

Balanço Social

2018



Independência

Inte**G**ridade

Con**F**iança

1.	Introdução	4
2.	Estrutura Orgânica	5
3.	Caracterização dos Recursos Humanos	6
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	11
4.1.	Admissões e regressos	11
4.2.	Saídas	12
5.	Mudanças de Posicionamento Remuneratório	12
6.	Absentismo	13
7.	Higiene e Segurança no Trabalho	14
8.	Encargos com o Pessoal	14
9.	Formação Profissional	14
	ANEXOS	16

1. Introdução

O Balanço Social é um instrumento fundamental de planeamento e de gestão no suporte à tomada de decisão, bem como de aferição da componente social da organização, com o objetivo de demonstrar o grau de responsabilidade social 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 que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores/as ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego¹.

Assim, a Inspeção-Geral de Finanças (IGF) – Autoridade de Auditoria elaborou o seu Balanço Social, reportado a 31 de dezembro de 2018, que contém, designadamente, informação estatística e indicadores de gestão relativos àquele ano.

¹ Cfr. n.º 1, do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

2. Estrutura Orgânica

A IGF é um serviço do Ministério das Finanças integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa².

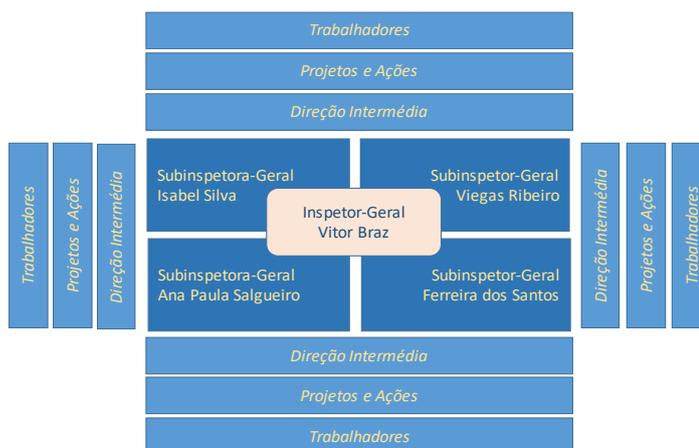
O seu diploma orgânico³ coloca a IGF na direta dependência do Ministro das Finanças e atribui-lhe a missão de assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado, compreendendo o controlo da legalidade, a auditoria financeira e de gestão, a avaliação de serviços, organismos, atividades 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 na figura seguinte:

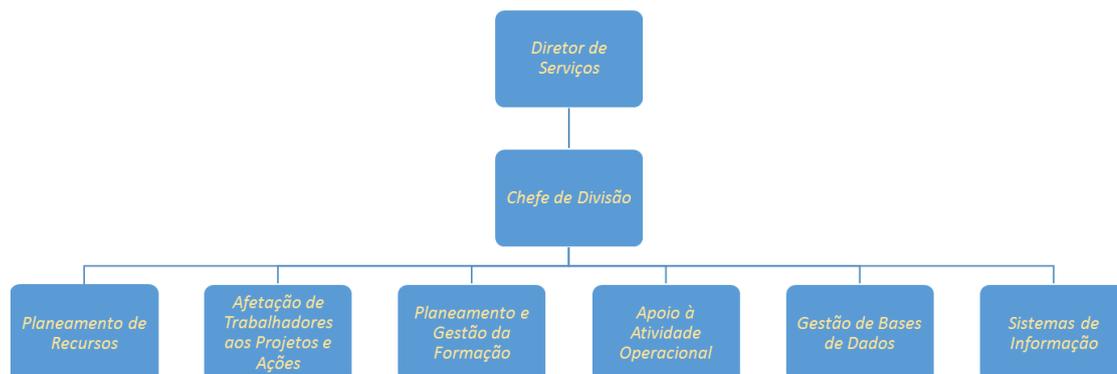
Figura 1 - Estrutura matricial da IGF (Missão)



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

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

Figura 2 - Estrutura hierárquica da IGF (Suporte)



A estrutura mista, esquematizada nas figuras supra, reúne as vantagens das estruturas funcionais e das estruturas hierárquicas, onde os projetos integram diferentes tipos de ações de controlo sob a responsabilidade, individual ou partilhada, de diferentes níveis de decisão.

