

acrescentar Valor à gestão pública



2012

Balanço Social



Inspeção-Geral de Finanças

Março de 2013

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

INTRODUÇÃO	4
BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2012	5
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	12
6. ABSENTISMO	12
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	13
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	13
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	14
10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	16
11. ANEXOS	18
CONTAGEM DE EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	20
DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL E SEXO	20
CONTAGEM DE EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E SEXO	21
DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÃO ETÁRIO	21
DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÃO ETÁRIO E CARREIRA	22
DISTRIBUIÇÃO POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO	22
EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	23
DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE HORÁRIO	23
DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE HORÁRIO	24
EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA	25
EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA, CARREIRA E CARGO	25
EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA E CARREIRA	26
EFETIVOS ADMITIDOS E REGRESSADOS, POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	26
EFETIVOS SAÍDOS (DEFINITIVA OU TEMPORARIAMENTE), POR GRUPO DE PESSOAL E SEXO	27
EFETIVOS SAÍDOS, POR GRUPO DE PESSOAL E MOTIVO DE SAÍDA	27
MUDANÇAS DE SITUAÇÃO POR GRUPO DE PESSOAL, SEXO E MOTIVO DE MUDANÇA	28
HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO POR TIPO E SEXO	28
DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO POR GRUPO DE PESSOAL, TIPO DE AUSÊNCIA E SEXO	28
AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR TIPO DE FALTA	29
ACIDENTES DE SERVIÇO REGISTADOS	29
TRABALHADORES DEFICIENTES	30
ENCARGOS COM O PESSOAL	30
ENCARGOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO DE AÇÃO	30
AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO E DURAÇÃO	31
PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO, POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE AÇÃO	31
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	31

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".

Refira-se que em 2012 se concretizou a fusão da IGAL na IGF e a necessária reafecção do pessoal. É este facto que justifica o aumento de efetivos de 160 em 31-12-2011 para 213 em 31-12-2012, ou seja um aumento de 33%. Refira-se que nestes números também estão contabilizados os dirigentes.

Inspeção-Geral de Finanças, em 31 de março de 2013

O INSPETOR-GERAL,

(José Leite Martins)

BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2012

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 2012 foi concretizada a fusão da extinta Inspeção-Geral das Autarquias Locais (IGAL) na IGF, conforme havia sido previsto na alínea i) do nº 3 do artº 42º do DL nº 126-A/2011, de 29 de Dezembro, tendo o DL nº 96/2012, de 23 de Abril - lei orgânica da IGF - operado a incorporação das atribuições da ex-IGAL na IGF.

2. Recursos Humanos

O pessoal efetivamente ao serviço na IGF em 31 de Dezembro de 2012 distribuía-se da seguinte forma:

Dirigentes	16	7,51 %
Inspetores (Téc. Sup.)	160	75,1 %
Técnico superior. do regime geral	2	0,9 %
Assistentes técnicos	24	11,3 %
Assistentes operacionais	8	3,76 %
Informáticos	3	1,4 %
TOTAL	213	

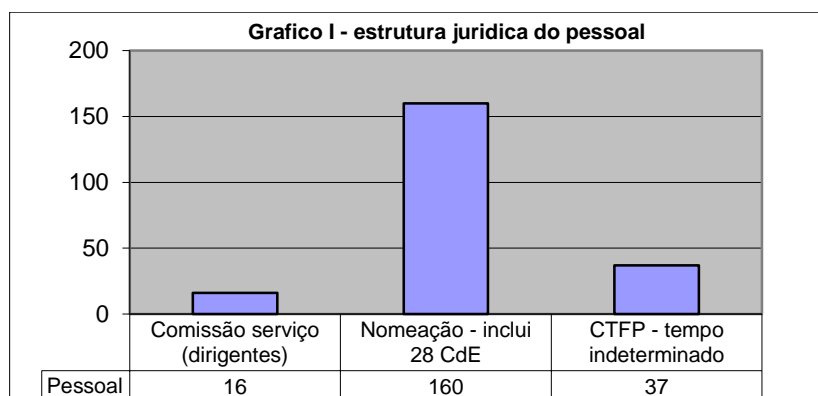
O quadro acima reflete a integração na IGF, ocorrida em 2012, dos recursos humanos existentes na IGAL à data da fusão, como determina o artº 13º da lei orgânica da IGF.

Importa referir que mais de 70 inspetores se encontram fora da IGF, por exercerem funções em Gabinetes Ministeriais, noutros organismos da Administração Pública, em organismos internacionais ou estarem noutras situações.

3. Caracterização do efetivo global

3.1. Por estrutura jurídica

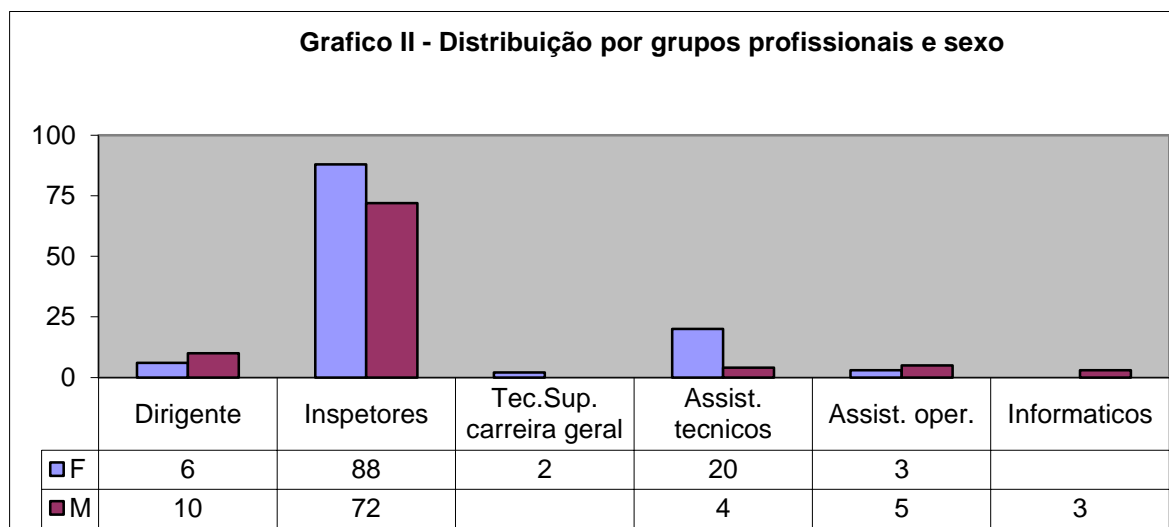
A estrutura orgânica da IGF contava com uma dimensão de 213 efetivos, com as seguintes naturezas jurídicas:



Neste ponto não foram considerados os funcionários que, em 31-12-2012, 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 da carreira especial de inspeção e os assistentes técnicos, continuam a ser os grupos mais representativos - cerca de 75 % e 11 % do total global, respetivamente.



3.2.1. Índice de Tecnicidade

O Índice de Tecnicidade (sentido restrito)¹ não apresenta grande variação em relação ao ano anterior e mantém-se na ordem dos 76 % que já apresentava em 2011.

A análise dos Índices de Tecnicidade permite deduzir que bem mais de três quartos dos efetivos da IGF² executam funções de nível técnico superior ou dirigente, e só os restantes executam funções de suporte (assistentes técnicos e assistentes operacionais)³.

3.3. Por género

No que toca à distribuição dos efetivos por sexo, verifica-se que há uma predominância do sexo feminino. Apenas no grupo de pessoal dirigente (com 10 homens e 6 mulheres) e no de assistentes operacionais (com 5 homens e 3 mulheres) se verifica a inversão desta regra.

¹ Índice de tecnicidade (sentido restrito) = $\frac{tec_superiores}{efetivos} \times 100 = 75,63\%$

² Índice de tecnicidade (com dirigentes) = $\frac{dirigentes + tec_superiores}{efetivos} \times 100 = 83,75\%$

³ Índice de tecnicidade (sentido lato) = $\frac{tec_superiores + assistentes}{efetivos} \times 100 = 87,50\%$

Balço Social 2012

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminizaço⁴ de 58,12 % e de Masculinizaço⁵ de 41,88 %.

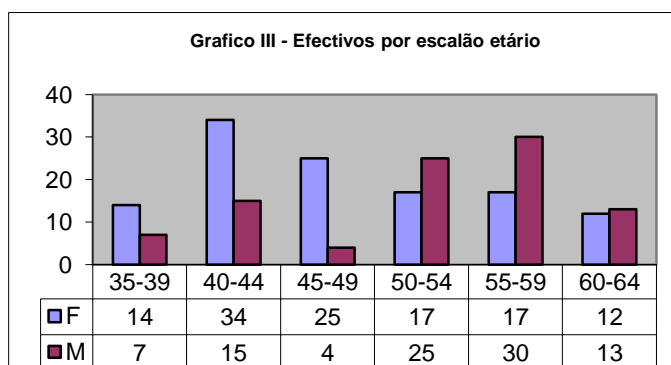
Sexo	Efetivos	%
Feminino	119	55,9
Masculino	94	44,1
TOTAL	213	100,00

3.4. Por estrutura etária

A média etária⁶ do efetivo total da IGF situa-se nos 49,82 anos. A ligeira subida que se verifica face ao ano anterior, é explicável pelo baixo número de novas admissões e ainda pela integração/fusão que ocorreu com a ex-IGAL em 2012.

Os intervalos maiores (com 49 e 47 efetivos - que representam 45 %) são os compreendidos entre os 40 e os 44 anos e entre os 55 e os 59 anos, e são preenchidos na sua maioria pelos grupos de pessoal dirigente e técnico superior.

A análise inversa demonstra que já não há pessoal com idade inferior a 34 anos. É também relevante que a faixa etária compreendida entre os 35 e os 39 anos, com 21 efetivos que representam 9,9 % do global, agrega essencialmente elementos do grupo técnico superior e maioritariamente mulheres.

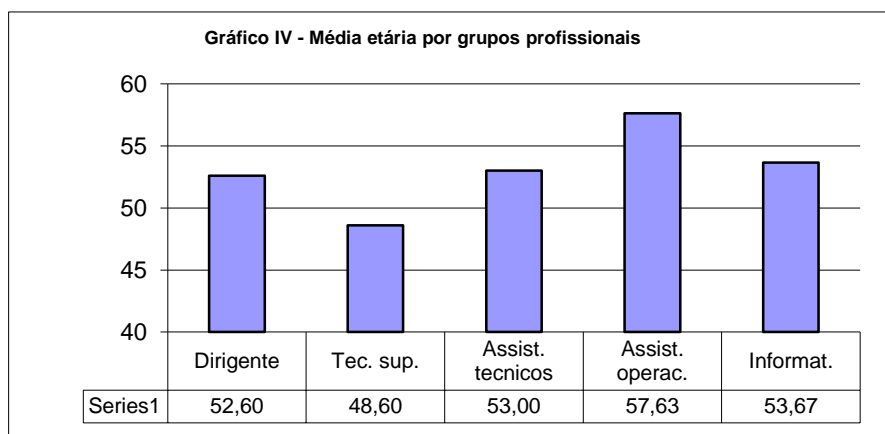


⁴ Taxa de Feminizaço = $\frac{\text{mulheres}}{\text{efetivos}} \times 100 = 55,9\%$

⁵ Taxa de Masculinizaço = $\frac{\text{homens}}{\text{efetivos}} \times 100 = 44,1\%$

⁶ Nível Etário Médio = $\frac{\sum \text{idades}}{\text{efetivos}} = 49,82$

A distribuição global dos efetivos demonstra que 53,5 % dos 213 funcionários ativos têm mais de 50 anos de idade – 68 homens e 46 mulheres.



