

acrescentar Valor à gestão pública



2013

## Balanço Social



Inspeção-Geral de Finanças

Março de 2014

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 2013</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>   | 7        |
| 3.5. <i>Por estrutura habilitacional</i>   | 9        |
| 3.6. <i>Por estrutura de antiguidades na Função Pública</i>                                | 9        |
| 4. MOVIMENTOS DE PESSOAL   | 10       |
| 4.1. <i>Admissões e regressos</i>  | 10       |
| 4.2. <i>Saídas</i>   | 10       |
| 5. MUDANÇAS DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO  | 11       |
| 6. ABSENTISMO  | 11       |
| 7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO   | 12       |
| 8. ENCARGOS COM O PESSOAL  | 12       |
| 9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL   | 13       |
| 10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO  | 14       |
| 11. ANEXOS   | 16       |
| CONTAGEM DE EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO              | 18       |
| DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL E SEXO   | 18       |
| CONTAGEM DE EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO, CARREIRA E SEXO                                   | 19       |
| DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÃO ETÁRIO  | 19       |
| DISTRIBUIÇÃO POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO  | 20       |
| EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE   | 20       |
| DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE HORÁRIO                           | 21       |
| DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE HORÁRIO   | 21       |
| DISTRIBUIÇÃO POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA E SEXO                                      | 22       |
| EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA   | 22       |
| EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA, CARREIRA E CARGO                               | 23       |
| EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA E CARREIRA                                      | 23       |
| EFETIVOS ADMITIDOS E REGRESSADOS, POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO | 24       |
| EFETIVOS SAÍDOS (DEFINITIVA OU TEMPORARIAMENTE), POR GRUPO DE PESSOAL E SEXO               | 24       |
| EFETIVOS SAÍDOS, POR GRUPO DE PESSOAL E MOTIVO DE SAÍDA                                    | 25       |
| HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO POR TIPO E SEXO   | 25       |
| DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO POR GRUPO DE PESSOAL, TIPO DE AUSÊNCIA E SEXO                 | 26       |
| AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR TIPO DE FALTA  | 26       |
| TRABALHADORES DEFICIENTES  | 27       |
| ENCARGOS COM O PESSOAL   | 27       |
| LEQUE SALARIAL   | 27       |
| ENCARGOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO DE AÇÃO  | 28       |
| AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO E DURAÇÃO  | 28       |
| PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO, POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE AÇÃO                    | 28       |
| RELAÇÕES PROFISSIONAIS   | 28       |

## **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".

Inspeção-Geral de Finanças, em 31 de março de 2014.

A INSPETORA-GERAL, em exercício

## BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2013

### 1. Estrutura orgânica

Nos termos da Lei Orgânica do Ministério das Finanças aprovada pelo Decreto-Lei nº 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 (Lei Orgânica da IGF - Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril).

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.

### 2. Recursos Humanos

O pessoal efetivamente ao serviço na IGF em 31 de Dezembro de 2013 distribuía-se da seguinte forma <sup>1</sup>:

| Grupos de pessoal                 | Nº         | %              |
|-----------------------------------|------------|----------------|
| Dirigentes superiores 2º grau     | 3          | 1,69%          |
| Dirigentes intermédios 1º grau    | 9          | 5,06%          |
| Inspetores (Téc. Sup.)            | 138        | 77,53%         |
| Técnico superior. do regime geral | 3          | 1,69%          |
| Assistentes técnicos              | 16         | 8,99%          |
| Assistentes operacionais          | 6          | 3,37%          |
| Informáticos                      | 3          | 1,69%          |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>178</b> | <b>100,00%</b> |

<sup>1</sup> Importa referir que 104 inspetores, um assistente técnico e um assistente operacional se encontram fora da IGF, por exercerem funções em Gabinetes Ministeriais, noutros organismos da Administração Pública, em organismos Internacionais ou noutras situações e que, por esse motivo, nunca são considerados neste documento.