Para a prossecução da sua missão, a IGF tem a sua sede em Lisboa e dispõe de estruturas de apoio no Porto e em Coimbra.

3. Caracterização dos Recursos Humanos

Em 31 de dezembro de 2018, a IGF dispunha de 161 trabalhadores/as, distribuídos pelos seguintes grupos:

Quadro 1 – Recursos humanos por grupos de pessoal

Grupos de pessoal	Nº	%
Dirigentes superiores 1.º / 2.º grau	5	3%
Dirigentes intermédios 1.º / 2.º grau	9	6%
Inspetores (inclui 29 CdE)	123	76%
Técnicos superiores do regime geral	4	2%
Coordenador Técnico	1	1%
Assistentes técnicos	10	7%
Assistentes operacionais	5	3%
Técnicos de informática	4	2%
TOTAL	161	100%

3.1. Por estrutura jurídica

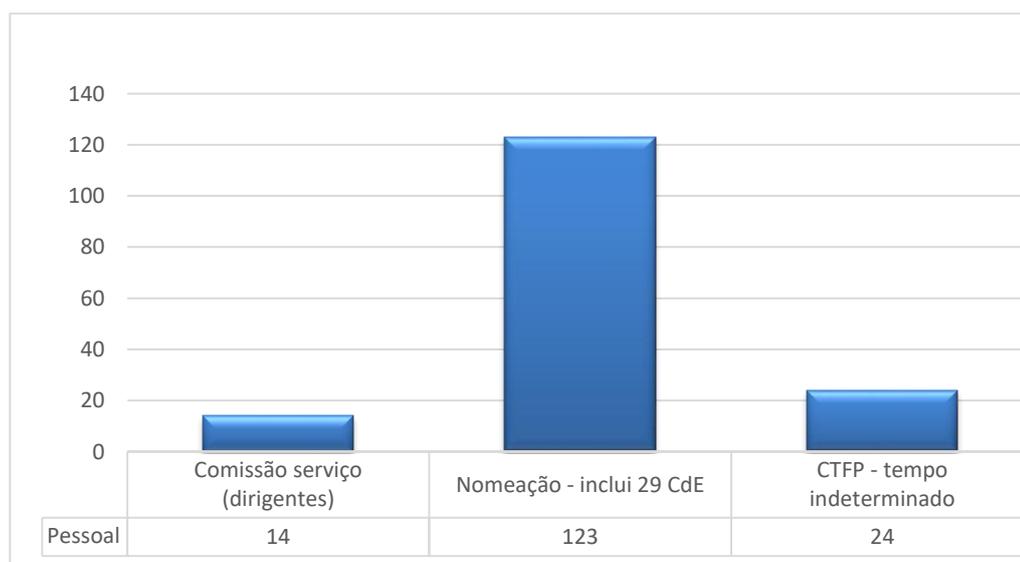
Os 161 efetivos que integravam os grupos de pessoal da IGF encontravam-se distribuídos por vínculos de emprego público, conforme se apresenta no quadro e gráfico seguintes:

Quadro 2 – Vínculos de emprego público

Relações Jurídicas	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 29 CdE)		CTFP – tempo indeterminado		Total
	M	F	M	F	M	F	
Género							M/F
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 29 CdE)			51	72			123
Técnicos superiores					1	3	4
Coordenador Técnico						1	1
Assistente técnico					3	7	10
Assistente operacional					4	1	5
Técnicos de informática					4		4
TOTAL	9	5	51	72	12	12	161

Siglas: CTFP – Contrato de trabalho em funções públicas; M – Masculino; F – Feminino.

