



AUTORIDADE DE AUDITORIA

Balanço Social

2023

Março de 2024

1930
A DÉCADA DO CENTENÁRIO
2030

Inspeção-Geral de Finanças
Autoridade de Auditoria





FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social – 2023

Edição

Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria

Versão 1.0 – março de 2024

Índice

Lista de Siglas	4
Índice de Figuras	5
Índice de Quadros	5
1. Fundamento	6
2. Estrutura orgânica	6
3. Caracterização dos recursos humanos	7
3.1. Por estrutura jurídica	8
3.2. Por grupos profissionais e por género	9
3.3. Por estrutura etária	10
3.4. Por estrutura habilitacional	12
3.5. Por estrutura de antiguidade na Administração Pública	13
3.6. Efetivos portadores de deficiência	14
3.7. Efetivos sindicalizados	14
4. Movimentos de pessoal	14
4.1. Admissões e regressos	15
4.2. Saídas	16
5. Absentismo	16
6. Higiene e Segurança no Trabalho	17
7. Encargos com os trabalhadores/as	18
8. Formação Profissional	18
9. Medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	20
10. Anexo	22
Síntese de indicadores de gestão	22

Lista de Siglas

DSA	Direção de Serviços Administrativos
CdE	Chefe de Equipa Multidisciplinar
CT	Código do Trabalho
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
GeRHuP	Gestão de Recursos Humanos em modo Partilhado na Administração Pública

Índice de Figuras

Figura 1 - Organograma.....	7
Figura 2 – Estrutura da relação jurídica de emprego.....	9
Figura 3 – Efetivos por grupo profissional	9
Figura 4 – Efetivos por escalão etário.....	11
Figura 5 – Média etária por grupos profissionais	12
Figura 6 – Por habilitação e género.....	13
Figura 7 – Por habilitação e género.....	13

Índice de Quadros

Quadro 1 – Recursos humanos por cargo/carreira/grupo profissional.....	8
Quadro 2 – Vínculos de emprego público	8
Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género	10
Quadro 4 – Trabalhadores/as portadores de deficiência.....	14
Quadro 5 – Efetivos sindicalizados	14
Quadro 6 – Admissões e regressos.....	16
Quadro 7 – Saídas por grupo profissional/género	16
Quadro 8 – Absentismo por motivo (n.º dias).....	17
Quadro 9 – Encargos com pessoal.....	18
Quadro 10 – N.º de horas por área de formação	19
Quadro 11 – Encargos com formação profissional – 2023	20
Quadro 12 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional e modalidade de horário	21
Quadro 13 – Horas de trabalho suplementar por género	21

Fundamento

O Balanço Social configura um instrumento fundamental de planeamento e de apoio à gestão de uma organização, permitindo aferir e demonstrar a respetiva componente social e os aspetos mais significativos na estrutura e caracterização dos seus recursos humanos.

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, institui a obrigação dos serviços da Administração Pública elaborarem com referência a 31 de dezembro de cada ano, o seu Balanço Social, quando tenham um mínimo de 50 trabalhadores/as (independentemente da modalidade de relação jurídica de emprego¹) ao seu serviço no termo de cada ano civil.

A Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria², elabora o presente Balanço Social, incluído no ciclo anual de gestão, reportado a 31 de dezembro de 2023, que contém, entre outros, informação estatística e indicadores de gestão relativos àquele ano.

Estrutura orgânica

A IGF – Autoridade de Auditoria é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado no Ministério das Finanças³.

Encontra-se cometida da 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 patrimonial⁴.

É dirigida por um Inspetor-Geral, coadjuvado por quatro Subinspetores-Gerais, que integram o Conselho de Inspeção, órgão de natureza consultiva com intervenção, designadamente, no domínio da gestão de recursos humanos e na definição dos instrumentos de gestão⁵.

A sua estrutura assenta num modelo de gestão misto, de natureza matricial no âmbito das atividades de missão (atualmente com seis centros de competências) e de natureza hierárquica nas atividades de suporte (prosseguidas pela Direção de Serviços Administrativos – DSA)⁶, conforme figura infra:

¹ Cfr. n.º 1 do artigo 1.º.

² Doravante designada por IGF – Autoridade de Auditoria.