3.5. Por estrutura habilitacional⁷

Cerca de 84 % dos efetivos, maioritariamente do sexo feminino (45 % para 38,5 %), possui uma licenciatura ou mestrado. Releva-se, neste contexto, a relação $\frac{\text{pessoal técnico superior}}{\text{efetivo total}} \approx 0,76$.

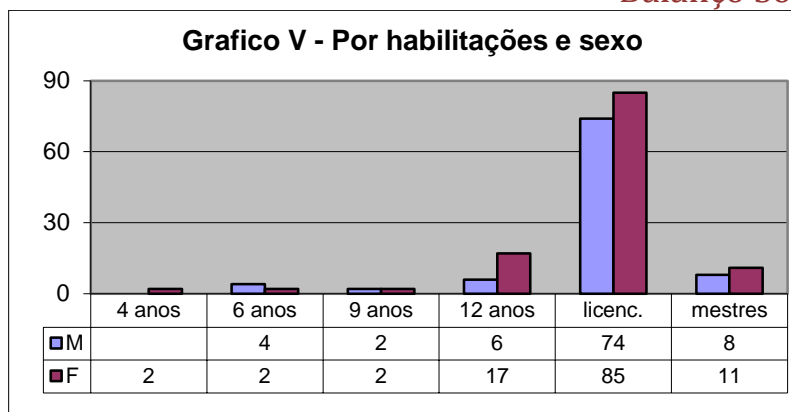
Os efetivos licenciados distribuem-se da seguinte forma: 45 % na área de Economia e Gestão, 30 % em Direito, 5 % em Engenharia e Tecnologias da Informação, 4 % noutras áreas (sociologia, RH, etc.).

$$^7 \text{ Taxa de formação superior} = \frac{\text{mestres} + \text{licenciados}}{\text{efetivos}} \times 100 = 84 \%$$

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

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{com_escolaridade_de_9_anos}}{\text{efetivos}} \times 100 = 2,5 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{com_escolaridade_até_6_anos}}{\text{efetivos}} \times 100 = 3,1 \%$$

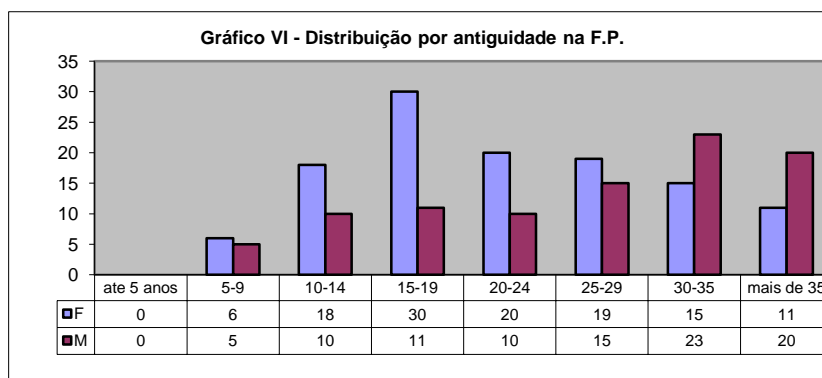


Releve-se, ainda, a elevada percentagem verificada no pessoal com o grau académico de mestre - 8,9 %, que reflete o investimento por parte dos recursos humanos no sentido de valorizarem o seu conhecimento. Com efeito, os licenciados e mestres representam cerca de 84 % dos recursos humanos da IGF.

As habilitações escolares até ao 12º ano ilustram ainda a predominância feminina: as mulheres são 23 num grupo de 35.

Verifica-se ainda que os mestres, com 19 elementos, constituem um grupo maior do que o somatório dos grupos com menos de 12 anos de escolaridade.

3.6. Por estrutura de antiguidades na Função Pública⁸



8 Média de antiguidade na F.P. =
$$\frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{efectivos}} = 23,71 \text{ anos}$$

Média de antiguidade na F.P. (homens) =
$$\frac{\sum \text{antiguidades}(\text{homens})}{\text{efectivos}(\text{homens})} = 25,98 \text{ anos}$$

Média de antiguidade na F.P. (mulheres) =
$$\frac{\sum \text{antiguidades}(\text{mulheres})}{\text{efectivos}} = 21,91 \text{ anos}$$

Em relação à estrutura de antiguidades, verifica-se que as classes dos intervalos entre os 25 e os mais de 35 anos de antiguidade na função pública (48,4 %) são constituídas essencialmente por pessoal proveniente das carreiras de assistentes e dirigentes, logo seguida pelas classes dos 10 aos 19 anos (32,3%), constituídas maioritariamente por pessoal da carreira especial de inspeção.

A média de antiguidade na Função Pública dos funcionários da IGF no último dia de 2012 é de 23,71 anos.

4. Movimentos de pessoal

4.1. Admissões e regressos⁹

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2012, ocorreram 17 regressos de funcionários da IGF.

Dos regressados, 16 são técnicos superiores de nomeação e 1 é assistente técnico que se encontrava em situação de mobilidade interna. Dos restantes, verifica-se que 14 regressaram por motivo de terem terminado a sua comissão de serviço e os outros 2 por fim de licença sem vencimento.

No que toca a admissões, houve 4 de técnicos superiores, por processo concursal interno à Administração Pública.

É ainda de referir a vinda para a IGF de 51 funcionários da ex-IGAL, que se distribuem da seguinte forma: 38 técnicos superiores dos quais 37 são inspetores, 3 técnicos de informática, 2 assistentes operacionais e 8 assistentes técnicos que inclui um coordenador.

