

acrescentar Valor à gestão pública

2009



Balanço Social



Abril de 2010

i n o v a ç ã o
I n t e g r i d a d e
f i a b i l i d a d e

INTRODUÇÃO	4
BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2009	5
1. ESTRUTURA ORGÂNICA	5
2. RECURSOS HUMANOS	5
3. CARACTERIZAÇÃO DO EFECTIVO GLOBAL	6
3.1. <i>Por estrutura jurídica</i>	6
3.2. <i>Por grupos profissionais</i>	6
3.2.1. Índice de Técnica	7
3.3. <i>Por género</i>	8
3.4. <i>Por estrutura etária</i>	8
3.5. <i>Por estrutura habilitacional</i>	10
3.6. <i>Por estruturas de antiguidades na Função Pública</i>	11
4. MOVIMENTOS DE PESSOAL	12
4.1. <i>Admissões e regressos</i>	12
4.2. <i>Saídas</i>	12
5. MUDANÇAS DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO	13
6. ABSENTISMO	13
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	14
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	14
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	15
9.1 <i>Acções de formação profissional por tipo e duração</i>	16
9.2 <i>Participações em acções de formação por tipo de acção e duração</i>	17
10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	18
11. ANEXOS	19
CONTAGEM DE EFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	21
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL E SEXO	21
CONTAGEM DE EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E SEXO	22
DISTRIBUIÇÃO DE EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO	23
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E CARREIRA	24
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO	24
EFECTIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	25
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE HORÁRIO	25
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR TIPO DE HORÁRIO	26
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA E SEXO	26
EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA	27
EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA, CARREIRA E CARGO	28
EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA E CARREIRA	28
EFECTIVOS ADMITIDOS E REGRESSADOS, POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	29
EFECTIVOS SAÍDOS (DEFINITIVA OU TEMPORARIAMENTE), POR GRUPO DE PESSOAL E SEXO	29
EFECTIVOS SAÍDOS, POR GRUPO DE PESSOAL E MOTIVO DE SAÍDA	30
MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS EFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, SEXO E MOTIVO DE MUDANÇA	30
HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO POR TIPO E SEXO	31
DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO POR GRUPO DE PESSOAL, TIPO DE AUSÊNCIA E SEXO	31
AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR TIPO DE FALTA	32
ACIDENTES DE SERVIÇO REGISTADOS	32
TRABALHADORES DEFICIENTES	33
ENCARGOS COM O PESSOAL	33
ENCARGOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO DE ACÇÃO	33
ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO DE ACÇÃO E DURAÇÃO	34
PARTICIPAÇÕES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO, POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE ACÇÃO	34
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	34

INTRODUÇÃO

Enquanto instrumento de planeamento e de gestão, o balanço social, tem como objectivo primordial demonstrar o grau de responsabilidade social assumido, e deste modo, reflectir a realidade existente e os aspectos mais significativos nas organizações em termos de recursos humanos.

O Balanço Social assume-se assim como um instrumento fundamental de gestão no suporte à tomada de decisão em matéria de recursos humanos, bem como na aferição dos aspectos sociais da organização e respectivo enquadramento no contexto social do sector económico em que esta se insere.

Em Portugal, só em 1992, com a publicação do DL n.º 155/92, de 28 de Julho, foi institucionalizada a apresentação do Balanço Social enquadrado na lei geral, pelos organismos autónomos da Administração Pública.

Neste contexto, o n.º 1 do artigo 1.º do DL n.º 190/96, de 9 de Outubro, veio conferir obrigatoriedade à elaboração do Balanço Social nos termos seguintes: "Os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respectiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior".

No decorrer de 2009 salienta-se que, na sequência dos Novos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores da Administração Pública plasmados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009 do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e no caso específico da carreira de inspecção, com o DL n.º 170/2009, de 3 de Agosto, todas as carreiras sofreram alterações que se traduziram na simplificação da sua estrutura e das respectivas remunerações.

Há, ainda, a enfatizar que em 2009, se manteve a diminuição de Recursos Humanos principalmente no grupo de pessoal da carreira de inspecção. Com efeito, comparando-se os efectivos do ano de 2000 (184) com os de 2009 (150) verifica-se que a carreira de inspecção sofreu um decréscimo de 18,48%. Refere-se que nestes números estão também contabilizados os dirigentes porquanto fazem parte daquela carreira.

Inspeção-Geral de Finanças, 31 de Março de 2010

O INSPECTOR-GERAL,

(José Maria Teixeira Leite Martins)

BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2009

1. Estrutura orgânica

Nos termos da Lei Orgânica do Ministério das Finanças e da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 205/2006, de 27 de Outubro), a Inspeção-Geral de Finanças (IGF) é um serviço do Ministério das Finanças integrado na administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa.

Tem por missão fundamental assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado - compreendendo o controlo da legalidade e a auditoria financeira e de gestão - bem como a avaliação de serviços e organismos, actividades e programas, e também o apoio técnico especializado ao Ministério das Finanças. Para a prossecução da sua missão, a IGF com sede em Lisboa, dispõe de um Centro de Apoio Regional no Porto.

No ano de 2009 foi seguido o modelo de estrutura vertido na Lei Orgânica consagrada no DL n.º 79/2007, de 29 de Março que, com excepção de alguns artigos, veio substituir o DL n.º 249/98, de 11 de Agosto.

A este propósito refira-se também a Portaria n.º 344/2007, de 30 de Março, que aprovou a estrutura nuclear da IGF.

2. Recursos Humanos

O pessoal efectivamente ao serviço na IGF em 31 de Dezembro de 2009 distribui-se da seguinte forma:

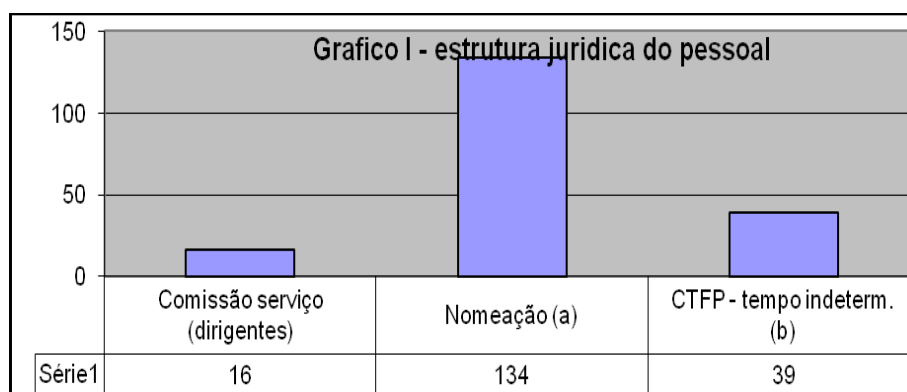
Dirigentes	16	8,46 %
Inspectores (Téc. Sup.) e Técnico superior do regime geral	135	71,42 %
Assistentes técnicos	29	15,34 %
Assistentes operacionais	9	4,76 %
TOTAL	189	

Importa referir que 89 funcionários se encontram fora da IGF (81 inspectores e 8 assistentes técnicos) nomeadamente por exercerem funções noutros organismos da Administração Pública ou Internacionais, em Gabinetes Ministeriais e outros.

