



INSPEÇÃO-GERAL DE FINANÇAS  
AUTORIDADE DE AUDITORIA

CONTROLO ESTRATÉGICO DA ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA DO ESTADO

# Balanço Social

## 2017



**I**ndependência

**I**nte**G**ridade

**C**on**F**iança

INTRODUÇÃO	4
1. ESTRUTURA ORGÂNICA	5
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	6
3. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL	7
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
4. MOVIMENTOS DE PESSOAL	12
4.1. Admissões e regressos	12
4.2. Saídas	13
5. MUDANÇAS DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO	13
6. ABSENTISMO	14
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	15
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	15
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	16
10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	17
11. ANEXOS	19
<i>Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e tipo de horário</i>	19
<i>Distribuição por tipo de horário</i>	19
<i>Horas de trabalho suplementar por tipo e sexo</i>	19
<i>Trabalhadores portadores de deficiência</i>	20
<i>Encargos com formação profissional externa</i>	20
<i>Relações profissionais</i>	20

## Introdução

O Balanço Social é 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.

A obrigatoriedade de elaboração do Balanço Social é legalmente imposta às entidades públicas, com referência a 31 de dezembro do ano anterior 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<sup>1</sup>.

Assim, a Inspeção-Geral de Finanças (IGF) elaborou o seu Balanço Social, reportado a 31 de dezembro de 2017, que contém, designadamente, informação estatística, bem como indicadores de gestão relativos ao ano de 2017.

---

<sup>1</sup> Cfr. n.º 1, do artigo 1.º, do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro.

## 1. Estrutura Orgânica

A IGF é um serviço do Ministério das Finanças integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa<sup>2</sup>.

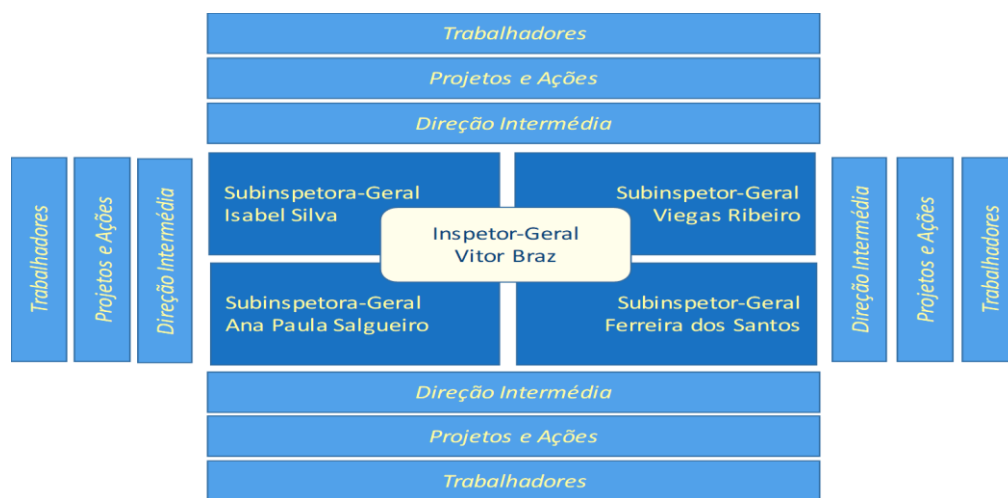
O seu diploma orgânico<sup>3</sup> coloca a IGF na direta dependência do Ministro das Finanças e atribui-lhe a missão de assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado, compreendendo o controlo da legalidade, a auditoria financeira e de gestão, a avaliação de serviços, organismos, atividades e programas, bem como a prestação de apoio técnico especializado ao Governo, designadamente, nos domínios orçamental, económico, financeiro e 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 adota um modelo de gestão misto, matricial nas atividades de missão e hierárquico nas atividades de suporte.

A estrutura matricial assegura flexibilidade na constituição de equipas multidisciplinares para a realização dos objetivos, os quais são definidos “em cascata” a partir da estratégia organizacional. A operacionalização dessa estratégia é concretizada anualmente através da definição dos projetos e da designação dos respetivos responsáveis, a quem são cometidas as funções de direção das equipas multidisciplinares que desenvolvem as ações, como se demonstra nas figuras seguintes:

