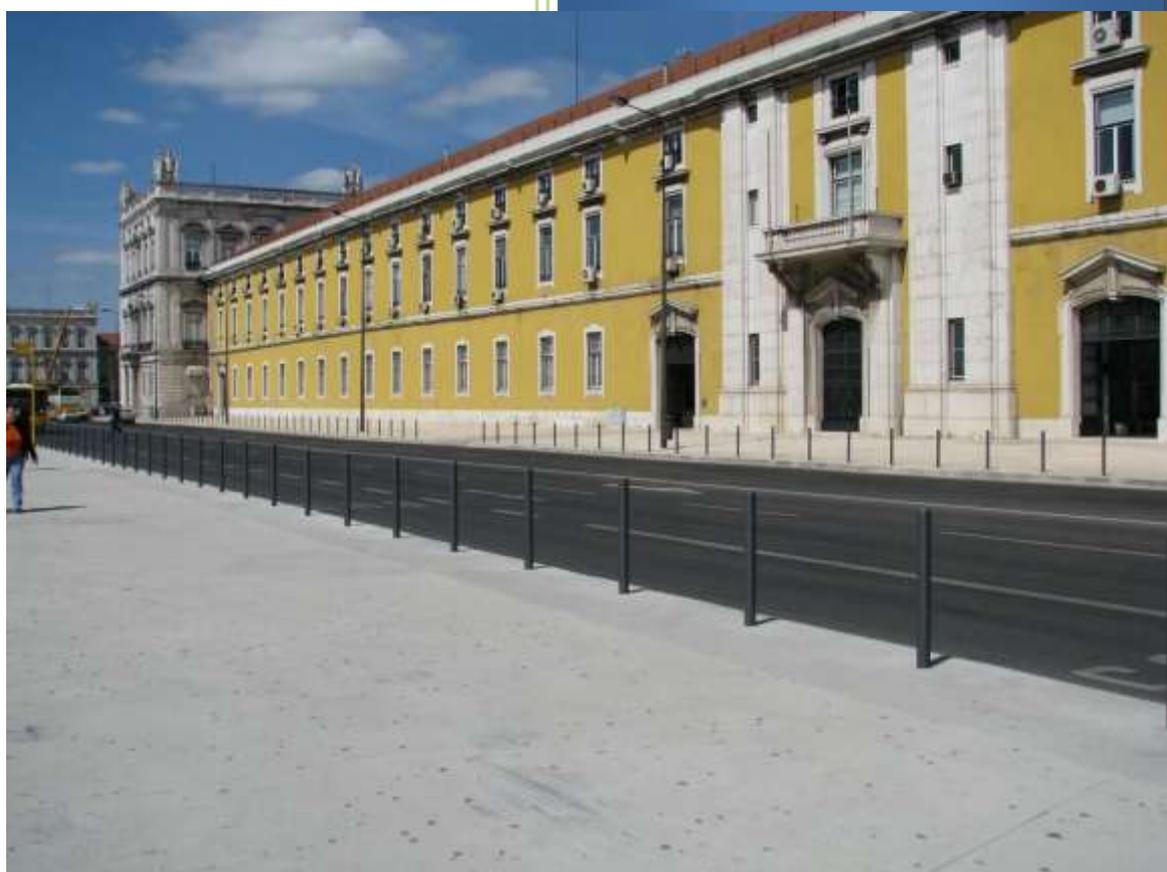


acrescentar Valor à gestão pública



2011

## Balanço Social



Inspeção-Geral de Finanças

Março de 2012

i n o v a ç ã o  
I n t e g r i d a d e  
f i a b i l i d a d e

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>4</b>
<b>BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2011</b>	<b>5</b>
1. ESTRUTURA ORGÂNICA	5
2. RECURSOS HUMANOS	5
3. CARATERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL	6
3.1. <i>Por estrutura jurídica</i>	6
3.2. <i>Por grupos profissionais</i>	6
3.2.1. Índice de Tecnicidade	7
3.3. <i>Por género</i>	7
3.4. <i>Por estrutura etária</i>	8
3.5. <i>Por estrutura habilitacional</i>	9
3.6. <i>Por estrutura de antiguidades na Função Pública</i>	10
4. MOVIMENTOS DE PESSOAL	11
4.1. <i>Admissões e regressos</i>	11
4.2. <i>Saídas</i>	11
5. MUDANÇAS DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO	11
6. ABSENTISMO	11
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	12
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	13
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	13
10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	15
11. ANEXOS	17
CONTAGEM DE EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	19
DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL E SEXO	19
CONTAGEM DE EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E SEXO	20
DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÃO ETÁRIO	20
DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÃO ETÁRIO E CARREIRA	21
DISTRIBUIÇÃO POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO	21
EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	22
DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE HORÁRIO	22
DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE HORÁRIO	23
EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA	24
EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA, CARREIRA E CARGO	24
EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA E CARREIRA	25
EFETIVOS ADMITIDOS E REGRESSADOS, POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	25
EFETIVOS SAÍDOS (DEFINITIVA OU TEMPORARIAMENTE), POR GRUPO DE PESSOAL E SEXO	26
EFETIVOS SAÍDOS, POR GRUPO DE PESSOAL E MOTIVO DE SAÍDA	26
MUDANÇAS DE SITUAÇÃO POR GRUPO DE PESSOAL, SEXO E MOTIVO DE MUDANÇA	27
HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO POR TIPO E SEXO	27
DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO POR GRUPO DE PESSOAL, TIPO DE AUSÊNCIA E SEXO	27
AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR TIPO DE FALTA	28
ACIDENTES DE SERVIÇO REGISTADOS	28
TRABALHADORES DEFICIENTES	29
ENCARGOS COM O PESSOAL	29
ENCARGOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO DE AÇÃO	29
AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO E DURAÇÃO	30
PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO, POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE AÇÃO	30
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	30

### **INTRODUÇÃO**

Enquanto instrumento de planeamento e de gestão, o balanço social, tem como objetivo primordial demonstrar o grau de responsabilidade social assumido, e deste modo, refletir a realidade existente e os aspetos mais significativos nas organizações em termos de recursos humanos.

O Balanço Social assume-se assim como um instrumento fundamental de gestão no suporte à tomada de decisão em matéria de recursos humanos, bem como na aferição dos aspetos sociais da organização e respetivo enquadramento no contexto social do sector económico em que esta se insere.

Em Portugal, só em 1992, com a publicação do DL nº 155/92, de 28 de Julho, foi institucionalizada a apresentação do Balanço Social enquadrado na lei geral, pelos organismos autónomos da Administração Pública.

Neste contexto, o nº 1 do artigo 1.º do DL 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".

Há, ainda, a enfatizar que em 2011, se manteve a diminuição de Recursos Humanos. Com efeito, comparando-se os efetivos do ano de 2010 (178) com os de 2011 (160) verifica-se que os mesmos sofreram um decréscimo superior a 10 %. Refira-se que nestes números também estão contabilizados os dirigentes.

