

Balanço Social da Inspeção-Geral de Finanças

AUTORIDADE DE AUDITORIA



Independência

InteGridade

ConFiança

INTRODUÇÃO	2
1. ESTRUTURA ORGÂNICA	3
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
3. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL	5
3.1. Por estrutura jurídica	5
3.2. Por grupos profissionais	6
3.3. Por género	6
3.4. Por estrutura etária	7
3.5. Por estrutura habilitacional	8
3.6. Por estrutura de antiguidade na Função Pública	9
4. MOVIMENTOS DE PESSOAL	9
4.1. Admissões e regressos	9
4.2. Saídas	10
5. MUDANÇAS DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO	10
6. ABSENTISMO	11
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	12
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	12
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	12
10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	14
11. Quadros constantes do Decreto-Lei N.º 190/96, de 9 de Outubro	16
<i>Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e tipo de horário</i>	17
<i>Distribuição por tipo de horário</i>	17
<i>Efetivos por antiguidade na Função Pública, carreira e cargo</i>	17
<i>Horas de trabalho suplementar por tipo e sexo</i>	18
<i>Trabalhadores deficientes</i>	18
<i>Encargos com formação profissional por tipo de ação</i>	18
<i>Relações profissionais</i>	18

INTRODUÇÃO

O Balanço Social assume-se como um instrumento fundamental de planeamento e de gestão no suporte à tomada de decisão, bem como de aferição dos aspetos sociais da organização, com o objetivo de demonstrar o grau de responsabilidade social assumido e os aspetos mais significativos na estrutura e caracterização dos seus recursos humanos.

O nº 1, do artigo 1.º, do Decreto-Lei nº 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 respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior”.

Assim, observando o disposto no citado diploma legal, a Inspeção-Geral de Finanças elaborou o seu Balanço Social, reportado a 31 de dezembro de 2015, que para além de quadros que contêm informação estatística, é complementado com gráficos e com indicadores de gestão relativos ao ano de 2015.

1. ESTRUTURA ORGÂNICA

Nos termos da Lei Orgânica do Ministério das Finanças aprovada pelo Decreto-Lei nº 117/2011, de 15 de dezembro, na sua versão atual, a Inspeção-Geral de Finanças (IGF) é um serviço do Ministério das Finanças integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa.

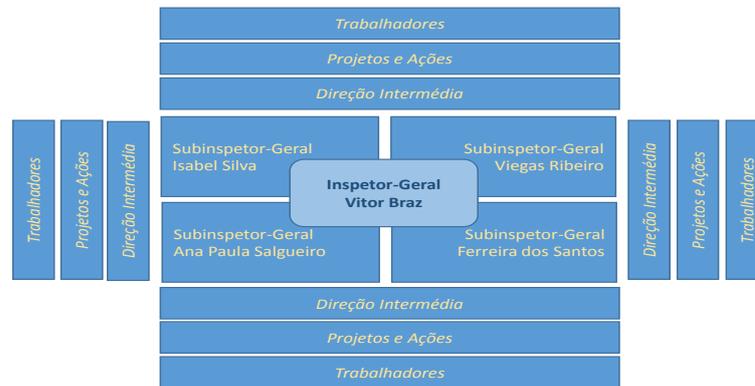
A IGF, nos termos da sua Lei Orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, funciona na direta dependência do Ministro das Finanças, e tem por missão assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado, compreendendo o controlo da legalidade, a auditoria financeira e de gestão, a avaliação de serviços, organismos, atividades e programas, bem como a prestação de apoio técnico especializado ao Governo, através do Ministro das Finanças, designadamente, nos domínios orçamental, económico, financeiro e patrimonial.

A intervenção da IGF abrange todas as entidades do setor público administrativo, incluindo autarquias locais, entidades equiparadas e demais formas de organização territorial autárquica, do setor empresarial, bem como dos setores privado e cooperativo, neste caso quando sejam sujeitos de relações financeiras ou tributárias com o Estado ou com a União Europeia ou quando se mostre indispensável ao controlo indireto de quaisquer entidades abrangidas pela sua ação.

A IGF tem um modelo de gestão misto, matricial nas atividades de missão e hierárquico nas atividades de suporte. A área de missão, estruturada de acordo com um modelo matricial¹, integra os seguintes centros de competências: Controlo Financeiro Comunitário, Público, Empresarial, da Administração Tributária, de Tecnologias e Sistemas de Informações, da Administração Local Autárquica e Avaliação de Intervenções e Entidades Públicas.