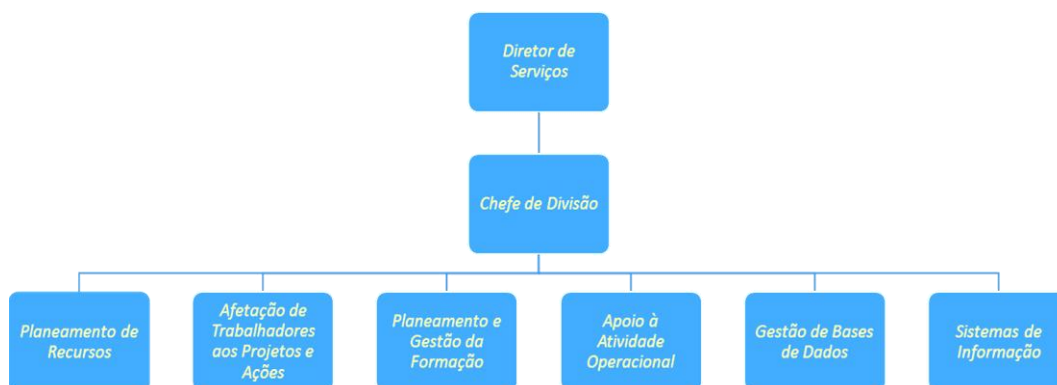
**Figura 1 - Estrutura matricial da IGF (Missão)**



<sup>2</sup> Cfr. Lei Orgânica do Ministério das Finanças aprovada pelo Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, na sua versão atual.

<sup>3</sup> Cfr. Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

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 2017, com 165 efetivos, distribuídos da seguinte forma<sup>4</sup>:

Quadro 1 – Grupos de pessoal

Grupos de pessoal	Nº	%
Dirigentes superiores 1º / 2º grau	5	3%
Dirigentes intermédios 1º / 2º grau	9	5%
Inspetores (inclui 28 CdE)	125	76%
Técnicos superiores do regime geral	3	2%
Coordenador Técnico	1	1%
Assistentes técnicos	12	7%
Assistentes operacionais	6	4%
Técnicos de informática	4	2%
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

<sup>4</sup> Importa referir que 103 inspetores se encontram a exercer funções fora da IGF, designadamente em Gabinetes Ministeriais, noutros organismos da Administração Pública e em organismos internacionais e que, por esse motivo, não são considerados neste instrumento de gestão.

### 3. Caracterização do Efetivo Global

#### 3.1. Por estrutura jurídica

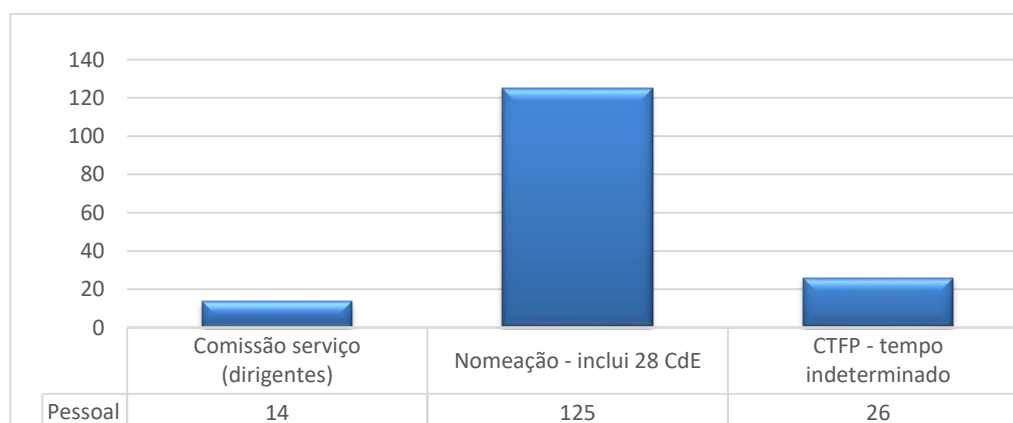
Os 165 efetivos que constituíam a estrutura orgânica da IGF apresentavam a composição apresentada no quadro e gráficos seguintes:

**Quadro 2 – Relações jurídicas**

Relações Jurídicas	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 28 CdE)		CTFP – tempo indeterminado		Total H/M
	H	M	H	M	H	M	
Grupos de pessoal							
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	3					9
Inspetores (inclui 28 CdE)			53	72			125
Técnicos superiores						3	3
Coordenador Técnico						1	1
Assistente técnico					3	9	12
Assistente operacional					5	1	6
Técnicos de informática					4		4
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>53</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>165</b>

Siglas: CTFP – Contrato de trabalhos em funções públicas; H – Homens; M – Mulheres.