Inspeção-Geral de Finanças, em 16 de Março de 2012

O INSPETOR-GERAL,

(José Leite Martins)

## BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2011

### 1. Estrutura orgânica

Nos termos da Lei Orgânica do Ministério das Finanças (Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de Dezembro), a Inspeção-Geral de Finanças (IGF) é um serviço do Ministério das Finanças integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa.

Tem por missão fundamental assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado - compreendendo o controlo da legalidade e a auditoria financeira e de gestão - bem como a avaliação de serviços e organismos, atividades e programas, e também o apoio técnico especializado ao Ministério das Finanças. Para a prossecução da sua missão, a IGF tem sede em Lisboa e dispõe de um Centro de Apoio Regional no Porto.

No ano de 2011 foi seguido o modelo de estrutura vertido na Lei Orgânica consagrada no DL n.º 79/2007, de 29 de Março que, com exceção de alguns artigos, veio substituir o DL n.º 249/98, de 11 de Agosto.

A este propósito refira-se também a Portaria n.º 344/2007, de 30 de Março, que aprovou a estrutura nuclear da IGF.

### 2. Recursos Humanos

O pessoal efetivamente ao serviço na IGF em 31 de Dezembro de 2011 distribuía-se da seguinte forma:

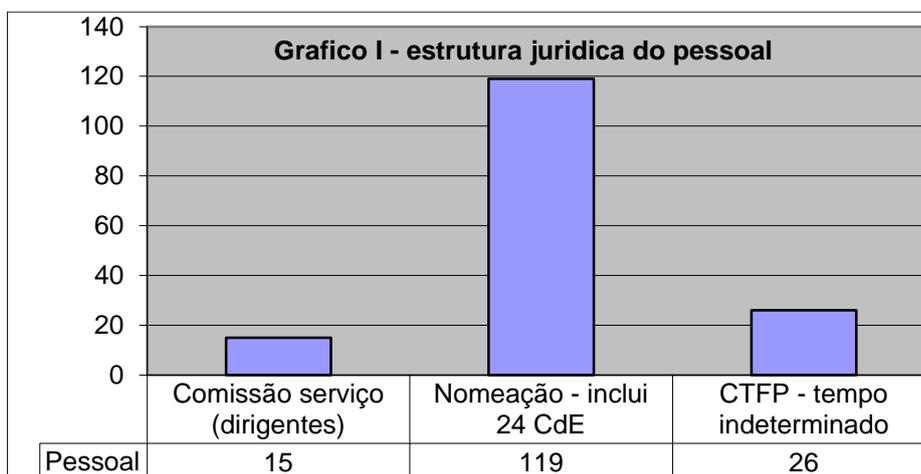
Dirigentes	15	8,74 %
Inspetores (Téc. Sup.)	119	75 %
Técnico sup. do regime geral	1	0,63 %
Assistentes técnicos	20	12,5 %
Assistentes operacionais	5	3,13 %
<b>TOTAL</b>	<b>160</b>	

Importa referir que 85 inspetores se encontram fora da IGF, por exercerem funções em Gabinetes Ministeriais, noutros organismos da Administração Pública ou Internacionais e outros.

### 3. Caraterização do efetivo global

#### 3.1. Por estrutura jurídica

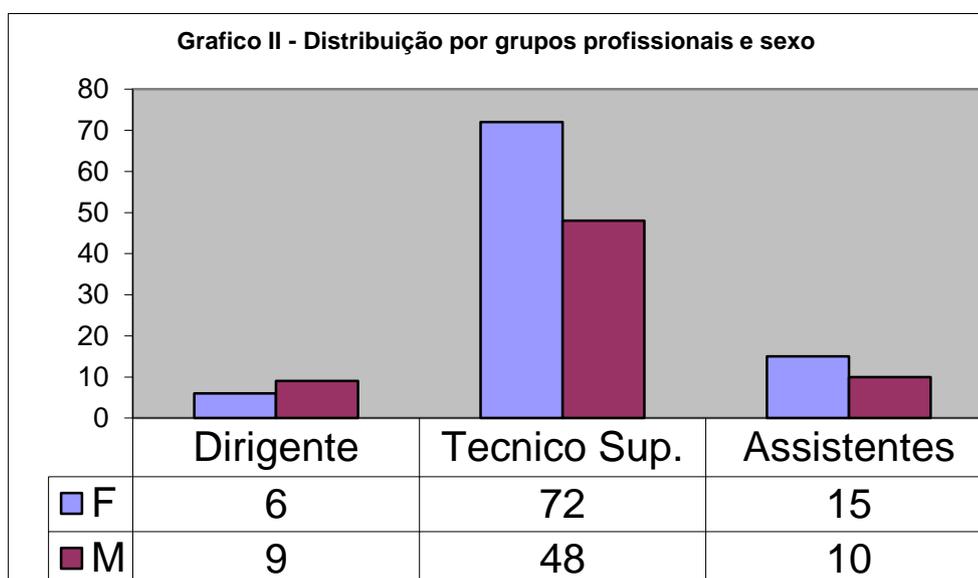
A estrutura orgânica da IGF contava com uma dimensão de 160 efetivos, com as seguintes naturezas jurídicas:



Neste ponto não foram considerados os funcionários que, em 31-12-2011, se encontravam ausentes por exercício de funções noutros organismos.

#### 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, os técnicos superiores (carreira especial de inspeção) e os assistentes técnicos, continuam a ser os grupos mais representativos - cerca de 75 % e 12,5% do total global, respetivamente.



### 3.2.1. Índice de Tecnicidade

O Índice de Tecnicidade (sentido restrito)<sup>1</sup> apresenta, em relação ao ano anterior, um forte incremento (de 70,79 % em 2010, para 76 % em 2011).

A análise dos Índices de Tecnicidade permite deduzir que bem mais de três quartos dos efetivos da IGF<sup>2</sup> executam funções de nível técnico superior ou dirigente, e só os restantes executam funções de suporte (assistentes técnicos e operacionais)<sup>3</sup>.

### 3.3. Por género

No que toca à distribuição dos efetivos por sexo, verifica-se que há uma predominância do sexo feminino em todos os grupos profissionais, com exceção do grupo de pessoal dirigente (9 homens e 6 mulheres).

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização<sup>4</sup> de 58,12 % e de Masculinização<sup>5</sup> de 41,88 %.