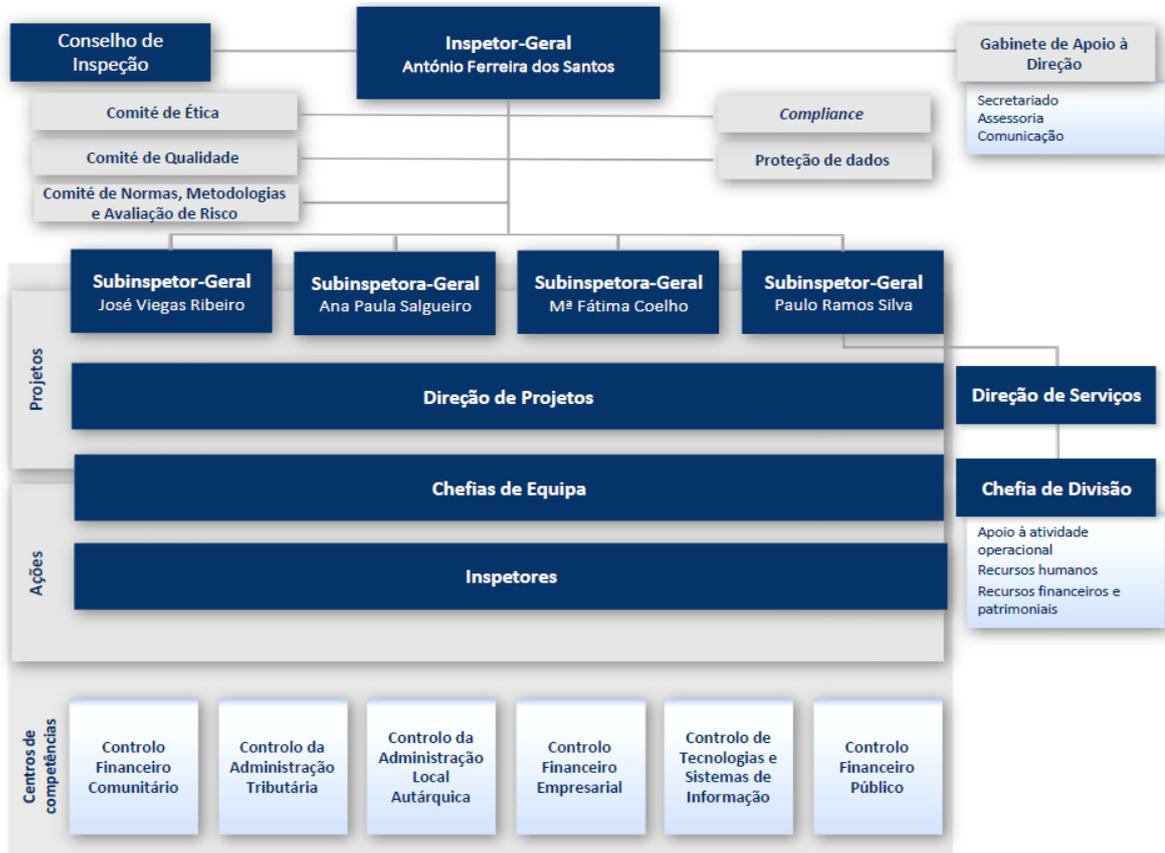
³ Cfr. artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, que aprova a estrutura orgânica da IGF – Autoridade de Auditoria, conjugado com o disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, na sua versão atual, que estabelece a estrutura orgânica do Ministério das Finanças.

⁴ Cfr. n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

⁵ Cfr. artigos 3.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

⁶ Cfr. artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, e artigo 2.º da Portaria n.º 174/2012, de 29 de maio.

Figura 1 - Organograma



A estrutura mista, esquematizada na figura 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 e atribuições, a IGF – Autoridade de Auditoria tem a sua sede em Lisboa e dispõe de estruturas de apoio no Porto e em Coimbra.

Caracterização dos recursos humanos

A IGF – Autoridade de Auditoria dispunha de um total de 162 trabalhadores/as, representando um aumento 5,2% face ao período homologado em 2022 (mais 8 efetivos), distribuídos/as pelos seguintes cargos/carreiras/grupos profissionais:

Quadro 1 – Recursos humanos por cargo/carreira/grupo profissional

Cargo/Carreira/Grupo profissional	N.º	%
Dirigente superior 1.º / 2.º grau	5	3,1%
Dirigente intermédio 1.º /2.º grau	10	6,2%
Pessoal de inspeção (inclui 29 CdE)	127	78,4%
Técnico superior	8	4,9%
Coordenador Técnico	1	0,6%
Assistente técnico	6	3,7%
Assistente operacional	3	1,9%
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	1	0,6%
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	1	0,6%
TOTAL	162	100%

Sigla: CdE – Chefe de Equipa Multidisciplinar

Fonte: Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE).

Nota: No Sistema de Informação da Organização do Estado apenas são considerados os/as trabalhadores/as em exercício efetivo de funções. Assim, não constam do quadro acima 3 trabalhadores/as a exercer funções em gabinetes ministeriais/outros, e uma trabalhadora ausente do serviço há mais de seis meses por motivo de doença.

3.1. Por estrutura jurídica

Os/As 162 trabalhadores/as a exercer funções nesta Autoridade de Auditoria, encontravam-se distribuídos/as por modalidade de vínculo de emprego público e por género, conforme se apresenta no Quadro 2 e Figura 2:

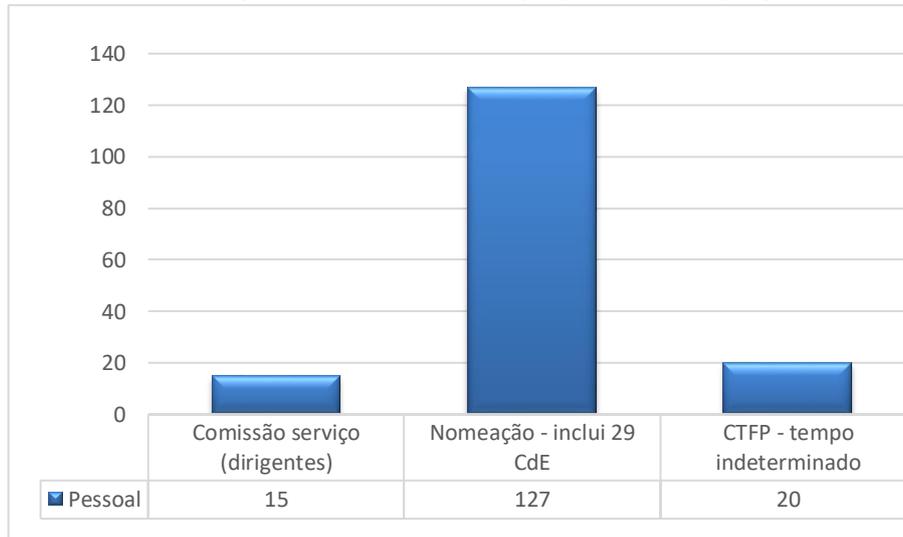
Quadro 2 – Vínculos de emprego público

Modalidade de Vínculo	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 29 CdE)		CTFP – tempo indeterminado		Total
	M	F	M	F	M	F	
Género							M/F
Cargo/Carreira/Grupo profissional							
Dirigente Superior de 1.º/2.º grau	3	2					5
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau	5	5					10
Pessoal de inspeção (inclui 29 CdE)			53	74			127
Técnico superior					3	5	8
Coordenador Técnico						1	1
Assistente técnico					1	5	6
Assistente operacional					3		3
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação						1	1
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação					1		1
TOTAL	8	7	53	74	8	12	162