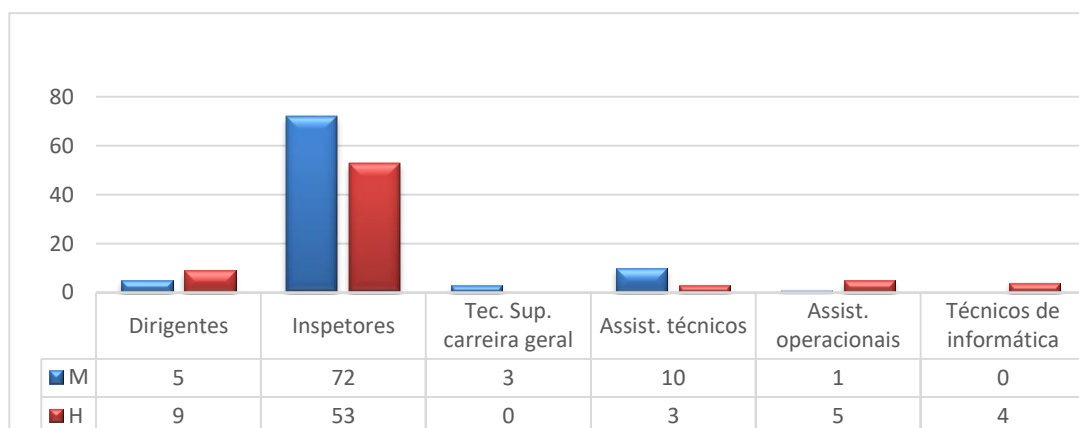
**Gráfico 1 – Estrutura Jurídica do Pessoal**



### 3.2. Por grupos profissionais

Em relação à distribuição dos efetivos por grupos profissionais e à semelhança dos anos anteriores, o pessoal da carreira especial de inspeção é o que tem maior representatividade (76% do total global), conforme gráfico infra:

Gráfico 2 – Efetivos por grupo profissional



### 3.3. Por género

Para a prossecução da sua missão a IGF possui 165 efetivos, sendo 91 do sexo feminino e 74 do sexo masculino, o que se traduz em taxas de feminização e masculinização, respetivamente de 55% e de 45%, como se resume no quadro seguinte:

Quadro 3 – Distribuição de efetivos por sexo

Sexo	Efetivos	%
Feminino	91	55%
Masculino	74	45%
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

No respeitante à distribuição dos efetivos por género e carreira, verifica-se que há uma predominância do sexo feminino, com exceção do grupo de pessoal dirigente (com nove homens e cinco mulheres)<sup>5</sup> e dos assistentes operacionais e técnicos de informática (com nove homens e uma mulher).

<sup>5</sup> Caso se considere o grupo de CdE (que são equiparados a dirigentes intermédios) no grupo dos dirigentes, o resultado traduz-se em 50% de homens e outros 50% de mulheres.



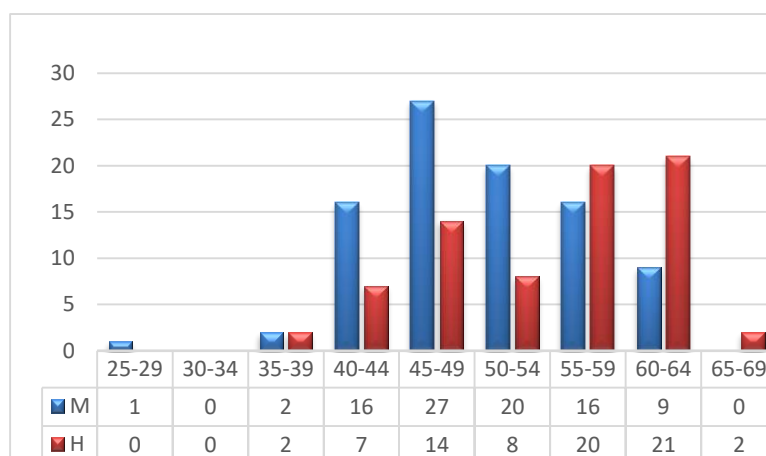
Assim, no grupo do pessoal dirigente os homens representam 64% (nove no total) e as mulheres 36% (cinco no total). Nos efetivos integrados nas carreiras de assistente operacional e de informática, os homens representam 90% (nove) e as mulheres 10% (um).

Quanto aos restantes 141 efetivos<sup>6</sup>, a respetiva distribuição é de 85 mulheres (60%) e 56 homens (40%).

### 3.4. Por estrutura etária

A média etária do efetivo total da IGF situa-se nos 52 anos, o que traduz uma estrutura envelhecida, evidenciando um acréscimo de um ano relativamente a 2016 (51 anos).