<sup>1</sup> Índice de tecnicidade (sentido restrito) =  $\frac{tec\_superiores}{efetivos} \times 100 = 75,63\%$

<sup>2</sup> Índice de tecnicidade (com dirigentes) =  $\frac{dirigentes + tec\_superiores}{efetivos} \times 100 = 83,75\%$

<sup>3</sup> Índice de tecnicidade (sentido lato) =  $\frac{tec\_superiores + assistentes}{efetivos} \times 100 = 87,50\%$

Sexo	Efetivos	%
<b>Feminino</b>	93	<b>58,2</b>
<b>Masculino</b>	67	<b>41,8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>160</b>	<b>100,00</b>

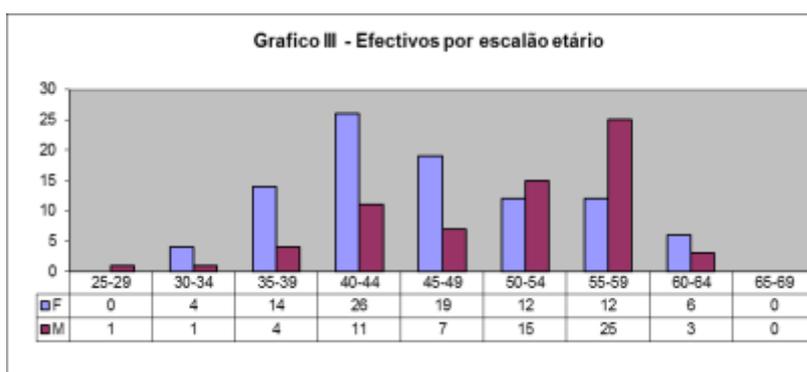
### 3.4. Por estrutura etária

A média etária<sup>6</sup> do efetivo total da IGF situa-se nos 48,29 anos. A ligeira descida face ao ano anterior, que contraria a tendência de subida dos últimos anos, pode ser explicável pelo elevado número de aposentações que se verificou em 2011.

Os intervalos maiores (com 37 efetivos cada um - que representam 46 %) são os compreendidos entre os 40 e os 44 anos e entre os 55 e os 59 anos igualmente distribuído entre homens e mulheres (27 de cada género), e são preenchidos na sua maioria pelo grupo de pessoal dirigente e técnico superior.

A análise inversa demonstra que o pessoal com idade inferior a 34 anos representa apenas 3,75 % do total.

É também relevante que a faixa etária compreendida entre os 35 e os 39 anos, com 18 efetivos que representam 11,3 % do global, agrega essencialmente elementos do grupo técnico superior e maioritariamente mulheres.



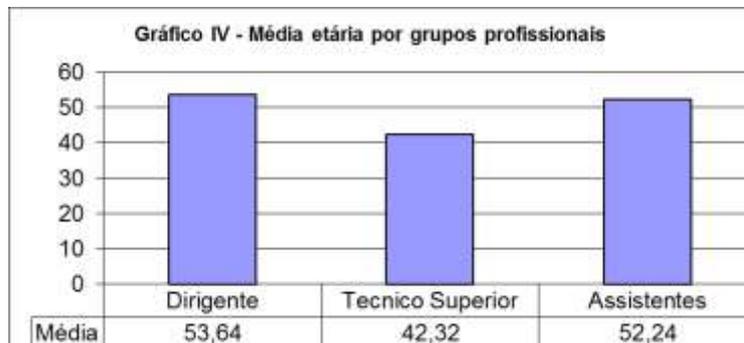
$$^4 \text{ Taxa de Feminização} = \frac{\text{mulheres}}{\text{efetivos}} \times 100 = 58,12\%$$

$$^5 \text{ Taxa de Masculinização} = \frac{\text{homens}}{\text{efetivos}} \times 100 = 41,88\%$$

$$^6 \text{ Nível Etário Médio} = \frac{\sum \text{idades}}{\text{efetivos}} = 48,29$$

## Balço Social 2011

A distribuição global dos efetivos demonstra que 45,6 % dos 160 funcionários ativos têm mais de 50 anos de idade – 43 homens e 30 mulheres.



### 3.5. Por estrutura habilitacional

Cerca de 84 % dos efetivos, maioritariamente do sexo feminino (48,8 % para 36 %), possui uma licenciatura. Releva-se, neste contexto, a relação  $\frac{\text{pessoal técnico superior}}{\text{efetivo total}} \approx 0,76$ .

Os efetivos licenciados distribuem-se da seguinte forma: 60 % na área de Economia e Gestão, 29 % em Direito, 7 % em Engenharia e Tecnologias da Informação, 4 % noutras áreas (sociologia, RH, etc.).



$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\text{mestres} + \text{licenciados}}{\text{efetivos}} \times 100 = 84 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade } >9 \text{ e } \leq 12 \text{ anos} = \frac{\text{com\_escolaridade\_} >9 \text{ } <12 \text{ anos}}{\text{efetivos}} \times 100 = 7,5 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{com\_escolaridade\_de\_9\_anos}}{\text{efetivos}} \times 100 = 2,5 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{com\_escolaridade\_até\_6\_anos}}{\text{efetivos}} \times 100 = 3,1 \%$$

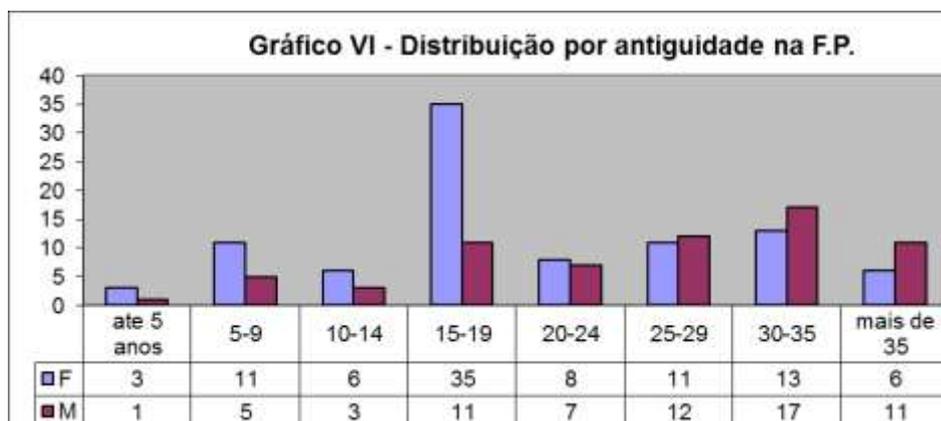
## Balanço Social 2011

Releve-se, ainda, o aumento da percentagem verificada no pessoal com o grau académico de mestre (8,4 % em 2010 e 12,5 % em 2011), que reflete o investimento por parte dos recursos humanos no sentido de valorizarem o seu conhecimento. Com efeito, os licenciados e mestres representam cerca de 85% dos recursos humanos da IGF.

As habilitações escolares até ao 12º ano ilustram ainda a predominância feminina: as mulheres são 8 num grupo de 12.

Verifica-se ainda que os mestres, com 20 elementos, constituem um grupo maior do que o somatório dos grupos com até 11 anos de escolaridade.