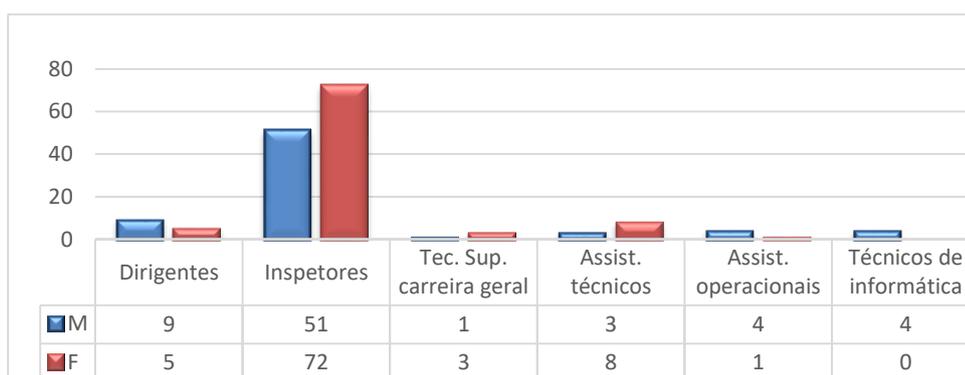
Gráfico 1 – Estrutura da relação jurídica de emprego



3.2. Por grupos profissionais

Em relação à distribuição dos efetivos por grupos profissionais e à semelhança dos anos anteriores, destaca-se a maior representatividade dos inspetores (76% do total), conforme gráfico infra:

Gráfico 2 – Efetivos por grupo profissional



3.3. Por género

Dos 161 trabalhadores/as que integravam a IGF no final de 2018, 89 eram do género feminino e 72 do género masculino, o que se traduz em taxas de feminização e masculinização, respetivamente de 55% e de 45%, resumidamente apresentadas no quadro seguinte:

Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género

Género	Efetivos	%
Feminino	89	55%
Masculino	72	45%
TOTAL	161	100%

Relativamente à distribuição dos efetivos por género e grupo profissional (Gráfico 2), verifica-se que há uma predominância do género feminino, com exceção dos grupos de pessoal dirigente (com nove homens e cinco mulheres, 64% e 36%, respetivamente)⁴ e dos assistentes operacionais e técnicos de informática (com oito homens e uma mulher, correspondentes a 89% e 11%).

Quanto aos restantes 138 efetivos⁵, a respetiva distribuição é de 83 mulheres (60%) e 55 homens (40%).

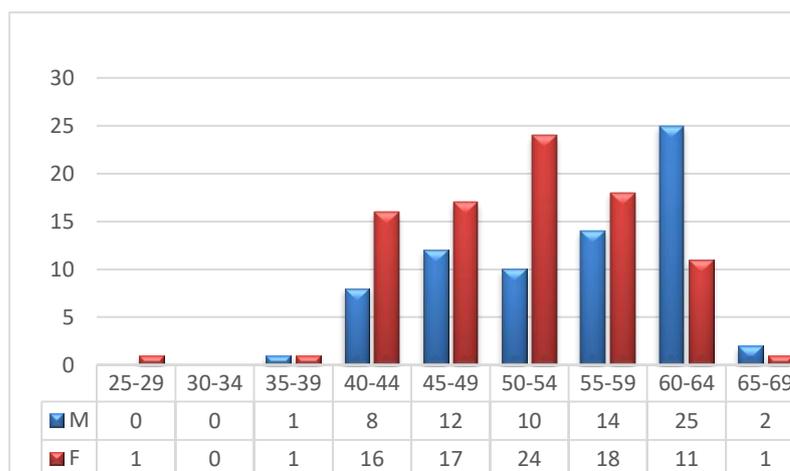
⁴ Caso se considerem os CdE (equiparados a dirigentes intermédios) no grupo dos dirigentes, o resultado traduz-se em 51% de homens e 49% de mulheres.

⁵ 123 inspetores (inclui 29 Chefes de Equipa Multidisciplinar), 4 técnicos superiores e 11 assistentes técnicos.

3.4. Por estrutura etária

A média etária do efetivo total da IGF situa-se nos 53 anos, o que traduz uma estrutura envelhecida, que se agravou face a 2017, como se evidencia no gráfico 3, na distribuição por escalões etários.