### 3. Caracterização do efetivo global

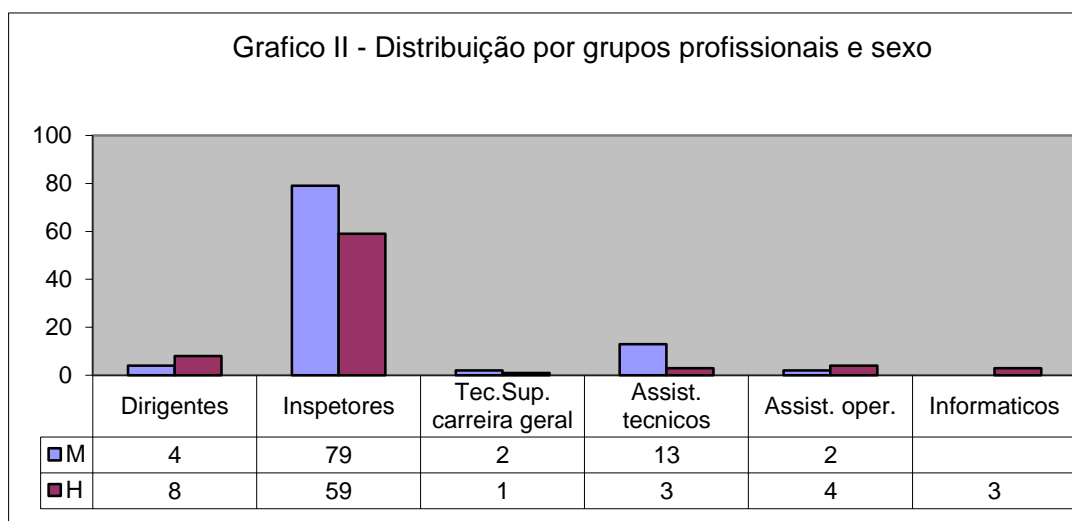
#### 3.1. Por estrutura jurídica

A estrutura orgânica da IGF contava com uma dimensão de 178 efetivos, com as seguintes naturezas jurídicas:

| Relações jurídicas              | Nomeação definitiva |    | Nomeação transitória tempo determinado |   | CT em FP por tempo indeterminado |    | Comissão de serviço no âmbito de LVCR |    | Total |     | Total |
|---------------------------------|---------------------|----|--|---|----------------------------------|----|---------------------------------------|----|-------|-----|-------|
|                                 | H                   | M  | H                                      | M | H                                | M  | H                                     | M  | H     | M   |       |
| Sexo                            |                     |    |  |   |                                  |    |                                       |    |       |     |       |
| Dirigente superior de 2º grau   |                     |    |  |   |                                  |    | 2                                     | 1  | 2     | 1   | 3     |
| Dirigente intermédio de 1º grau |                     |    |  |   |                                  |    | 6                                     | 3  | 6     | 3   | 9     |
| Técnico superior                |                     |    |  |   | 1                                | 2  |                                       |    | 1     | 2   | 3     |
| Assist. técnico                 |                     |    |  |   | 3                                | 13 |                                       |    | 3     | 13  | 16    |
| Assistente operacional          |                     |    |  |   | 4                                | 2  |                                       |    | 4     | 2   | 6     |
| Informático                     |                     |    |  |   | 3                                |    |                                       |    | 3     |     | 3     |
| Pessoal de inspeção             | 37                  | 67 | 3                                      | 1 |                                  |    | 19                                    | 11 | 59    | 79  | 138   |
| Total                           | 37                  | 67 | 3                                      | 1 | 11                               | 17 | 27                                    | 15 | 78    | 100 | 178   |

#### 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 77 % e 9 % do total global, respetivamente.



### 3.2.1. Índice de Tecnicidade

O Índice de Tecnicidade (sentido restrito) não apresenta grande variação em relação ao ano anterior e mantém-se na ordem dos 77 % que já apresentava em 2012.