3. Caracterização do efectivo global

3.1. Por estrutura jurídica

A estrutura orgânica da IGF contava com uma dimensão de 189 efectivos, com as seguintes naturezas jurídicas:



CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas

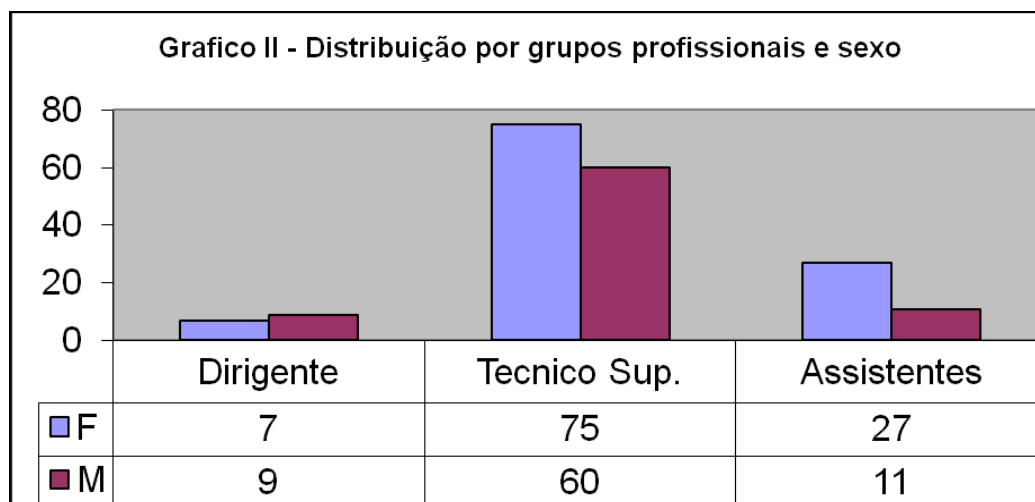
(a) Inclui 27 Chefes de Equipa Multidisciplinar

(b) Inclui 1 Técnico Superior

Neste ponto não foram considerados os funcionários que, em 31-12-2009, se encontravam ausentes por exercício de funções noutros organismos.

3.2. Por grupos profissionais

Em relação à distribuição dos efectivos por grupos profissionais, e tal como se tem vindo a constatar em anteriores análises, os técnicos superiores (carreira especial de inspecção) e os assistentes técnicos, continuam a ser os grupos mais representativos - cerca de 70,9% e 16,9% do total global, respectivamente.



3.2.1. Índice de Tecnicidade

O Índice de Tecnicidade (sentido restrito) apresenta, em relação ao ano anterior, um pequeno crescimento (de 70,3%, em 2008, para 70,89%, em 2009).

A análise dos Índices de Tecnicidade permite deduzir que bem mais de dois terços dos efectivos da IGF executam funções de nível técnico superior, e só os restantes executam funções de suporte (assistentes técnicos e operacionais).

Indicadores – 2009

$$\text{Índice de tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\text{dirigentes} + \text{tec_superiores}}{\text{efectivos}} \times 100 = 79,36 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{tec_superiores}}{\text{efectivos}} \times 100 = 70,89 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{tec_superiores} + \text{assistentes}}{\text{efectivos}} \times 100 = 91,53 \%$$

3.3. Por género

No que toca à distribuição dos efectivos por sexo, verifica-se que há uma predominância do sexo feminino em todos os grupos profissionais, com excepção do grupo de pessoal dirigente (9 homens e 7 mulheres).

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização¹ de 57,67% e de Masculinização² de 42,33%.

Sexo	Efectivos	%
Feminino	109	57,67
Masculino	80	42,33
TOTAL	189	100,00

3.4. Por estrutura etária

A média etária³ do efectivo total da IGF situa-se nos 48,35 anos, e é demonstrativo da tendência de aumento que se tem vindo a verificar ao longo dos últimos anos.

O intervalo maior (com 49 efectivos) é o que está compreendido entre os 55 e os 59 anos (25,9%), predominantemente masculino (53% para 47%), e é preenchido na sua maioria pelo grupo de pessoal dirigente e técnico superior.

A análise inversa demonstra que os efectivos com idade entre 30 e 34 anos representam apenas 6,34%, e não há efectivos com menos de 30 anos.

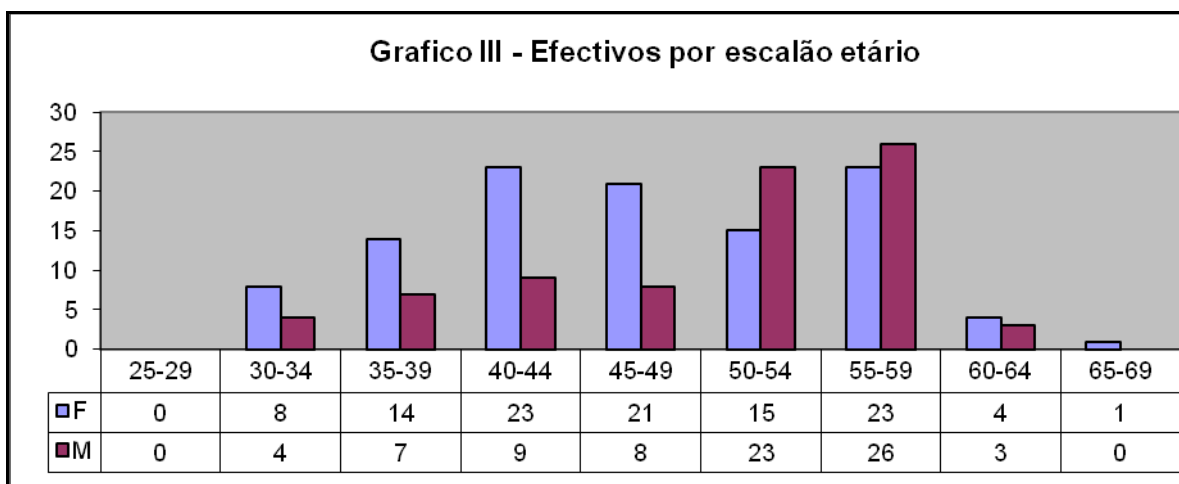
$$^1 \text{ Taxa de Feminização} = \frac{\text{mulheres}}{\text{efectivos}} \times 100 = 57,67 \%$$

$$^2 \text{ Taxa de Masculinização} = \frac{\text{homens}}{\text{efectivos}} \times 100 = 42,33 \%$$

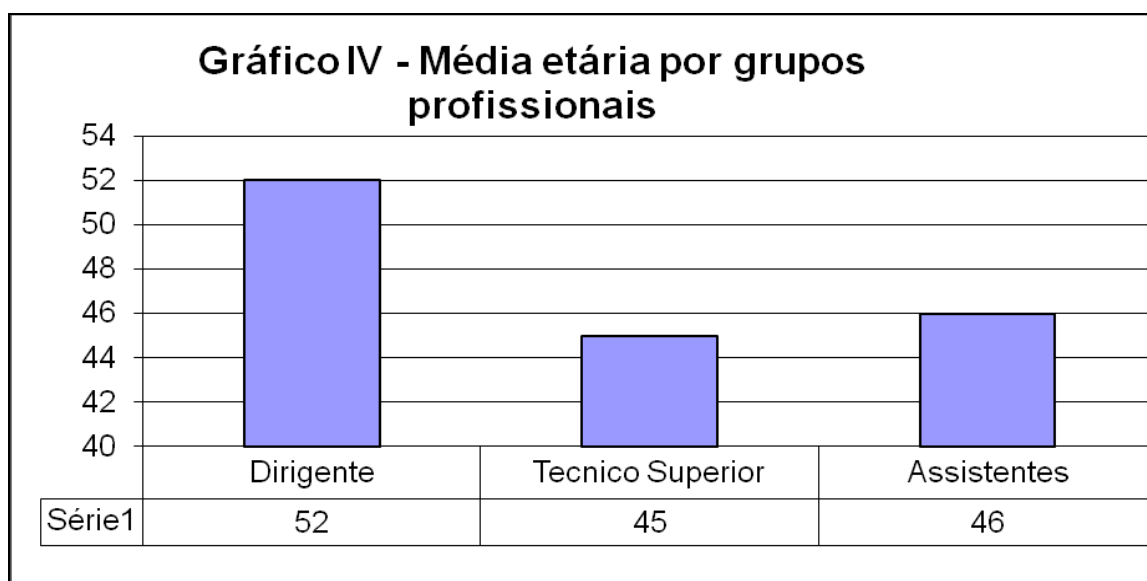
$$^3 \text{ Nível Etário Médio} = \frac{\sum \text{idades}}{\text{efectivos}} = 48,35 \text{ anos}$$

