

# Balanço Social

2016



Independência

InteGridade

ConFiança

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>1. ESTRUTURA ORGÂNICA</b>	<b>5</b>
<b>2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS</b>	<b>7</b>
<b>3. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL</b>	<b>7</b>
3.1. Por estrutura jurídica	7
3.2. Por grupos profissionais	8
3.3. Por género	8
3.4. Por estrutura etária	9
3.5. Por estrutura habilitacional	10
3.6. Por estrutura de antiguidade na Função Pública	11
<b>4. MOVIMENTOS DE PESSOAL</b>	<b>12</b>
4.1. Admissões e regressos	12
4.2. Saídas	12
<b>5. MUDANÇAS DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO</b>	<b>13</b>
<b>6. ABSENTISMO</b>	<b>13</b>
<b>7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>	<b>14</b>
<b>8. ENCARGOS COM O PESSOAL</b>	<b>14</b>
<b>9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>15</b>
10. <i>Painel de Indicadores de Gestão</i>	16
11. <i>Anexos</i>	17
<i>Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e tipo de horário</i>	17
<i>Distribuição por tipo de horário</i>	18
<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 (IGF) elaborou o seu Balanço Social, reportado a 31 de dezembro de 2016, que para além de quadros que contêm informação estatística, é complementado com gráficos com indicadores de gestão relativos ao ano de 2016.

## 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 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.

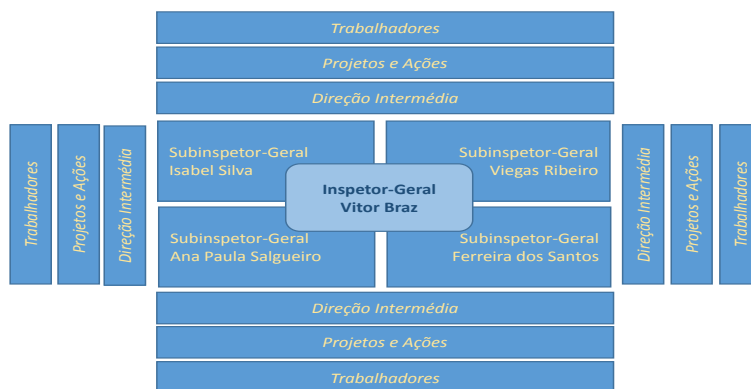
A intervenção da IGF abrange todas as entidades do setor público administrativo, incluindo autarquias locais, entidades equiparadas e demais formas de organização territorial autárquica, do setor empresarial, bem como dos setores privado e cooperativo, neste caso quando sejam sujeitos de relações financeiras 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 matricial<sup>1</sup>, 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.

---

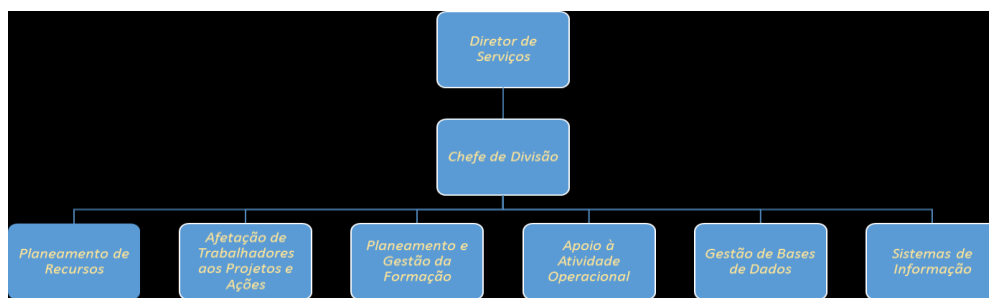
<sup>1</sup> Esta estrutura facilita a fixação de objetivos numa lógica de cascata a partir da estratégia, sendo que, os objetivos operacionais são desenhados atentos os objetivos estratégicos da IGF (descritos no Plano de Atividades Anual). Os objetivos individuais anuais são alinhados com os objetivos 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 hierquizada, como se demonstra na figura seguinte:

Figura 2 - Estrutura hierárquica da IGF (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 2016, com 170 efetivos, distribuídos da seguinte forma<sup>2</sup>:

Grupos de pessoal	Nº	%
Dirigentes superiores 1º / 2º grau	5	3
Dirigentes intermédios 1º / 2º grau	8	5
Inspetores (inclui 29 CdE)	129	75
Técnicos superiores do regime geral	2	1
Assistentes técnicos	17	10
Assistentes operacionais	6	4
Técnicos de informática	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>100</b>

