



AUTORIDADE DE AUDITORIA

Balanço Social

2025

Março de 2026

1930
A DÉCADA DO CENTENÁRIO
2030

Inspeção-Geral de Finanças
Autoridade de Auditoria



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social – 2025

Edição

Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria

Versão 1.0 – março de 2026

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	16
6. Absentismo	17
7. Segurança e Saúde no Trabalho	17
8. Encargos com os trabalhadores/as	18
9. Formação Profissional	18
10. Medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	20
11. Anexo	22
Síntese de indicadores de gestão	22

2.

3. Lista de Siglas

DSA	Direção de Serviços Administrativos
CdE	Chefe de Equipa Multidisciplinar
CT	Código do Trabalho
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
GeRFiP	Gestão de Recursos Financeiros e Orçamentais em modo Partilhado
GeRHuP	Gestão de Recursos Humanos em modo Partilhado

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)	17
Quadro 9 – Encargos com Pessoal	18
Quadro 10 – N.º de horas por área de formação	19
Quadro 11 – Encargos com formação profissional – 2025	20
Quadro 12 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional e modalidade de horário	21
Quadro 13 – Acidente de trabalho	21

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 2025, 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.

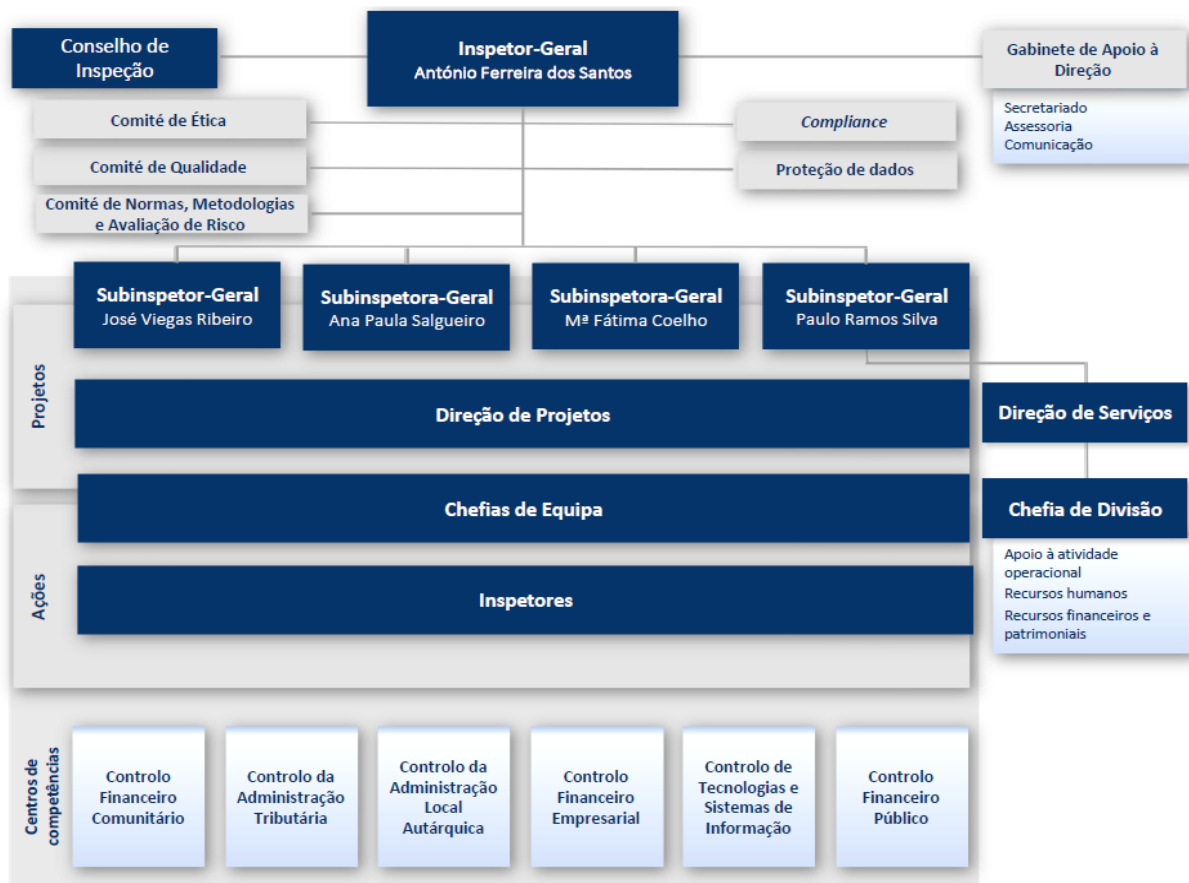
³ Cfr. artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, que aprova a estrutura orgânica da IGF – Autoridade de Auditoria, conjugado com o disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, na sua versão atual, que estabelece a estrutura orgânica do Ministério das Finanças.