Balanço Social 2009

É também relevante que a faixa etária compreendida entre os 35 e os 39 anos, que representam 10,2% do efectivo global, agrega essencialmente elementos do grupo técnico superior (carreira de inspecção) e maioritariamente feminina (70% para 30%).



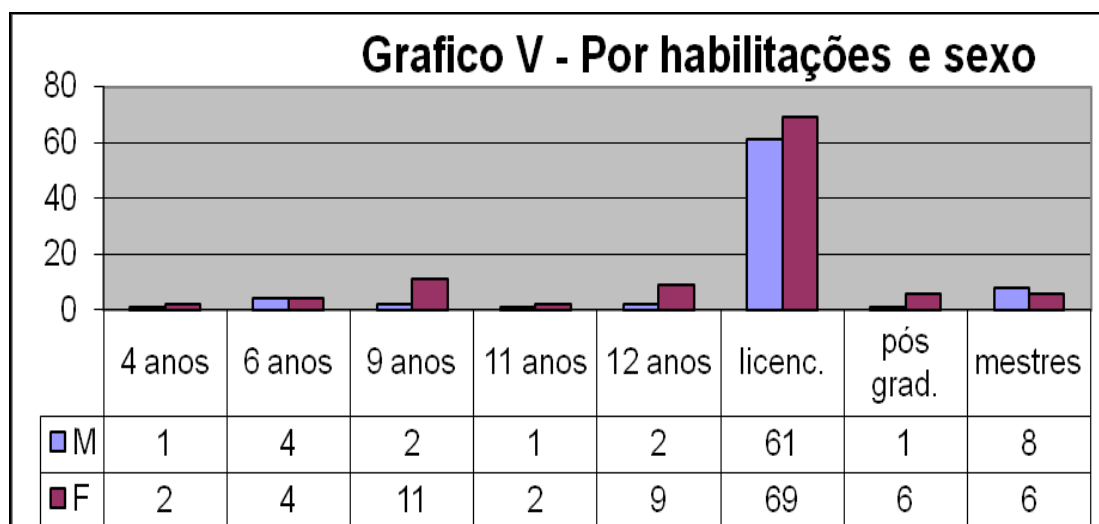
A distribuição global dos efectivos demonstra que 95 (50,3%) dos 189 funcionários activos têm mais de 50 anos de idade, com maior incidência para os homens (52).



3.5. Por estrutura habilitacional

Cerca de 80% dos 189 efectivos, maioritariamente do sexo feminino (43% para 37%), possui uma licenciatura. Releva-se, neste contexto, a relação pessoal técnico superior/efectivo total que se situa à volta dos 71%.

Dos efectivos da IGF licenciados, 26,5% na área de Gestão de Empresas, 21,7% têm licenciatura em Direito, 15% em Economia, 4,8% em Engenharia e Tecnologias da Informação, 3,2% em Finanças, 1,6% em Auditoria e os restantes em outras especialidades.



Releve-se, ainda, o aumento da percentagem verificada no número de efectivos com o grau académico de mestre (7,2% em 2008 e 7,4% em 2009), que reflecte o investimento por parte dos recursos humanos no sentido de valorizarem o seu conhecimento. Com efeito, os licenciados e mestres representam 80% dos recursos humanos da IGF.

As habilitações escolares até ao 12º ano ilustram ainda a predominância feminina. Por exemplo, com 12 anos de escolaridade são 9 em 11 (82%).

Verifica-se ainda, que o somatório dos grupos com até 9 anos de escolaridade, com 24 elementos, constitui o 2º nível com maior contingente (com 12,9%), logo seguido do grupo constituído pelos mestres e pós-graduados com 21 elementos (11,1%).

Indicadores – 2009

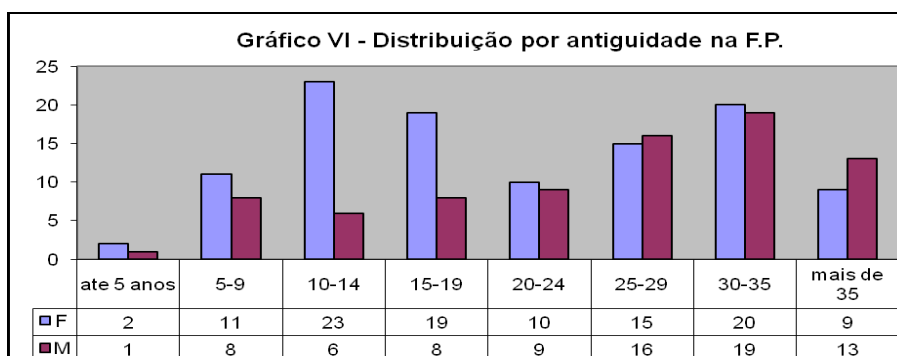
$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\text{mestres} + \text{posgraduados} + \text{licenciados}}{\text{efectivos}} \times 100 = 79,4 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade } >9 \text{ e } \leq 12 \text{ anos} = \frac{\text{com}_\text{escolaridade}_\text{ >9_ <12_ anos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 7,4 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{com}_\text{escolaridade}_\text{ de_ 9_ anos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 6,9 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{com}_\text{escolaridade}_\text{ até_ 6_ anos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 5,8 \%$$

3.6. Por estrutura de antiguidades na Função Pública



Em relação à estrutura de antiguidades, verifica-se que as classes dos intervalos entre os 25 e os 35 anos de antiguidade na função pública (20,6%) são constituídas essencialmente por pessoal proveniente das carreiras de assistentes e dirigentes, logo seguida pelas classes dos 10 aos 19 anos (29,6%), constituída maioritariamente por pessoal da carreira especial de inspecção. A média de antiguidade na Função Pública dos funcionários da IGF no último dia de 2009 é de cerca de 23 anos.

Indicadores – 2009

$$\text{Nível médio de antig. na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{efectivos}} = 22,89 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antig. na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades}(\text{homens})}{\text{efectivos}(\text{homens})} = 25 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antig. na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades}(\text{mulheres})}{\text{efectivos}} = 20,9 \text{ anos}$$

4. Movimentos de pessoal

4.1. Admissões e regressos

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2009, apenas ocorreram sete regressos de funcionários ao quadro da IGF, não tendo sido admitido pessoal.

