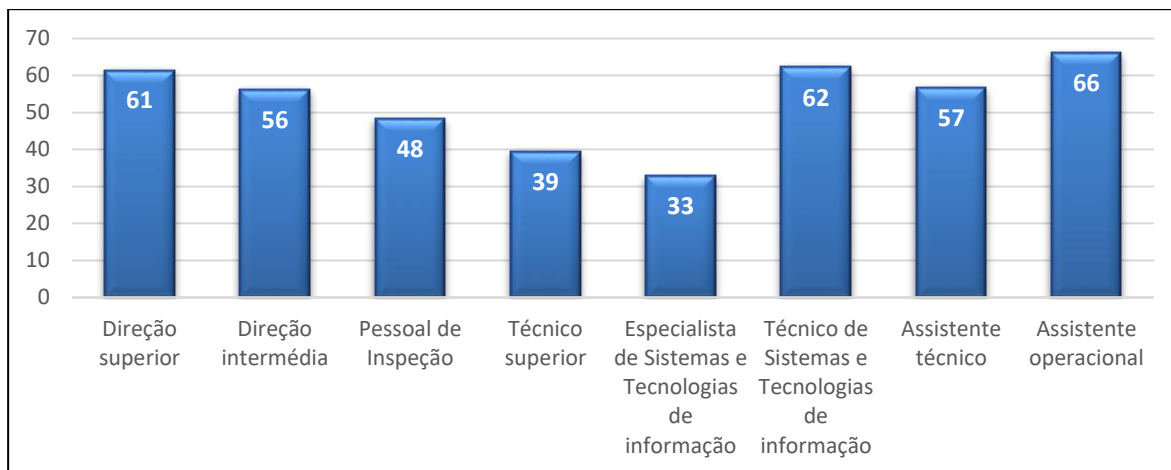
A Figura 4 evidencia que os escalões com maior número de efetivos correspondem aos que se situam entre os intervalos de 55-59 anos (39 efetivos), de 50-54 anos (25 efetivos), e de 60-64 anos (27 efetivos).

Ao nível dos escalões com intervalo de idades mais baixas, assiste-se a uma ligeira variação positiva no escalão 25-29 anos (23 efetivos) e no escalão 30-34 anos (12 efetivos), e uma variação positiva no número de efetivos no escalão 35-39 anos (10 efetivos) e no escalão 40-44 anos (12 efetivos) comparativamente com o existente no ano de 2023, correspondendo a um aumento de 13,3% e 29,4% respetivamente.

A média etária dos efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria por grupo profissional, situou-se abaixo dos 50 anos. Destacam-se os valores médios registados nos grupos de especialista de sistemas e tecnologias de informação (33 anos), de técnico superior (39 anos), e de pessoal de inspeção (48 anos).

O número de trabalhadores/as com 55 ou mais anos de idade representam um peso de 42% no universo, refletindo uma taxa de envelhecimento inferior em 4,3% face ao período homólogo em 2023, como se ilustra:

Figura 5 – Média etária por grupos profissionais



3.4. Por estrutura habilitacional

Em termos habilitacionais verifica-se uma clara predominância dos graus académicos de licenciatura e de mestrado no universo de trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria, representando 93,7% do total (189), concretizado numa variação positiva de 0,5% face ao período homologado em 2023.

Os dados apresentados refletem o investimento por parte dos/as trabalhadores/as na valorização do conhecimento e capacitação técnica.