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 200 trabalhadores/as, representando um ligeiro aumento de 5,82% face ao período homologado em 2024 (mais 11 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	2,5%
Dirigente intermédio 1.º / 2.º grau	10	5,0%
Pessoal de inspeção (inclui 33 CdE)	153	76,5%
Técnico superior	19	9,5%
Assistente técnico	7	3,5%
Assistente operacional	2	1,0%
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	3	1,5%
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	1	0,5%
TOTAL	200	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 licença de maternidade.

3.1. Por estrutura jurídica

Os/As 200 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:

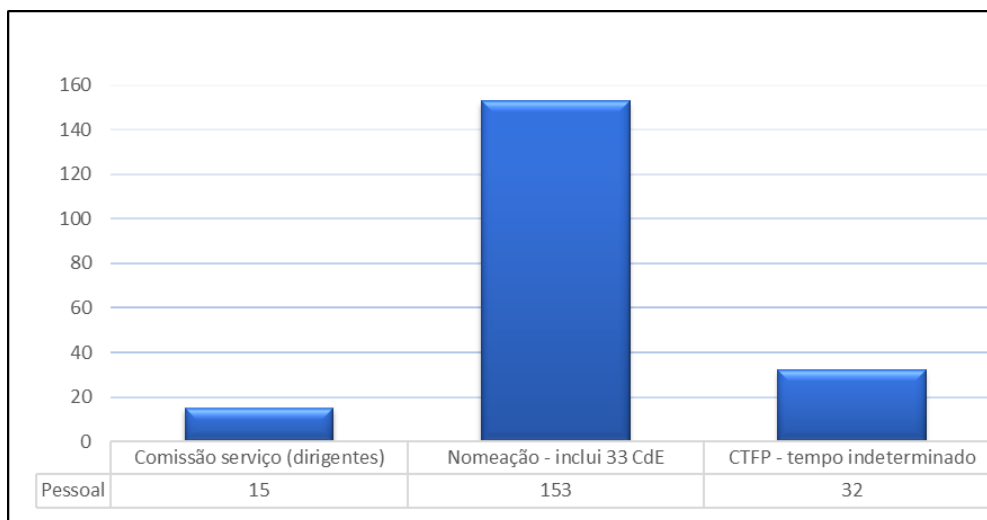
Quadro 2 – Vínculos de emprego público

Modalidade de Vínculo	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 33 CdE)		CTFP – tempo indeterminado		Total
Género	M	F	M	F	M	F	M/F
Cargo/Carreira/Grupo profissional							
Dirigente Superior de 1.º / 2.º grau	3	2					5
Dirigente intermédio 1.º / 2.º grau	4	6					10
Pessoal de inspeção (inclui 33 CdE)			62	91			153
Técnico superior					6	13	19
Assistente técnico					1	6	7
Assistente operacional					2		2
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação					2	1	3
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação					1		1
TOTAL	7	8	62	91	12	20	200