## 3. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

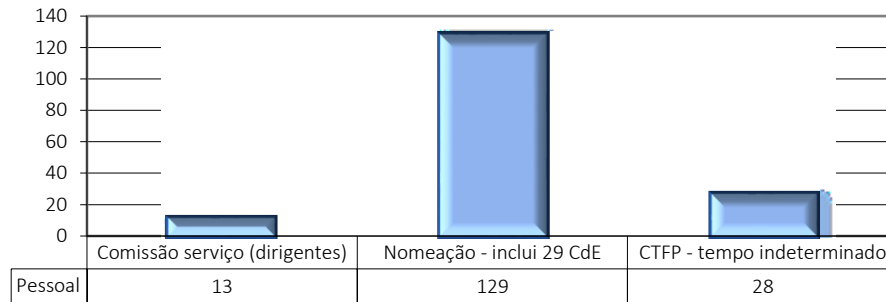
### 3.1. Por estrutura jurídica

Os 170 efetivos que constituíam 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 29 CdE)			52	77			129
Técnico superior						2	2
Assistente técnico					4	13	17
Assistente operacional					5	1	6
Técnico de informática					3		3
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>52</b>	<b>77</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>170</b>

<sup>2</sup> Importa referir que cerca de 100 inspetores 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.

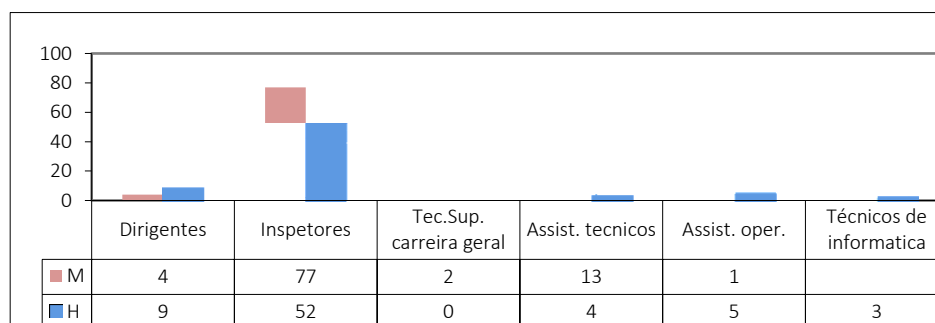
Gráfico I – Estrutura Jurídica do Pessoal



### 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 76 % do total global.

Gráfico II – Efetivos por grupo profissional



### 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 1 mulher), situações em que se verifica a inversão desta regra.

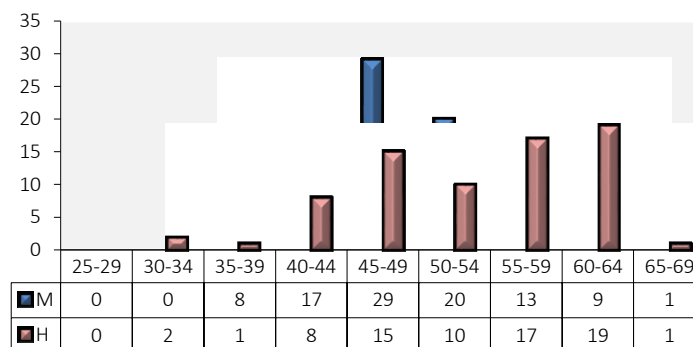
Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização de 57% e de Masculinização de 43%, o que revela a não discriminação em função do género.

Sexo	Efetivos	%
Feminino	97	57
Masculino	73	43
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>100</b>

### 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.

Gráfico III – Efetivos por escalão etário

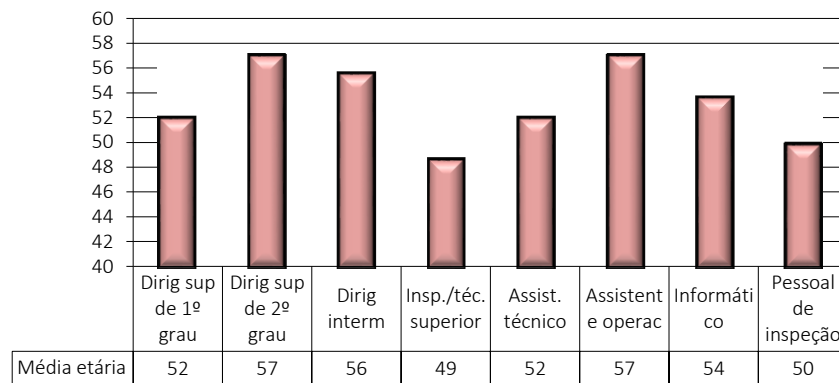


Os intervalos com maior número de efetivos são os compreendidos entre os 45 e 49 anos (44 efetivos) e entre os 55 e 59 anos (30 efetivos), e são preenchidos na sua maioria pelos grupos de pessoal dirigente e do pessoal de inspeção.