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

### 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 8 homens e 4 mulheres) e nos de assistentes operacionais e informáticos (com um total de 7 homens e 2 mulheres) se verifica a inversão desta regra.

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização de 56,2% e de Masculinização de 43,8%.

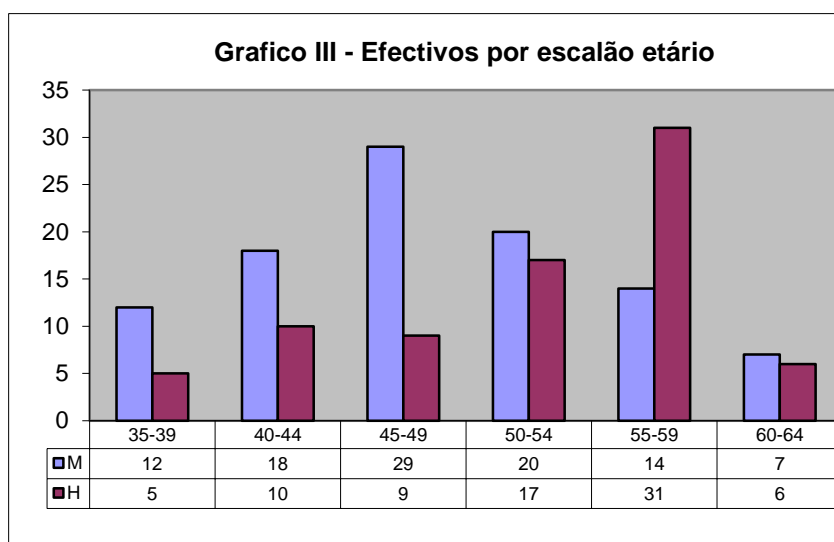
| Sexo         | Efetivos   | %             |
|--------------|------------|---------------|
| Feminino     | 100        | 56,2          |
| Masculino    | 78         | 43,8          |
| <b>TOTAL</b> | <b>178</b> | <b>100,00</b> |

### 3.4. Por estrutura etária

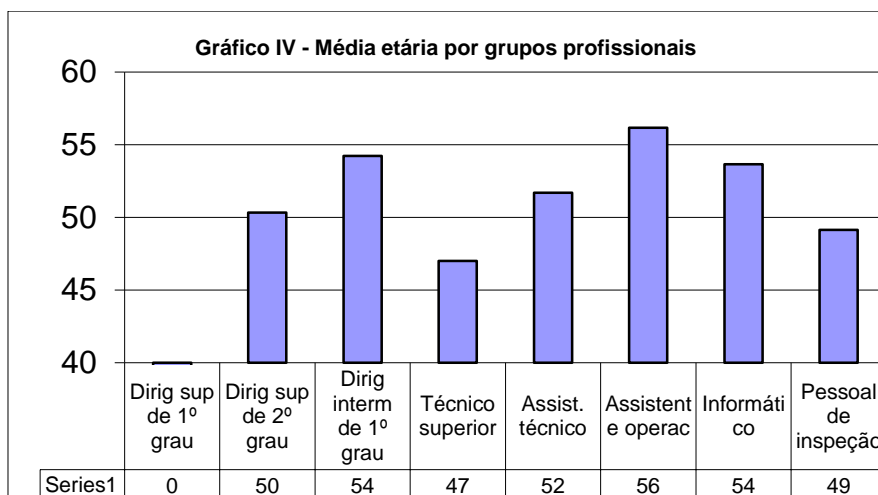
A média etária do efetivo total da IGF situa-se nos 50 anos. A ligeira subida que se verifica face ao ano anterior é explicável, entre outros fatores, pelo baixo número de novas admissões.

Os intervalos maiores (com 38 e 45 efetivos - que representam 46,6%) são os compreendidos entre os 45 e os 49 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 35 anos. É também relevante que a faixa etária compreendida entre os 35 e os 39 anos, com 17 efetivos que representam 9,55% do global, agrega exclusivamente inspetores e maioritariamente mulheres (12).