### 3.6. Por estrutura de antiguidades na Função Pública<sup>7</sup>



Em relação à estrutura de antiguidades, verifica-se que as classes dos intervalos entre os 25 e os 35 anos de antiguidade na função pública (39,4 %) são constituídas essencialmente por pessoal proveniente das carreiras de assistentes e dirigentes, logo seguida pelas classes dos 10 aos 19 anos (34,8%), constituídas maioritariamente por pessoal da carreira especial de inspeção. A média de antiguidade na Função Pública dos funcionários da IGF no último dia de 2011 é de 22,7 anos.

$$^7 \text{ Média de antig. na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{efectivos}} = 22,7 \text{ anos}$$

$$\text{Média de antig. na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\text{efectivos(homens)}} = 25,48 \%$$

$$\text{Média de antig. na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades(mulheres)}}{\text{efectivos}} = 20,18 \%$$

## 4. Movimentos de pessoal

### 4.1. Admissões e regressos

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2011, ocorreram 7 regressos de funcionários do quadro da IGF.

Todos os regressos<sup>8</sup> dizem respeito a técnicos superiores de nomeação, por motivo de ter terminado a comissão de serviço.

No que toca a admissões, houve 11 distribuídas da seguinte forma: 8 por concurso interno - 6 inspetores e 2 assistentes técnicos, e 3 por mobilidade interna - 1 técnico superior e 2 assistentes técnicos.

### 4.2. Saídas

No que toca às saídas<sup>9</sup>, ocorreram 37, sendo que 31 foram definitivas - 20 por aposentação, 3 por mobilidade interna, 3 por fim do estágio PEPAC, 3 por fim do RCTFP, 1 por limite de idade e 1 pediu exoneração - 3 em comissão de serviço, 2 por cedência, e 1 por outras situações.

A maioria das saídas ocorreu no grupo de pessoal inspetivo e destaca-se ainda o facto de no final do ano se encontrarem alguns pedidos de aposentação em curso.

## 5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório

Em 2011 não houve mudanças de posicionamento remuneratório, face à Lei 55-A/2010, de 31/12.

## 6. Absentismo

Em Portugal, por absentismo entende-se as "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".

O absentismo no trabalho é um fenómeno complexo, as suas causas são múltiplas e são numerosos os fatores que o influenciam. É um fenómeno sociológico que está

---

<sup>8</sup> Índice de regressos =  $\frac{\text{regressos}}{\text{efetivos}} \times 100 = 3,75 \%$

<sup>9</sup> Índice de saídas =  $\frac{\text{saídas}}{\text{efetivos}} \times 100 = 23,1 \%$

## Balanço Social 2011

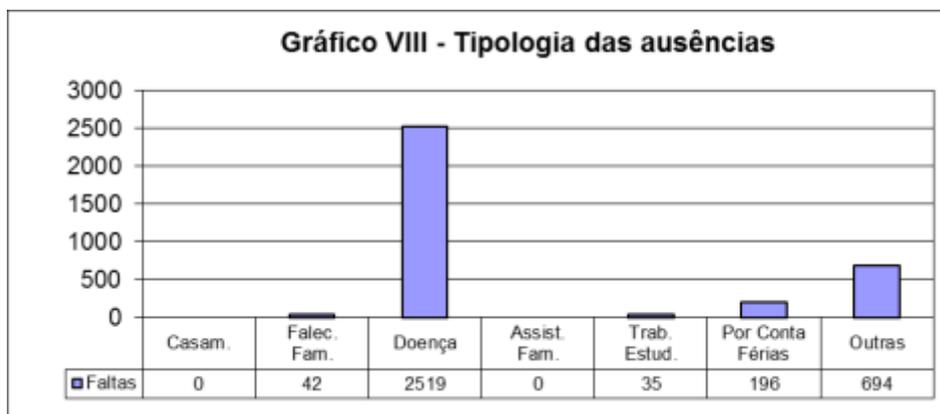
diretamente vinculado à atitude do indivíduo e da sociedade perante o trabalho. Ou seja, tudo o que propicie uma atitude adequada (integração, satisfação, motivação, representatividade, etc.) é passível de resultar num menor absentismo. Tudo o que favorece a deterioração desta atitude pode converter-se num maior absentismo (falta de promoções, tarefas monótonas e repetitivas etc.).

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.

Assim, relativamente ao absentismo na IGF em 2011, verifica-se que, com um total de 3486 dias de ausência, a média de faltas ao trabalho foi de 21,8 dias, sendo que a maioria se verificaram por motivo de doença do próprio ou de familiar - 2519 ausências.

### Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

Grupo Profissional	Dirigente	Pessoal inspetivo	Outros	Total
<b>Ausências</b>	<b>53</b>	<b>3139</b>	<b>294</b>	<b>3486</b>



## 7. Higiene e segurança no trabalho

Nada a referir nesta matéria.

## 8. Encargos com o pessoal

A análise do quadro seguinte mostra que cerca de 93 % dos encargos com o pessoal são devidos ao abono “Vencimento mensal”<sup>10</sup>.

O “Trabalho Extraordinário” representa 0,12 %, que é um valor mínimo nos encargos com o pessoal.

<b>ENCARGOS COM PESSOAL</b>	<b>€</b>	<b>%</b>
Remuneração base	5.942.536,55	77,27
Trabalho Extraordinário	8.336,93	0,11
Outros encargos com o pessoal	94.328,13	1,23
Ajudas de Custo	20.847,40	0,27
Representação	116.385,93	1,51
Secretariado	2.157,64	0,03
Outros Suplementos	284.227,65	3,70
<b>subtotal</b>	<b>6.468.820,23</b>	
<b>PRESTAÇÕES SOCIAIS</b>		
Subsídio familiar a crianças e jovens	3.099,72	0,04
Subsídio de Refeição	153.989,01	2,00
Outras prestações sociais	1.064.231,75	13,84
<b>subtotal</b>	<b>1.221.320,48</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>7.690.140,71</b>	

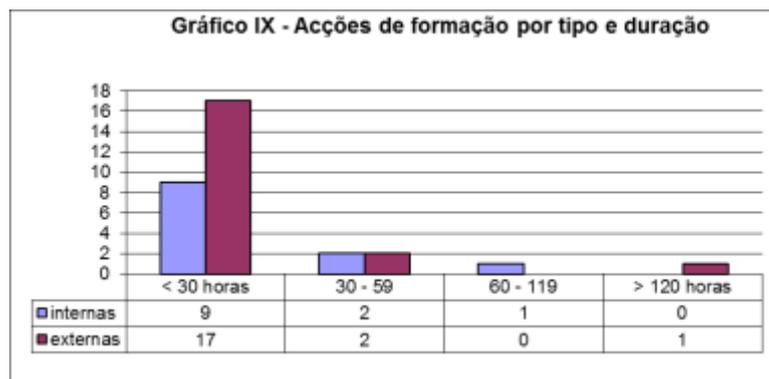
## 9. Formação profissional

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 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 dos organismos. 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.