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

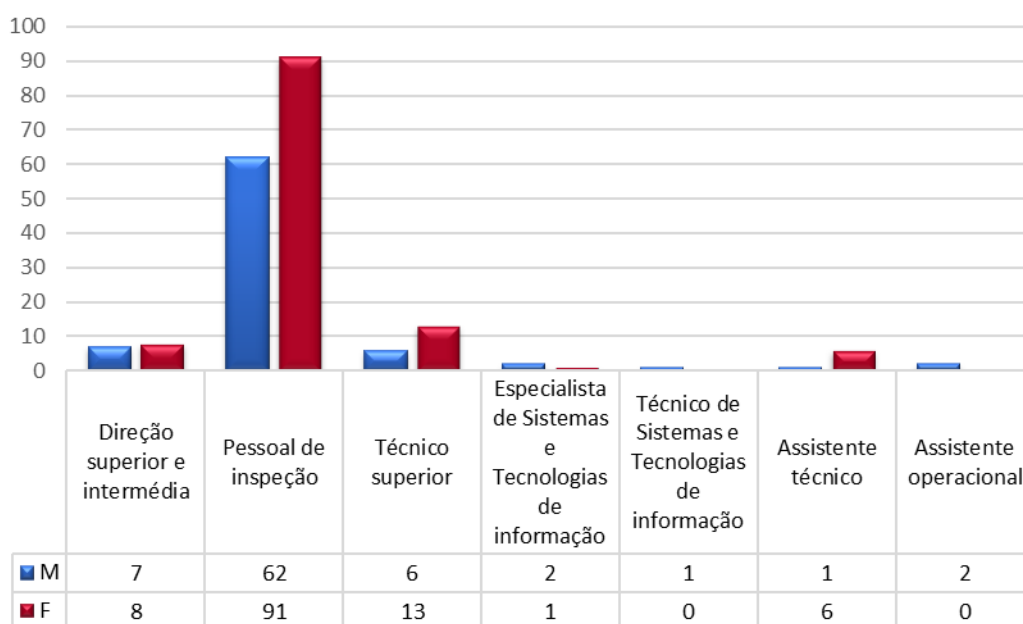


Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

3.2. Por grupos profissionais e por género

Em relação à distribuição dos 200 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 153 efetivos, representando 76,5% 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 dirigente⁷, pessoal de inspeção, de técnico superior e de assistente técnico, com um peso nos respetivos universos de 53,3%, 59,5%, 80,0% e de 87,5%.

A mesma tendência não se verifica nos grupos de especialistas de sistemas e tecnologias de informação (dois elementos do género masculino e um do género feminino, com um peso, respetivamente, de 66,7% 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 (3 no total destes dois grupos).

Quanto à distribuição do universo (200) de trabalhadores/as por género, 119 elementos incluem o género feminino e 81 o masculino, correspondendo a taxas⁸ de feminização e masculinização de 59,5% e de 40,5%, respetivamente, conforme indicado no Quadro 3:

Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género

Género	Efetivos	%
Feminino	119	59,5%
Masculino	81	40,5%
TOTAL	200	100%

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

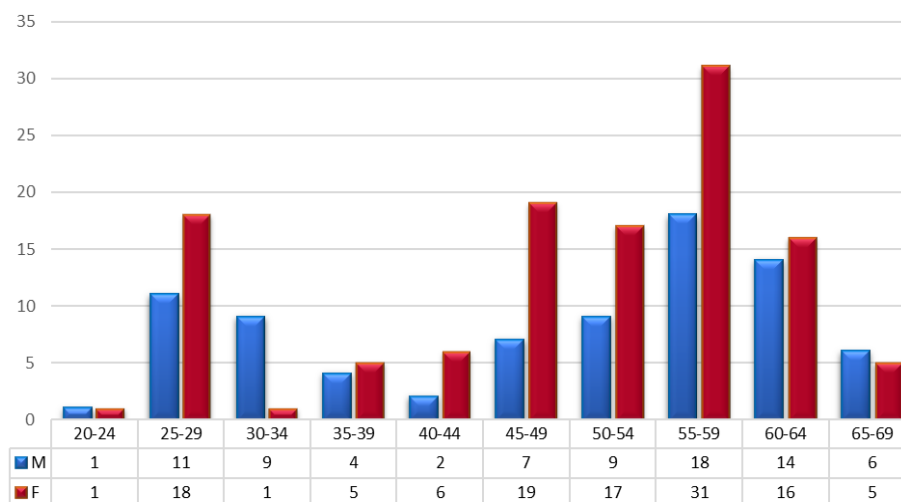
3.3. Por estrutura etária

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 estagnação relativamente à verificada no período homólogo de 2024, como se evidencia na Figura infra, com a distribuição dos mesmos por escalões etários.

⁷ Caso se considerem os 24 femininos e 9 masculinos de CdE no grupo dos dirigentes, a tendência mantém-se, traduzindo-se em 66,7% de mulheres e 33,3% de homens.

⁸ Divisão do número de acontecimentos pelo universo global.