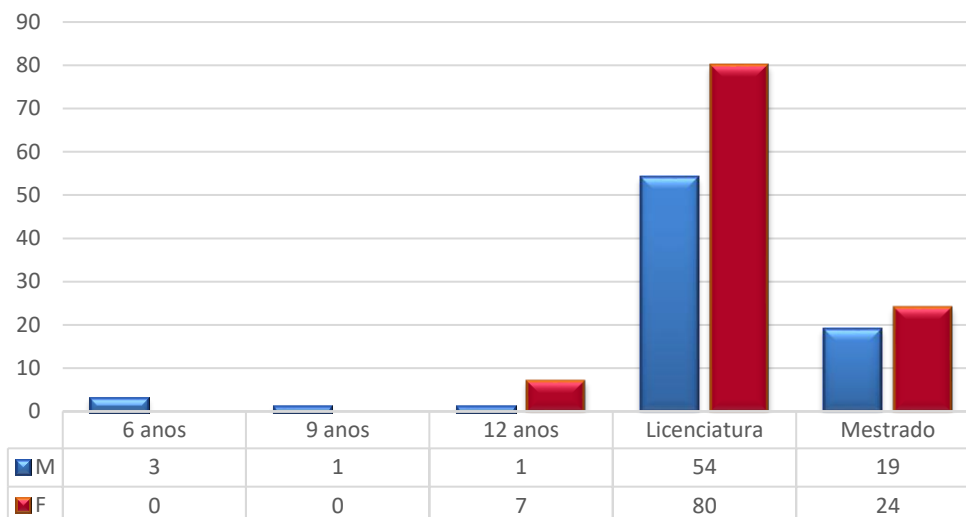
O índice de tecnicidade (sentido lato)⁹, situado nos referidos 92%, permite concluir que mais de três quartos dos efetivos executam funções dirigentes ou de nível técnico superior. Esta situação encontra-se alinhada com a natureza das atribuições cometidas a esta Autoridade de Auditoria, ao nível do controlo e do apoio técnico especializado, designadamente através da realização de auditorias e de outras ações de controlo, que exigem recursos humanos com qualificação de nível superior.

As formações académicas predominantes situam-se nas áreas de Direito, Economia e Gestão, o que promove a multidisciplinariedade nas valências das equipas e potencia o capital humano qualificado e adaptado às exigências e especificidades inerentes à atuação desta Autoridade de Auditoria.

Os efetivos com escolaridade até ao 12.º ano, representam 6,35% do total.

⁹ Inclui pessoal de inspeção e da carreira técnica superior, num total de 189 efetivos.

Figura 6 – Por habilitação e género

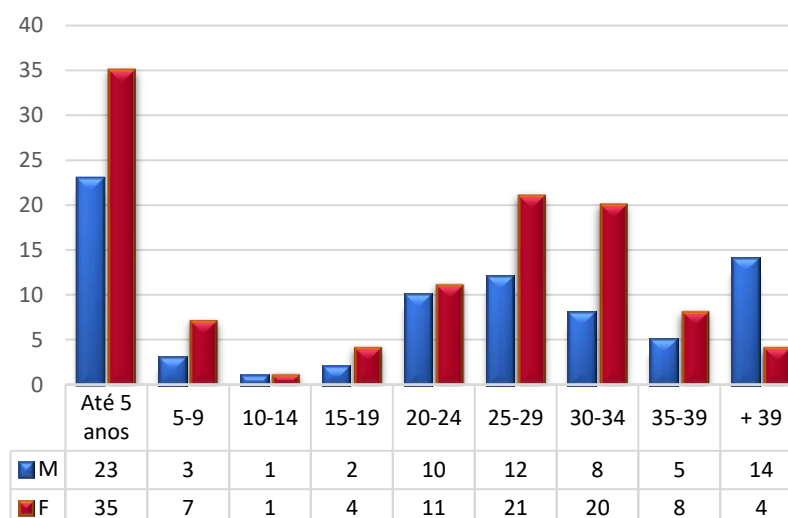


Numa análise por estrutura habilitacional e género, resultante igualmente da Figura 6, constata-se que nos graus de licenciatura, mestrado e 12.º ano, o género feminino representa 59,70% no universo de 134 efetivos (licenciatura), de 55,81% no universo de 43 efetivos (mestrado), e de 87,5% no universo de 8 efetivos (12.º ano).