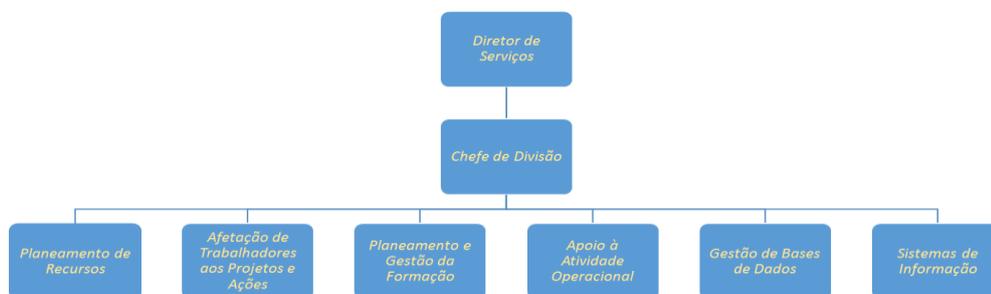
¹ Esta estrutura facilita a fixação de objetivos numa lógica de cascata a partir da estratégia, sendo que, os objetivos operacionais são desenhados atentos os objetivos estratégicos da IGF (descritos no Plano de Atividades Anual). Os objetivos individuais anuais são alinhados com os objetivos operacionais de cada projeto e reajustados em cada ação de auditoria, de inspeção ou de avaliação em que os inspetores sejam envolvidos e podem ser vistos no Plano Operacional para os projetos e no Plano de Ação para as ações executadas.

Figura 1 - Estrutura matricial da IGF (Missão)



Por sua vez, a área de suporte assume uma estrutura hierarquizada, como se demonstra na figura seguinte:

Figura 2 - Estrutura hierárquica da IGF (Atividades de suporte)



Esta estrutura mista 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, a IGF tem a sua sede em Lisboa e dispõe de duas estruturas de apoio, uma no Porto e outra em Coimbra.

2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A estrutura orgânica da IGF contava, em 31 de dezembro de 2015, com 177 efetivos, distribuídos da seguinte forma²:

Grupos de pessoal	Nº	%
Dirigentes superiores 1º / 2º grau	5	3
Dirigentes intermédios 1º / 2º grau	8	4
Inspetores (inclui 29 CdE)	136	77
Técnicos superiores do regime geral	3	2
Assistentes técnicos	15	8
Assistentes operacionais	7	4
Técnicos de informática	3	2
TOTAL	177	100

3. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

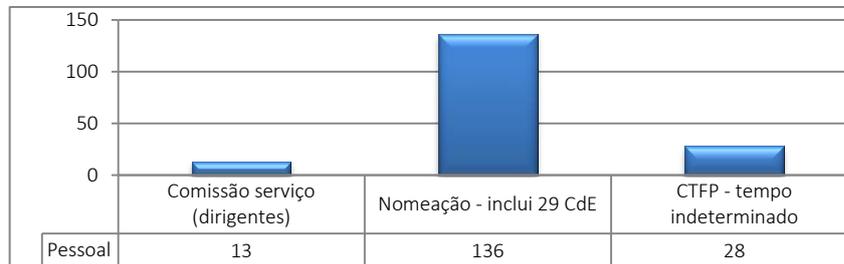
3.1. Por estrutura jurídica

Os 177 efetivos que compunham a estrutura orgânica da IGF apresentavam a seguinte composição:

Relações Jurídicas	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 29 CdE)		CTFP – tempo indeterminado		Total
	H	M	H	M	H	M	H/M
Sexo							
Dirigente Superior de 1-º grau	1						1
Dirigente Superior de 2.º grau	2	2					4
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau	6	2					8
Pessoal de inspeção (inclui 29CdE)			59	77			136
Técnico superior					1	2	3
Assistente técnico					4	11	15
Assistente operacional					5	2	7
Técnico de informática					3		3
TOTAL	9	4	59	77	13	15	177

² Importa referir que 98 inspetores e 2 assistentes técnicos se encontram fora da IGF, por exercerem funções em Gabinetes Ministeriais, noutros organismos da Administração Pública, em organismos internacionais ou noutras situações e que, por esse motivo, nunca são considerados neste documento.