Gráfico 3 – Efetivos por escalão etário



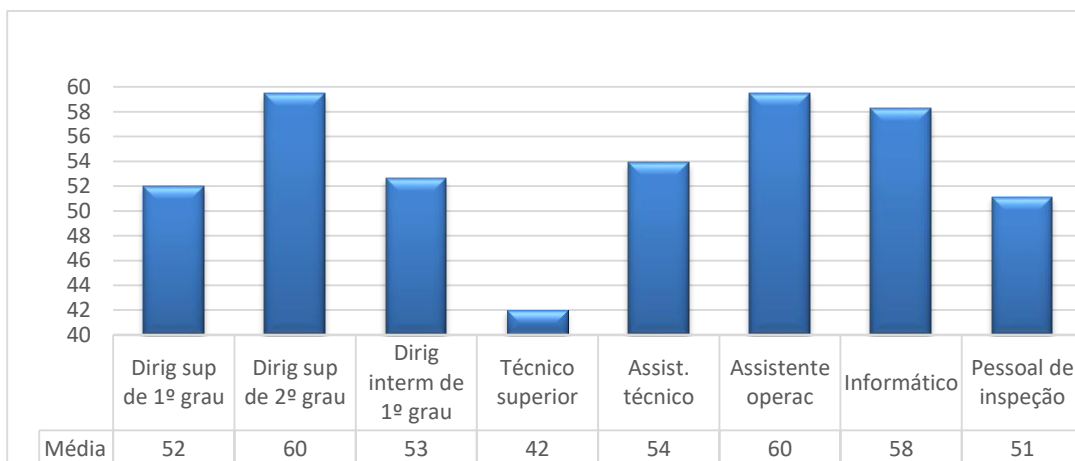
O gráfico anterior revela que os intervalos com maior número de efetivos são os compreendidos entre os 45 e 49 anos (41 efetivos) e entre os 55 e 59 anos (36 efetivos).

A análise inversa demonstra que com idade inferior a 30 anos apenas existe um efetivo. É também relevante salientar que as faixas etárias compreendidas entre os 30-34 anos e os 35-39 anos, com apenas quatro efetivos, representam cerca de 3% do global.

A distribuição global dos efetivos por escalões etários demonstra que, do universo de trabalhadores da IGF (165,) 96 têm 50 ou mais anos de idade, o que representa uma taxa de 58%, conforme gráfico seguinte:

<sup>6</sup> 125 inspetores (inclui 28 Chefes de Equipa), 3 técnicos superiores e 13 assistentes técnicos.

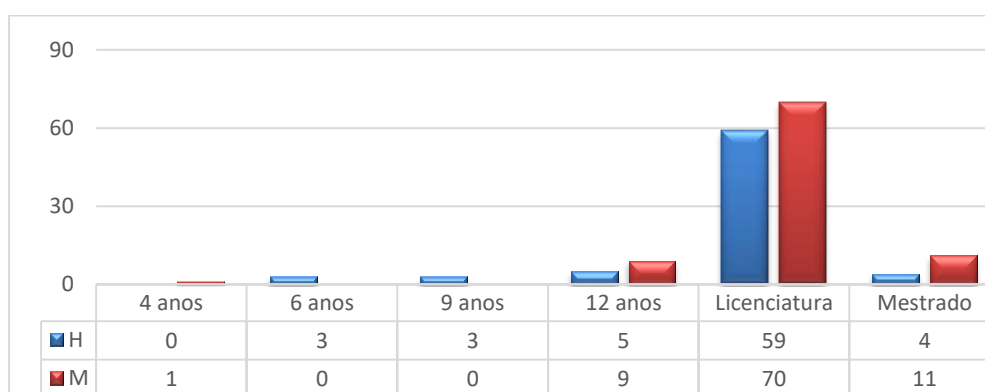
Gráfico 4 – Média etária por grupos profissionais



### 3.5. Por estrutura habilitacional

Ao nível das habilitações académicas verifica-se que predominam os efetivos detentores dos graus de licenciatura e de mestrado (144 efetivos), realidade que traduz 87% do universo global de trabalhadores representando o sexo feminino também a sua maioria (56%), conforme gráfico seguinte:

Gráfico 5 – Por habilitação e sexo



O índice de tecnicidade (sentido restrito)<sup>7</sup> apresenta-se na ordem dos 86%, permitindo concluir que mais de três quartos dos efetivos da IGF executam funções dirigentes ou de nível técnico superior. Esta

<sup>7</sup> Inclui dirigentes, inspetores e técnicos superiores da carreira geral -  $\frac{\text{dirigentes} + \text{tec\_sup}}{\text{efetivos}} \times 100$

situação está alinhada com o facto do exercício das funções de auditoria e de controlo cometidas à IGF implicarem recursos humanos com qualificação de nível superior.