3.5. Por estrutura de antiguidade na Administração Pública

A média da antiguidade na Administração Pública dos efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria situa-se nos 20 anos (menos 3, face ao ano de 2023), verificando-se relativamente a 113 desses efetivos uma antiguidade igual ou superior a 20 anos, com um peso de 59,8% no universo, representado uma variação positiva de 12,4% face ao período homologado em 2023, conforme melhor se detalha na Figura seguinte:

Figura 7 – Por Antiguidade e género



Verifica-se que os escalões por antiguidade com maior número de efetivos correspondem aos que se situam entre os intervalos de 20-24 anos, de 25-29 anos e de 30-34 anos, com 21, 33 e 28 trabalhadores/as respetivamente, constatando-se, ainda, que o escalão superior a 39 anos inclui 18 efetivos com um peso de 9,5% do total de trabalhadores/as.

3.6. Efetivos portadores de deficiência

A IGF – Autoridade de Auditoria, integra no seu mapa de pessoal trabalhadores/as com grau de deficiência entre os 60% e os 85%, conforme refletido no Quadro 4, denotando uma conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.

Quadro 4 – Trabalhadores/as portadores de deficiência

Escalão etário	50-54		55-59		60-64		65-69		Total Género		Total Geral
Género	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M/F
Dirigente		1		1					0	2	2
Pessoal de inspeção		1		5		1			0	7	7
Total	0	2	0	6	0	1	0	0	0	9	9

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA

3.7. Efetivos sindicalizados

O Quadro 5 infra, evidencia os efetivos sindicalizados, com um peso de 4,23% no universo de trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria.

Quadro 5 – Efetivos sindicalizados

Trabalhadores/as sindicalizados/as	8
------------------------------------	---

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA

4. Movimentos de pessoal

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2024, foram registados 59 movimentos de entrada e 32 de saída, de onde resulta uma taxa de reposição ou cobertura de 184%, conforme informação constante do Quadro 6 e Quadro 7, incluídos nos pontos seguintes.

No âmbito do programa extraordinário de estágios na administração direta e indireta do Estado, designado «EstágiAP XXI», criado por Resolução do Conselho de Ministros n.º 11/2021, de 3 de março, foi celebrado um contrato de estágio destinado à carreira de técnico superior, na área de Direito, por um período de nove meses, tendo o mesmo sido concluído em janeiro de 2024.

Com o objetivo de suprir parcialmente a insuficiência de RH da IGF – Autoridade de Auditoria, após a obtenção dos despachos autorizadores de Suas Exas. o Ministro das Finanças e a Secretária de Estado da Administração Pública, foi determinado, por despacho do Senhor Inspetor-Geral, de 18/12/2023, a abertura de cinco procedimentos concursais comuns, a saber:

- 3 procedimentos concursais comuns para ocupação de um total de 10 postos de trabalho (4 para a área de direito, 4 para a área de economia/financeiro e 2 para a área de informática e tecnologias de informação) para a categoria de inspetor da carreira especial de inspeção;
- 1 procedimento concursal comum para a ocupação de 3 postos de trabalho na categoria de técnico superior do mapa de pessoal da IGF;
- 1 procedimento concursal comum para a ocupação de 2 postos de trabalho na categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação do mapa de pessoal da IGF.

Procedeu-se, ainda, à abertura de 8 procedimentos com vista ao recrutamento por mobilidade interna na categoria de 7 técnicos/as superiores (5 para a área de missão e 2 para a Direção de Serviços Administrativos), 1 especialista de sistemas e tecnologias de informação, 2 técnicos/as de sistemas e tecnologias de informação e 4 assistentes técnicos/as.

4.1. Admissões e regressos

Em termos de admissões e regressos por grupo profissional, o Quadro 6 infra, reflete as seguintes situações:

- A admissão, por mobilidade interna intercarreiras, de três inspetores/as; por mobilidade interna na categoria de sete técnicos/as superiores, de um técnico de sistemas e tecnologias de informação, e de uma assistente técnica;
- O ingresso de 10 inspetores/as, na carreira especial de inspeção, na sequência dos procedimentos concursais externos abertos pelos Avisos n.ºs 24566/2023, 24567/2023, de 18 de dezembro de 2023, e 8580/2024/2, de 23 de abril de 2024;
- O recrutamento excecional de 13 novos/as inspetores/as, por recurso às reservas de recrutamento decorrentes de procedimentos concursais comuns efetuados em 2024, considerando o Despacho n.º 3186/2024, de 21 de março, de Suas Exas. a Ministra da Presidência e o Ministro das Finanças, bem como o despacho de Sua Exa. o Ministro de Estado e das Finanças, n.º 88/2024/MEF-XXIV, de 31 de julho;
- O ingresso de 3 técnicos/as superiores, na sequência do procedimento concursal externo aberto pelo Aviso n.º 8581/2024/2, de 23 de abril.
- A admissão de 2 especialistas de sistemas e tecnologias de informação, na sequência do procedimento concursal externo aberto pelo Aviso n.º 8579/2024/2, de 23 de abril, e o recrutamento excecional de 1 especialista de sistemas e tecnologias de informação, por recurso à reserva de recrutamento decorrente do procedimento efetuado.
- O regresso de 15 inspetores/as, após cessação da mobilidade (1), após cessação da respetiva comissão de serviço (8), regresso após período de licença sem remuneração (2), de regresso ao serviço após ausência por motivo de doença (4), e ainda o regresso de uma técnica superior, na sequência da cessação da cedência de interesse público.

- A nomeação em comissão de serviço, de uma técnica superior para exercer o cargo de direção intermédia de 2.º grau (em regime de substituição) e o regresso ao serviço após ausência por motivo de doença (1) de um/a dirigente intermédio de 1.º grau.

Quadro 6 – Admissões e regressos

Grupo Profissional	Mobilidade interna		Comissão Serviço (*)		Cedência		Recrutamento Interno (**)		Recrutamento Externo (***)		Licença s/vencimento		Outras situações		Total Género		Total Geral
Género	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 1.º / 2.º grau				1									1	0	2		2
Pessoal de inspeção	2	2	4	4			2	5	6	10		2	1	3	15	26	41
Técnico superior	2	5				1				3					2	9	11
Técnico STI	1														1	0	1
Especialista STI									2	1					2	1	3
Assistente técnico		1													0	1	1
Total	5	8	4	5	0	1	2	5	8	14	0	2	1	4	20	39	59

(*) uma técnica superior nomeada, com efeitos a 01/04/2024.

(**) 7 inspetores/as nomeados, com efeitos a 01/10/2024.

(***) 16 inspetores/as nomeados/as, com efeitos a 16/09/2024 (2), a 01/10/2024 (9), e 11/11/2024 (5); 3 técnicos/as superiores/as, com efeitos a 05/12/2024 e 3 Especialistas de sistemas de tecnologia e informação, com efeitos a 11/11/2024 (2) e 02/12/2024 (1).

Técnico STI – Técnico de sistemas de tecnologia e informação.

Especialista STI – Especialista de sistemas de tecnologia e informação.

4.2. Saídas

No ano em referência registou-se a saída de um total de 32 efetivos (maioritariamente no grupo profissional pessoal de inspeção), sendo que a aposentação representa 25% do total de saídas e “outras situações” representam cerca de 28%, como retratado no Quadro 7, seguinte:

Quadro 7 – Saídas por grupo profissional/género

Grupo Profissional	Aposentação		Procedimento Concursal		Comissão de Serviço		Licença s/vencimento		Mobilidade interna		Outras situações		Total Género		Total Geral
Género	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 1.º / 2.º grau							1					1		2	2
Pessoal de inspeção	3	4		1	2	4		2	2	1	3	5	10	17	27
Técnico superior								1						1	1
Técnico de sistemas e tecnologias de informação			1										1	0	1
Especialista de sistemas e tecnologias de informação		1											0	1	1
Total	3	5	1	1	2	5	0	3	2	1	3	6	11	21	32

5. Alteração de posicionamento remuneratório

No ano de 2024, 45 trabalhadores/as da IGF (24% do universo) beneficiaram do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, nos termos do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, com impacto financeiro, no montante de €108.852,68, em apenas 39 destes/as trabalhadores/as, uma vez que os/as restantes auferem a sua remuneração pelo cargo e não pela categoria.