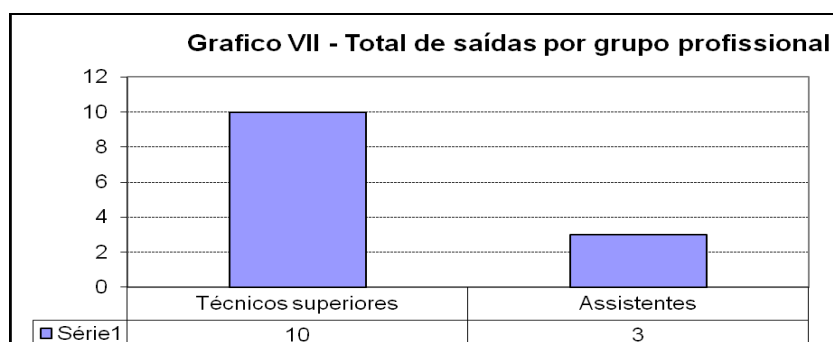
Dos regressos, seis são técnicos superiores de nomeação e o outro é um assistente técnico que voltou a sair logo de seguida por cedência de interesse público.

Dos seis técnicos superiores que regressaram, quatro foi por terem terminado as respectivas comissões de serviço, um terminou licença de longa duração e o outro de situação de mobilidade interna.

4.2. Saídas

No que toca às saídas, ocorreram 13, sendo que 8 foram definitivas – 5 por aposentação, 1 falecimento, 1 exoneração e 1 por mobilidade interna - e 5 temporárias – 1 em comissão de serviço, 1 pelo estatuto dos eleitos locais, 2 de licença sem vencimento e 1 cedência de interesse público. A maioria das saídas, 10, ocorreu dentro do grupo de pessoal inspectivo.

Destaca-se ainda o facto de no final do ano se encontrarem cinco pedidos de aposentação em curso.



Índices de regressos e saídas:

$$\text{Índice de regressos} = \frac{\text{regressos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 3,7 \%$$

$$\text{Índice de saídas} = \frac{\text{saídas}}{\text{efectivos}} \times 100 = 6,9 \%$$

5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório

Em 2009 foram contabilizadas 21 mudanças de posicionamento remuneratório (11% do total de efectivos) e 1 nomeação resultante de concurso de assistente técnico para técnico superior em RCTFP.

6. Absentismo

Em Portugal, por absentismo entende-se as “Ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não”.

O absentismo no trabalho é um fenómeno complexo, as suas causas são múltiplas e são numerosos os factores que o influenciam. É um fenómeno sociológico que está directamente vinculado à atitude do indivíduo e da sociedade perante o trabalho. Ou seja, tudo o que propicie uma atitude adequada (integração, satisfação, motivação, representatividade, etc.) é passível de resultar num menor absentismo e tudo o que favorece a deterioração desta atitude pode converter-se num maior absentismo (falta de promoções, tarefas monótonas e repetitivas etc).

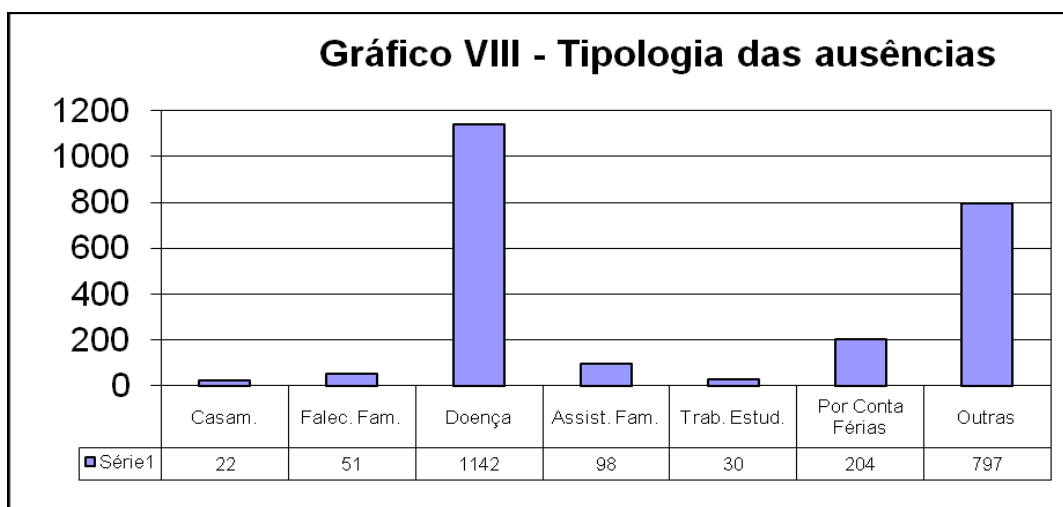
A causa fundamental do absentismo implica a ausência ao trabalho por uma necessidade ligada à condição humana e, como tal, nunca se conseguirá reduzi-la a zero. Idealmente caminha-se no sentido de conseguir um nível aceitável de controlo destas situações.

Assim, relativamente ao absentismo na IGF em 2009, verifica-se que, com um total de 2344,5 dias de ausência, a média de faltas ao trabalho dos seus 189 efectivos foi de 12,4 dias, sendo que a maioria, 1240 ausências, se verificaram por motivo de doença do próprio - 1142 - ou de familiares - 98.

Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

Grupo Profissional	Dirigente	Pessoal inspectivo	Outros	Total
Ausências	32	987	1325,5	2344,5

As tipologias de ausência mais frequentes são a “Doença” (do próprio ou de familiares), que representa 53% e “Outras” com 34%.



7. Higiene e segurança no trabalho

Perante o alerta da Direcção-Geral de Saúde relativamente ao surto gripal (Gripe A/H1N1) que atingiu o país, a IGF teve que elaborar o seu próprio Plano de Contingência.

Este Plano pretendeu antecipar e gerir o impacto da gripe pandémica associado ao vírus A/H1N1 na actividade da IGF, com o objectivo de garantir, mesmo no pior cenário possível, a continuidade dos serviços da IGF.

Foram definidos objectivos operacionais identificando as actividades prioritárias e os recursos humanos necessários para o seu desempenho, nas fases de Monitorização e Alerta.

Foram tomadas medidas de autoprotecção (sensibilização para medidas de higiene pessoal e geral) e de higienização das instalações (ambiente da IGF) em articulação com a empresa prestadora de serviço de limpeza na IGF.

No entanto não foi necessário activar o Plano de Contingência durante o ano de 2009 porque não foram registados casos de gripe A/H1N1 na IGF.

8. Encargos com o pessoal

A análise do quadro seguinte mostra que 97% dos encargos com o pessoal são devidos ao abono "Vencimento mensal"⁴.

⁴ Considerando "Vencimento Mensal" = "Remuneração Base" + "Risco, Penosidade e Insalubridade"

Balanço Social 2009

O “Trabalho Extraordinário e o Trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados” representam valores mínimos nos encargos com o pessoal, 0,09% e 0,02%, respectivamente.