4.2. Saídas¹⁰

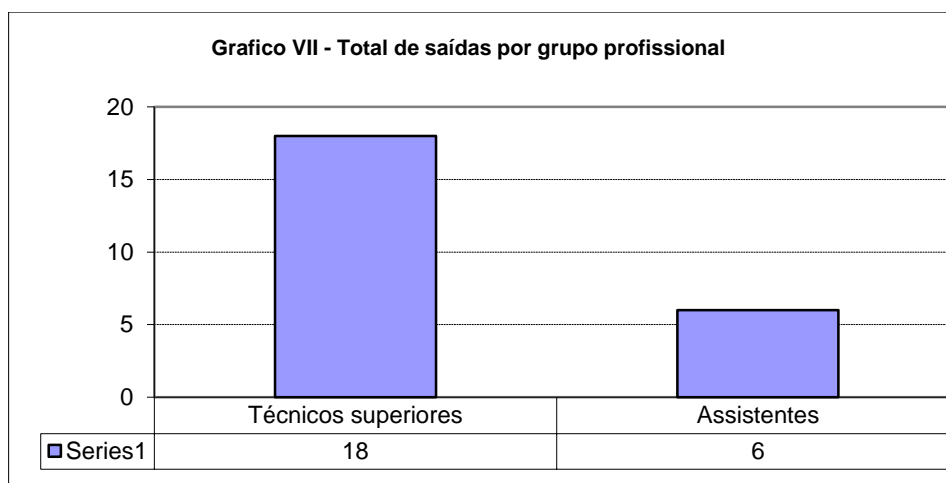
No que toca às saídas, ocorreram 24, das quais 15 foram definitivas – 13 por aposentação, 1 por fim de mobilidade interna e 1 falecido. As restantes 9 saídas distribuem-se da seguinte forma: 1 em licença sem vencimento, 6 em comissão de serviço, 1 por cedência de interesse público, e 1 em regime de mobilidade interna.

⁹ Índice de regressos = $\frac{\text{regressos}}{\text{efetivos}} \times 100 = 7,98 \%$

¹⁰ Índice de saídas = $\frac{\text{saídas}}{\text{efetivos}} \times 100 = 11,27 \%$

Balanço Social 2012

A maioria das saídas ocorreu no grupo de pessoal inspetivo e dirigente e destaca-se ainda o facto de, no final do ano, se encontrarem pendentes de apreciação pela CGA alguns pedidos de aposentação.



5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório

Em 2012 não houve mudanças de posicionamento remuneratório, face à Lei 64-B/2011, de 30 de Dezembro.

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 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.

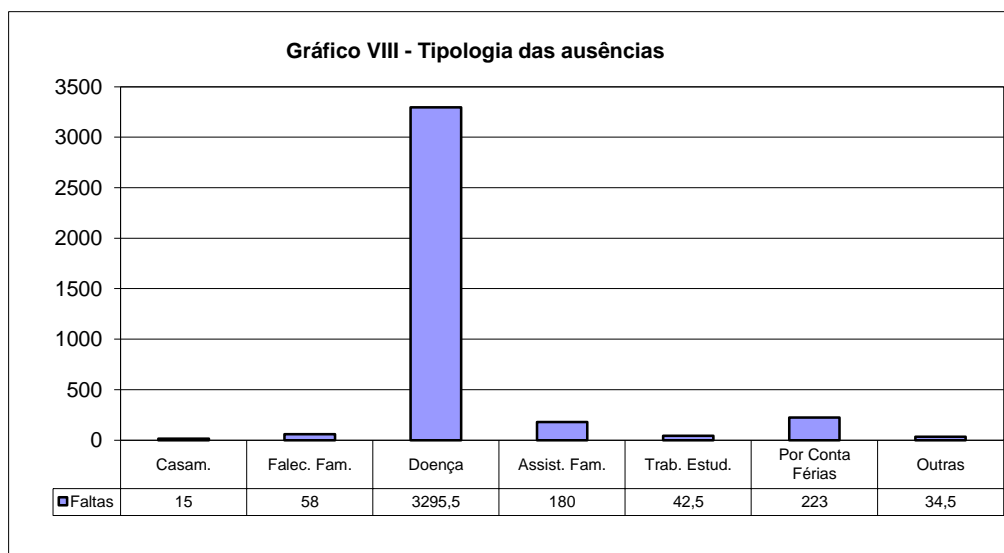
A causa fundamental do absentismo implica a ausência ao trabalho por uma necessidade ligada à condição humana e, como tal, nunca se conseguirá reduzi-la a zero. Idealmente caminha-se no sentido de conseguir um nível aceitável do controlo destas situações.

Balanço Social 2012

Assim, relativamente ao absentismo na IGF em 2012, verifica-se que, com um total de 3848,5 dias de ausência, a média de faltas ao trabalho foi de 18,1 dias, sendo que a maioria se verificaram por motivo de doença do próprio ou de familiar – 3006,5 ausências.

Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

Grupo Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Outros	Total
Ausências	58	3469	321,1	3848,5



7. Higiene e segurança no trabalho

No ano de 2012 registou-se um acidente em serviço.

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”¹¹.

¹¹ Considerando “Vencimento Mensal” = “Remuneração Base” + “Representação” + “Outros Suplementos”