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

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

Figura 2 – Estrutura da relação jurídica de emprego

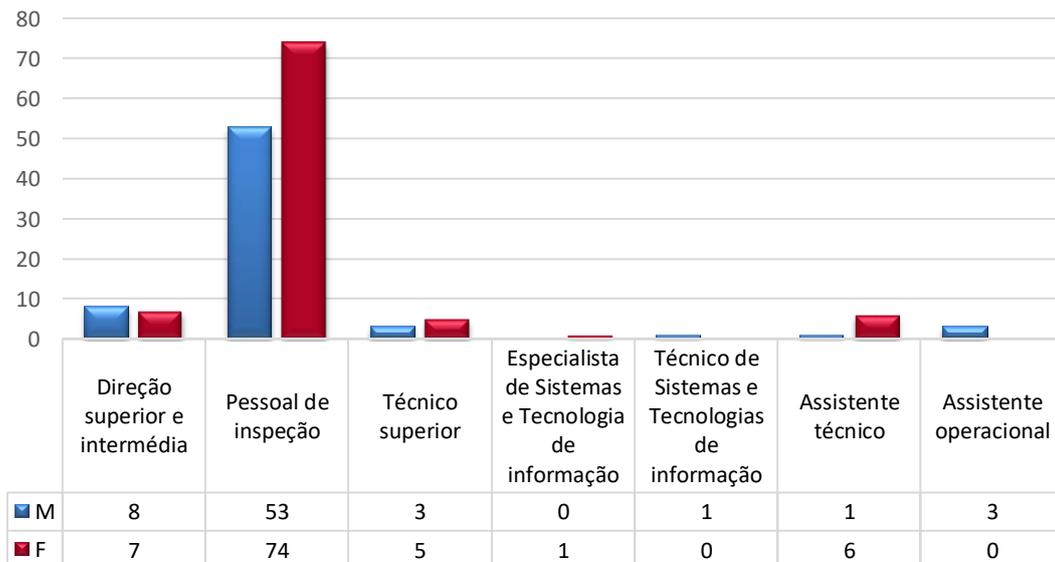


Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

3.2. Por grupos profissionais e por género

Em relação à distribuição dos 162 trabalhadores/as pelos sete grupos profissionais existentes na IGF – Autoridade de Auditoria, destaca-se, à semelhança do verificado em anos anteriores, o pessoal de inspeção com 127 efetivos, representando 78% do universo, conforme Figura 3:

Figura 3 – Efetivos por grupo profissional



Quanto à distribuição do universo de efetivos por grupo profissional e por género, constata-se uma predominância do género feminino nos grupos pessoal de inspeção, de técnico superior e de assistente técnico, com um peso nos respetivos universos de 58,3%, 62,5% e de 85,7%, respetivamente. Relativamente à carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação (uma trabalhadora) a taxa de feminização é de 100%.

A mesma tendência não se verifica nos grupos de pessoal dirigente (oito elementos do género masculino e sete do género feminino, com um peso, respetivamente, de 53,3% e 46,7%)⁷, bem como nos de técnico de sistemas e tecnologias de informação e de assistente operacional, constituídos, exclusivamente, por elementos do género masculino (4 no total destes dois grupos).

Quanto à distribuição do universo (162) de trabalhadores/as por género, 93 elementos incluem o género feminino e 69 o masculino, correspondendo a taxas⁸ de feminização e masculinização de 57,4% e de 42,6%, respetivamente, conforme indicado no Quadro 3:

Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género

Género	Efetivos	%
Feminino	93	57,4%
Masculino	69	42,6%
TOTAL	162	100%

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

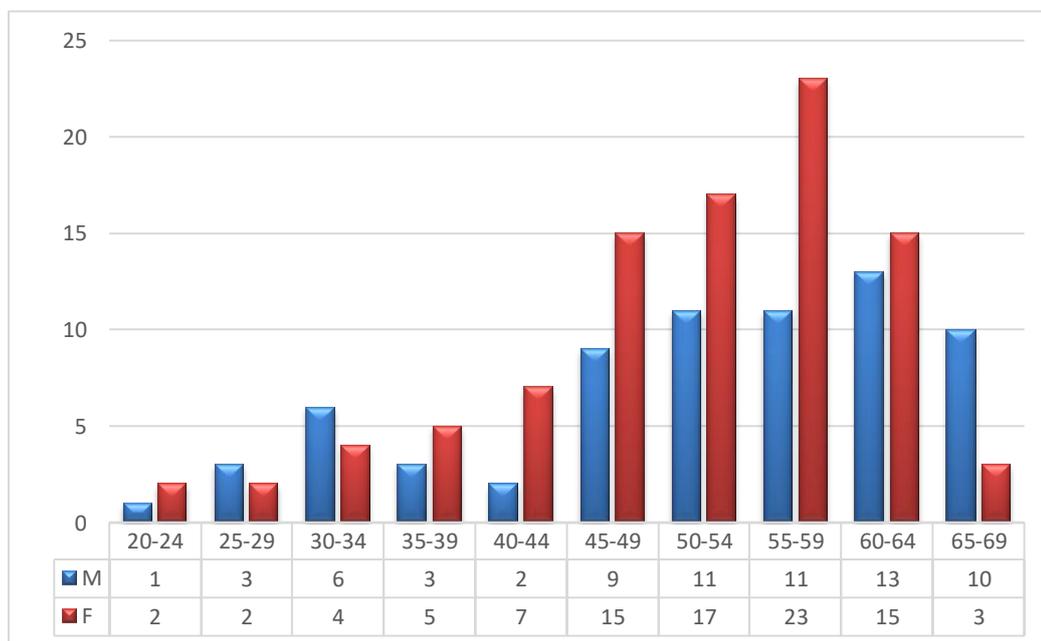
3.3. Por estrutura etária

A média etária do total de efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria situa-se nos 51 anos, o que traduz uma estrutura envelhecida com uma ligeira variação positiva relativamente à verificada no período homologado dos últimos anos, como se evidencia na Figura infra, com a distribuição dos mesmos por escalões etários.

⁷ Caso se considerem os 18 femininos e 11 masculinos de CdE no grupo dos dirigentes, a tendência inverte-se, traduzindo-se em 56,81% de mulheres e 43,19% de homens.

⁸ Divisão do número de acontecimentos pelo universo global.

Figura 4 – Efetivos por escalão etário



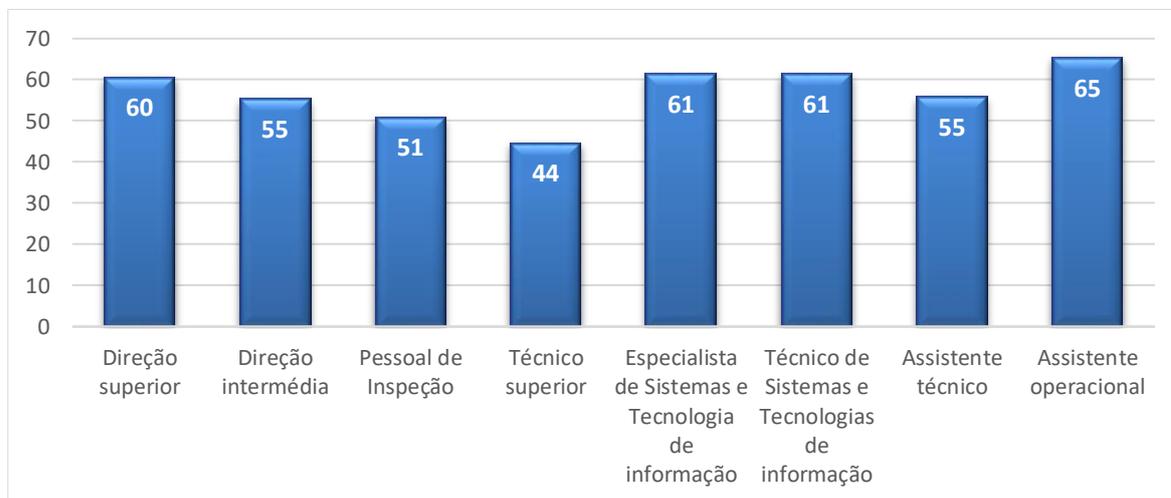
A Figura 4 evidencia que os escalões com maior número de efetivos correspondem aos que se situam entre os intervalos de 45-49 anos (24 efetivos), de 50-54 anos (28 efetivos), de 55-59 anos (34 efetivos) e de 60-64 anos (28 efetivos).

Ao nível dos escalões com intervalo de idades mais baixas, assiste-se a uma ligeira variação positiva no escalão 20-24 anos (3 efetivos) e no escalão 30-34 anos (10 efetivos), e uma variação positiva no número de efetivos no escalão 35-39 anos (8 efetivos) e no escalão 40-44 anos (9 efetivos) comparativamente com o existente no ano de 2022, correspondendo a um aumento de 26,7% e 90% respetivamente.

A média etária dos efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria por grupo profissional, situou-se acima dos 50 anos. Destacam-se os valores médios registados nos grupos de assistente operacional (65 anos), de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação (61 anos) e de dirigente superior (60 anos).

O número de trabalhadores/as com 55 ou mais anos de idade representam um peso de 46,3% no universo, refletindo uma taxa de envelhecimento superior em 0,8% face ao período homólogo em 2022, como se ilustra:

Figura 5 – Média etária por grupos profissionais



3.4. Por estrutura habilitacional

Em termos habilitacionais verifica-se uma clara predominância dos graus académicos de licenciatura e de mestrado no universo de trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria, representando 93,2% do total (162), concretizado numa variação positiva de 2,9% face ao período homologado em 2022.

Os dados apresentados refletem o investimento por parte dos/as trabalhadores/as na valorização do conhecimento e capacitação técnica.

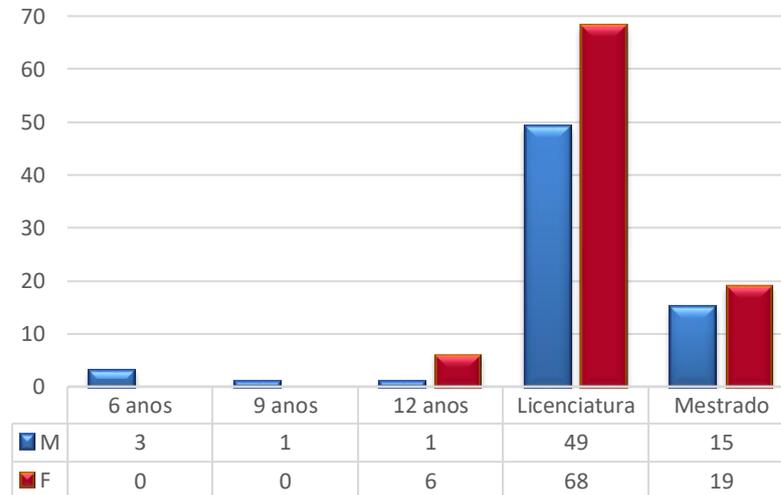
O índice de tecnicidade (sentido lato)⁹, situado nos referidos 93%, permite concluir que mais de três quartos dos efetivos executam funções dirigentes ou de nível técnico superior. Esta situação encontra-se alinhada com a natureza das atribuições cometidas a esta Autoridade de Auditoria, ao nível do controlo e do apoio técnico especializado, designadamente através da realização de auditorias e de outras ações de controlo, que exigem recursos humanos com qualificação de nível superior.