ENCARGOS COM PESSOAL	€	%
Remuneração base	6.824.624,45	76,52
Trabalho Extraordinário	7.096,24	0,08
Trabalho Fim de Semana, Complementar ou Feriados	1.945,42	0,02
Risco, Penosidade e Insalubridade	989.538,06	11,09
Ajudas de Custo	39.746,98	0,45
Representação	143.994,87	1,61
Secretariado	1.441,80	0,02
Formação Interna	330	0,00
Outros	75.316,62	0,84
sub-total	8.084.034,44	90,64
PRESTAÇÕES SOCIAIS		
Subsídio familiar a crianças e jovens	14.441,05	0,16
Apoio Complementar a Crianças e Jovens Deficientes	407,96	0,00
Subsídio de Refeição	182.768,78	2,05
Parentalidade	48.871,07	0,55
Caixa Geral de Aposentações (7,5 %)	583.688,15	6,54
Outros	4.739,17	0,05
sub-total	834.916,18	9,36
TOTAL	8.918.950,62	100,00

9. Formação profissional

A formação profissional tem vindo a assumir um papel cada vez mais relevante na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos e, conseqüentemente, na produtividade e na competitividade dos organismos. A ênfase colocada na qualificação técnica e na actualização permanente de conhecimentos dos recursos humanos surge como uma exigência imperativa para um mais rápido ajustamento e desempenho profissional.

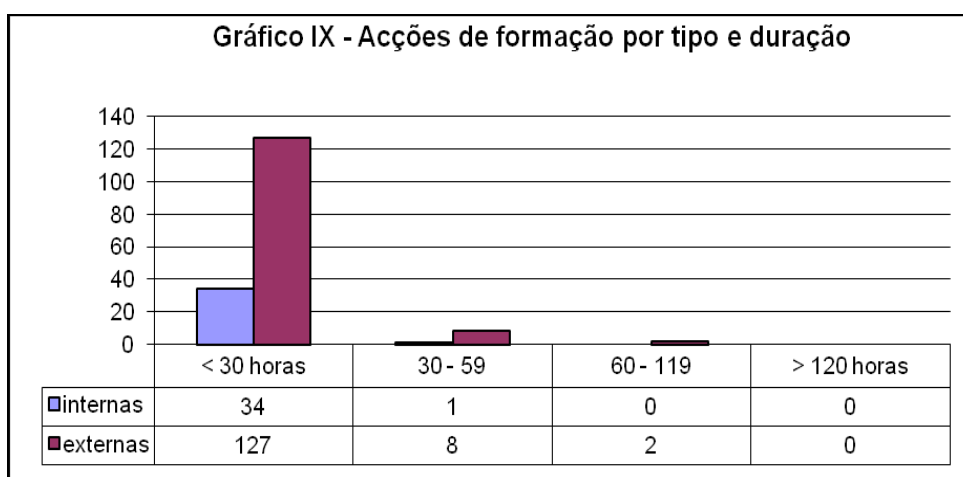
Assim, aprender, ou melhor, auto-aprender, é actualmente uma necessidade imperativa e uma condição indispensável de participação no desenvolvimento dos organismos. É neste contexto que a IGF continua a apostar na formação contínua dos seus recursos

Balanço Social 2009

humanos, proporcionando-lhes formas e meios para a aquisição dos conhecimentos necessários às exigências actuais do mundo profissional.

No âmbito do Plano de Formação Profissional, verificou-se a concretização de várias acções, que totalizaram 8199 horas (6793 horas de formação interna com 442 participações, e 1406 de formação externa com 162 participações). Verificou-se um decréscimo superior a 3500 horas (33,9%) face ao ano de 2008.

9.1 Acções de formação profissional por tipo e duração



Quanto aos dados deste gráfico resultam os seguintes aspectos:

- ✓ Com excepção de um caso, a formação ministrada no decorrer de 2009, teve uma duração média inferior a 30 horas;
- ✓ As acções externas com uma duração até 30 horas correspondem em regra à formação na área da informática e sistemas de informação, designadamente a realizada pela Microsoft no âmbito do acordo Enterprise;
- ✓ Ainda no que toca à formação no exterior, o conjunto de cursos com duração superior a 30 horas corresponde, em geral, à formação ministrada pelo INA, quer para dirigentes quer a que é ministrada no modelo e-learning - Gestão por Objectivos, Gestão de projectos, Gestão Estratégica e outros.

Importa destacar ainda que o número de participantes nas acções internas (597) configura um forte decréscimo em relação a 2008 (com 654 participações).

Balanço Social 2009

Apesar disso, neste âmbito desenvolveram-se no auditório da IGF Seminários e Conferências de curta duração, em que foram oradores individualidades de reconhecido mérito quer do mundo académico quer do mundo empresarial.

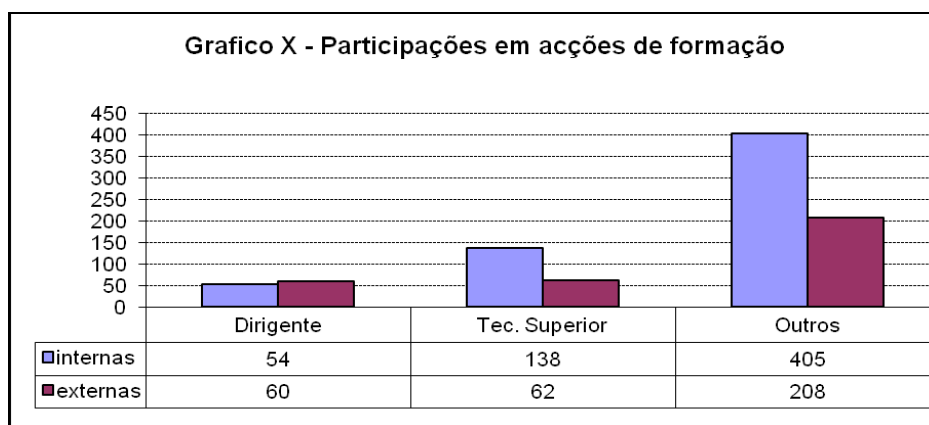
Como já vem sendo tradição, desenvolveram-se também as Jornadas Temáticas, no âmbito dos Sistemas de Informação, do Controlo das Receitas Tributárias e dos Fundos Comunitários, jornadas essas que decorreram ao longo de uma semana (30 horas) para cada área de especialização e foram abertas à participação de todo o pessoal inspectivo.

No que concerne à formação externa, o número de horas de formação refere-se essencialmente à formação de técnicos superiores e dirigentes (neste último caso obrigatória pela Lei nº 2/2004, de 25 de Janeiro).

Verificou-se igualmente uma elevada participação nos cursos de Gestão *Online*, Gestão por Objectivos, Gestão de Projectos e Gestão Estratégica, ministrados pelo INA.

O número de participações em acções externas também diminuiu consideravelmente: de 474 no ano anterior, para 330 no ano de 2009.

9.2 Participações em acções de formação por tipo de acção e duração



Refira-se ainda que, no âmbito da autoformação, ocorreram 156 participações com um total de 1588 horas.