Figura 4 – Efetivos por escalão etário



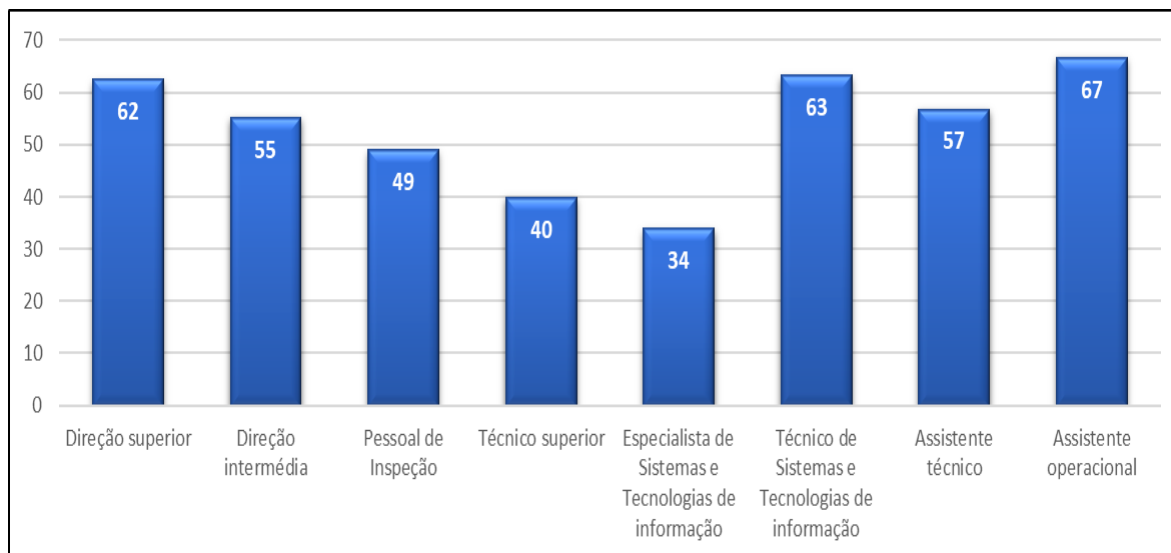
A Figura 4 evidencia que os escalões com maior número de efetivos correspondem aos que se situam entre os intervalos de 55-59 anos (49 efetivos), de 60-64 anos (30 efetivos), e de 45-49 e 50-54 anos (26 efetivos respetivamente).

Ao nível dos escalões com intervalo de idades mais baixas, assiste-se a uma ligeira variação positiva no escalão 45-49 anos (26 efetivos), e uma variação positiva no número de efetivos no escalão 25-29 anos (29 efetivos) comparativamente com o existente no ano de 2024, correspondendo a um aumento de 20,7%.

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 (34 anos), de técnico superior (40 anos), e de pessoal de inspeção (49 anos).

O número de trabalhadores/as com 55 ou mais anos de idade representam um peso de 45% no universo, refletindo uma taxa de envelhecimento superior em 3% face ao período homólogo em 2024, 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 95% do total (200), concretizado numa variação positiva de 1,3% face ao período homologo em 2024.

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

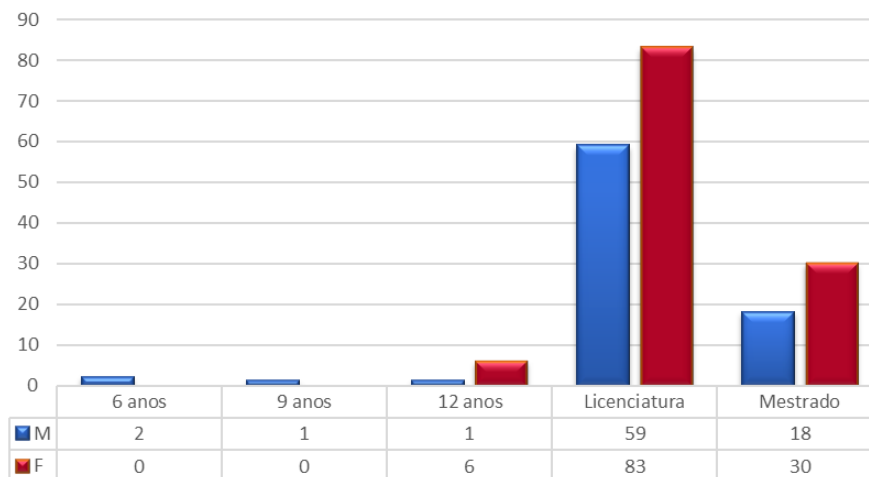
O índice de tecnicidade (sentido lato)⁹, situado nos referidos 94%, representando 56% do género feminino e 38% masculino, permite concluir que mais de três quartos dos efetivos executam funções dirigentes ou de nível técnico superior. Esta situação encontra-se alinhada com a natureza das atribuições 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 3,5% do total.

⁹ Inclui pessoal de inspeção e da carreira técnica superior, num total de 200 efetivos.