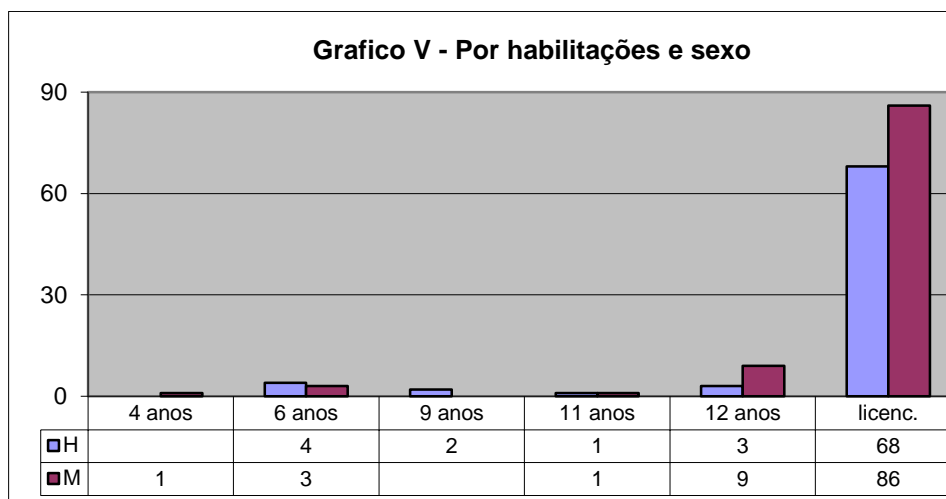
A distribuição global dos efetivos demonstra que 53,4% dos 178 funcionários ativos têm mais de 50 anos de idade - 54 homens e 41 mulheres.





### 3.5. Por estrutura habilitacional

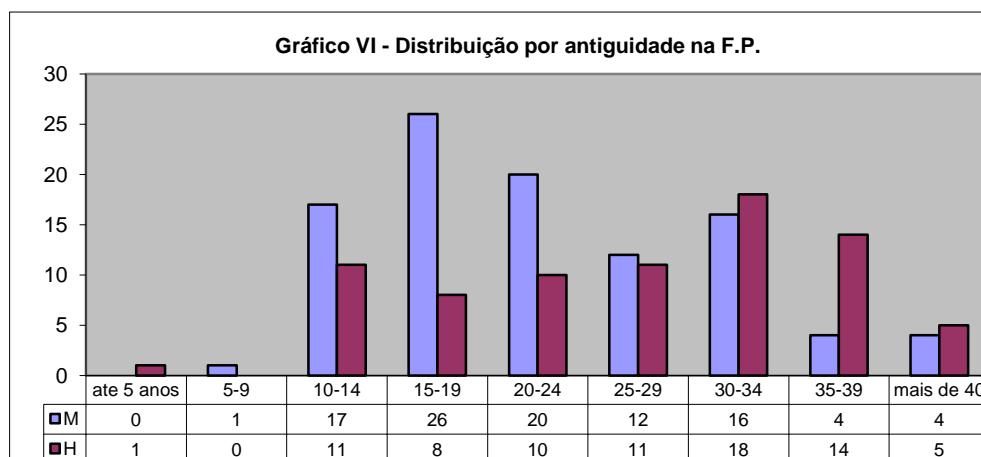
Cerca de 86% dos efetivos, maioritariamente do sexo feminino (48% para 38%), possui uma licenciatura. Releva-se, neste contexto, a relação  $\frac{\text{pessoal tecnico superior}}{\text{efetivo total}} \approx 0,86$ .



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

As habilitações escolares até ao 12º ano ilustram ainda a predominância feminina: as mulheres são 14 num grupo de 24.