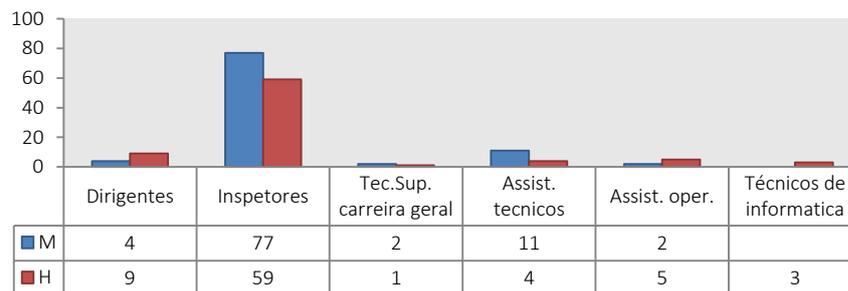
Gráfico I – Estrutura Jurídica do Pessoal



3.2. Por grupos profissionais

Em relação à distribuição dos efetivos por grupos profissionais, e tal como se tem vindo a constatar em anteriores análises, o pessoal da carreira especial de inspeção representa 77% do total global.

Gráfico II – Distribuição por grupos profissionais e sexo



3.3. Por género

No que toca à distribuição dos efetivos por género, verifica-se que há uma predominância do sexo feminino, com exceção do grupo de pessoal dirigente (com 9 homens e 4 mulheres) e dos assistentes operacionais e técnicos de informática (com 8 homens e 2 mulheres), situação em que se verifica a inversão desta regra.

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização de 54% e de Masculinização de 46%, o que revela a não discriminação em função do género.

Sexo	Efetivos	%
Feminino	96	54
Masculino	81	46
TOTAL	177	100

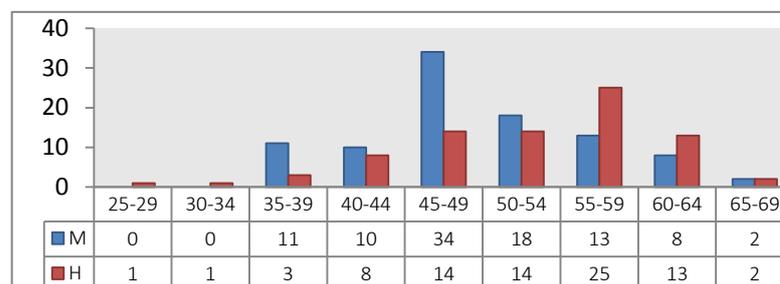
3.4. Por estrutura etária

A média etária do efetivo total da IGF situa-se nos 51 anos, o que evidencia uma estrutura já envelhecida.

Os intervalos maiores (com 48, 32 e 38 efetivos - que representam 67%) são os compreendidos entre os 45 e os 59 anos, e são preenchidos na sua maioria pelos grupos de pessoal dirigente e do pessoal de inspeção.

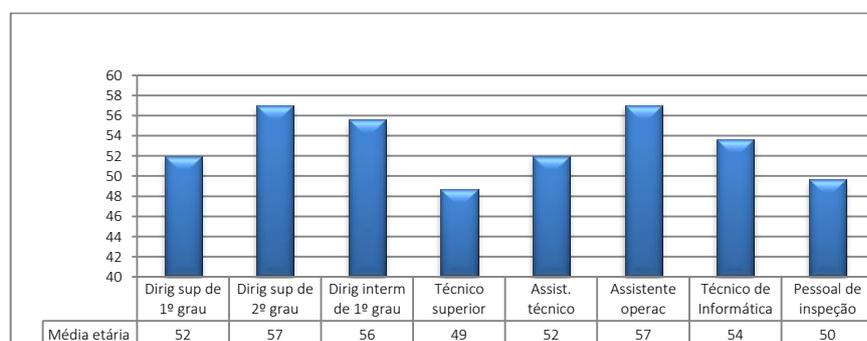
A análise inversa demonstra que já só existe uma pessoa com idade inferior a 29 anos. É também relevante que as faixas etárias compreendidas entre os 30-34 e os 35-39 anos, com 15 efetivos, representam 8% do global e agregam exclusivamente inspetores e maioritariamente mulheres (11).