<sup>10</sup> Considerando “Vencimento Mensal” = “Remuneração Base” + “Representação” + “Outros Suplementos”

No âmbito do Plano de Formação Profissional, verificou-se a concretização de várias ações, que totalizaram 8883 horas (8151,5 horas de formação interna com 427 participações, e 731,5 horas de formação externa com 112 participações<sup>11</sup>). Verificou-se neste ano um acréscimo no esforço de formação superior a 3700 horas face ao ano de 2010.



Quanto aos dados deste gráfico resultam os seguintes aspetos:

- ✓ A formação ministrada no decorrer de 2011 teve uma duração média muito inferior a 30 horas;
- ✓ As ações externas com uma duração até 30 horas correspondem em regra à formação na área da informática e sistemas de informação;
- ✓ Ainda no que toca à formação no exterior, o conjunto de cursos com duração superior a 30 horas corresponde, em geral, à formação ministrada pelo INA, quer para dirigentes quer a que é ministrada no modelo e-learning;
- ✓ A formação de duração superior a 120 horas corresponde a uma participação no 35º Curso da Defesa Nacional 2010/2011 (CDN/11).

Importa destacar ainda que o número de 427 participantes nas ações internas configura um forte acréscimo em relação a 2010 (com 289 participações).

Neste âmbito e como vem sendo habitual desenvolveram-se no auditório da IGF Seminários e Conferências de curta duração, em que foram oradores individualidades de reconhecido mérito quer do mundo académico quer do mundo empresarial.

No que concerne à formação externa, o número de horas de formação refere-se essencialmente à formação de técnicos superiores e dirigentes (neste último caso obrigatória pela Lei nº 2/2004, de 25 de Janeiro).

O número de participações em ações externas diminuiu consideravelmente: de 193 no ano anterior, para 112 no ano de 2011<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> A formação externa inclui autoformação, com 50 participações.

<sup>12</sup> Idem.

10. Painel de Indicadores de Gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	$\frac{mulheres}{efetivos} \times 100$	58,12 %
Taxa de Masculinização	$\frac{homens}{efetivos} \times 100$	41,88 %
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\frac{dirigentes + tec\_sup}{efetivos} \times 100$	83,75 %
Índice de Tecnicidade	$\frac{tec\_sup}{efetivos} \times 100$	75,63 %
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{tec\_sup + assistentes}{efetivos} \times 100$	87,50 %
Nível Médio Etário	$\frac{\sum idades}{efetivos} \times 100$	48,29 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	$\frac{\sum antiguidade}{efetivos}$	22,70 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	$\frac{\sum antiguidade\_homens}{efetivos}$	25,36 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres	$\frac{\sum antiguidade\_mulheres}{efetivos}$	20,33 anos
Taxa de Formação Superior	$\frac{mestres + licenc}{efetivos} \times 100$	84 %
Taxa de Escolaridade < = 6 anos	$\frac{6\_ou\_menos\_anos\_escolar.}{efetivos} \times 100$	3,1 %
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\frac{9\_anos\_escolar.}{efetivos} \times 100$	2,5 %
Índice de Regressos	$\frac{regressos}{efetivos} \times 100$	3,75 %
Índice de Saídas	$\frac{saidas}{efetivos} \times 100$	23,1 %
Taxa de Absentismo <sup>13</sup>	$\frac{\sum ausencias}{efetivos \times dias\_trabalháveis} \times 100$	11,17 %
Leque etário	$\frac{trabalhador\_mais\_idoso}{trabalhador\_menos\_idoso}$	2,14

<sup>13</sup> Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis

## Balanço Social 2011

<b>Índice de envelhecimento</b>	$\frac{\sum \text{efetivos} > 55 \text{anos}}{\text{efetivos}} \times 100$	<b>28,75 %</b>
<b>Antiguidade média na categoria</b>	$\frac{\sum \text{antiguidades} \text{ na categoria}}{\text{efetivos}}$	<b>&gt; 15 anos</b>
<b>Índice de rotação</b>	$\frac{\text{efetivos em 31 dezembro}}{\text{efetivos em 1 janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	<b>0,69</b>
<b>Índice de reposição</b>	$\frac{\text{admissões} + \text{regressos}}{\text{saídas}} \times 100$	<b>49 %</b>
<b>Taxa de trabalho extraordinário<sup>14</sup></b>	$\frac{\sum \text{horas trabalho extraordinário}}{\text{horas trabalháveis semana} \times 47} \times 100$	<b>0,56 %</b>
<b>Leque salarial ilícido</b>	$\frac{\text{maior remuneração base ilíquida}}{\text{menor remuneração base ilíquida}}$	<b>7,88</b>
<b>Índice de enquadramento</b>	$\frac{\text{dirigentes}}{\text{efetivos}} \times 100$	<b>8,75 %</b>
<b>Taxa de promoções</b>	$\frac{\sum \text{efetivos promovidos}}{\text{efetivos}} \times 100$	<b>0 %</b>
<b>Taxa de progressões</b>	$\frac{\sum \text{efetivos com progressão}}{\text{efetivos}} \times 100$	<b>0 %</b>
<b>Taxa de contratação a termo</b>	$\frac{\sum \text{contratados a termo}}{\text{efetivos}} \times 100$	<b>0 %</b>
<b>Índice de trabalhadores estrangeiros</b>	$\frac{\sum \text{efetivos estrangeiros}}{\text{efetivos}} \times 100$	<b>0 %</b>
<b>Taxa de execução do plano de formação</b>	$\frac{\text{ações planeadas e realizadas}}{\text{ações planeadas}} \times 100$	<b>100 %</b>
<b>Taxa de autoformação</b>	$\frac{\text{ações autoformação frequentadas}}{\text{ações frequentadas}} \times 100$	<b>75 %</b>
<b>Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho</b>	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho}}{\text{efetivos}} \times 100$	<b>0 %</b>

<sup>14</sup> São consideradas 35 horas por semana.