As formações académicas predominantes situam-se nas áreas de Direito, Economia e Gestão, o que promove a multidisciplinariedade nas valências das equipas e potencia o capital humano qualificado e adaptado às exigências e especificidades inerentes à atuação desta Autoridade de Auditoria.

Os efetivos com escolaridade até ao 12.º ano, representam 4,3% do total.

⁹ Inclui pessoal de inspeção e da carreira técnica superior, num total de 162 efetivos.

Figura 6 – Por habilitação e género

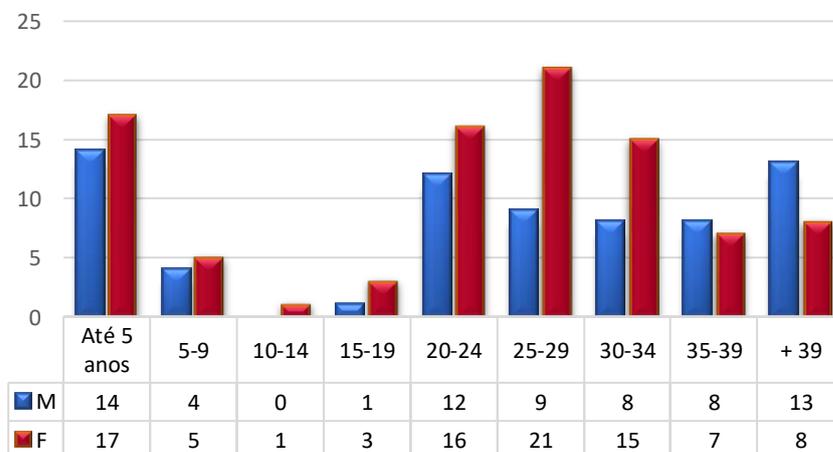


Numa análise por estrutura habilitacional e género, resultante igualmente da Figura 6, constata-se que nos graus de licenciatura, mestrado e 12.º ano, o género feminino representa 58,1% no universo de 117 efetivos (licenciatura), de 55,9% no universo de 34 efetivos (mestrado), e de 85,7% no universo de 7 efetivos (12.º ano).

3.5. Por estrutura de antiguidade na Administração Pública

A média da antiguidade na Administração Pública dos efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria situa-se nos 23 anos (menos 3, face ao ano de 2022), verificando-se relativamente a 117 desses efetivos uma antiguidade igual ou superior a 20 anos, com um peso de 72,2% no universo, representado uma variação positiva de 5,7% face ao período homologo em 2022, conforme melhor se detalha na Figura seguinte:

Figura 7 – Por habilitação e género



Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

Verifica-se que os escalões por antiguidade com maior número de efetivos correspondem aos que se situam entre os intervalos de 20-24 anos, de 25-29 anos e de 30-34 anos, com 28, 30 e 23 trabalhadores/as respetivamente, constatando-se, ainda, que o escalão superior a 39 anos inclui 21 efetivos com um peso de 13% do total de trabalhadores/as.

3.6. Efetivos portadores de deficiência

A IGF – Autoridade de Auditoria, integra no seu mapa de pessoal trabalhadores/as com grau de deficiência entre os 41% e os 85%, conforme refletido no Quadro 4, denotando uma conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.

Quadro 4 – Trabalhadores/as portadores de deficiência

Escalão etário	50-54		55-59		60-64		65-69		Total Género		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M/F
Dirigente		1							0	1	1
Pessoal de inspeção		1		4		2		1	1	7	8
Total	0	2	0	4	0	2	1	0	1	8	9

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA

3.7. Efetivos sindicalizados

O Quadro 5 infra, evidencia os efetivos sindicalizados, com um peso de 4,3% no universo de trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria.

Quadro 5 – Efetivos sindicalizados

Trabalhadores/as sindicalizados/as	7
------------------------------------	---

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA

Movimentos de pessoal

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2023, foram registados 47 movimentos de entrada e 39 de saída, de onde resulta uma taxa de reposição ou cobertura de 121%, conforme informação constante do Quadro 6 e Quadro 7, incluídos nos pontos seguintes.

No âmbito do programa extraordinário de estágios na administração direta e indireta do Estado, designado «EstágiAP XXI», nos termos do Regulamento do Programa aprovado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 11/2021, de 3 de março, foi celebrado um contrato de estágio destinado à carreira de técnico, em 30/01/2023.

Durante o ano de 2023, foram concluídos 4 procedimentos concursais para o provimento de cargos de direção intermédia de 1.º Grau: três de Inspetor/a de Finanças Diretor/a e um de Diretor de Serviços.