Figura 6 – Por habilitação e género

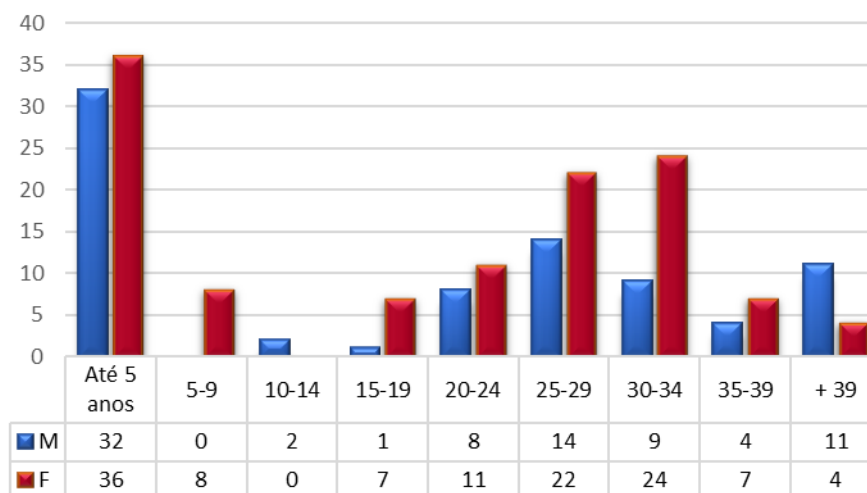


Numa análise por estrutura habilitacional e género, resultante igualmente da Figura 6, constata-se que nos graus de licenciatura, mestrado e 12.º ano, o género feminino representa 58,45% no universo de 142 efetivos (licenciatura), de 62,5% no universo de 48 efetivos (mestrado), e de 85,71% no universo de 7 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 19 anos (menos 1, face ao ano de 2024), verificando-se relativamente a 114 desses efetivos uma antiguidade igual ou superior a 20 anos, com um peso de 57% no universo, representado uma variação positiva de 2,8% face ao período homólogo em 2024, 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 até 5 anos, de 25-29 anos, de 30-34 anos e de 20-24 anos, com 68, 36, 33 e 19 trabalhadores/as respetivamente, constatando-se, ainda, que o escalão superior a 39 anos inclui 15 efetivos com um peso de 7,5% 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	25-29		50-54		55-59		60-64		Total		Total Geral
Género	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M/F
Dirigente intermédio 1.º / 2º grau				1		1			0	2	2
Inspetores		1				5		2	0	8	8
Assistente operacional							1		1	0	1
Total	0	1	0	1	0	6	1	2	1	10	11

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA

3.7. Efetivos sindicalizados

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

Quadro 5 – Efetivos sindicalizados

Trabalhadores/as sindicalizados/as	9
------------------------------------	---

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA

4. Movimentos de pessoal

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2025, foram registados 44 movimentos de entrada e 33 de saída, de onde resulta uma taxa de reposição ou cobertura de 113%, conforme informação constante do Quadro 6 e Quadro 7, incluídos nos pontos seguintes.

Com o objetivo de suprir parcialmente a insuficiência de RH da IGF – Autoridade de Auditoria, após a obtenção dos despachos autorizadores dos membros do Governo competentes, foi determinado, por despacho do Senhor Inspetor-Geral, de 29/09/2025, a abertura de quatro procedimentos concursais comuns para ocupação de um total de 18 postos de trabalho (9 para as áreas de direito, de economia/financeiro, 5 para as áreas Arquitetura/Engenharia Civil, 2 na área de Engenharia Agronómica, Silvícola ou Agropecuária e 2 para a área de informática e tecnologias de informação) para a categoria de inspetor/a da carreira especial de inspeção. Adicionalmente foram abertos dois procedimentos concursais para os cargos de Inspetor de Finanças Diretor (dirigente intermédio de 1.º grau) e Chefe de Divisão (dirigente intermédio de 2.º grau), ambos em regime de comissão de serviço.

4.1. Admissões e regressos

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

- O recrutamento excecional de 22 novos/as inspetores/as, por recurso às reservas de recrutamento decorrentes de procedimentos concursais comuns efetuados em 2023 e 2024 (Avisos n.ºs 24567/2023, de 11 de dezembro, e 8580/2024/2, de 10 de abril, respetivamente), e dois técnicos/as superiores por recrutamentos centralizados n.ºs POC2024/271 e POC2024/545, 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 por outras situações de 5 trabalhadores/as que transitaram da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (2) técnicos superiores, e da Secretaria-Geral do Ministério da Economia (2) inspetores/as e uma técnica superior;
- O regresso de 12 inspetores/as, após cessação da mobilidade (1), após cessação da respetiva comissão de serviço (9), regresso após período de licença sem remuneração (1), de regresso ao serviço após ausência por motivo de doença (1), e ainda o regresso após período de licença sem remuneração em dois períodos distintos de um técnico superior (2);
- A nomeação em comissão de serviço, de uma inspetora para exercer o cargo de direção intermédia de 1.º grau.

Quadro 6 – Admissões e regressos

Grupo Profissional	Mobilidade interna		Comissão Serviço (*)		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	
Dirigente intermédio 1.º / 2º grau				1									0	1	1
Pessoal de inspeção	1		2	7	2	7	6	7	1		1	2	13	23	36
Técnico superior							1	1	2		2	1	4	2	6
Técnico sistemas de tecnologia e informação											1		1	0	1
Total	1	0	2	8	2	7	7	8	3	0	4	3	18	26	44

(*) uma inspetora nomeada, com efeitos a 01/06/2025.