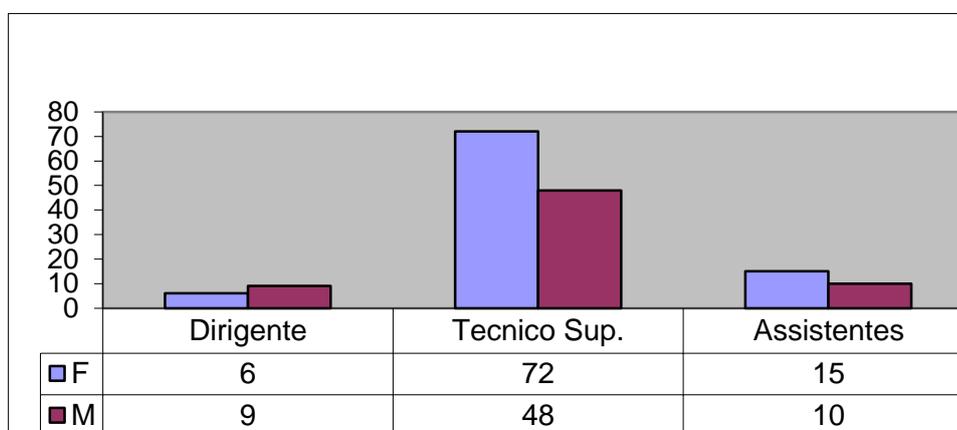
**11. Anexos**

**(QUADROS CONSTANTES DO DECRETO-LEI Nº 190/96,  
DE 9 DE OUTUBRO)**

**Contagem de efetivos por grupo de pessoal, relação jurídica de emprego e sexo**

RECURSOS HUMANOS		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTES	TOTAIS
Total de efetivos	M	9	48	10	67
	F	6	72	15	93
	T	15	120	25	160
Nomeação	M		48		48
	F		71		71
	T		119 <sup>15</sup>		119
Comissão de serviço	M	9			9
	F	6			6
	T	15			15
CTFP	M			10	10
	F		1	15	16
	T		1	25	26

**Distribuição por grupo profissional e sexo**



$$\text{Índice de tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\text{dirigentes} + \text{tec\_superiores}}{\text{efetivos}} \times 100 = 84,38 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{tec\_superiores}}{\text{efetivos}} \times 100 = 75,62 \%$$

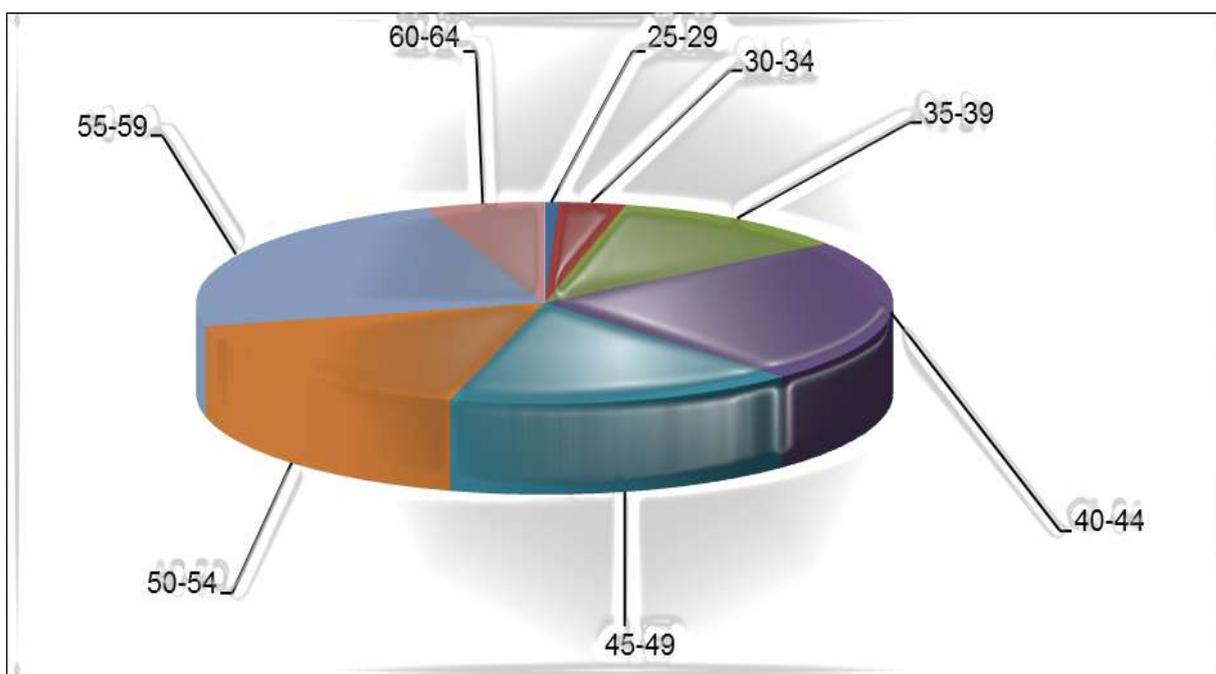
$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{tec\_superiores} + \text{assistentes}}{\text{efetivos}} \times 100 = 88,13 \%$$

<sup>15</sup> Inclui 26 chefes de equipa multidisciplinar

**Contagem de efetivos por escalão etário e sexo**

Escalão etário/sexo	Mulheres	Homens	TOTAL
25-29		1	<b>1</b>
30-34	4	1	<b>5</b>
35-39	14	4	<b>18</b>
40-44	26	11	<b>37</b>
45-49	19	7	<b>26</b>
50-54	12	15	<b>27</b>
55-59	12	25	<b>37</b>
60-64	6	3	<b>9</b>
65-69			
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>67</b>	<b>160</b>

**Distribuição por escalão etário**



Nível etário médio:  $\frac{\sum idades}{efetivos} = 48,85$  anos

Nível etário médio masculino:  $\frac{\sum idades \_ homens}{efetivos \_ homens} = 50,31$  anos

Nível etário médio feminino:  $\frac{\sum idades \_ mulheres}{efetivos \_ mulheres} = 47,93$  anos

**Distribuição por escalão etário e carreira**

CARREIRA/CARGO	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL	% GRUPO PROF.
Dirigente					3	3	9			15	8,7
Técnico superior		5	18	35	20	16	20	6		120	75,6
Assistentes	1			2	3	8	8	3		25	15,6
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>9</b>		<b>160</b>	<b>100</b>

**Distribuição por nível de escolaridade e sexo**

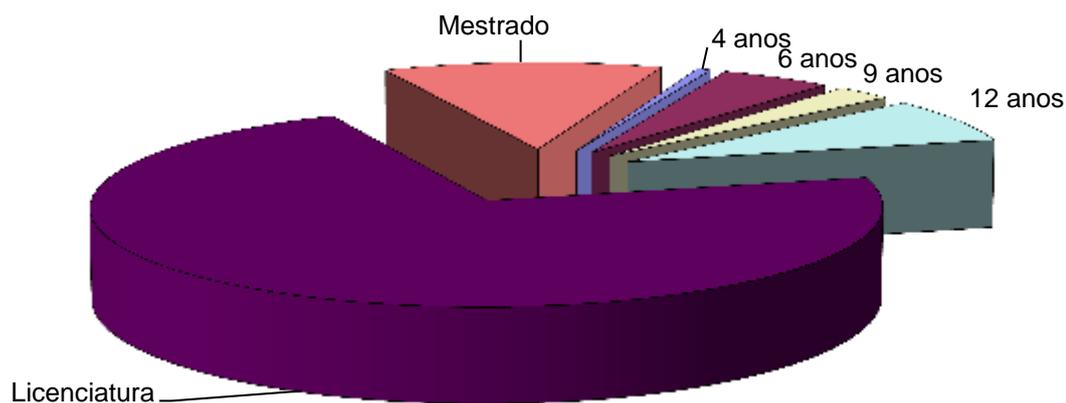
Estrutura habilitacional	Homens	Mulheres	Total
4 anos		1	1
6 anos	4	4	8
9 anos	2	2	4
12 anos	4	8	12
Licenciatura	47	68	115
Mestrado	10	10	20
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>93</b>	<b>160</b>