Gráfico 3 – Efetivos por escalão etário

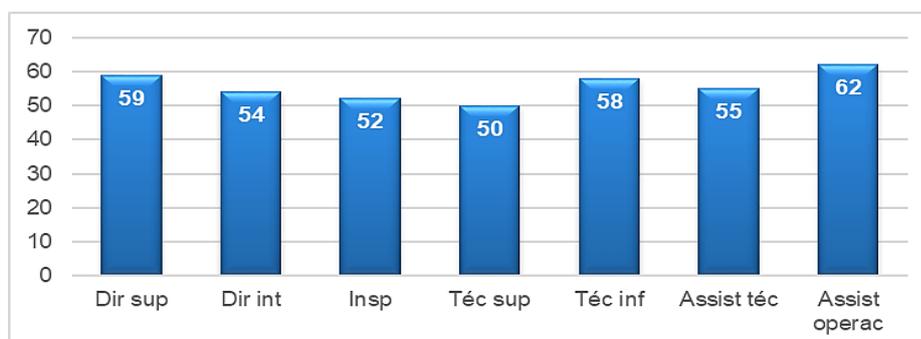


O gráfico anterior revela que os intervalos com maior número de efetivos correspondem aos escalões 50-54 anos (34 efetivos), 55-59 anos (32 efetivos) e 60-64 anos (36 efetivos).

É de salientar que existe apenas um efetivo com idade inferior a 34 anos e dois efetivos na faixa etária dos 35-39 anos, não tendo nenhum menos de 25 anos.

A média etária, por grupo profissional, situou-se, na generalidade, acima dos 50 anos, com destaque para a média registada nos grupos dos assistentes operacionais (62 anos), dos dirigentes superiores (59 anos) e dos técnicos de informática (58 anos), conforme gráfico infra.

Gráfico 4 – Média etária por grupos profissionais



Por outro lado, a taxa de envelhecimento (efetivos com mais de 55 anos) atingiu os 44%.

3.5. Por estrutura habilitacional

Ao nível das habilitações académicas verifica-se que predominam os efetivos detentores dos graus de licenciatura e de mestrado (141 efetivos), realidade que representa 88% do universo global de trabalhadores/as, em que o género feminino é também maioritário (55%), conforme gráfico seguinte:

Gráfico 5 – Por habilitação e género



O índice de tecnicidade (sentido lato)⁶ é de 88%, permitindo concluir que mais de três quartos dos efetivos da IGF executam funções dirigentes ou de nível técnico superior. Esta situação está alinhada com a natureza das funções cometidas à IGF ao nível do controlo e do apoio técnico especializado, designadamente através da realização de auditorias, que exige recursos humanos com qualificação de nível superior.

As formações académicas mais frequentes situam-se nas áreas de direito, economia e gestão, o que promove a multidisciplinariedade nas valências das equipas e potencia capital humano qualificado e adaptado às exigências e especificidades inerentes à atuação da IGF.

Refira-se, ainda, a existência de 11% de efetivos com o grau académico de mestre, o que reflete o investimento por parte dos/as trabalhadores/as no sentido de valorizarem o seu conhecimento.

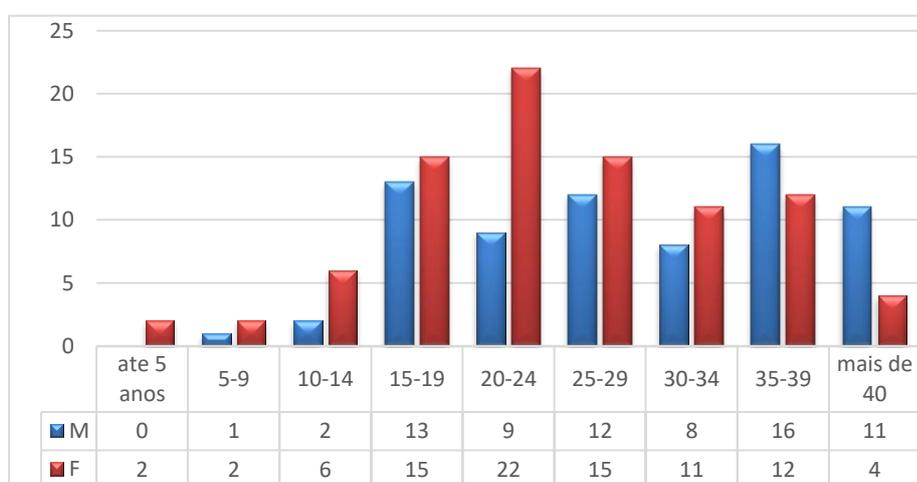
Por último, salienta-se que nas habilitações escolares até ao 12.º ano segue a tendência da distribuição por género da população de trabalhadores/as, de 55% feminino e de 45% masculino.