As formações académicas mais frequentes são nas áreas de direito, economia e gestão e informática, fator que promove a multidisciplinariedade nas valências das equipas, potenciadora de um capital humano qualificado para as exigências e especificidades inerentes à atuação da IGF.

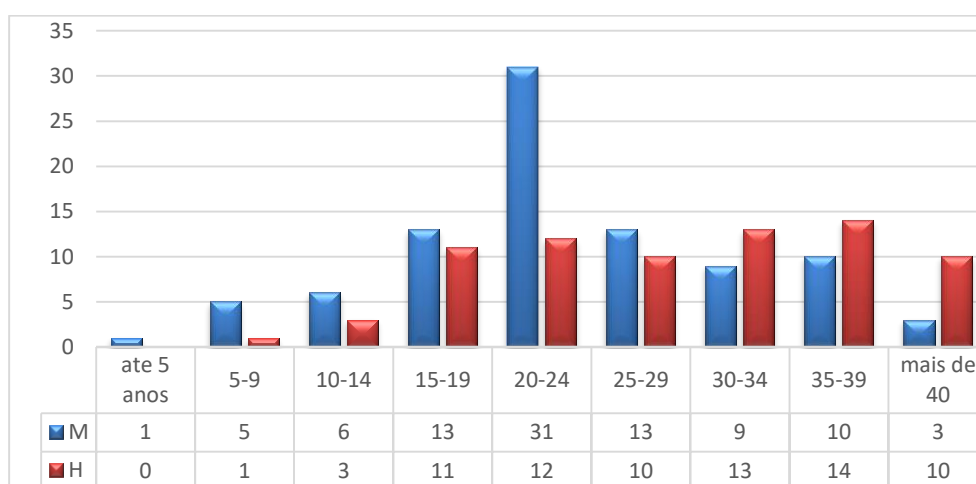
Refira-se, ainda, a existência de 9% de efetivos com o grau académico de mestre, que reflete o investimento por parte dos recursos humanos no sentido de valorizarem o seu conhecimento.

Por último, salienta-se que, nas habilitações escolares até ao 12º ano, a distribuição por género é relativamente homogénea, representando os homens 52% e as mulheres 48%.

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

Em relação à estrutura de antiguidade na Administração Pública a respetiva média para os efetivos da IGF situa-se na ordem dos 26 anos, verificando-se que, do total de 165 efetivos, 125 possuem 20 ou mais anos de função pública (76%), conforme melhor detalhe no gráfico/quadro seguinte:

Gráfico 6 – Distribuição por antiguidade na Função Pública



Em relação à estrutura de antiguidade na Administração Pública, verifica-se que a maioria dos efetivos situa-se nas classes dos intervalos entre os 15-19 anos, os 20-24 anos e os 35-39 anos, respetivamente, com 24, 43 e 24 anos e para as classes entre os 25 e os 34 anos, respetivamente, com 23 e 22 anos,

sendo que o grupo com antiguidade superior a 40 anos possui 13 efetivos (o que representa 8% dos funcionários).

#### 4. Movimentos de Pessoal

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2017 foram registadas entradas e saídas, sobretudo ao nível do corpo inspetivo da IGF, conforme resumo nos quadros e gráficos seguintes:

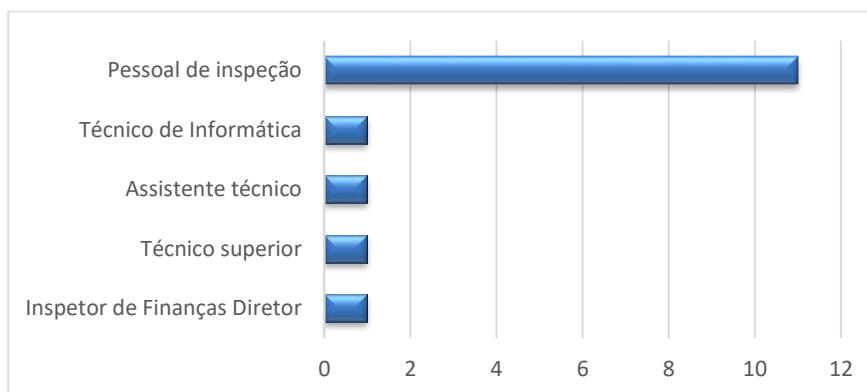
##### 4.1. Admissões e regressos

Em termos de admissões e regressos por grupo profissional, o quadro e o gráfico seguintes traduzem a realidade observada em 2017.