A análise inversa demonstra que já não existe ninguém com idade inferior a 30 anos. É também relevante que as faixas etárias compreendidas entre os 30-34 e os 35-39 anos, com 11 efetivos, representam 6% do global e agregam em grande parte inspetores e maioritariamente mulheres (8).

A distribuição global dos efetivos por escalões etários demonstra que 53% dos 170 funcionários ativos têm 50 ou mais anos de idade.

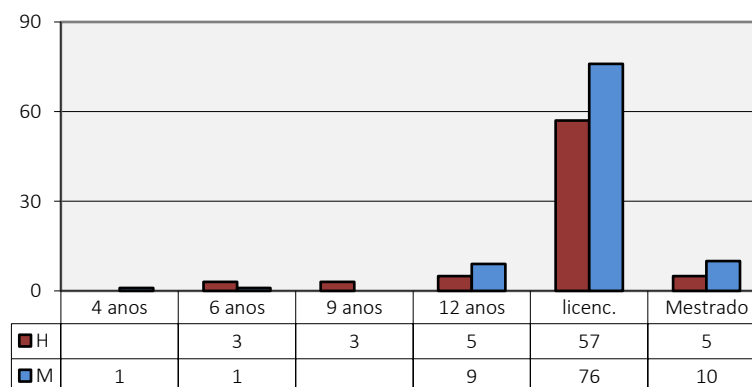
Gráfico IV – Média etária por grupos profissionais



### 3.5. Por estrutura habilitacional

Cerca de 78% dos efetivos, maioritariamente do sexo feminino, possui uma licenciatura.

Gráfico V – Por habilitação e sexo



O Índice de Tecnicidade (sentido restrito)<sup>3</sup> apresenta-se na ordem dos 85%, 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.

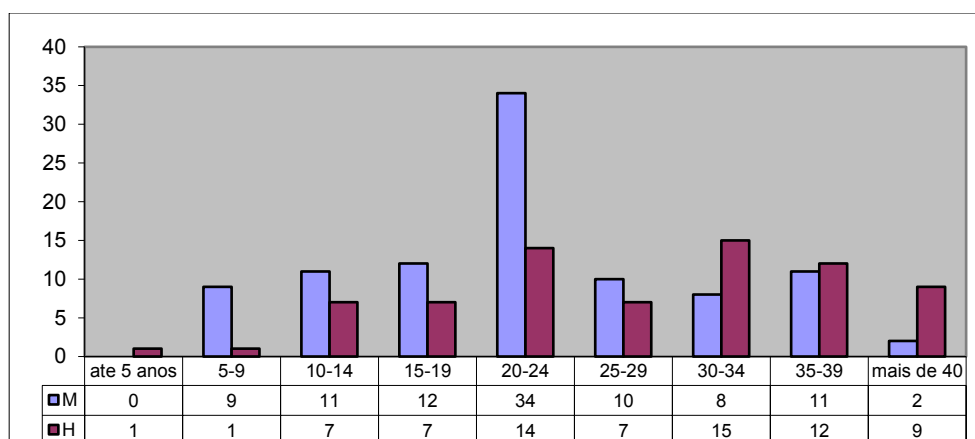
As formações académicas mais frequentes encontram-se nas áreas de direito, economia e gestão, fator que cria uma multidisciplinariedade nas valências das equipas, potenciadora de um tecido humano altamente qualificado e capacitado para as exigências e especificidades das suas funções.

Refira-se, ainda, a existência de cerca de 9% 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 a igualdade de género num total de 11 mulheres e 11 homens.

### 3.6. Por estrutura de antiguidade na Função Pública

Gráfico VI – Distribuição por antiguidade na Função Pública



<sup>3</sup> Inclui dirigentes, inspetores e técnicos superiores da carreira geral -  $\frac{\text{dirigentes} + \text{tec}_{\text{sup}}}{\text{efetivos}} \times 100$

Em relação à estrutura de antiguidade na Função Pública, verifica-se que 55% do total de efetivos se situam nas classes dos intervalos entre os 20-24 anos, os 30-34 anos e os 35-39 anos, respetivamente, com 48 e 23 elementos (cada um dos dois últimos intervalos referidos). Assinala-se, ainda que estes intervalos integram, essencialmente, pessoal dirigente e da carreira de inspeção.