10. Painel de Indicadores de Gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	$\frac{mulheres}{efectivos} \times 100$	57,67 %
Taxa de Masculinização	$\frac{homens}{efectivos} \times 100$	42,33 %
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\frac{dirigentes + tec_superiores}{efectivos} \times 100$	79,36 %
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{tec_superiores}{efectivos} \times 100$	70,89 %
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{tec_superiores + tec_profissionais}{efectivos} \times 100$	91,53 %
Nível Médio Etário	$\frac{\sum idades}{efectivos} \times 100$	48,35 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	$\frac{\sum antiguidade}{efectivos} \times 100$	22,89 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	$\frac{\sum antiguidade_homens}{efectivos} \times 100$	25 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres	$\frac{\sum antiguidade_mulheres}{efectivos} \times 100$	20,9 anos
Taxa de Formação Superior	$\frac{mestres + licenc + posgrad}{efectivos} \times 100$	79,4 %
Taxa de Escolaridade < = 6 anos	$\frac{6_ou_menos_anos_escolar.}{efectivos} \times 100$	5,8 %
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\frac{9_anos_escolar.}{efectivos} \times 100$	6,9 %
Índice de Regressos	$\frac{regressos}{efectivos} \times 100$	3,7 %
Índice de Saídas	$\frac{saidas}{efectivos} \times 100$	6,9 %
Taxa de Absentismo ⁵	$\frac{\sum ausencias}{efectivos .x.dias_trabalháveis} \times 100$	5,63 %

⁵ Considerados 220 dias úteis trabalháveis

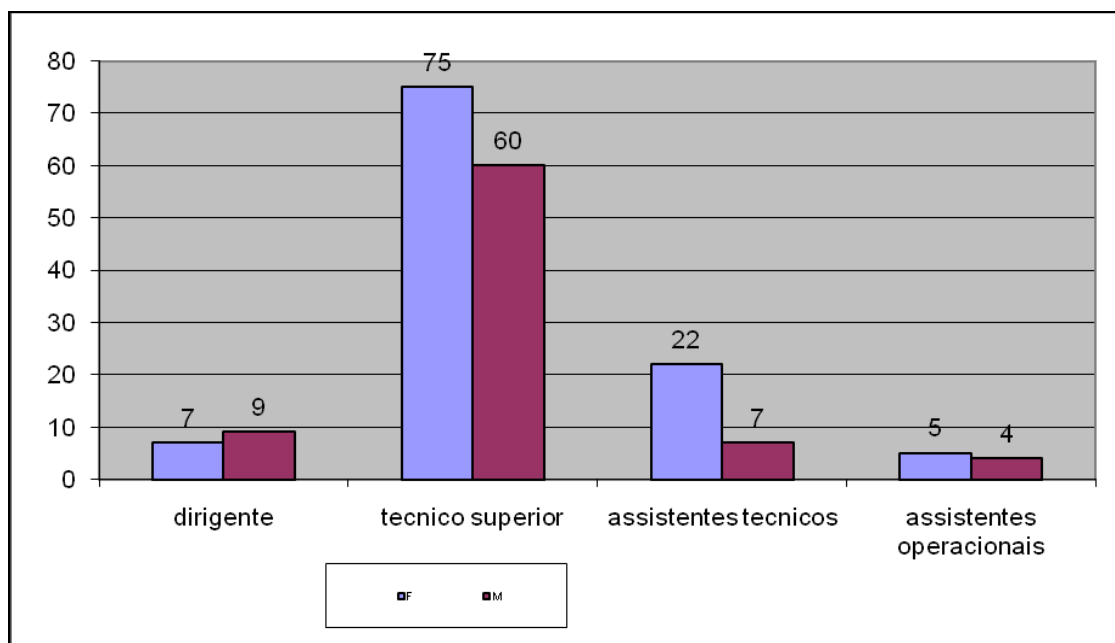
11. Anexos

**(QUADROS CONSTANTES DO DECRETO-LEI Nº 190/96,
DE 9 DE OUTUBRO)**

Contagem de efectivos por grupo de pessoal, relação jurídica de emprego e sexo

RECURSOS HUMANOS		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTES TECNICOS	ASSISTENTES OPERACIONAIS	TOTAIS
Total de efectivos	M	9	60	7	4	80
	F	7	75	22	5	109
	T	16	135	29	9	189
Nomeação	M		60			60
	F		74			74
	T		134 ⁶			134
Nom. em comissão de serviço	M	9				9
	F	7				7
	T	16				16
Nomeação em CTFP	M			7	4	7
	F		1	22	5	32
	T		1	29	9	39

Distribuição dos efectivos por grupo profissional e sexo



⁶ Inclui 27 Chefes de Equipa multidisciplinar

$$\text{Índice de tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\text{dirigentes} + \text{tec_superiores}}{\text{efectivos}} \times 100 = 79,36 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{tec_superiores}}{\text{efectivos}} \times 100 = 70,89 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{tec_superiores} + \text{assistentes}}{\text{efectivos}} \times 100 = 91,53 \%$$

Contagem de efectivos por escalão etário e sexo

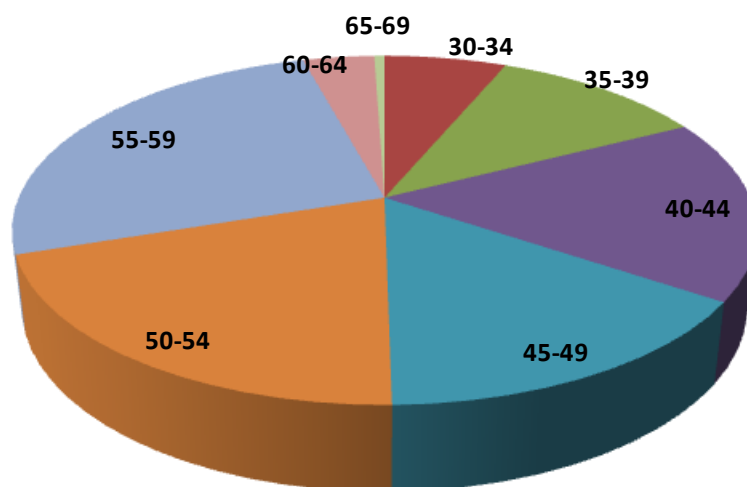
Escalão etário/sexo	Mulheres	Homens	TOTAL
25-29	0	0	0
30-34	8	4	12
35-39	14	7	21
40-44	23	9	32
45-49	21	8	29
50-54	15	23	38
55-59	23	26	49
60-64	4	3	7
65-69	1		1
TOTAIS	109	80	189

$$\text{Nível etário médio: } \frac{\sum \text{idades}}{\text{efectivos}} = 48,35 \text{ anos}$$

$$\text{Nível etário médio masculino: } \frac{\sum \text{idades_homens}}{\text{efectivos_homens}} = 50,04 \text{ anos}$$

$$\text{Nível etário médio feminino: } \frac{\sum \text{idades_mulheres}}{\text{efectivos_mulheres}} = 47,13 \text{ anos}$$

Distribuição de efectivos por escalão etário



Distribuição dos efectivos por escalão etário e carreira

CARREIRA/CARGO	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL	% GRUPO PROF.
Dirigente				1	4	5	6			16	8,46
Técnico superior		12	20	31	19	22	26	5		135	71,42
Assistente Técnico			1		4	8	15	1		29	15,34
Assistente Operacional					2	3	2	1	1	9	4,76
TOTAL	0	12	21	32	29	38	49	7	1	189	100

Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade e sexo

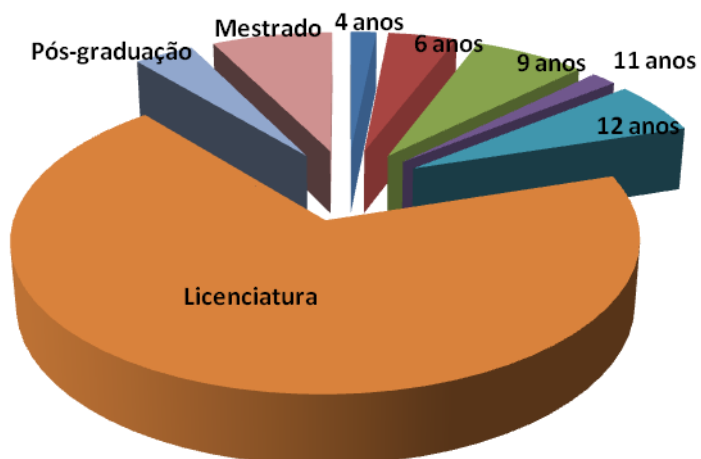
Estrutura habilitacional	Homens	Mulheres	Total
4 anos	1	2	3
6 anos	4	4	8
9 anos	2	11	13
11 anos	1	2	3
12 anos	2	9	11
Licenciatura	61	69	130
Pós-graduação	1	6	7
Mestrado	8	6	14
Total	80	109	189