Gráfico III – Efetivos por escalão etário



A distribuição global dos efetivos por escalões etários demonstra que 54% dos 177 funcionários ativos têm 50 ou mais anos de idade.

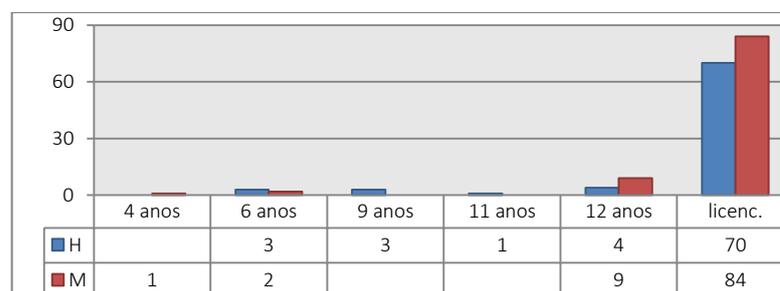
Gráfico IV – Média etária por grupos profissionais



3.5. Por estrutura habilitacional

Cerca de 87% dos efetivos, maioritariamente do sexo feminino, possui uma licenciatura, embora um exerça funções de assistente técnico e outro de assistente operacional.

Gráfico V – Por habilitação e sexo



O Índice de Tecnicidade (sentido restrito)³ apresenta-se na ordem dos 86 %, permitindo deduzir que mais de três quartos dos efetivos da IGF executam funções dirigentes ou de nível técnico superior, e só os restantes executam funções na área de suporte (assistentes técnicos, assistentes operacionais e técnicos de informática).

Esta situação está alinhada com o facto das funções de auditoria e controlo a executar pela IGF necessitarem de recursos humanos com qualificação de técnico superior.

As formações académicas mais frequentes encontram-se nas áreas de direito, economia e gestão, fator que cria uma multidisciplinidade nas valências das equipas, potenciadora de um tecido humano altamente qualificado e capacitado para as exigências e especificidades das suas funções.

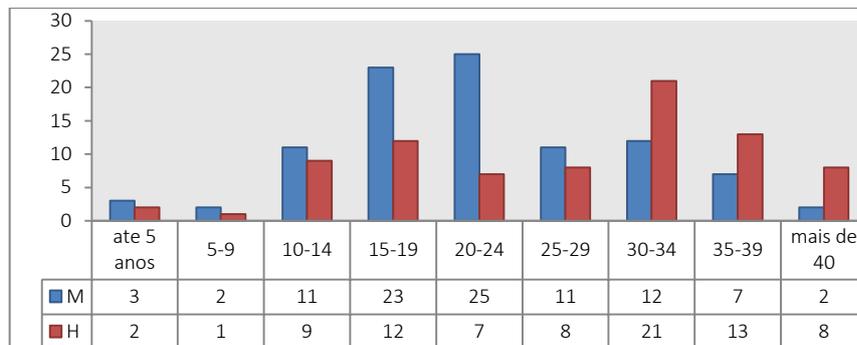
Refira-se, ainda, a existência de um elevado número de efetivos com o grau académico de mestre, que reflete o investimento por parte dos recursos humanos no sentido de valorizarem o seu conhecimento.

As habilitações escolares até ao 12º ano ilustram ainda a predominância feminina num total de 9 mulheres para 4 homens.

³ Inclui dirigentes, inspetores e técnicos superiores da carreira geral - $\frac{\text{dirigentes} + \text{tec_sup}}{\text{efetivos}} \times 100$

3.6. Por estrutura de antiguidade na Função Pública

Gráfico VI – Distribuição por antiguidade na Função Pública



Em relação à estrutura de antiguidade na Função Pública, verifica-se que as classes dos intervalos entre os 15-19 anos, os 20-24 anos e os 30-34 anos, respetivamente, com 35, 32 e 33 elementos (56% do total de efetivos), são constituídas essencialmente por pessoal dirigente e da carreira de inspeção.

A média de antiguidade na Função Pública dos funcionários da IGF é de 24 anos.

4. MOVIMENTOS DE PESSOAL

No que concerne à rotatividade de pessoal, estamos perante um organismo com um fluxo de entradas e saídas bastante acentuado.