⁶ Inclui dirigentes, inspetores e técnicos superiores da carreira geral.

3.6. Por estrutura de antiguidade na Função Pública

Em relação à antiguidade na Administração Pública a respetiva média para os efetivos da IGF é de 27 anos, verificando-se que, do total de 161 efetivos, 120 encontram-se há 20 ou mais anos na função pública (75%), conforme melhor se detalha no gráfico seguinte:

Gráfico 6 – Distribuição por antiguidade na Função Pública



Verifica-se que a maioria dos efetivos se situa nos intervalos de 15-19 anos, 20-24 anos, 25-29 anos e 35-39 anos, respetivamente, com 28, 31, 27 e 28 trabalhadores/as. Assinala-se ainda que o grupo com antiguidade superior a 40 anos possui 15 efetivos (9% do total).

4. Movimentos de Pessoal

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2018 foram registadas mais saídas (9) do que entradas (5), de que resulta uma taxa de reposição ou cobertura de apenas 56%, conforme resumo nos quadros e gráficos seguintes.

4.1. Admissões e regressos

Em termos de admissões e regressos por grupo profissional, o quadro seguinte reflete a admissão, através de mobilidade interna, de dois técnicos/as superiores e de dois inspetores/as, bem como o regresso de uma inspetora.

Quadro 4 – Admissões e regressos

Grupo Profissional	Mobilidade interna a órgãos ou serviços		Regresso de licença/comissão		Total	
	M	F	M	F	M	F
Género						
Técnico superior	1	1	0	0	1	1
Pessoal de inspeção	1	1	0	1	1	2
Total	2	2	0	1	2	3

4.2. Saídas

No ano transato, registou-se a saída de 9 efetivos (maioritariamente pessoal de inspeção), como resulta do quadro seguinte:

Quadro 5 – Saídas grupo profissional/género

Grupo Profissional	Mobilidade interna		Comissão de serviço		Total	
	M	F	M	F	M	F
Género						
Pessoal de inspeção	2	1	1	1	3	2
Assistente operacional	1	0	0	0	1	0
Assistente técnico	0	2	0	0	0	2
Técnico Superior	0	1	0	0	0	1
Total	3	4	1	1	4	5

5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório

Em 2018 ocorreram alterações de posicionamento remuneratório, resultantes do descongelamento de carreiras, conforme artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado), sendo os acréscimos remuneratórios, decorrentes dos direitos acumulados, repostos de forma faseada em 2018 e 2019.

Estas alterações de posicionamento remuneratório envolveram 108 trabalhadores/as e um dispêndio de 84.268 euros (inclui remunerações, subsídios de férias e de natal e contribuição da entidade patronal), abrangendo, assim, 67 % do total de efetivos.

Em 2018 ocorreu, ainda, a alteração da situação profissional de 3 trabalhadores/as através da mobilidade intercarreiras (um para a carreira de inspeção e dois para a categoria de técnico superior).

6. Absentismo

Relativamente ao absentismo, verificou-se um total de 3.485,5 dias de ausência, face a 31.395 dias⁷ de trabalho, o que se traduz numa taxa de absentismo de 11%.