Quadro 4 – Admissões e regressos

Admissões / Regressos	Procedimento concursal		Mobilidade interna em órgãos ou serviços		Regresso de licença/comissão		Outras situações		Total		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Inspetor de Finanças Diretor	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Técnico superior	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Assistente técnico	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Técnico de Informática	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Pessoal de inspeção	0	0	3	0	4	3	0	1	7	4	11
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>

Gráfico 7 – Entradas por grupo profissional



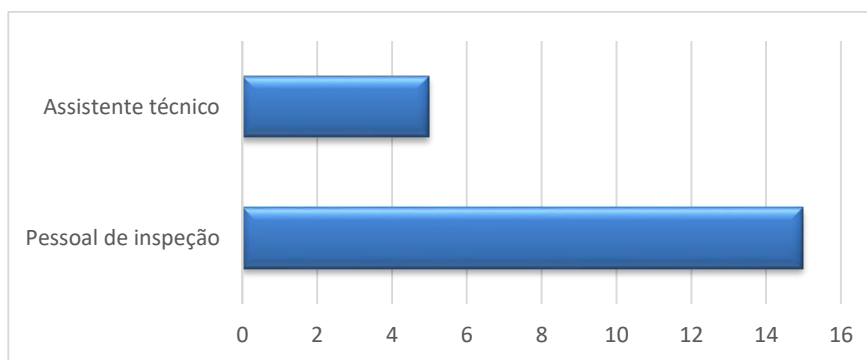
## 4.2. Saídas

No ano de 2017, registou-se a saída de 20 efetivos (maioritariamente pessoal de inspeção), dos quais apenas um por motivos de aposentação, como resulta do quadro e gráfico seguintes:

Quadro 5 – Saídas

Saídas	Concurso		Aposentação		Mobilidade interna		Comissão de serviço		Total		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Pessoal de inspeção	1	0	0	0	4	6	1	3	6	9	15
Assistente técnico	1	0	0	1	1	2	0	0	2	3	5
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>

Gráfico 8 – Saídas por grupo profissional



## 5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório

Em 2017, e à semelhança dos anos anteriores, não ocorreram mudanças de posicionamento remuneratório, mantendo-se o congelamento, nos termos da Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro.

## 6. Absentismo

Relativamente ao absentismo na IGF, verificou-se um total de 2.622 dias de ausência face a 32.175 dias (195 dias x 165 efetivos) de trabalho, o que se traduz numa taxa de absentismo de 8% (mais 3% que no ano de 2016).

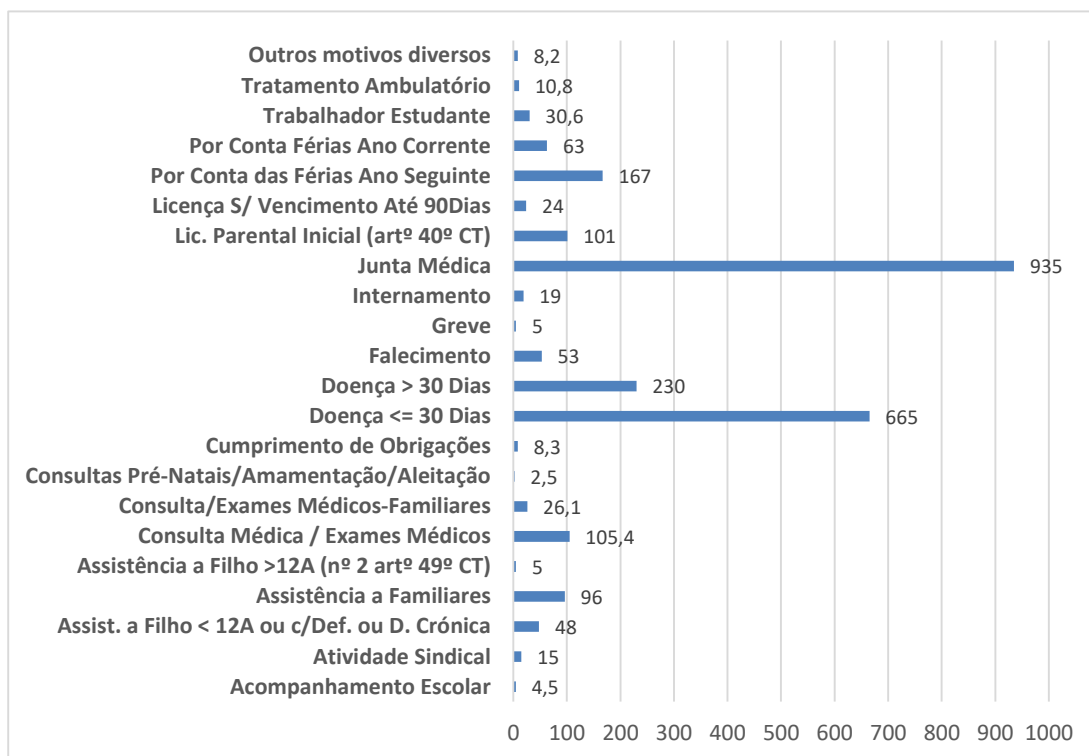
A principal causa para o absentismo prende-se com motivos de saúde do trabalhador e respetivos familiares.