(**) 9 inspetores/as nomeados, com efeitos a 01/10/2025.

(***) 13 inspetores/as nomeados/as, com efeitos a 01/10/2025; 2 técnicos/as superiores/as, com efeitos a 06/01/2025 e 17/02/2025.

4.2. Saídas

No ano em referência registou-se a saída de um total de 33 efetivos (maioritariamente no grupo profissional pessoal de inspeção), sendo que a aposentação representa 27,2% do total de saídas e “procedimento concursal” representam cerca de 27,3%, como demonstrado no Quadro 7, seguinte:

Quadro 7 – Saídas por grupo profissional/género

Grupo Profissional	Aposentação		Morte		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	M	F	
Dirigente intermédio 1.º / 2º grau	1							1							1	1	2
Pessoal de inspeção	7	1			3	6	2	5						3	12	15	27
Técnico superior									2			1			2	1	3
Assistente operacional				1											1	0	1
Total	8	1	1		3	6	2	6	2	0	0	1	0	3	16	17	33

(*) Cessou mobilidade interna, regresso à entidade de origem, com efeitos a 01/04/2025.

5. Alteração de posicionamento remuneratório

No ano de 2025, 41 trabalhadores/as da IGF (20% do universo¹⁰) 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 €96.536,01, em apenas 35 destes/as trabalhadores/as, uma vez que os/as restantes auferem a sua remuneração pelo cargo e não pela categoria.

¹⁰ Trabalhadores processados à data de 31/12/2025: 204.

6. Absentismo

Em 2025 foram registados 2.153 dias de ausência e 37.800 dias¹¹ de trabalho, pelo total de efetivos desta Autoridade de Auditoria, o que se traduz numa taxa de absentismo de 6%, inferior em 1% à verificada no período homólogo de 2024.

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 67,77% no universo em causa.

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

Motivo do Absentismo	N.º dias
Acidente de trabalho	104
Acompanhamento tratamento ambulatorio	19
Assistência a familiares	35
Campanha eleitoral	27
Campanha – Membro de mesa	7
Casamento	15
Cumprimento de obrigações	2
Doença	1243
Doença internamento	91
Doença decorrente de deficiência	24
Falecimento de familiar 1.º grau	43
Falecimento de familiar 2.º grau ou 3.º grau	9
Faltas para assistência a filho/neto < 12	20
Faltas para assistência a filho/neto > 12	1
Faltas para prestar provas	59
Greve	3
Junta médica	101
Licença parental alargada	30
Licença parental inicial 150	107
Licença risco clínico gravidez	103
Licença s/remuneração > 90dias	43
Prestação provas concurso	2
Tratamento ambulatorio-próprio	65
TOTAL	2 153

Fonte: GeRHuP (assiduidade)

7. Segurança e Saúde 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.

¹¹ Resultado da seguinte operação: 195 dias X 200 efetivos.

Assim, a IGF – Autoridade de Auditoria, em cumprimento do estabelecido no artigo 108.º da referida Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro¹², 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 atual¹³, promoveu a realização de um rastreio de saúde¹⁴, 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 de ausência por situação de doença e as recomendações resultantes das Juntas médicas efetuadas aos/as trabalhadores/as, abrangendo um total de 160 trabalhadores/as, traduzido em 131 consultas periódicas, 22 consultas de admissão/regresso e 7 consultas ocasionais com periódicas associadas, com 12 trabalhadores/as considerados/as apto condicionalmente para o trabalho, correspondendo a 7,5% do universo.

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 2025, no qual o valor das remunerações certas e permanentes¹⁵ assume maior expressão com um peso de 81% no universo verificado.

Quadro 9 – Encargos com Pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Peso (%)
Remunerações certas e permanentes	7 883 149,94	81%
Abonos variáveis ou eventuais	99 990,59	1%
Segurança social	1 787 714,50	18%
Total	9 770 855,03	100%

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA/GeRFIP.

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

¹² Estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho aos órgãos e serviços da Administração Pública.

¹³ Cfr. n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, 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”.

¹⁴ Cfr. artigo 108.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

¹⁵ Inclui a remuneração base, despesas de representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídios de férias e de Natal.

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 2025, 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 (210)¹⁶ trabalhadores/as, num total de 19.337,5 horas, correspondendo a uma média de 92,08 horas de formação por trabalhador/a.