$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\text{mestres} + \text{licenciados} + \text{posgraduados}}{\text{efectivos}} = 79,4 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{efectivos com escolaridade de 9 anos}}{\text{efectivos}} = 6,9 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{efectivos com escolaridade até 6 anos}}{\text{efectivos}} = 5,8 \%$$

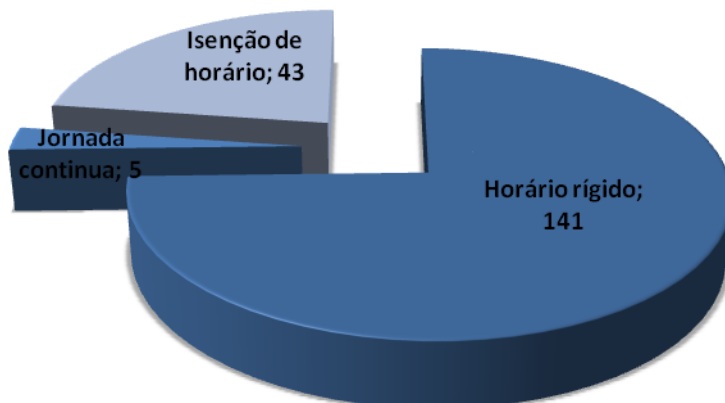
Efectivos por nível de escolaridade



Distribuição dos efectivos por grupo de pessoal e tipo de horário

MODALIDADES DE HORÁRIO	DIRIGENTES	TÉCNICOS SUPERIORES	ASSISTENTES TÉCNICOS	ASSISTENTES OPERACIONAIS	TOTAL
Horário rígido		108	25	8	141
Jornada continua			4	1	5
Isenção de horário	16	27			43
TOTAL	16	135	29	9	189

Distribuição dos efectivos por tipo de horário



Distribuição dos efectivos por antiguidade na Função Pública e sexo

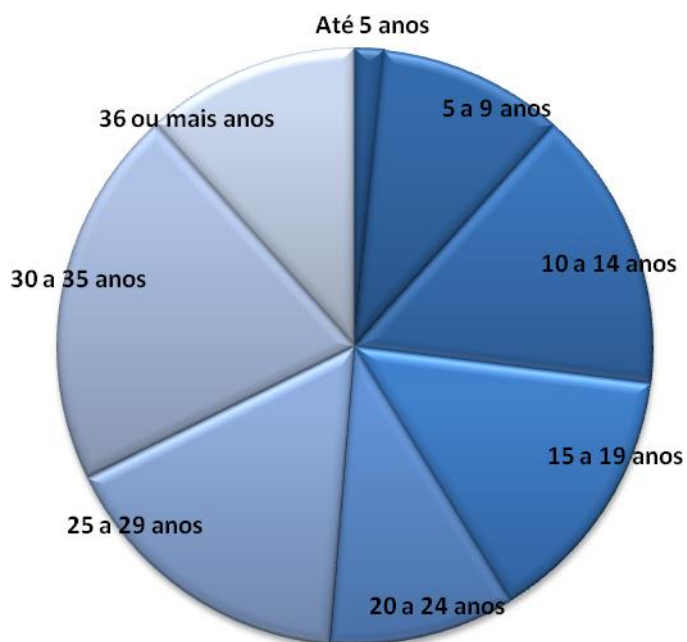
Antiguidade F.P.	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	1	2	3
5 a 9 anos	8	11	19
10 a 14 anos	6	23	29
15 a 19 anos	8	19	27
20 a 24 anos	9	10	19
25 a 29 anos	16	15	31
30 a 35 anos	19	20	39
36 ou mais anos	13	9	22
Total	80	109	189

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{efectivos}} = 22,89 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\text{efectivos (homens)}} = 25 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades(mulheres)}}{\text{efectivos}} = 20,9 \text{ anos}$$

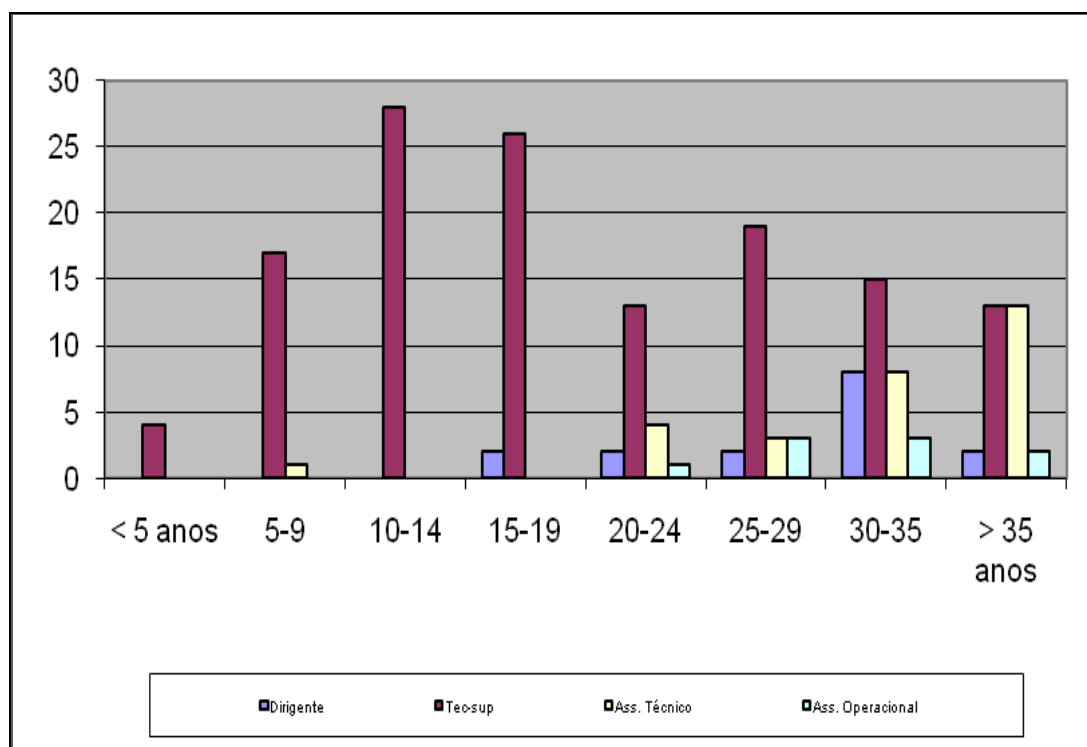
Efectivos por antiguidade na Função Pública