Balanço Social 2012

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

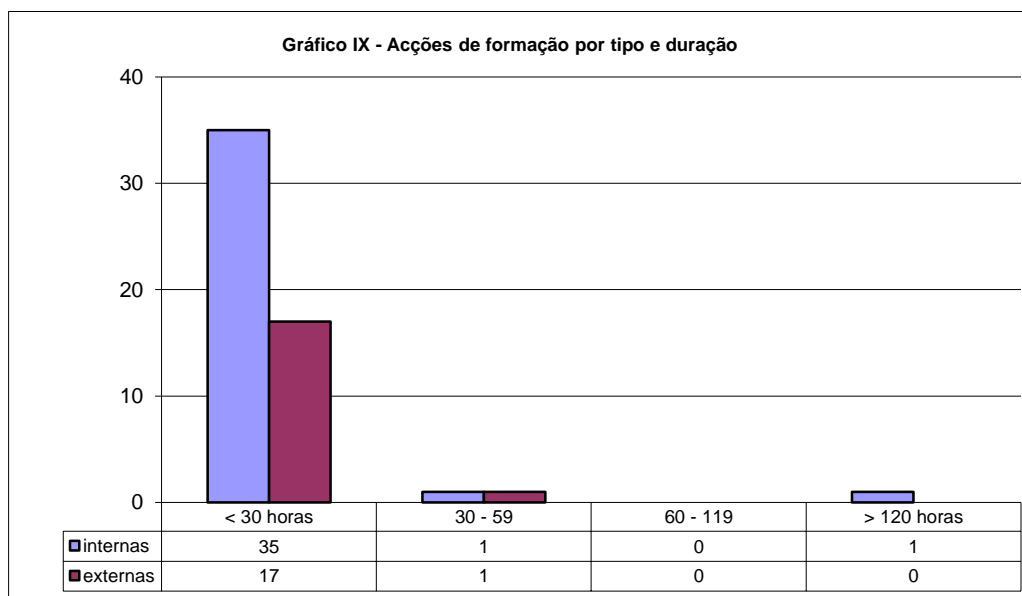
ENCARGOS COM PESSOAL	€	%
Remuneração base	5.583.621,85	74,72
Trabalho Extraordinário	9.360,59	0,13
Outros encargos com o pessoal	126.613,30	1,69
Ajudas de Custo	51.562,51	0,69
Representação	121.320,22	1,62
Secretariado	2.472,53	0,03
Outros Suplementos	261.956,19	3,51
Subtotal	6.156.907,19	82,39
PRESTAÇÕES SOCIAIS		
Subsídio familiar a crianças e jovens	4.303,11	0,06
Subsídio de Refeição	168.887,04	2,26
Outras prestações sociais	1.142.603,05	15,29
Subtotal	1.315.793,20	17,61
TOTAL	7.472.700,39	

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.

No âmbito do Plano de Formação Profissional, verificou-se a concretização de várias ações, que totalizaram 10.437 horas (9861 horas de formação interna com 568 participações, e 576 horas de formação externa com 62 participações). Verificou-se neste ano um acréscimo de cerca de 1200 horas no esforço de formação face ao ano de 2011.



Quanto aos dados deste gráfico resultam os seguintes aspetos:

- ✓ A formação ministrada no decorrer de 2012 teve uma duração média inferior a 20 horas;
- ✓ As ações externas com duração de mais de 30 horas correspondem a formação na área da informática e sistemas de informação;
- ✓ A formação interna de duração superior a 120 horas corresponde a formação teórica de estágio, ministrada a 4 técnicos superiores recrutados em 2012.

Importa destacar ainda que o número de 568 participantes nas ações internas configura um forte acréscimo em relação a 2011 (com 427 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.

O número de participações em ações externas diminuiu consideravelmente: de 112 no ano anterior, para 62 no ano de 2012.

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	$\frac{\sum idades}{efetivos} \times 100$	49,82 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 ¹²	$\frac{\sum ausencias}{efetivos \cdot x.dias_trabalháveis} \times 100$	9,27 %
Leque etário	$\frac{trabalhador_mais_idoso}{trabalhador_menos_idoso}$	2,14

¹² Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis

Balço Social 2012

Índice de envelhecimento	$\frac{\sum \text{efetivos} > 55 \text{anos}}{\text{efetivos}} \times 100$	28,75 %
Antiguidade média na categoria	$\frac{\sum \text{antiguidades}_{na_categoria}}{\text{efetivos}}$	> 15 anos
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos}_{em_31_dezembro}}{\text{efetivos}_{em_1_janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,69
Índice de reposição	$\frac{\text{admissões} + \text{regressos}}{\text{saídas}} \times 100$	49 %
Taxa de trabalho extraordinário¹³	$\frac{\sum \text{horas}_{trabalho_extraordinário}}{\text{horas}_{trabalháveis}_{semana} \times 47} \times 100$	0,56 %
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{maior}_{remuneração}_{base_ilíquida}}{\text{menor}_{remuneração}_{base_ilíquida}}$	7,88
Índice de enquadramento	$\frac{\text{dirigentes}}{\text{efetivos}} \times 100$	7,51 %
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	$\frac{\sum \text{contratados}_{a_termo}}{\text{efetivos}} \times 100$	0 %
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 %

¹³ São consideradas 35 horas por semana.

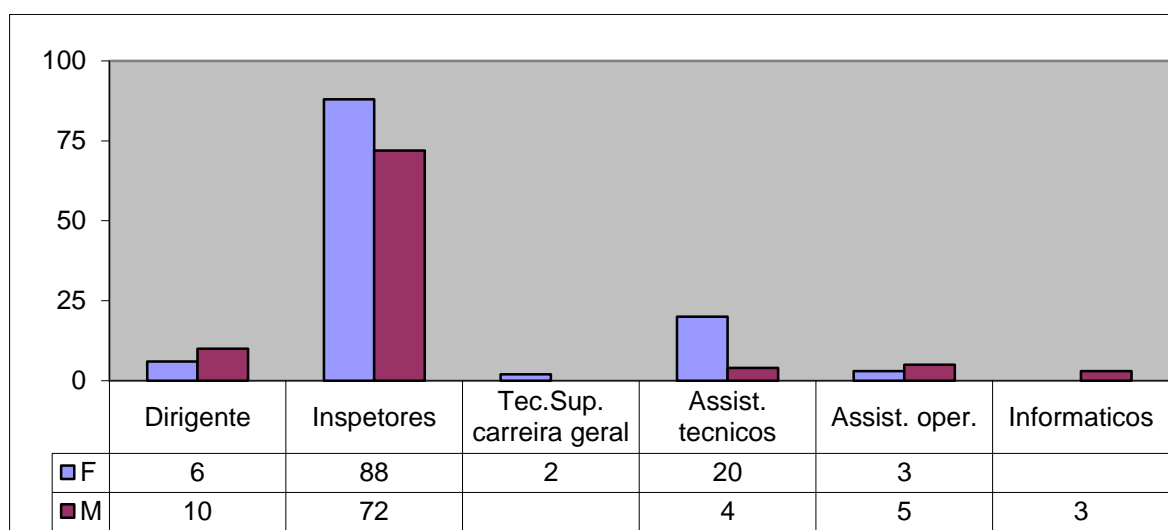
11. Anexos

**(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 E INFORMATICOS	TOTAIS
Total de efetivos	M	10	72	12	94
	F	6	90	23	119
	T	16	162	35	213
Nomeação	M		72		72
	F		88		88
	T		160		160
Comissão de serviço LCVR	M	10			10
	F	6			6
	T	16			16
CTFP	M			12	12
	F		2	23	25
	T		2	35	37