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

Área Temática	Horas	% Horas
Auditoria	6541,5	33,8%
Acolhimento estagiários/Formação inicial	4525,5	23,4%
Transparência, integridade e combate à corrupção	189,0	1,0%
SIADAP – Competências Formando	829,5	4,3%
Tecnologias de Informação	3 115,0	16,1%
Contratação Pública	392,0	2,0%
Comportamental e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	969,5	4,7%
Direito e Finanças Públicas	2 534,0	13,1%
Contabilidade e Fiscalidade	304,5	1,6%
Total	19 337,5	100,0%
Média de horas por trabalhador	92,08	

Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Atividades (SIGA)

Da análise do quadro acima decorre a predominância da formação ter sido realizada nas áreas associadas a auditoria (33,8%), à formação inicial de inspetores/as em período experimental (23,4%), tecnologias de informação (16,1%) e direito e finanças públicas (13,1%).

O grau de realização do plano de formação atingiu os 149%, considerando a continuidade da parceria estabelecida com a Universidade Nova de Lisboa – NOVA/IMS, traduzida nas duas edições das Pós-Graduações em “Controlo e Gestão Orçamental Pública”, abrangendo 18 formandos (7.ª edição iniciada em 14/10/2024 e concluída em 09/06/2025, e 8.ª edição com início em 07/10/2025), conferindo-lhe

¹⁶ Inclui a formação passiva interna e externa, bem como ações frequentadas em regime de autoformação.

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 ações de formação, a despesa paga totalizou 37.029,26 euros (3.598,70 euros do orçamento de atividades e 33.430,56 euros do orçamento de projetos) – *vide* Quadro 11 seguinte.

Quadro 11 – Encargos com formação profissional – 2025

Tipo de Ação	Valor €
Formação externa ¹⁰	37.029,26

[10] Inclui valores cofinanciados por fundos europeus.

Fonte: IGF/DSA/GeRFiP.

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

No âmbito das Medidas de Incentivo à Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, foram implementadas e mantidas em 2025 as seguintes:

- Manutenção da prestação do trabalho em regime híbrido (presencial e teletrabalho) visando condições mais favoráveis à conciliação da vida profissional com a familiar;
- Realização de três ações de formação sobre autoconfiança e inteligência emocional, gestão de riscos psicossociais, trabalho em equipa, gestão de conflitos e comunicação;
- Sensibilização nas equipas de trabalho relativamente à importância da utilização da linguagem inclusiva nas comunicações e documentos produzidos;
- Promoção de programas específicos de acolhimento e integração dos/as novos/as trabalhadores/as;
- Criação de um espaço de convívio nas instalações da sede da IGF (pisos 8) e, manutenção da prática de envio de mensagens institucionais em ocasiões especiais para os/as trabalhadores/as (v.g. aniversário, nascimento de filho/a, aposentação); e
- Disponibilização de consultas de psicologia, no âmbito da medicina no trabalho, aos/às trabalhadores/as que forem referenciados/as e o pretenderem.

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					4	6	4	6	10
Inspetores (inclui 33 CdE)	62	90		1			62	91	153
Técnicos superiores	6	12		1			6	13	19
Assistente técnico	1	6					1	6	7
Assistente operacional	2						2	0	2
Técnico STI	1						1	0	1
Especialista STI	2	1					2	1	3
TOTAL	74	109	0	2	7	8	81	119	200

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 a ausência de horas por acidente de trabalho, por tipologia de 3 trabalhadores/as (2 do género masculino e um feminino), representando 2% do universo de trabalhadores/as.