Para suprir parcialmente a insuficiência de RH da IGF – Autoridade de Auditoria, após a obtenção dos despachos autorizadores de Suas Exas. o Ministro das Finanças e Secretária de Estado da Administração Pública, foi determinado, por despacho do Senhor Inspetor-Geral, de 11/12/2023, a abertura de dois procedimentos concursais comuns para ocupação de um total de 6 postos de trabalho (4 para a área de Direito e 2 para a área de Informática e em Tecnologias de Informação) para a categoria de inspetor da carreira especial de inspeção, do mapa de pessoal da IGF.

Foi ainda, após a obtenção do competente despacho autorizador de Sua Exa. o Ministro das Finanças, determinado por despacho do Senhor Inspetor-Geral de 18/12/2023, a abertura de 8 procedimentos com vista ao recrutamento por mobilidade interna na categoria de 7 técnicos/as superiores (5 para a área de missão e 2 para a Direção de Serviços Administrativos), 1 especialista de sistemas e tecnologias de informação, 2 técnicos/as de sistemas e tecnologias de informação, e 4 assistentes técnicos/as, que se encontram a decorrer.

4.1. Admissões e regressos

Em termos de admissões e regressos por grupo profissional, o Quadro 6 infra, reflete as seguintes situações:

- A admissão, por mobilidade interna na categoria, de um técnico superior e de uma especialista de sistemas e tecnologias de informação;
- O ingresso de um inspetor, na carreira especial de inspeção, na sequência do procedimento concursal aberto pelo Aviso n.º 23139/2021, de 15 de dezembro;
- O recrutamento excecional de 20 novos/as inspetores/as, por recurso às reservas de recrutamento decorrentes de procedimentos concursais comuns efetuados em 2022, na sequência do despacho de Sua Exa. o Ministro das Finanças, n.º 69/2023/MF, de 16/03/2023, que aprovou igualmente o Plano Estratégico de Recursos Humanos para o período 2023-2026;
- O regresso de 15 inspetores/as, após cessação da respetiva comissão de serviço (6) e cedência por interesse público (1), e regresso após período de licença sem remuneração (5), de regresso ao serviço após ausência por motivo de doença (3), e ainda o regresso de uma técnica superior, na sequência da cessação da comissão de serviço, e de dois técnicos de sistemas de tecnologia de informação e de uma especialista de sistemas de tecnologia de informação por outras situações¹⁰;
- A nomeação em comissão de serviço, de quatro inspetores/as e um técnico superior para exercerem o cargo de direção intermédia de 1.º grau (um em regime de substituição).

¹⁰ De acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro, que estabelece o regime das carreiras especiais da área de informática, as designações nas carreiras – técnico de informática e especialista de informática, correspondem atualmente à designação de técnico de sistemas de tecnologia e informação e Especialista de sistemas de tecnologia e informação, respetivamente, tendo como consequência no GeRHuP, o registo de admissão.

Quadro 6 – Admissões e regressos

Grupo Profissional	Mobilidade interna		Comissão de Serviço		Cedência		Recrutamento Interno (**)		Recrutamento Externo (***)		Licença s/vencimento		Outras situações		Total Género		Total Geral	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Género																		
Dirigente intermédio 1.º / 2.º grau			2	3												2	3	5
Pessoal de inspeção			2	4	1		3	8	6	4	1	4	2	1	15	21	36	
Técnico superior	1			1											1	1	2	
Técnico STI													2		2	0	2	
Especialista STI		1											1		0	2	2	
Total	1	1	4	8	1	0	3	8	6	4	1	4	4	2	20	27	47	

(*) quatro inspetores/as e um técnico superior nomeados/as, com efeitos a 01/05/2023 (1) e 10/10/2023 (4).

(**) 11 inspetores/as nomeados, com efeitos a 05/07/2023 (7), a 01/09/2023 (4).

(***) 10 inspetores/as nomeados/as, com efeitos a 02/01/2023 (1), a 05/07/2023 (5), a 01/09/2023 (3) e 04/09/2023 (1).

Técnico STI – Técnico de sistemas de tecnologia e informação.

Especialista STI – Especialista de sistemas de tecnologia e informação.

4.2. Saídas

No ano em referência registou-se a saída de um total de 39 efetivos (maioritariamente no grupo profissional pessoal de inspeção), e a saída por aposentação representa 20,5% do total de saídas, como retratado no Quadro 7, seguinte:

Quadro 7 – Saídas por grupo profissional/género

Grupo Profissional	Aposentação		Morte		Cedência		Procedimento Concursal		Comissão de Serviço		Licença s/vencimento		Mobilidade interna		Outras situações		Total Género		Total Geral	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Género																				
Dirigente intermédio 1.º / 2.º grau	1								2	3								3	3	6
Pessoal de inspeção	2	3	1		1		2	1	2	3	1	3	1		2	1	12	11	23	
Técnico superior										1	1		1				1	2	3	
Técnico informática	1												1		2		4	0	4	
Especialista informática																1	0	1	1	
Assistente técnico		1											1				1	1	2	
Total	4	4			1	0	2	0	4	7	2	3	3	1	4	2	21	18	39	

Absentismo

Em 2023 foram registados 3.137 dias de ausência e 31.590 dias¹¹ de trabalho, pelo total de efetivos desta Autoridade de Auditoria, o que se traduz uma taxa de absentismo de 9,9%, superior em 1,3% à verificada no período homologado em 2022.

¹¹ Resultado da seguinte operação: 195 dias x 162 efetivos.

O Quadro 8 identifica o número de dias de absentismo e o motivo subjacente ao mesmo, assumindo maior expressão as ausências por motivo de doença, em alguns casos, por períodos prolongados, implicando a submissão dos/as trabalhadores/as a junta médica. O absentismo registado pela referida tipologia de ausência representa 57,89% no universo em causa.