6. Absentismo

Em 2024 foram registados 2.750 dias de ausência e 36.855 dias¹⁰ de trabalho, pelo total de efetivos desta Autoridade de Auditoria, o que se traduz numa taxa de absentismo de 7%, inferior em 2,9% à verificada no período homólogo de 2023.

O Quadro 8 identifica o número de dias de absentismo e o motivo subjacente ao mesmo, assumindo maior expressão as ausências por motivo de doença, em alguns casos, por períodos prolongados, implicando, por consequência, a submissão dos/as trabalhadores/as a junta médica. O absentismo registado, pela referida tipologia de ausência, representa 66,15% no universo em causa.

¹⁰ Resultado da seguinte operação: 195 dias X 189 efetivos.

Quadro 8 – Absentismo por motivo (n.º dias)

Motivo do Absentismo	N.º dias
Acompanhamento Tratamento ambulatorio	35,5
Assistência a Familiares	20
Campanha – Membro de mesa	7
Casamento	45
Cumprimento de obrigações	98,5
Doença	949
Doença Internamento	41
Encarregado educação-reunião	0,5
Falecimento de familiar 1.º grau	63
Falecimento de familiar 2.º grau ou 3.º grau	16
Faltas para assistência a filho/neto < 12	16
Faltas para prestar provas	16
Junta Médica	829
Licença Internamento recém-nascido	210
Licença parental alargada	6
Licença parental 120 + 30	28
Licença parental inicial 150	20
Licença parental inicial pai	28
Licença risco clínico gravidez	318
Licença s/remuneração > 90dias	20
Prestação provas concurso	5
Tratamento ambulatorio-próprio	69,5
TOTAL	2 750

Fonte: GeRHuP (assiduidade)

7. Higiene e Segurança no Trabalho

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que vem, além do mais, estabelecer o regime jurídico aplicável à promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, prevê que o trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições que respeitem a sua segurança e a sua saúde, asseguradas pelo empregador.

Assim, a IGF – Autoridade de Auditoria, em cumprimento do estabelecido no artigo 108.º da referida Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro¹¹, aplicável por força do estabelecido no artigo 16.º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ambos os diplomas na sua redação atual¹², promoveu a realização de um rastreio de saúde¹³, que incluiu a realização de análises laboratoriais, eletrocardiograma, e avaliação da capacidade pulmonar, aos/as trabalhadores/as, que reuniam os requisitos e data a considerar, designadamente um (1) ano após a última consulta para > 50 anos, dois (2) anos após a última consulta para < 50, ou admissão/regresso, para efetuar a atividade relativa à medicina do trabalho, e a respetiva avaliação em consulta realizada por médico especializado em medicina do trabalho, considerando, ainda, os casos

¹¹ Estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho aos órgãos e serviços da Administração Pública.

¹² Cfr. n.º 1 que prevê: “O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo”.

¹³ Cfr. artigo 108.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

de ausência por situação de doença e as recomendações resultantes das Juntas médicas efetuadas aos/as trabalhadores/as, abrangendo um total de 156 trabalhadores/as, traduzido em 106 consultas periódicas, 40 consultas de admissão/regresso e 10 consultas ocasionais com periódicas associadas.

8. Encargos com os trabalhadores/as

O Quadro 9 reflete o encargo global resultante da remuneração dos/as trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria no ano de 2024, no qual o valor das remunerações certas e permanentes¹⁴ assume maior expressão com um peso de 80% no universo verificado.

Quadro 9 – Encargos com Pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Peso (%)
Remunerações certas e permanentes	7 136 908,96	80,40%
Abonos variáveis ou eventuais	99 149,08	1,10%
Segurança social	1 640 920,37	18,50%
Total	8 876 978,41	100%

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA.

9. Formação Profissional

A formação profissional tem um papel determinante na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos e, consequentemente, na produtividade e na competitividade das entidades. A ênfase colocada na qualificação técnica e na atualização permanente do conhecimento dos trabalhadores da IGF – Autoridade de Auditoria continuou a ser uma exigência imperiosa para alcançar um desempenho profissional mais robusto e eficaz.