Distribuição por grupo profissional e sexo



$$\text{Índice de tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\text{dirigentes} + \text{tec_superiores}}{\text{efetivos}} \times 100 = 83,75 \%$$

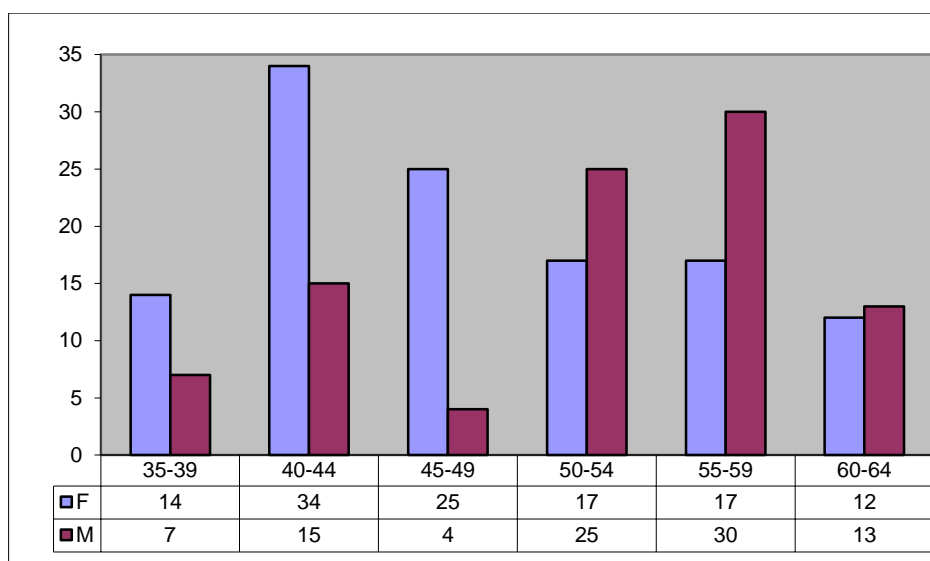
$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{tec_superiores}}{\text{efetivos}} \times 100 = 75,63 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{tec_superiores} + \text{assistentes}}{\text{efetivos}} \times 100 = 87,50 \%$$

Contagem de efetivos por escalão etário e sexo

Escalão etário/sexo	Mulheres	Homens	TOTAL
25-29	0	0	0
30-34	0	0	0
35-39	14	7	21
40-44	34	15	49
45-49	25	4	29
50-54	17	25	42
55-59	17	30	47
60-64	12	13	25
65-69	0	0	0
TOTAL	119	94	213

Distribuição por escalão etário



Nível etário médio: $\frac{\sum idades}{efetivos} = 49,82$ anos

Nível etário médio masculino: $\frac{\sum idades_homens}{efetivos_homens} = 52,46$ anos

Nível etário médio feminino: $\frac{\sum idades_mulheres}{efetivos_mulheres} = 48,30$ 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			1	1	3	2	8	1		16	7,5
Técnico superior			20	43	24	32	26	17		162	76
Assistentes + Informáticos				5	2	8	13	7		35	16,5
TOTAL			21	49	29	42	47	25		213	

Distribuição por nível de escolaridade e sexo

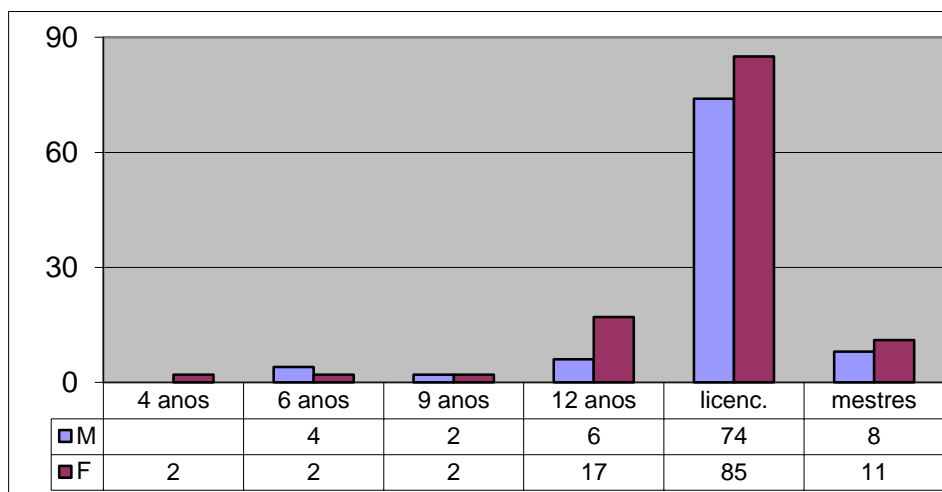
Estrutura habilitacional	Homens	Mulheres	Total
4 anos		2	2
6 anos	4	2	6
9 anos	2	2	4
12 anos	6	17	23
Licenciatura	74	85	159
Mestrado	8	11	19
Total	94	119	213

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

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{efetivos com escolaridade de 9 anos}}{\text{efetivos}} = 2,5 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{efetivos com escolaridade até 6 anos}}{\text{efetivos}} = 3,1 \%$$