O quadro e gráfico seguintes sintetizam por “Motivos de Absentismo”, o número de dias envolvidos:

**Quadro 6 – Dias de absentismo por motivo**

Motivo do Absentismo	Nº dias
Acompanhamento Escolar	4,5
Atividade Sindical	15
Assist. a Filho < 12A ou c/Def. ou D. Crónica	48
Assistência a Familiares	96
Assistência a Filho >12A (nº 2 artº 49º CT)	5
Consulta Médica / Exames Médicos	105,4
Consulta/Exames Médicos-Familiares	26,1
Consultas Pré-Natais/Amamentação/Aleitação	2,5
Cumprimento de Obrigações	8,3
Doença <= 30 Dias	665
Doença > 30 Dias	230
Falecimento	53
Greve	5
Internamento	19
Junta Médica	935
Lic. Parental Inicial (artº 40º CT)	101
Licença S/ Vencimento Até 90Dias	24
Por Conta das Férias Ano Seguinte	167
Por Conta Férias Ano Corrente	63
Trabalhador Estudante	30,6
Tratamento Ambulatório	10,8
Outros motivos diversos	8,2
<b>TOTAL</b>	<b>2 622,4</b>

Gráfico 9 - Tipologia das ausências



A análise dos dados anteriores permite concluir que as situações respeitantes à doença são as que assumem maior expressão entre os principais motivos para o absentismo, obrigando, nalguns casos, a períodos de ausência prolongados, justificados com atestados médicos e juntas médicas.

## 7. Higiene e Segurança no Trabalho

Em matéria de higiene e segurança no ano de 2017, a IGF providenciou a realização de um rastreio de saúde que abrangeu a totalidade dos trabalhadores, o qual consistiu na realização de análises, eletrocardiograma, avaliação da capacidade pulmonar e audiograma, que foram objeto de verificação através de consulta realizada por médico de medicina do trabalho contratado para o efeito.

## 8. Encargos com o Pessoal

A análise do quadro seguinte reflete que 80% dos encargos com o pessoal decorrem das remunerações certas e permanentes<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Considerando como “Remuneração” as despesas com remuneração base, representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídio de férias e de natal.

**Quadro 7 – Encargos com pessoal**

Encargos com pessoal	Valor (em €)
Remunerações certas e permanentes	6 777 811,08
Abonos variáveis ou eventuais	83 160,39
Segurança social	1 589 605,73
<b>Total</b>	<b>8 450 577,20</b>

## 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 que se impõe para alcançar um maior desempenho profissional.

Neste contexto, a IGF continua a apostar na formação contínua dos seus recursos humanos, proporcionando-lhes os meios para aquisição e reforço de conhecimentos técnicos necessários ao desempenho das respetivas funções, face às exigências e desafios que se colocam à IGF. No quadro seguinte identificam-se as áreas da formação frequentada pelos trabalhadores:

**Quadro 8 – Nº de horas por área de formação**

Área de Formação	Nº Horas
Assuntos Jurídicos	1 683,5
Auditoria	4 522
Avaliação	31,5
Ciências Sociais e do Comportamento	35
Contabilidade e Fiscalidade	94,5
Enquadramento na Organização	154
Finanças Públicas	1 249,5
Gestão de Projetos	59,5
Gestão Documental	24,5
Gestão e Administração	556,5
Tecnologias de Informação	234,5
Temas Comunitários	28
<b>Total</b>	<b>8 673,0</b>

No âmbito do Plano de Formação Profissional, concretizaram-se várias ações, que envolveram 140 dos 165 efetivos e totalizaram 8.673 horas de formação, das quais 2.030 são autoformação, 2.530,5



formação interna e 4.112,5 formação externa. Acresce que o número de horas de formação nesta última modalidade está, na sua maioria, relacionado com uma pós-graduação que se encontra em curso na Universidade Nova de Lisboa/IMS ao abrigo do protocolo celebrado em 2015.