$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\text{mestres} + \text{licenciados}}{\text{efetivos}} = 79,21 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{efetivos com escolaridade de 9 anos}}{\text{efetivos}} = 6,7 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{efetivos com escolaridade até 6 anos}}{\text{efetivos}} = 5,6 \%$$

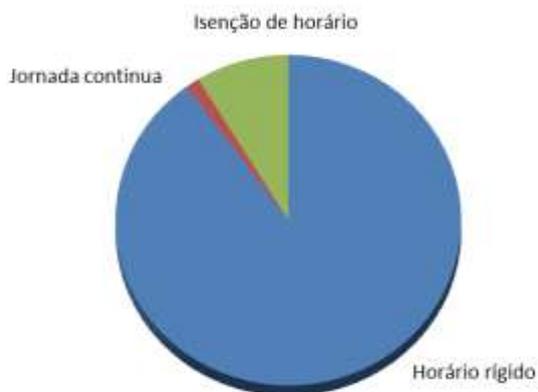
**Efetivos por nível de escolaridade**



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

MODALIDADES DE HORÁRIO	DIRIGENTES	TÉCNICOS SUPERIORES	ASSISTENTES TÉCNICOS	TOTAL
Horário rígido		117		<b>117</b>
Jornada continua		2		<b>2</b>
Isenção de horário	15			<b>15</b>
Horário flexível		1	25	<b>26</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>120</b>	<b>25</b>	<b>160</b>

### Distribuição por tipo de horário



### Distribuição por antiguidade na Função Pública e sexo

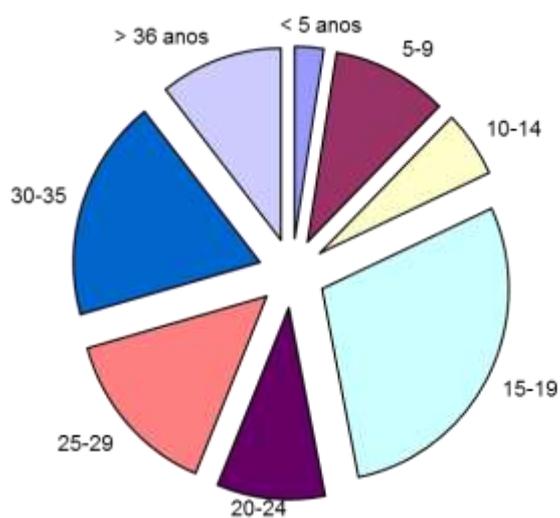
Antiguidade F.P.	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	1	3	<b>4</b>
5 a 9 anos	5	11	<b>16</b>
10 a 14 anos	3	6	<b>9</b>
15 a 19 anos	11	35	<b>46</b>
20 a 24 anos	7	8	<b>15</b>
25 a 29 anos	12	11	<b>23</b>
30 a 35 anos	17	13	<b>30</b>
36 ou mais anos	11	6	<b>17</b>
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>93</b>	<b>160</b>

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{efetivos}} = 22,7 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\text{efetivos(homens)}} = 25,48 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades(mulheres)}}{\text{efetivos}} = 20,18 \text{ anos}$$

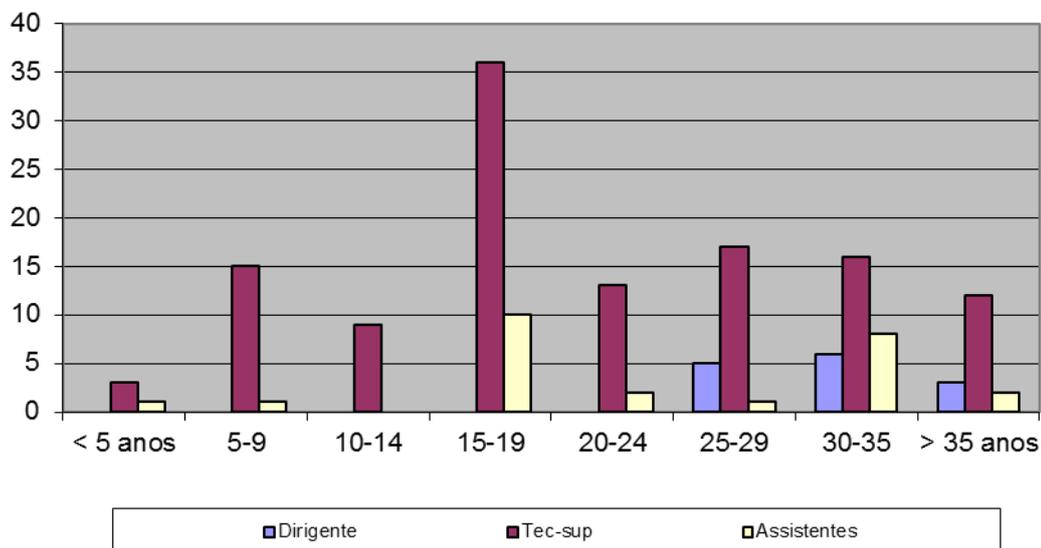
### Efetivos por antiguidade na Função Pública



### Efetivos por antiguidade na Função Pública, carreira e cargo

CARREIRA/CARGO	Até 5 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	15 – 19 anos	20 – 24 anos	25 – 29 anos	30 – 35 anos	Mais de 35 anos	TOTAL
Dirigente						5	7	3	<b>15</b>
Técnico Superior	3	15	9	36	13	17	15	12	<b>120</b>
Assistentes	1	1		10	2	1	8	2	<b>25</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>160</b>
%	<b>2,5</b>	<b>10</b>	<b>5,6</b>	<b>28,8</b>	<b>9,4</b>	<b>14,4</b>	<b>18,8</b>	<b>10,6</b>	

**Efetivos por antiguidade na Função Pública e carreira**



**Efetivos admitidos e regressados, por grupo de pessoal, relação jurídica de emprego e sexo**

		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTES	TOTAIS
Regressos				
Nomeação	M	5		
	F	2		
	<b>T</b>	<b>7</b>		<b>7</b>
Admissões				
RCTFP	M	1	1	2
	F	6	3	9
	<b>T</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

$$\text{Índice de regressos} = \frac{\text{Regressos}}{\text{efetivos}} \times 100 = 3,75 \%$$