O quadro seguinte identifica o número de dias de absentismo e o motivo que lhe está subjacente:

Quadro 6 – Absentismo por motivo (n.º dias)

Motivo do Absentismo	Nº dias
Doença <= 30 Dias	950
Junta Médica	932
Doença > 30 Dias	462
Lic. Parental Inicial (art.º 40.º Código do Trabalho - CT)	199
Suspensão 90 Dias (LGTFP)	180
Por Conta das Férias Ano Seguinte	176,5
Acidente Serviço / Doença Profissional	99
Lic. Parental Complementar (art.º 51.º CT)	90
Lic. Parental Inicial - Pai (art.º 43.º CT)	88
Por Conta Férias Ano Corrente	55,5
Falecimento	52
Assist. a Filho < 12A ou c/Def. ou D.Crónica	46
Assistência a Familiares	31
Trabalhador Estudante	30,5
Licença por Gravidez de Risco	20
Tratamento Ambulatório	17
Consulta Medica / Exames MedicosMédicos	14,5
Consulta/Exames Médicos-Familiares	11
Cumprimento de Obrigações	9,5
Assistência a Filho >12A (n.º 2 art.º 49.º CT)	9
Atividade Sindical	8
Greve	4
Acompanhamento Escolar	1
TOTAL	3 485,5

A análise dos dados permite concluir que as situações respeitantes à doença são as que assumem maior expressão entre os motivos para o absentismo, obrigando, nalguns casos, a períodos de ausência prolongados, justificados com atestados médicos ou documentos de juntas médicas. Esta situação teve impacto direto no aumento da taxa de absentismo observado em 2018 face a 2017 (8%).

⁷ 195 dias x 161 efetivos.

7. Higiene e Segurança no Trabalho

De acordo com o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, a medicina do trabalho é uma especialidade médica que tem como objetivo avaliar e acompanhar clinicamente a aptidão de um trabalhador para exercer uma determinada função, considerando os seus antecedentes médicos.

Neste âmbito, a IGF providenciou, no ano de 2018 e nos termos do artigo 108.º da citada Lei, a realização de um rastreio de saúde que abrangeu 94 trabalhadores/as (inclui os que regressaram à IGF de baixa médica e de outros serviços), em especial com idade superior a 50 anos. A ação de rastreio abrangeu a realização de análises laboratoriais, eletrocardiograma, avaliação da capacidade pulmonar, acuidade visual e audiograma, objeto de avaliação em consulta realizada por médico especializado em medicina do trabalho, contratado para o efeito.

8. Encargos com o Pessoal

A análise do quadro seguinte reflete os encargos com o pessoal, 80% dos quais decorrem das remunerações certas e permanentes⁸.

Quadro 7 – Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Peso (%)
Remunerações certas e permanentes	6 706 218,21	80 %
Abonos variáveis ou eventuais	74 859,47	1 %
Segurança social	1 578 620,63	19 %
Total	8 359 698,31	100 %

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 é uma exigência imperiosa para alcançar um desempenho profissional mais robusto e eficiente.

Neste contexto, a IGF continua a apostar na formação contínua dos seus trabalhadores/as, proporcionando-lhes os meios para aquisição e reforço de conhecimentos técnicos, necessários ao

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

desempenho das respetivas funções, face às exigências e desafios que se colocam à IGF. No quadro seguinte identificam-se as áreas da formação frequentadas pelos trabalhadores/as em 2018 (média de cerca de 75 horas):

Quadro 8 – Nº de horas por área de formação

Área Temática	Horas	% Horas
Auditoria	4 980,5	44%
Contabilidade e Fiscalidade	1 144,5	10%
Contratação pública	997,5	9%
Ciências Sociais e do Comportamento	829,5	7%
Gestão Documental	752,5	7%
Administração financeira do Estado	637,0	6%
Tecnologias de Informação	511,0	5%
Finanças Públicas	490,0	4%
Assuntos Jurídicos	371,0	3%
Regulamento Geral de Proteção de Dados	297,5	3%
Outras	304,5	3%
Total de Horas	11 315,5	100%
Média de horas por trabalhador/a	74,9	-

No âmbito do Plano de Formação Profissional, concretizaram-se, em 2018, ações que envolveram 151 (94%) dos 161 trabalhadores/as e totalizaram 11.315,5 horas de formação, das quais 1.452,5 em regime de autoformação e 9.863 correspondentes a formação interna e externa promovida pela IGF. De realçar, ainda, que, no número de horas de formação, está incluído um curso de pós-graduação realizado pela Universidade Nova de Lisboa – NOVA/IMS, ao abrigo do protocolo celebrado em 2015 entre aquela instituição de ensino superior e a IGF.