Efectivos por antiguidade na Função Pública, carreira e cargo

CARREIRA/CARGO	Até 5 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	15 – 19 anos	20 – 24 anos	25 – 29 anos	30 – 35 anos	Mais de 35 anos	TOTAL
Dirigente				2	2	2	8	2	16
Técnico Superior	4	17	28	26	13	19	15	13	135
Assistente Técnico		1			4	3	8	13	29
Assistente Operacional					1	3	3	2	9
TOTAL	4	18	28	28	20	27	34	30	189
%	2,12	9,52	14,81	14,81	10,58	14,29	17,99	15,87	

Efectivos por antiguidade na Função Pública e carreira



Efectivos admitidos e regressados, por grupo de pessoal, relação jurídica de emprego e sexo

REGRESSOS		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	TOTAIS
Nomeação	M	3		3
	F	3	1	4
	T	6	1	7

$$\text{Índice de regressos} = \frac{\text{Regressos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 3,7 \%$$

Efectivos saídos (definitiva ou temporariamente), por grupo de pessoal e sexo

SAIDAS/PESSOAL		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	TOTAIS
Definitivas	M	4	1	5
	F	2	1	3
	T	6	2	8
Temporárias	M	3		3
	F	1	1	2
	T	4	1	5
SAIDAS TOTAIS	M	7	1	8
	F	3	2	5
	T	10	3	13

$$\text{Índice de saídas} = \frac{\text{Saídas}}{\text{efectivos}} \times 100 = 6,9 \%$$

Efectivos saídos, por grupo de pessoal e motivo de saída

TIPOS SAÍDAS/PESSOAL	TECNICO SUPERIOR	ASSIST. TECNICO	TOTAIS
DEFINITIVAS			
Aposentação	4	1	5
Falecimento		1	1
Exoneração	1		1
Mobilidade interna	1		1
TEMPORARIAS			
Comissão de serviço	1		1
Estatuto dos eleitos locais	1		1
Licença s/vencimento	2		2
Cedência de interesse público		1	1
TOTAIS	10	3	13

Mudanças de situação dos efectivos por grupo de pessoal, sexo e motivo de mudança

MUDANÇAS/PESSOAL		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TECNICO	TOTAIS
Precedida de concurso	M			
	F		1	1
	T		1	1
Posicionamento remuneratório	M	6		6
	F	12	3	15
	T	18	3	21

Horas de trabalho extraordinário por tipo e sexo

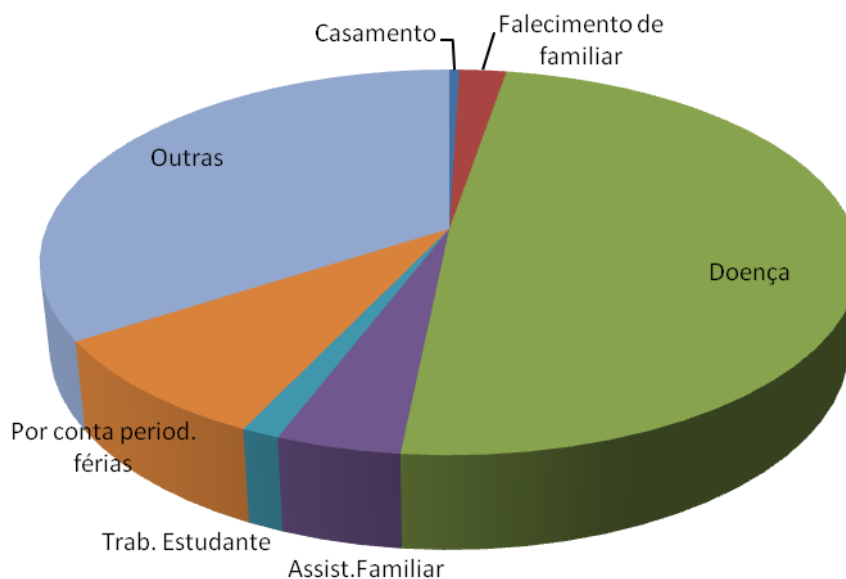
TRABALHO EXTRAORDINARIO	Homens	Mulheres	Total
Diurno e nocturno	1416	496	1912
Dias de descanso semanal	7	14	21
Dias de descanso complementar	112	14	126
TOTAL	1535	524	2059

Dias de ausência ao trabalho por grupo de pessoal, tipo de ausência e sexo

TIPOS DE AUSÊNCIA/PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTES	TOTAIS
Casamento	M				
	F	11			11
	T	11			11
Falecimento de familiar	M	2	19	6	27
	F	5	7	12	24
	T	7	26	18	51
Doença	M		100	346	446
	F	9	388	299	696
	T	9	488	645	1142
Assistência familiar	M		3		3
	F		64	31	95
	T		67	31	98
Trabalhador estudante	M		20		20
	F		10		10
	T		30		30
Por conta do período de férias	M	2	61	11	74
	F	3	60	67	130
	T	5	121	78	204
Outras	M		45	64	109
	F		210	478,5	688,5
	T		255	542,5	797,5
TOTAIS	M	4	248	438	690
	F	28	739	887,5	1654,5
	T	32	987	1325,5	2344,5

$$\text{Taxa de absentismo} = \frac{\sum \text{ausências}}{\text{efectivos} \times \text{dias_trabalháveis}(220)} \times 100 = 5,63 \%$$

Ausências ao trabalho por tipo de falta



Acidentes de serviço registados

Higiene e segurança								
Acidentes em serviço	No local de trabalho				In itinere			
	Total	< 60 dias de baixa	≥ 60 dias de baixa	Mortais	Total	< 60 dias de baixa	≥ 60 dias de baixa	Mortais
Total de acidentes sem baixa	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de acidentes com baixa	0	0	0	0	0	0	0	0
Dias perdidos com baixa	0	0	0	0	0	0	0	0

Trabalhadores deficientes

	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores deficientes	2	2	4

Encargos com o pessoal

ENCARGOS COM PESSOAL	€	%
Remuneração base	6.824.624,45	76,52
Trabalho Extraordinário	7.096,24	0,08
Trabalho Fim de Semana, Complementar ou Feriados	1.945,42	0,02
Risco, Penosidade e Insalubridade	989.538,06	11,09
Ajudas de Custo	39.746,98	0,45
Representação	143.994,87	1,61
Secretariado	1.441,80	0,02
Formação Interna	330	0,00
Outros	75.316,62	0,84
sub-total	8.084.034,44	90,64
PRESTAÇÕES SOCIAIS		
Subsídio familiar a crianças e jovens	14.441,05	0,16
Apoio Complementar a Crianças e Jovens Deficientes	407,96	0,00
Subsídio de Refeição	182.768,78	2,05
Parentalidade	48.871,07	0,55
Caixa Geral de Aposentações (7,5 %)	583.688,15	6,54
Outros	4.739,17	0,05
sub-total	834.916,18	9,36
TOTAL	8.918.950,62	100,00

Encargos com formação profissional por tipo de acção

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	VALOR
Formação interna	330,00
Formação externa	725,00
Total	1.055,00

Acções de formação profissional por tipo de acção e duração

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	< 30	30 - 59	60 - 120	> 120	TOTAL
Formação interna	34	1			35
Formação externa	127	8	2		137
Total	161	9	2		172

Participações em acções de formação, por grupo de pessoal e tipo de acção

PARTICIPAÇÕES / PESSOAL	DIRIGENTE	TEC. SUP.	ASSISTENTES	TOTAL
Acções internas	54	138	405	597
Acções externas	60	62	208	330
Totais	114	200	613	927

Relações profissionais

Trabalhadores sindicalizados	10
------------------------------	----