Quadro 13 – Acidente de trabalho

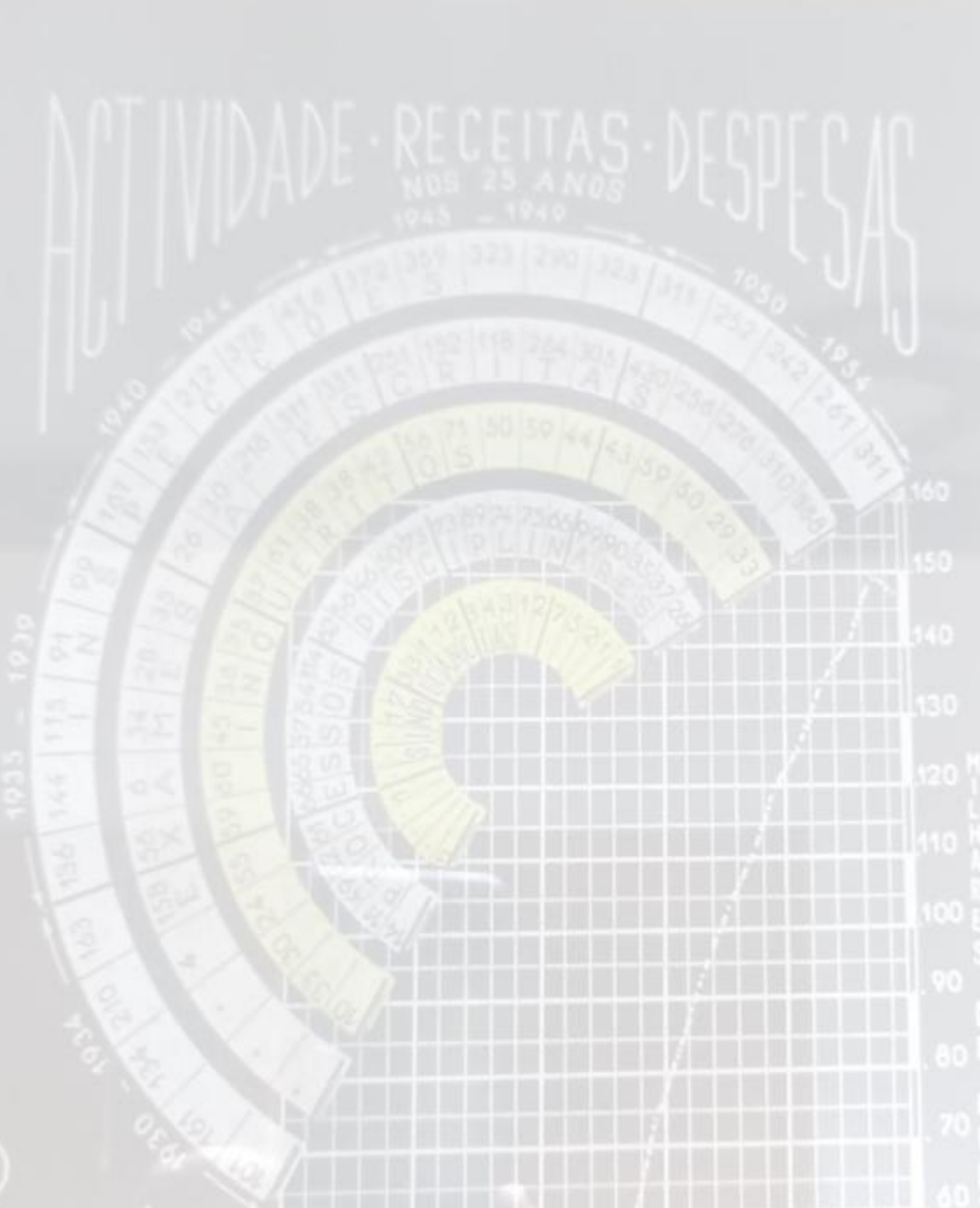
Acidente de Trabalho/tipologia	Horas
Local de trabalho	721
Trajetos casa-trabalho - <i>in itinere</i>	7
TOTAL	728

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/Plataforma PiOnline.

11. Anexo

Síntese de indicadores de gestão		
INDICADORES	FÓRMULA	RESULTADO
Nível etário médio (anos)	$\frac{\sum \text{idades efetivos}}{\text{efetivos}}$	49
Nível Médio de Antiguidade (anos)	$\frac{\sum \text{antiguidade efetivos}}{\text{efetivos}}$	19
Taxa de envelhecimento	$\frac{(\sum \text{efetivos} \geq 55 \text{ anos}) \times 100}{\text{efetivos}}$	45%
Taxa de Feminização	$\frac{\sum \text{mulheres} \times 100}{\text{efetivos}}$	60%
Taxa de emprego jovem	$\frac{\sum \text{efetivos} < 25 \text{ anos} \times 100}{\text{efetivos}}$	1%
Rácio de trabalhadores/as por dirigente	$\frac{\text{dirigentes} \times 100}{\text{efetivos}}$	8%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{(\text{dirigentes} + \text{tec. sup.}) \times 100}{\text{efetivos}}$	94%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\frac{\text{técnicos sup.} \times 100}{\text{efetivos}}$	86%
Taxa de Regressos	$\frac{\text{regressos} \times 100}{\text{efetivos}}$	22%
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	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{saídas}}$	133%
Taxa de Absentismo ¹⁷	$\frac{\sum \text{dias ausências} \times 100}{\text{efetivos} \times \text{dias trabalháveis}}$	6%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{maior remun. base ilíquida}}{\text{menor remun. base ilíquida}}$	5%
Taxa de valorizações remuneratórias	$\frac{\sum \text{efetivos com val. rem.} \times 100}{\text{efetivos}}$	23%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho} \times 100}{\text{efetivos}}$	2%

¹⁷ Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis (úteis).



1930
A DÉCADA DO CENTENÁRIO
2030

Inspeção-Geral de Finanças
Autoridade de Auditoria