A autoformação, autorizada pelos respetivos dirigentes, representou um total de 2.030 horas e esteve sempre relacionada com o desempenho profissional na IGF.

Em 2017, os trabalhadores que frequentaram ações de formação (140) representam 85% do total de efetivos (165).

## 10. Painel de Indicadores de Gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	$\frac{mulheres}{efetivos} \times 100$	55 %
Taxa de Masculinização	$\frac{homens}{efetivos} \times 100$	45 %
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\frac{dirigentes + tec\_sup}{efetivos} \times 100$	86 %
Índice de Tecnicidade	$\frac{tec\_sup}{efetivos} \times 100$	78 %
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{tec\_sup + assistentes}{efetivos} \times 100$	89 %
Nível Médio Etário	$\frac{\sum idades}{efetivos} \times 100$	52
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	$\frac{\sum antiguidade}{efetivos}$	25
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	$\frac{\sum antiguidade\_homens}{efetivos}$	27
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres	$\frac{\sum antiguidade\_mulheres}{efetivos}$	23
Taxa de Formação Superior	$\frac{licenciados}{efetivos} \times 100$	77 %
Taxa de Escolaridade <= 6 anos	$\frac{6\_ou\_menos\_anos\_escolar.}{efetivos} \times 100$	2 %
Taxa de Escolaridade <12=9 anos	$\frac{entre\_12\_e\_9\_anos\_escolar.}{efetivos} \times 100$	10 %
Índice de Regressos	$\frac{regressos}{efetivos} \times 100$	5 %
Índice de Saídas	$\frac{saidas}{efetivos} \times 100$	6 %

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Absentismo <sup>9</sup>	$\frac{\sum \text{ausencias}}{\text{efetivos} \times \text{dias\_trabalháveis}} \times 100$	8 %
Índice de envelhecimento	$\frac{\sum \text{efetivos} > 55 \text{anos}}{\text{efetivos}} \times 100$	41 %
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos\_em\_31\_dezembro}}{\text{efetivos\_em\_1\_janeiro} + \text{entradas} + \text{saidas}}$	1,01
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{maior\_remuneração\_base\_ilíquida}}{\text{menor\_remuneração\_base\_ilíquida}}$	7,53
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 %

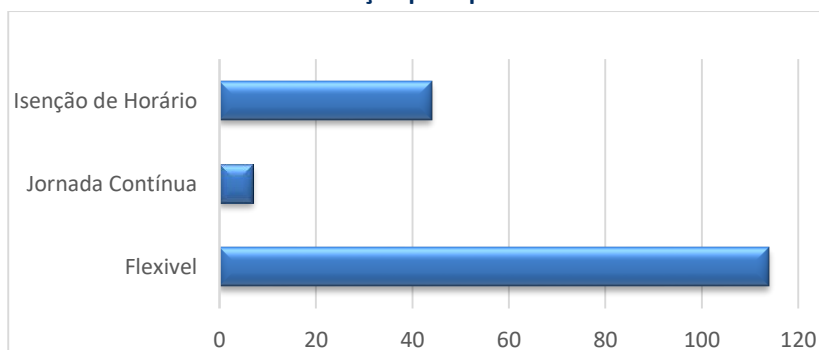
<sup>9</sup> Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis.

## 11. Anexos

Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e tipo de horário

Tipo de horário	Flexível		Jornada Contínua		Isenção de Horário		Total		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	
<b>Sexo</b>									<b>H/M</b>
Dirigente Superior de 1.º/2.º grau					3	2	3	2	5
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau					6	3	6	3	9
Pessoal de inspeção (inclui 28 CdE)	40	50	1	5	12	17	53	72	125
Técnico superior		1		1		1	0	3	3
Assistente técnico	3	10					3	10	13
Assistente operacional	5	1					5	1	6
Técnico de informática	4						4	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>62</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>74</b>	<b>91</b>	<b>165</b>

Distribuição por tipo de horário



Horas de trabalho suplementar por tipo e sexo

Trabalho Suplementar	Homens	Mulheres	Total
Diurno	1.674:48 h	556:36 h	2.231:24 h

**Trabalhadores portadores de deficiência**

Escalão Etário	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	
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Pessoal de inspeção	0	2	0	1	0	1	1	0	1	0	2	4	6
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

**Encargos com formação profissional externa**

Tipo de Ação	Valor €
Formação externa	38.548,94

**Relações profissionais**

Trabalhadores sindicalizados	13
------------------------------	----