Assim, nos termos do Plano de Formação aprovado para o ano de 2024, e considerando o interesse das temáticas propostas e de forma a abranger um maior número de trabalhadores/as, sempre que possível adotou-se a modalidade mista (presencial e *e-learning* através da plataforma TEAMS) com vista a concretizar os objetivos de consolidação e desenvolvimento de competências e conhecimentos técnicos indispensáveis ao desempenho de funções dos/as seus/suas trabalhadores/as, em resultado das exigências e desafios inerentes à prossecução das inúmeras atribuições legais cometidas a esta Autoridade de Auditoria.

No Quadro 10 – N.º de horas por área de formação identificam-se as áreas temáticas de formação frequentadas pelos/as (186)¹⁵ trabalhadores/as, num total de 14.913,5 horas, correspondendo a uma média de 83,2 horas de formação por trabalhador/a.

¹⁴ Inclui a remuneração base, despesas de representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídios de férias e de Natal.

¹⁵ Inclui a formação passiva interna e externa, bem como ações frequentadas em regime de autoformação.

Quadro 10 – N.º de horas por área de formação

Área Temática	Horas	% Horas
Auditoria	1 134,0	7,6%
Acolhimento estagiários/Formação inicial	3 916,5	26,3%
Transparência, integridade e combate à corrupção	847,0	5,7%
Línguas	504,0	3,4%
Saúde e Segurança no Trabalho	976,5	6,5%
Tecnologias de Informação	735,0	4,9%
Contratação Pública	1 543,5	10,3%
Comportamental e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	1 718,5	11,5%
Direito e Finanças Públicas	798,0	5,4%
Contabilidade e Fiscalidade	1 705,5	18,1%
Outros	35,0	0%
Total	14 913,5	100,0%
Média de horas por trabalhador	83,2	

Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Atividades (SIGA)

Da análise do quadro acima decorre a predominância da formação ter sido realizada na área de contabilidade e fiscalidade (18,1%), a área comportamental e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar (11,5%), a contratação pública (10,3%), destacando-se ainda o investimento na formação inicial no âmbito do acolhimento de inspetores/as estagiários/as (26,3%), e a continuidade da parceria estabelecida com a Universidade Nova de Lisboa – NOVA/IMS, traduzida na realização do 6.º e 7.º Cursos de Pós-Graduação em Controlo e Gestão Orçamental Pública (abrangendo os anos letivos 2023/2024 e 2024/2025), que contou com a participação de 22 trabalhadores/as conferindo-lhe qualificação e certificação, promovendo a atualização do seu conhecimento e competências em matérias relevantes para a prossecução da missão desta Autoridade de Auditoria.

A maioria das ações de formação não acarretou pagamentos diretos, dado que foram asseguradas por formadores internos, estando o custo refletido nas rubricas das despesas com pessoal, do orçamento de funcionamento da IGF. Nas restantes, a despesa paga totalizou 45.474,41 mil euros (8.181 mil euros do orçamento de atividades e 37.293,41 mil euros do orçamento de projetos) – *vide* Quadro 11 seguinte.

Quadro 11 – Encargos com formação profissional – 2024

Tipo de Ação	Valor €
Formação externa ¹⁰	45.474,41

[10] Inclui valores cofinanciados por projetos comunitários.

Fonte: IGF/DSA.

10. Medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

A IGF – Autoridade de Auditoria implementou no ano de 2024 medida que visaram promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a motivação dos/as trabalhadores/as e a segurança e saúde no trabalho, destacando-se as seguintes:

1. Apoiar o desenvolvimento profissional e pessoal, com a realização de formação sobre conciliação e desenvolvimento pessoal, autoconfiança e inteligência emocional, trabalho em equipa, gestão de conflitos e técnicas de comunicação, gestão do tempo e organização do trabalho, ergonomia e primeiros socorros as quais abrangeram a generalidade dos/as trabalhadores/as;
2. No âmbito do programa de responsabilidade social e ambiental, decorreram ao longo do ano, ações de convívio e de confraternização, atividades desportivas e culturais e, a partilha em email institucional de boas práticas de alimentação saudável e de segurança no local de trabalho;
3. Promoção de boas práticas laborais, através do teletrabalho, horários flexíveis, e de programas específicos de acolhimento e integração de novos/as trabalhadores/as;
4. Acesso a consultas de saúde mental, de forma voluntária e anónima, no âmbito da medicina no trabalho, a todos/as os/as trabalhadores/as que forem referenciados/as e o pretenderem;
5. Criação de um espaço de convívio nas instalações da IGF, e instituição da prática de envio de mensagens institucionais em ocasiões especiais para os/as trabalhadores/as (v.g. dia de aniversário, nascimento de filho/a, aposentação).

Quadro 12 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional e modalidade de horário

Tipo de horário	Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Total		Total geral
Categoria	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º/2.º grau					3	2	3	2	5
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau					5	5	5	5	10
Inspetores (inclui 29 CdE)	60	82		2			60	84	144
Técnicos superiores	3	11		1			3	12	15
Coordenador Técnico		1					0	1	1
Assistente técnico	1	6					1	6	7
Assistente operacional	3						3	0	3
Técnico STI	1						1	0	1
Especialista STI	2	1					2	1	3
TOTAL	61	83	0	3	8	7	78	111	189

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA.

Nota: Os horários foram cumpridos em regime misto de Presencial/Teletrabalho.

Técnico STI – Técnico de sistemas e tecnologia de informação.

Especialista STI – Especialista de sistemas e tecnologia de informação.

O Quadro 13, reflete um reduzido número de horas de trabalho suplementar, associado ao regime de prestação de trabalho em regime misto presencial/teletrabalho.

Quadro 13 – Horas de trabalho suplementar por género

Trabalho Suplementar	M	F	Total
Diurno	0 h 00 m	19 h 00 m	19 h 00 m

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/Plataforma PiOnline.

11. Anexo

Síntese de indicadores de gestão		
INDICADORES	FÓRMULA	RESULTADO
Nível etário médio (anos)	$\frac{\sum \text{idades}}{\text{efetivos}}$	49
Nível Médio de Antiguidade (anos)	$\frac{\sum \text{antiguidade}}{\text{efetivos}}$	20
Taxa de envelhecimento	$\frac{(\sum \text{efetivos} \geq 55 \text{ anos}) \times 100}{\text{efetivos}}$	42%
Taxa de Feminização	$\frac{\sum \text{mulheres} \times 100}{\text{efetivos}}$	59%
Taxa de emprego jovem	$\frac{\sum \text{efetivos} < 25 \text{ anos} \times 100}{\text{efetivos}}$	2%
Rácio de trabalhadores/as por dirigente	$\frac{\text{dirigentes} \times 100}{\text{efetivos}}$	8%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{(\text{dirigentes} + \text{tec. sup.}) \times 100}{\text{efetivos}}$	92%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\frac{\text{técnicos sup.} \times 100}{\text{efetivos}}$	84%
Taxa de Regressos	$\frac{\text{regressos} \times 100}{\text{efetivos}}$	31%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{saídas} \times 100}{\text{efetivos}}$	17%
Índice de rotação	$\frac{\text{Efetivos em 31 dezembro}}{\text{efetivos em 1 janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,75
Taxa de reposição ou cobertura	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{saídas}}$	184%
Taxa de Absentismo ¹⁶	$\frac{\sum \text{dias ausências} \times 100}{\text{efetivos} \times \text{dias trabalháveis}}$	7%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{maior remun. base ilíquida}}{\text{menor remun. base ilíquida}}$	5%
Taxa de valorizações remuneratórias	$\frac{\sum \text{efetivos com val. rem.} \times 100}{\text{efetivos}}$	24%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho} \times 100}{\text{efetivos}}$	0%

¹⁶ Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis (úteis).

Inspeção-Geral de Finanças
Autoridade de Auditoria