**Efetivos saídos (definitiva ou temporariamente), por grupo de pessoal e sexo**

SAIDAS/PESSOAL		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TECNICO	TOTAIS
Definitivas	M	9	1	
	F	6	15	
	T	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>
Temporárias	M	3		<b>3</b>
	F	3		<b>3</b>
	T	<b>6</b>		<b>6</b>
SAIDAS TOTAIS	M	12	1	<b>13</b>
	F	9	15	<b>24</b>
	T	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>37</b>

**Efetivos saídos, por grupo de pessoal e motivo de saída**

TIPOS SAÍDAS/PESSOAL	TECNICO SUPERIOR	ASSIST.	TOTAIS
<b>DEFINITIVAS</b>			
Aposentação	8	12	<b>20</b>
Fim de RCTFP		3	<b>3</b>
Exoneração	1		<b>1</b>
Limite idade		1	<b>1</b>
Cessação estágio PEPAP	3		<b>3</b>
Mobilidade interna	3		<b>3</b>
<b>TEMPORARIAS</b>			
Comissão de serviço	3		<b>3</b>
Cedência de interesse público	2		<b>2</b>
Outras situações	1		<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>37</b>

$$\text{Índice de saídas} = \frac{\text{Saídas}}{\text{efetivos}} \times 100 = 23,12 \%$$

**Mudanças de situaço por grupo de pessoal, sexo e motivo de mudança**

MUDANÇAS/PESSOAL		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TECNICO	TOTAIS
Posicionamento remunerat3rio	M			<b>0</b>
	F			<b>0</b>
	T			<b>0</b>

**Horas de trabalho extraordin3rio por tipo e sexo**

TRABALHO EXTRAORDINARIO	Homens	Mulheres	Total
Dias de descanso complementar	6		<b>6</b>
Diurno e noturno	1254	223	<b>1477</b>

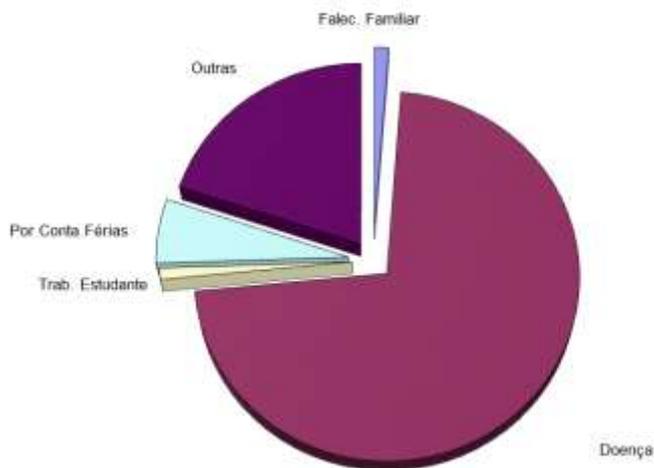
**Dias de aus3ncia ao trabalho por grupo de pessoal, tipo de aus3ncia e sexo**

TIPOS DE AUS3NCIA/PESSOAL		DIRIGENTES	OUTROS	TOTAIS
<b>Falecimento de familiar</b>	M		24	<b>24</b>
	F		18	<b>18</b>
	T		<b>42</b>	<b>42</b>
<b>Doença</b>	M	41	655	<b>696</b>
	F	7	1816	<b>1853</b>
	T	<b>48</b>	<b>2471</b>	<b>2519</b>
<b>Assist3ncia familiar</b>	M			<b>0</b>
	F			<b>0</b>
	T			<b>0</b>
<b>Trabalhador estudante</b>	M		16	<b>16</b>
	F		19	<b>19</b>
	T		<b>35</b>	<b>35</b>
<b>Por conta do per3odo de f3rias</b>	M	2	65	<b>67</b>
	F	2	127	<b>129</b>
	T	<b>4</b>	<b>192</b>	<b>196</b>
<b>Outras</b>	M	1	171	<b>172</b>
	F		522	<b>522</b>
	T	<b>1</b>	<b>693</b>	<b>694</b>
<b>TOTAL</b>	M	<b>44</b>	<b>934</b>	<b>978</b>
	F	<b>9</b>	<b>2499</b>	<b>2508</b>
	T	<b>53</b>	<b>3433</b>	<b>3486</b>

$$\text{Taxa de absentismo}^{16} = \frac{\sum \text{aus3ncias}}{\text{efetivos} \cdot \text{x.dias}_{\text{trabalh3veis}}} \cdot \text{x.100} = 9,90 \%$$

<sup>16</sup> Considerados 220 dias trabalh3veis

**Ausências ao trabalho por tipo de falta**



**Acidentes de serviço registados**

Higiene e segurança								
Acidentes em serviço	No local de trabalho				In itinere			
	Total	< 60 dias de baixa	≥ 60 dias de baixa	Mortais	Total	< 60 dias de baixa	≥ 60 dias de baixa	Mortais
<b>Total de acidentes sem baixa</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Total de acidentes com baixa</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Dias perdidos com baixa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Trabalhadores deficientes

	Homens	Mulheres	Total
<b>Trabalhadores deficientes</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

### Encargos com o pessoal

ENCARGOS COM PESSOAL	€	%
Remuneração base	5.942.536,55	77,27
Trabalho Extraordinário	8.336,93	0,11
Outros encargos com o pessoal	94.328,13	1,23
Ajudas de Custo	20.847,40	0,27
Representação	116.385,93	1,51
Secretariado	2.157,64	0,03
Outros Suplementos	284.227,65	3,70
<b>subtotal</b>	<b>6.468.820,23</b>	
PRESTAÇÕES SOCIAIS		
Subsídio familiar a crianças e jovens	3.099,72	0,04
Subsídio de Refeição	153.989,01	2,00
Outras prestações sociais	1.064.231,75	13,84
<b>subtotal</b>	<b>1.221.320,48</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>7.690.140,71</b>	

### Encargos com formação profissional por tipo de ação

TIPO DE AÇÃO/DURAÇÃO	VALOR
Formação interna	420,21
Formação externa	11.194,72
<b>Total</b>	<b>11.614,93</b>

**Ações de formação profissional por tipo e duração**

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	< 30	30 - 59	60 - 120	> 120	TOTAL
Formação interna	9	2	1		<b>12</b>
Formação externa	17	2		1	<b>20</b>
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>32</b>

**Participações em ações de formação, por grupo de pessoal e tipo de ação**

PARTICIPAÇÕES / PESSOAL	DIRIGENTE	OUTROS	TOTAL
<b>Ações internas</b>	37	390	<b>427</b>
<b>Ações externas <sup>17</sup></b>	6	106	<b>112</b>
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>496</b>	<b>539</b>

**Relações profissionais**

Trabalhadores sindicalizados	11
------------------------------	----

<sup>17</sup> Inclui autoformação.