Quadro 8 – Absentismo por motivo (n.º dias)

Motivo do Absentismo	N.º dias
Acidente de Trabalho	106
Acompanhamento Tratamento ambulatorio	32
Assistência a Familiares	15
Assistência a Filho >12A (n.º 2 art.º 49º CT)	2
Cumprimento de obrigações	1
Doença <= 30 Dias	768
Doença > 30 Dias	42
Doença Internamento	62
Encarregado educação-reunião	1
Falecimento de familiar 1.º grau	49
Falecimento de familiar 2.º grau ou 3.º grau	6
Falta filho/neto internamento	21
Faltas injustificadas	7
Faltas para assistência a filho/neto < 12	36
Faltas para prestar provas	28
Greve	1
Junta Médica	944
Licença parental 120 + 30	27
Licença parental inicial pai	44
Licença s/remuneração>90dias	884
Tratamento ambulatorio-próprio	61
TOTAL	3 137

Fonte: GeRHuP (assiduidade)

Higiene e Segurança no Trabalho

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, estabelece a promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, nos termos da qual a medicina do trabalho é uma especialidade médica que tem como objetivo avaliar e acompanhar clinicamente a aptidão de um/a trabalhador/a para exercer uma determinada função, considerando os seus antecedentes médicos.

Assim, a IGF – Autoridade de Auditoria¹², em cumprimento do estabelecido no artigo 108.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro¹³, aplicável por força do estabelecido no artigo 16.º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ambos os diplomas na sua redação atual¹⁴, promoveu a realização de um rastreio de saúde¹⁵, que incluiu a realização de análises laboratoriais, eletrocardiograma, avaliação da capacidade pulmonar, acuidade visual e audiograma, abrangendo todos os/as trabalhadores/as com mais de 50 anos e admitidos, em exercício de funções, e a respetiva avaliação em consulta realizada por médico especializado em medicina do trabalho.

Encargos com os trabalhadores/as

O Quadro 9 reflete o encargo global resultante da remuneração dos/as trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria no ano de 2023, no qual o valor das remunerações certas e permanentes¹⁶ assume maior expressão com um peso de 80% no universo verificado.

Quadro 9 – Encargos com Pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Peso (%)
Remunerações certas e permanentes	6 728 140	80%
Abonos variáveis ou eventuais	87 067	1%
Segurança social	1 558 990	19%
Total	8 374 197	100%

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA.

Formação Profissional

A formação profissional tem um papel determinante na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos e, consequentemente, na produtividade e na competitividade das entidades. A ênfase colocada na qualificação técnica e na atualização permanente do conhecimento dos trabalhadores da IGF – Autoridade de Auditoria continuou a ser uma exigência imperiosa para alcançar um desempenho profissional mais robusto e eficaz.

Assim, nos termos do Plano de Formação aprovado para 2023, e considerando o interesse das temáticas propostas e de forma a abranger um maior número de trabalhadores/as, sempre que possível adotou-se a modalidade mista (presencial e *e-learning* através da plataforma TEAMS) com vista a concretizar os objetivos de consolidação e desenvolvimento de competências e conhecimentos técnicos indispensáveis ao desempenho de funções dos/as

¹² Doravante designada IGF – Autoridade de Auditoria.

¹³ Estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho aos órgãos e serviços da Administração Pública.

¹⁴ Cfr. n.º 1 que prevê: “O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo”.

¹⁵ Cfr. artigo 108.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

¹⁶ Inclui a remuneração base, despesas de representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídios de férias e de Natal.

seus/suas trabalhadores/as, em resultado das exigências e desafios inerentes à prossecução das inúmeras atribuições legais cometidas a esta Autoridade de Auditoria.

No Quadro 10 – N.º de horas por área de formação infra, identificam-se as áreas temáticas de formação frequentadas pelos/as (171)¹⁷, trabalhadores/as, num total de 14.406 horas, correspondendo a uma média de 84,2 horas de formação por trabalhador/a.

Quadro 10 – N.º de horas por área de formação

Área Temática	Horas	% Horas
Auditoria	2 558,5	17,8%
Acolhimento estagiários/Formação inicial	3 524,5	24,5%
Transparência, integridade e combate à corrupção	80,5	0,6%
Línguas	637,0	4,4%
Saúde e Segurança no Trabalho	21,0	0,1%
Tecnologias de Informação	2 107,0	14,6%
Contratação Pública	255,0	1,8%
Comportamental e de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	553,0	3,8%
Direito e Finanças Públicas	3 080,0	21,4%
Contabilidade e Fiscalidade	955,5	6,6%
Outros	633,5	4%
Total	14 406,0	100,0%
Média de horas por trabalhador	84,2	

Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Atividades (SIGA)

Da análise do quadro acima decorre a predominância da formação ter sido realizada na área de Direito e Finanças Públicas (21,4% do total), a área de Auditoria (17,8% do total), destacando-se ainda o investimento na formação inicial no âmbito do acolhimento de inspetores/as estagiários/as (24,5% do total), e a continuidade da parceria estabelecida com a Universidade Nova de Lisboa – NOVA/IMS, traduzida na realização do 5.º e 6.º Cursos de Pós-Graduação em Controlo e Gestão Orçamental Pública (abrangendo os anos letivos 2022/2023 e 2023/2024), que contou com a participação de 14 trabalhadores/as conferindo-lhe qualificação e certificação, promovendo a atualização do seu conhecimento e competências em matérias relevantes para a prossecução da missão desta Autoridade de Auditoria.

A maioria das ações de formação não acarretou pagamentos diretos, dado que foram asseguradas por formadores internos, estando o custo refletido nas rubricas das despesas com pessoal, do orçamento de funcionamento da IGF. Nas restantes, a despesa paga totalizou 12,7 mil euros (3,5 mil euros do orçamento de atividades e 9,2 mil euros do orçamento de projetos) - *vide* Quadro 11 seguinte.