4.1. Admissões e regressos

Relações Jurídicas	Procedimento Concursal		Mobilidade interna		Regresso de licença		Comissão de serviço		Outras situações		Total		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H/M	
Sexo														
Dirigente Superior 1.º grau	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	
Dirigente Superior 2.º grau	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	
Assistente técnico	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2	1	3	
Assistente operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	
Pessoal de inspeção	7	6	0	0	0	1	0	0	5	5	12	12	24	
Total	7	6	1	0	0	1	2	1	7	6	17	14	31	
Tarefa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Avença	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total prestação de serviços	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

4.2. Saídas

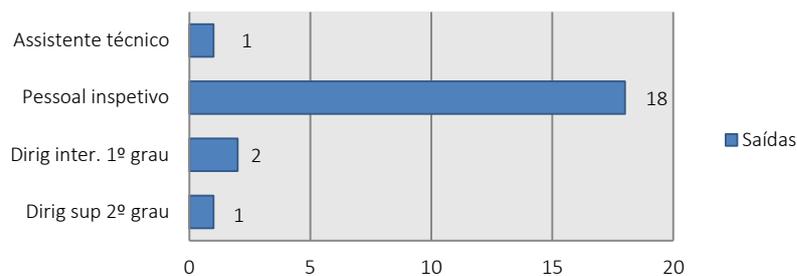
Saída	Morte	Reforma	Conclusão sem sucesso período experimental	Mobilidade interna	Cessaçãocomissão de serviço	Outro motivo	Total
Dirigente Superior 2.º grau	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio 1.º grau	0	0	0	0	2	0	2
Assistente técnico	0	0	0	1	0	0	1
Pessoal de inspeção	1	6	3	5	0	3	18
Total	1	6	3	6	3	3	22

No ano de 2015 ficou concluído o procedimento concursal iniciado em 2014 que resultou na admissão de 13 inspetores e registou-se o regresso de 10 inspetores por motivo de cessaçãoda comissão de serviço, fim de funções em gabinetes ministeriais, entre outras situações, num total de 31 entradas.

No entanto, no que toca às saídas, ocorreram 22, das quais 10 foram definitivas – 6 por aposentação, uma por morte e 3 por não conclusão do período experimental no âmbito do já referido procedimento concursal.

As restantes saídas configuram situações ainda temporárias.

Gráfico VII – Total de saídas por grupo profissional



5. MUDANÇAS DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

Em 2015 não houve mudanças de posicionamento remuneratório, face à Lei 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015).

6. ABSENTISMO

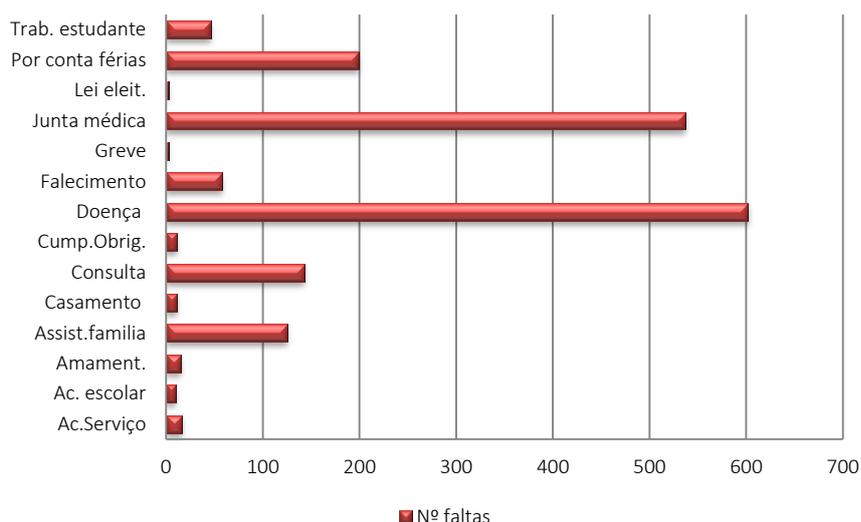
O absentismo no trabalho -“ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não” - é um fenómeno complexo, sendo as suas causas múltiplas e numerosos os fatores que o influenciam.

É um fenómeno sociológico diretamente 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.

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 do controlo destas situações na IGF.

Assim, relativamente ao absentismo na IGF, verifica-se, um total de 1777 dias de ausência, que resulta numa taxa de absentismo de 5%.

Gráfico VIII - Tipologia das ausências



As situações de doença representam a maior expressão de entre os principais tipos de faltas, que obrigam a períodos de ausência prolongados, sustentados com atestados médicos e juntas médicas, seguido dos dias por conta do período de férias.