A média de antiguidade na Função Pública dos funcionários da IGF é de 25 anos.

#### 4. MOVIMENTOS DE PESSOAL

No que concerne à rotatividade de pessoal, regista-se um acentuado fluxo de entradas e saídas.

##### 4.1. Admissões e regressos

Admitidos/regressados	Procedimento concursal		Mobilidade interna a órgãos ou serviços		Regresso de licença		Outras situações		Total		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Sexo											
Técnico superior	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
Assist. técnico	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
Pessoal de inspeção	2	2	0	3	1	0	1	0	4	5	9
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>

##### 4.2. Saídas

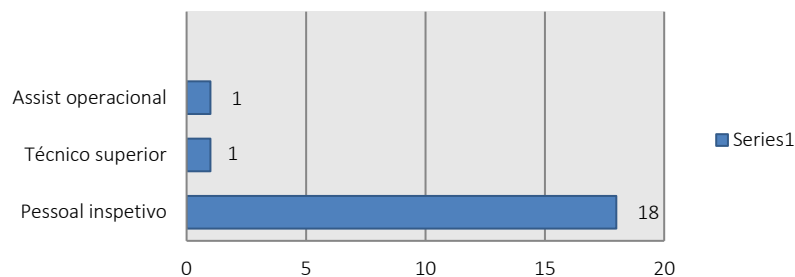
Saídas	Concurso		Reforma		Mobilidade interna		Comissão de serviço		Outro motivo		Total		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Sexo													
Pessoal inspetivo	1	1	2	2	3	4	1	1	3	1	10	9	<b>19</b>
Assist. operacional	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

No ano de 2016 registou-se a entrada na IGF de 9 inspetores (por motivo de cessação da comissão de serviço, fim de funções em gabinetes ministeriais, entre outras situações). O regresso de 2 assistentes técnicos e 2 técnicos superiores por mobilidade, num total de 13 entradas.

No entanto, no que toca às saídas, ocorreram 20, das quais, 5 por aposentação, 2 por concurso noutros serviços da administração pública, 1 por fim de mobilidade e 2 por exoneração.

As restantes saídas configuram situações temporárias.

Gráfico VII – Total de saídas por grupo profissional



## 5. MUDANÇAS DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

Em 2016 não houve mudanças de posicionamento remuneratório, face à Lei nº 7-A/2016, de 30/03 (LOE 2016).

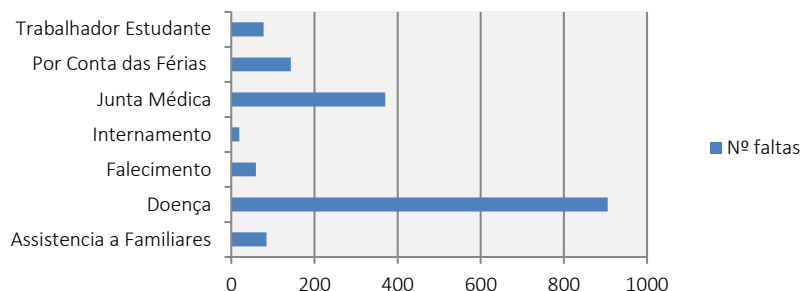
## 6. ABSENTISMO

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” – tem múltiplas causas e é influenciado por numerosos fatores.

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.

Relativamente ao absentismo na IGF, verifica-se, um total de 1659 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 2016, verificou-se 1 acidente de trabalho na IGF (inspetor do sexo feminino), que resultou na ausência ao serviço durante 54 dias.

## 8. ENCARGOS COM O PESSOAL

A análise do quadro seguinte mostra que 80 % dos encargos com o pessoal decorrem das remunerações certas e permanentes <sup>4</sup>.

Encargos com pessoal	€
Remunerações certas e permanentes	6.751.292,38
Abonos variáveis ou eventuais	82.003,73
Segurança social	1.582.245,28
<b>Total</b>	<b>8.415.541,39</b>

<sup>4</sup> Considerando "Remuneração" as despesas com remuneração base, representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídio de férias e de natal.