¹⁷ Inclui a formação passiva interna e externa, bem como ações frequentadas em regime de autoformação.

Quadro 11 – Encargos com formação profissional – 2023

Tipo de Ação	Valor €
Formação externa ¹⁰	12.689,89

[10] Inclui valores cofinanciados por projetos comunitários.

Fonte: IGF/DSA.

Medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Face à avaliação e experiência dos anos anteriores visando promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a motivação dos/as trabalhadores/as e a segurança e saúde no trabalho, IGF – Autoridade de Auditoria implementou as seguintes medidas no ano de 2023:

1. Organização de ações de formação, *workshops* e ações de sensibilização para os/as trabalhadores/as sobre gestão do tempo e organização do trabalho, segurança e saúde no trabalho, riscos psicossociais, visando reforçar a motivação, ambientes de trabalho mais saudáveis e o aumento da produtividade;
2. Aprovação de um programa de responsabilidade social e ambiental, tendo em vista promover, designadamente, ações de convívio, *team building*, voluntariado, atividades desportivas e de lazer e boas práticas ambientais no local de trabalho;
3. Revisão do Regulamento de horário de trabalho, para que o mesmo contemple horários flexíveis e promova a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar do/a(s) trabalhadores/as;
4. Inclusão de consultas de saúde mental, de forma voluntária e anónima, no âmbito da medicina no trabalho, a todos o/a(s) trabalhadores/as possam aceder e que o solicitarem;
5. Implementação de práticas ambientais sustentáveis no local de trabalho, nomeadamente através da:
 - Avaliação do acervo de documentação antiga acumulada existente no Arquivo da IGF – Autoridade de Auditoria, visando a sua eliminação sempre que não contenha valor arquivístico, nos termos dos prazos constantes da Tabela de Seleção, em Anexo II, à Portaria n.º 525/2002, de 3 de maio;
 - Avaliação e eliminação do arquivo físico existente em cada local/sala de trabalho das instalações da IGF (Lisboa, Porto e Coimbra);
 - Reciclagem de lixo por piso, com a instalação de caixotes adequados (orgânico, papel, plástico) e divulgação de boas práticas ambientais junto dos trabalhadores.

Quadro 12 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional e modalidade de horário

Tipo de horário	Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Total		Total geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º/2.º grau					3	2	3	2	5
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau					5	5	5	5	10
Inspetores (inclui 29 CdE)	53	73		1			53	74	127
Técnicos superiores	3	3		2			3	5	8
Coordenador Técnico		1					0	1	1
Assistente técnico	1	5					1	5	6
Assistente operacional	3						3	0	3
Técnico STI	1						1	0	1
Especialista STI		1					0	1	1
TOTAL	61	83	0	3	8	7	69	93	162

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA.

Nota: Os horários foram cumpridos em regime misto de Presencial/Teletrabalho.

Técnico STI – Técnico de sistemas de tecnologia e informação.

Especialista STI – Especialista de sistemas de tecnologia e informação.

O Quadro 13, reflete um reduzido número de horas de trabalho suplementar, associado ao regime de prestação de trabalho em regime misto presencial/teletrabalho.

Quadro 13 – Horas de trabalho suplementar por género

Trabalho Suplementar	M	F	Total
Diurno	0 h 00 m	45 h 00 m	45 h 00 m

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/Plataforma PiOnline.

Anexo

Síntese de indicadores de gestão

INDICADORES	FÓRMULA	RESULTADO
Nível etário médio (anos)	$\frac{\sum \text{idades}}{\text{efetivos}}$	51
Nível Médio de Antiguidade (anos)	$\frac{\sum \text{antiguidade}}{\text{efetivos}}$	23
Taxa de envelhecimento	$\frac{(\sum \text{efetivos} \geq 55 \text{anos}) \times 100}{\text{efetivos}}$	46%
Taxa de Feminização	$\frac{\sum \text{mulheres} \times 100}{\text{efetivos}}$	57%
Taxa de emprego jovem	$\frac{\sum \text{efetivos} < 25 \text{anos} \times 100}{\text{efetivos}}$	2%
Rácio de trabalhadores/as por dirigente	$\frac{\text{dirigentes} \times 100}{\text{efetivos}}$	9%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{(\text{dirigentes} + \text{tec. sup.}) \times 100}{\text{efetivos}}$	93%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\frac{\text{técnicos sup.} \times 100}{\text{efetivos}}$	83%
Taxa de Regressos	$\frac{\text{regressos} \times 100}{\text{efetivos}}$	29%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{saídas} \times 100}{\text{efetivos}}$	24%
Índice de rotação	$\frac{\text{Efetivos em 31 dezembro}}{\text{efetivos em 1 janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,68
Taxa de reposição ou cobertura	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{saídas}}$	121%
Taxa de Absentismo ¹⁸	$\frac{\sum \text{dias ausências} \times 100}{\text{efetivos} \times \text{dias trabalháveis}}$	9%
Leque salarial ilícido	$\frac{\text{maior remun. base ilíquida}}{\text{menor remun. base ilíquida}}$	5%
Taxa de valorizações remuneratórias	$\frac{\sum \text{efetivos com val. rem.} \times 100}{\text{efetivos}}$	0%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho} \times 100}{\text{efetivos}}$	1%

¹⁸ Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis (úteis).

ACTIVIDADE · RECEITAS · DESPESAS

NOS 25 ANOS
1945 - 1949



1930
A DÉCADA DO CENTENÁRIO
2030

Inspeção-Geral de Finanças
Autoridade de Auditoria