7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Em matéria de higiene e segurança, no ano de 2015, verificou-se 1 acidente de trabalho na IGF (de um assistente técnico do sexo feminino), que resultou na ausência ao serviço durante 16 dias.

8. ENCARGOS COM O PESSOAL

A análise do quadro seguinte mostra que 90 % dos encargos com o pessoal são devidos ao abono “Remuneração”⁴.

Encargos com pessoal	€
Remuneração base/salário bs.	6.394.331
Suplementos função inspetiva	161.083
Prestações sociais	178.019
Outros encargos com pessoal	1.798.795
Total	8.532.228

9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Área	Total
Auditoria	952,0
Autoformação	1326,5
Ciências Sociais e do Comportamento	448,0
Contabilidade e Fiscalidade	119,0
Direito	2705,5
Enquadramento na Organização	2110,5
Gestão e Administração	1158,5
Informática na Ótica do Utilizador	378,0
Total	9198,0

⁴ Considerando “Remuneração” a remuneração base.

A formação profissional tem um papel 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 atualização 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 atualmente uma necessidade imperativa e uma condição indispensável de participação no desenvolvimento das organizações. É neste contexto que a IGF continua a apostar na formação contínua dos seus recursos humanos, proporcionando-lhes formas e meios para a aquisição dos conhecimentos necessários às exigências atuais do mundo profissional.

No âmbito do Plano de Formação Profissional, verificou-se a concretização de várias ações, que totalizaram 9.198 horas de formação interna.

A autoformação teve um total de 1.326,50 horas, em matérias de interesse pessoal mas sempre relacionadas com a sua atuação na IGF e autorizadas pelos respetivos dirigentes.

Por razões que se prendem com a necessária de redução de custos e com o aproveitamento do *know-how* do pessoal da IGF, a parte da formação externa foi residual.

Formação anual dos efetivos

Total de efetivos	177
Número de efetivos que fizeram formação	165
% dos efetivos com formação	93

10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	$\frac{\text{mulheres}}{\text{efetivos}} \times 100$	54 %
Taxa de Masculinização	$\frac{\text{homens}}{\text{efetivos}} \times 100$	46 %
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\frac{\text{dirigentes} + \text{tec}_{\text{sup}}}{\text{efetivos}} \times 100$	86 %
Índice de Tecnicidade	$\frac{\text{tec}_{\text{sup}}}{\text{efetivos}} \times 100$	79 %
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{tec}_{\text{sup}} + \text{assistentes}}{\text{efetivos}} \times 100$	93 %
Nível Médio Etário	$\frac{\sum \text{idades}}{\text{efetivos}} \times 100$	51
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	$\frac{\sum \text{antiguidade}}{\text{efetivos}}$	24
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	$\frac{\sum \text{antiguidade}_{\text{homens}}}{\text{efetivos}}$	27
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres	$\frac{\sum \text{antiguidade}_{\text{mulheres}}}{\text{efetivos}}$	22
Taxa de Formação Superior	$\frac{\text{licenciados}}{\text{efetivos}} \times 100$	87 %
Taxa de Escolaridade <= 6 anos	$\frac{6_{\text{ou menos anos escolar}}}{\text{efetivos}} \times 100$	3 %
Taxa de Escolaridade <12=9 anos	$\frac{\text{entre } 12 \text{ e } 9 \text{ anos escolar}}{\text{efetivos}} \times 100$	10 %
Índice de Regressos	$\frac{\text{regressos}}{\text{efetivos}} \times 100$	18 %
Índice de Saídas	$\frac{\text{saídas}}{\text{efetivos}} \times 100$	12 %
Taxa de Absentismo ⁵	$\frac{\sum \text{ausencias}}{\text{efetivos} \times \text{dias}_{\text{trabalháveis}}} \times 100$	5 %
Índice de envelhecimento	$\frac{\sum \text{efetivos} > 55 \text{ anos}}{\text{efetivos}} \times 100$	35 %
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos}_{\text{em } 31 \text{ dezembro}}}{\text{efetivos}_{\text{em } 1 \text{ janeiro}} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,80

⁵ Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis.