## 9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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.

Áreas Formação	Horas
Finanças	21
Direito	893
Gestão e Administração	4872
Contabilidade	1428
Ciências Informáticas	336
Desenv. Pessoal	1474
Informática - ótica do utilizador	417
Sociologia e outros estudos	18
<b>Total</b>	<b>9457</b>

No âmbito do Plano de Formação Profissional, verificou-se a concretização de várias ações, que totalizaram 6888 e 1011 horas de formação, respetivamente, interna e externa.

A autoformação teve um total de 1558 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 necessidade 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	170
Número de efetivos que fizeram formação	169
% dos efetivos com formação	99

## 10. Painel de Indicadores de Gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	$\frac{\text{mulheres}}{\text{efetivos}} \times 100$	57 %
Taxa de Masculinização	$\frac{\text{homens}}{\text{efetivos}} \times 100$	43 %
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\frac{\text{dirigentes} + \text{tec}_{\text{sup}}}{\text{efetivos}} \times 100$	86 %
Índice de Tecnicidade	$\frac{\text{tec}_{\text{sup}}}{\text{efetivos}} \times 100$	77 %
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{tec}_{\text{sup}} + \text{assistentes}}{\text{efetivos}} \times 100$	91 %
Nível Médio Etário	$\frac{\sum \text{idades}}{\text{efetivos}} \times 100$	51
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	$\frac{\sum \text{antiguidade}}{\text{efetivos}}$	25
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	$\frac{\sum \text{antiguidade}_{\text{homens}}}{\text{efetivos}}$	28
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	$\frac{\text{entre 12 e 9 anos escolar}}{\text{efetivos}} \times 100$	10 %
Índice de Regressos	$\frac{\text{regressos}}{\text{efetivos}} \times 100$	8 %
Índice de Saídas	$\frac{\text{saidas}}{\text{efetivos}} \times 100$	12 %
Taxa de Absentismo <sup>5</sup>	$\frac{\sum \text{ausencias}}{\text{efetivos} \times \text{dias}_{\text{trabalháveis}}} \times 100$	5 %
Índice de envelhecimento	$\frac{\sum \text{efetivos} > 55 \text{anos}}{\text{efetivos}} \times 100$	35 %
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos}_{\text{em 31 dezembro}}}{\text{efetivos}_{\text{em 1 janeiro}} + \text{entradas} + \text{saidas}}$	0,92

<sup>5</sup> Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis.



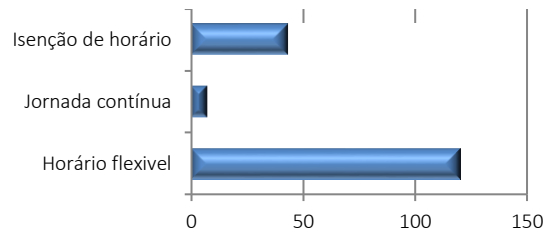
RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Leque salarial ilícido	$\frac{\text{maior\_remuneração\_base\_ilíquida}}{\text{menor\_remuneração\_base\_ilíquida}}$	7,88
Índice de enquadramento	$\frac{\text{dirigentes}}{\text{efetivos}} \times 100$	8 %
Taxa de promoções	$\frac{\sum \text{efetivos\_promovidos}}{\text{efetivos}} \times 100$	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. Anexos

### Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e tipo de horário

Tipo de horário	Horário flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Total		Total Geral
	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	3	2	3	2	5
<i>Dirigente intermédio 1.º/2.º grau</i>	0	0	0	0	6	2	6	2	8
<i>Técnico Superior</i>	0	1	0	1	0	0	0	2	2
<i>Assistente técnico</i>	4	13	0	0	0	0	4	13	17
<i>Assistente operacional</i>	5	1	0	0	0	0	5	1	6
<i>Informático</i>	3	0	0	0	0	0	3	0	3
<i>Pessoal de inspeção</i>	38	55	1	5	13	17	52	77	129
<i>Total</i>	50	70	1	6	22	21	73	97	170

### Distribuição por tipo de horário



### Horas de trabalho suplementar por tipo e sexo

Trabalho Suplementar	Homens	Mulheres	Total
Diurno	152:00	59:30	211:30

### Trabalhadores deficientes

EE s c/ deficiência	45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total Geral
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H/M
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	2	1	3
Pessoal de inspeção	0	3	0	1	0	1	0	0	1	0	1	5	6
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

### Encargos com formação profissional por tipo de ação

Tipo de Ação	Valor €
Formação externa	10.923

### Relações profissionais

Trabalhadores sindicalizados	15
------------------------------	----