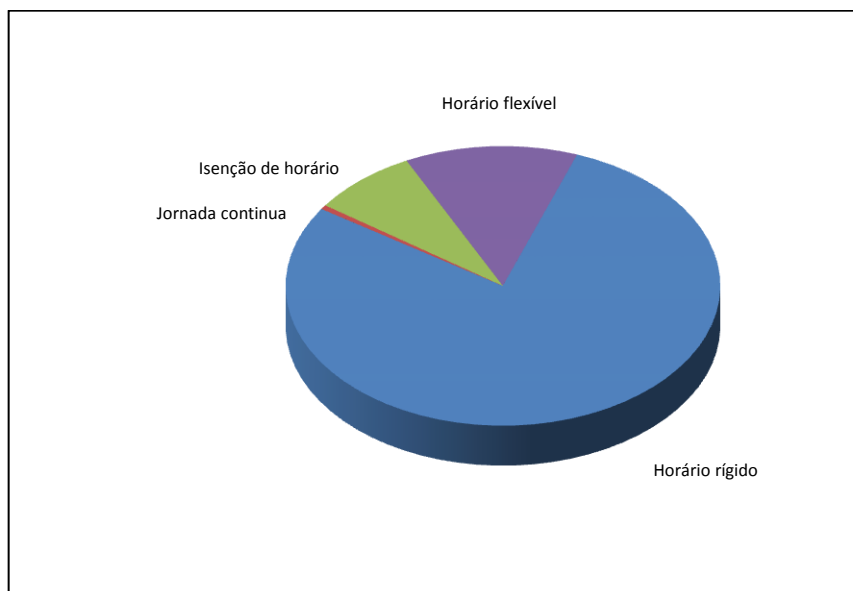
Efetivos por nível de escolaridade



Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e tipo de horário

MODALIDADES DE HORÁRIO	DIRIGENTES	TÉCNICOS SUPERIORES	ASSISTENTES TÉCNICOS E INFORMÁTICOS	TOTAL
Horário rígido		159		159
Jornada continua		1		1
Isenção de horário	16			16
Horário flexível		2	35	37
TOTAL	16	162	35	213

Distribuição por tipo de horário



Distribuição por antiguidade na Função Pública e sexo

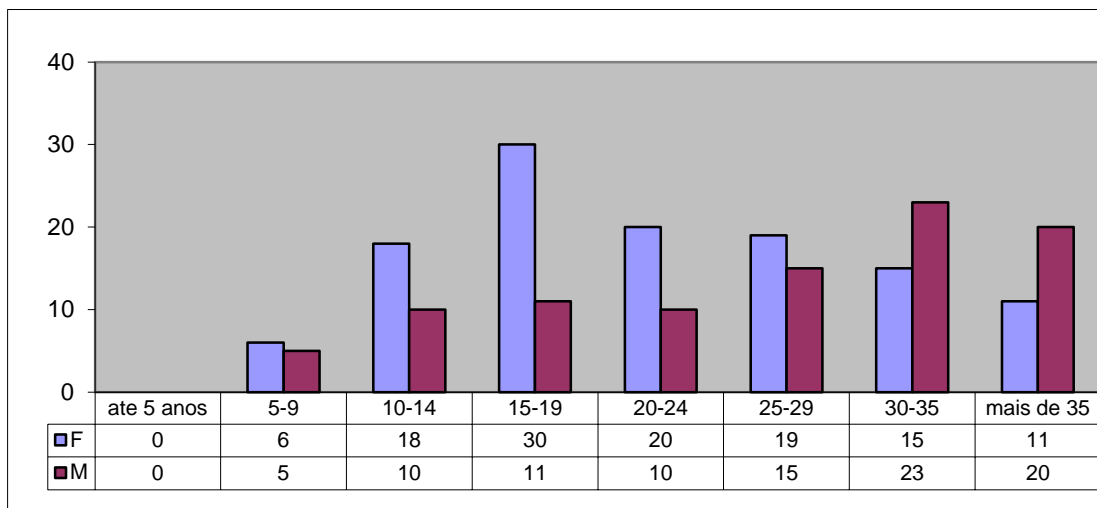
Antiguidade F.P.	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	0	0	0
5 a 9 anos	5	6	11
10 a 14 anos	10	18	28
15 a 19 anos	11	30	41
20 a 24 anos	10	20	30
25 a 29 anos	15	19	34
30 a 35 anos	23	15	38
36 ou mais anos	20	11	31
Total	94	119	213

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{efetivos}} = 23,7 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\text{efetivos (homens)}} = 26 \text{ anos}$$

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

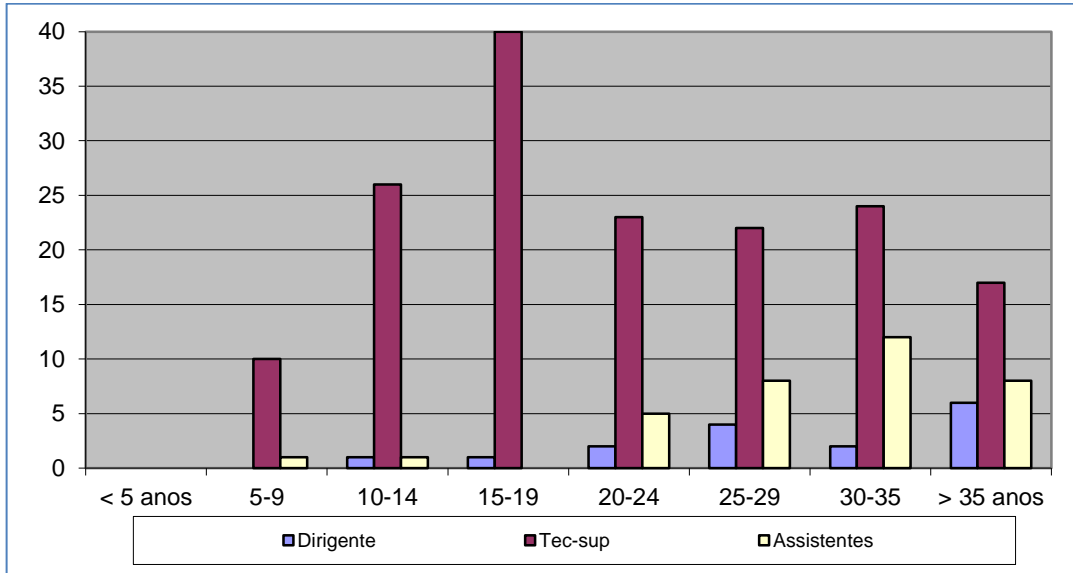
Efetivos por antiguidade na Função Pública