Este resultado corresponde a uma taxa de execução de 131% face às 8.610 horas previstas no plano de formação.

ANEXOS

Síntese de indicadores de gestão

INDICADORES	FÓRMULA	RESULTADO
Nível etário médio (anos)	$\frac{\sum \text{idades efetivos}}{\text{efetivos}}$	53
Nível Médio de Antiguidade (anos)	$\frac{\sum \text{antiguidade efetivos}}{\text{efetivos}}$	27
Taxa de envelhecimento	$\frac{(\sum \text{efetivos} \geq 55 \text{ anos}) \times 100}{\text{efetivos}}$	44%
Taxa de Feminização	$\frac{\sum \text{mulheres} \times 100}{\text{efetivos}}$	55%
Taxa de emprego jovem	$\frac{\sum \text{efetivos} < 25 \text{ anos} \times 100}{\text{efetivos}}$	0%
Rácio de trabalhadores/as por dirigente	$\frac{\text{dirigentes} \times 100}{\text{efetivos}}$	9%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{(\text{dirigentes} + \text{tec. sup.}) \times 100}{\text{efetivos}}$	88%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\frac{\text{técnicos sup.} \times 100}{\text{efetivos}}$	79%
Taxa de Regressos	$\frac{\text{regressos} \times 100}{\text{efetivos}}$	3%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{saídas} \times 100}{\text{efetivos}}$	6%
Índice de rotação	$\frac{\text{Efetivos em 31 dezembro}}{\text{efetivos em 1 janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,90
Taxa de reposição ou cobertura	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{saídas}}$	56%
Taxa de Absentismo ⁹	$\frac{\sum \text{dias ausências} \times 100}{\text{efetivos} \times \text{dias trabalháveis}}$	11%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{maior remun. base ilíquida}}{\text{menor remun. base ilíquida}}$	6,61%
Taxa de valorizações remuneratórias	$\frac{\sum \text{efetivos com val. rem.} \times 100}{\text{efetivos}}$	67%
Taxa de execução do plano de formação	$\frac{\text{Dias de formação planejados e realizados} \times 100}{\text{Dias de formação realizados}}$	131%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho} \times 100}{\text{efetivos}}$	1%

⁹ Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis (úteis).

Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e modalidade de horário

Tipo de horário	Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Total		Total geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Categoria									
Dirigente Superior de 1º/2º grau					3	2	3	2	5
Dirigente intermédio 1º/2º grau					6	3	6	3	9
Inspetores (inclui 29 CdE)	38	50	1	5	12	17	51	72	123
Técnicos superiores	1	1		1		1	1	3	4
Coordenador Técnico		1						1	1
Assistente técnico	3	7					3	7	10
Assistente operacional	4	1					4	1	5
Técnicos de informática	4						4		4
TOTAL	50	60	1	6	21	23	72	89	161

Horas de trabalho suplementar por género

Trabalho Suplementar	M	F	Total
Diurno	2 114 h 30 m	124 h 30 m	2 239 h

Trabalhadores/as portadores de deficiência

Escala etária	45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Género													
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Pessoal de inspeção	0	1	0	3	0	2	1	0	1	0	2	6	8
Total	0	1	0	3	0	2	1	1	1	0	2	7	9

Encargos com formação profissional externa

Tipo de Ação	Valor €
Formação externa ¹⁰	117.360,96

Relações profissionais

Trabalhadores/as sindicalizados/as	12
------------------------------------	----

¹⁰ Inclui valores cofinanciados por projetos comunitários.