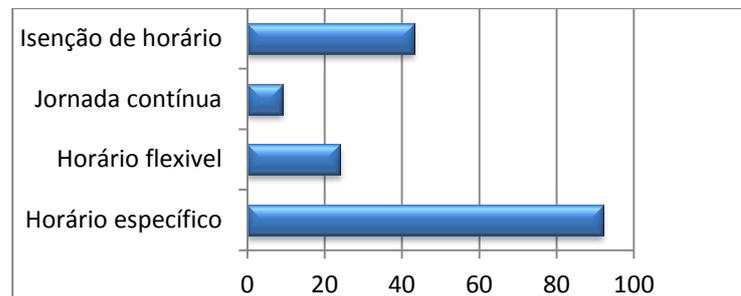
RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{maior_remuneração_base_ilíquida}}{\text{menor_remuneração_base_ilíquida}}$	9,67
Índice de enquadramento	$\frac{\text{dirigentes}}{\text{efetivos}} \times 100$	7 %
Taxa de promoções	$\frac{\sum \text{efetivos_promovidos}}{\text{efetivos}} \times 100$	0 %
Taxa de progressões	$\frac{\sum \text{efetivos_com_progressão}}{\text{efetivos}} \times 100$	0 %
Taxa de contratação a termo	$\frac{\sum \text{contratados_a_termo}}{\text{efetivos}} \times 100$	N/A
Índice de trabalhadores estrangeiros	$\frac{\sum \text{efetivos_estrangeiros}}{\text{efetivos}} \times 100$	0 %
Taxa de execução do plano de formação	$\frac{\text{ações_planeadas_e_realizadas}}{\text{ações_planeadas}} \times 100$	100 %
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes_no_local_trabalho}}{\text{efetivos}} \times 100$	0,6 %

11. Quadros constantes do Decreto-Lei N.º 190/96, de 9 de Outubro

Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e tipo de horário

Tipo de horário	Horário específico		Horário flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Total		Total Geral	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H/M	
<i>Sexo</i>												
<i>Dirigente Superior 1.º/2.º grau</i>	0	0	0	0	0	0	3	2	3	2	5	
<i>Dirigente intermédio 1.º/2.º grau</i>	0	0	0	0	0	0	6	2	6	2	8	
<i>Técnico Superior</i>	1	1	0	1	0	0	0	0	1	2	3	
<i>Assistente técnico</i>	0	0	4	11	0	0	0	0	4	11	15	
<i>Assistente operacional</i>	0	0	5	2	0	0	0	0	5	2	7	
<i>Informático</i>	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3	
<i>Pessoal de inspeção</i>	43	57	0	0	1	6	15	14	59	77	136	
Total	44	58	12	14	1	6	24	18	81	96	177	

Distribuição por tipo de horário



Efetivos por antiguidade na Função Pública, carreira e cargo

Antiguidade	≤5 anos	5 a 9 anos	10 a 14 anos	15 a 19 anos	20 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 34 anos	35 a 39 anos	≥ 40 anos
<i>Dirigente Superior 1.º grau</i>	0	0	0	0	0	1	0	0	0
<i>Dirigente Superior 2.º grau</i>	0	0	0	0	0	0	3	1	0
<i>Dirigente intermédio 1.º/2.º grau</i>	0	0	1	0	1	1	0	0	4
<i>Técnico Superior</i>	0	0	1	0	0	1	1	0	0
<i>Assistente técnico</i>	1	0	1	1	1	4	5	2	2
<i>Assistente operacional</i>	0	0	1	0	0	0	1	2	1
<i>Informático</i>	0	0	0	0	0	0	2	1	0
<i>Pessoal de inspeção</i>	4	3	16	34	30	12	21	14	3
Total	5	3	20	35	32	19	33	20	10

Horas de trabalho suplementar por tipo e sexo

Trabalho Suplementar	Homens	Mulheres	Total
Diurno	151:00	59:30	211:30

Trabalhadores deficientes

EES c/ deficiência	40-44		55-59		60-64		Total		Total Geral
	H	M	H	M	H	M	H	M	H/M
Dirigente Superior 1.º grau	0	0	1	0	0	0	1	0	1
Pessoal de inspeção	0	1	0	0	2	0	2	1	3
Total	0	1	1	0	2	0	3	1	4

Encargos com formação profissional por tipo de ação

Tipo de Ação	Valor €
Formação externa	10.645

Relações profissionais

Trabalhadores sindicalizados	14
------------------------------	----