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			1	1	2	4	2	6	16
Técnico Superior		10	26	40	23	22	24	17	162
Assistentes + inf.		1	1		5	8	12	8	35
TOTAL		11	28	41	30	34	38	31	213
%		5,2	13,1	19,3	14,1	15,9	17,9	14,6	

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	8		8
	F	8		8
	T	16		16
RCTFP	M			
	F		1	
	T		1	1
Admissões				
RCTFP	M	2		2
	F	2		2
	T	4		4

$$\text{Índice de regressos} = \frac{\text{Regressos}}{\text{efetivos}} \times 100 = 7,98 \%$$

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

SAIDAS/PESSOAL		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TECNICO	TOTAIS
Definitivas	M	7		7
	F	7	1	8
	T	14	1	15
Temporárias	M	3		3
	F	6		6
	T	9		9
SAIDAS TOTAIS	M	10		10
	F	13	1	14
	T	23	1	24

Efetivos saídos, por grupo de pessoal e motivo de saída

TIPOS SAÍDAS/PESSOAL	TECNICO SUPERIOR	ASSIST.	TOTAIS
DEFINITIVAS			
Aposentação	13		13
Falecimento	1		1
Exoneração			
Limite idade			
Fim de mobilidade interna		1	1
TEMPORARIAS			
Comissão de serviço	6		6
Cedência de interesse público	1		1
Licença sem vencimento	1		1
Mobilidade interna	1		1
TOTAL	9		24

$$\text{Índice de saídas} = \frac{\text{Saídas}}{\text{efetivos}} \times 100 = 11,27 \%$$

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

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

Horas de trabalho extraordin3rio por tipo e sexo

TRABALHO EXTRAORDINARIO	Homens	Mulheres	Total
Dias de descanso complementar	1.567,5	199	1.766,5
Diurno e noturno			

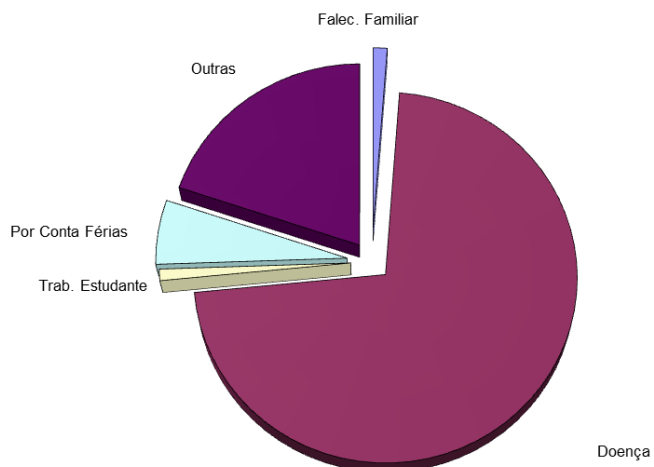
Dias de aus3ncia ao trabalho por grupo de pessoal, tipo de aus3ncia e sexo

TIPOS DE AUS3NCIA/PESSOAL		DIRIGENTES	TEC. SUPERIORES	OUTROS	TOTAIS
Falecimento de familiar	M	3	16	8	27
	F	1	28	2	31
	T	4	44	10	58
Doença	M	132	1125	181,5	1438,5
	F	115	1352	390	1857
	T	247	2477	571,5	3295,5
Assist3ncia familiar	M	4	50	24	78
	F	9	85	8	102
	T	13	135	32	180
Trabalhador estudante	M		15	2,5	17,5
	F		20	5	25
	T		35	7,5	42,5
Por conta do per3odo de f3rias	M	10	67	21	98
	F	6	101	18	125
	T	16	168	39	223
Outras	M	2	18	1	21
	F	1	20	7,5	28
	T	3	38	8,5	49,5
TOTAL	M	151	1291	238	1680
	F	132	1606	430,5	2168,5
	T	283	2897	668,5	3848,5

$$\text{Taxa de absentismo}^{14} = \frac{\sum \text{aus3ncias}}{\text{efetivos} \cdot \text{x.dias} \text{ _ trabalh3veis}} \cdot \text{x.100} = 9,3 \%$$

¹⁴ Considerados 195 dias trabalh3veis (220 dias 3teis – 25 dias de licença para f3rias)

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
Total de acidentes sem baixa	0	0	0	0	0	0	0	0
Total de acidentes com baixa	0	0	0	0	0	1	0	0
Dias perdidos com baixa	0	0	0	0	0	53	0	0

Trabalhadores deficientes

	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores deficientes	2	1	3

Encargos com o pessoal

ENCARGOS COM PESSOAL	€	%
Remuneração base	5.583.621,85	74,72
Trabalho Extraordinário	9.360,59	0,13
Outros encargos com o pessoal	126.613,30	1,69
Ajudas de Custo	51.562,51	0,69
Representação	121.320,22	1,62
Secretariado	2.472,53	0,03
Outros Suplementos	261.956,19	3,51
subtotal	6.156.907,19	82,39
PRESTAÇÕES SOCIAIS		
Subsídio familiar a crianças e jovens	4.303,11	0,06
Subsídio de Refeição	168.887,04	2,26
Outras prestações sociais	1.142.603,05	15,29
subtotal	1.315.793,20	17,61
TOTAL	7.472.700,39	

Encargos com formação profissional por tipo de ação

TIPO DE AÇÃO/DURAÇÃO	VALOR
Formação interna	1.762,07
Formação externa	14.291,80
Total	16.053,87

Ações de formação profissional por tipo e duração

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	< 30	30 - 59	60 - 120	> 120	TOTAL
Formação interna	35	1	1	1	39
Formação externa	17	1			18
Total	52	2	1	1	56

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

PARTICIPAÇÕES / PESSOAL	DIRIGENTE	OUTROS	TOTAL
Ações internas	57	511	568
Ações externas		62	62
Total	57	573	630

Relações profissionais

Trabalhadores sindicalizados	19
------------------------------	----