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



Em relação à estrutura de antiguidades, verifica-se que as classes dos intervalos entre os 15 e os 19 anos e entre os 30 e os 34 anos, ambos com 34 elementos (38 % do total de efetivos), são constituídas essencialmente por pessoal proveniente das carreiras de inspeção e dirigentes.

A média de antiguidade na Função Pública dos funcionários da IGF era de 24,3 anos.

#### 4. Movimentos de pessoal

##### 4.1. Admissões e regressos

| Admit./regressd.    | Procedimento concursal |   | Mobilidade interna a órgãos ou serviços |   | Outras situações |   | Total |   | Total |
|---------------------|------------------------|---|---|---|------------------|---|-------|---|-------|
|                     | H                      | M | H                                       | M | H                | M | H     | M |       |
| Sexo                |                        |   |   |   |                  |   |       |   |       |
| Técnico superior    |                        |   | 1                                       |   |                  | 1 | 1     | 1 | 2     |
| Assist. técnico     |                        |   |   | 2 |                  |   |       | 2 | 2     |
| Assist. operacional |                        |   |   |   |                  |   |       |   | 0     |
| Pessoal de inspeção |                        |   |   |   | 1                | 5 | 1     | 5 | 6     |
| Total               | 0                      | 0 | 1                                       | 2 | 1                | 6 | 2     | 8 | 10    |

No que concerne à rotatividade de pessoal, regressaram 6 inspetores e 1 técnico superior, pertencentes ao mapa de pessoal da IGF.

Entraram 2 assistentes técnicos e 1 técnico superior por mobilidade interna.

##### 4.2. Saídas

No que toca às saídas, ocorreram 45, das quais 22 foram definitivas – 15 por aposentação, 6 por consolidação da mobilidade interna e 1 por exoneração do cargo (Diretora dos Serviços Administrativos). As restantes 23 saídas distribuem-se da seguinte forma: 2 por cedência de interesse público, 10 por comissão de serviço e 11 por outros motivos.

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 Caixa Geral de Aposentações alguns pedidos de aposentação.

## 5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório

Em 2013 não houve mudanças de posicionamento remuneratório, face à Lei 66-B/2012, de 31 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.

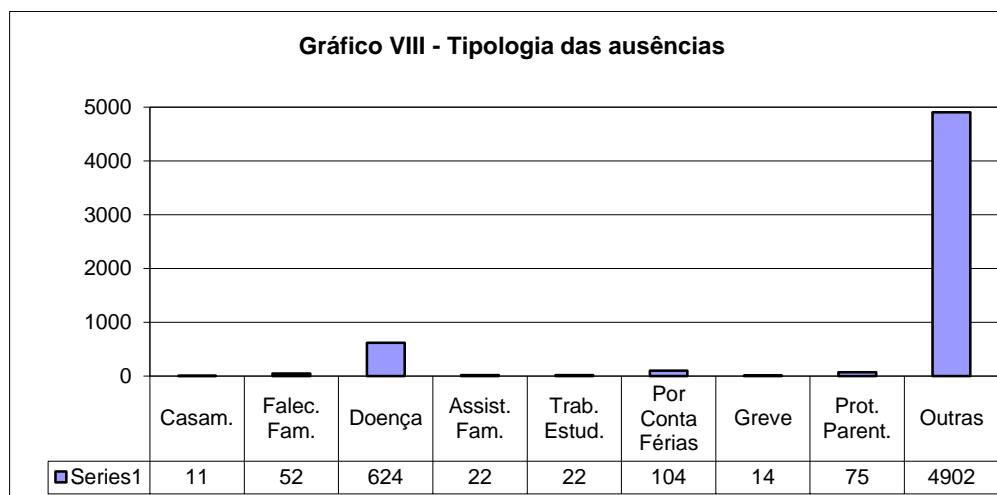
A causa fundamental do absentismo implica a ausência ao trabalho por uma necessidade ligada à condição humana e, como tal, nunca se conseguirá reduzi-la a zero. Idealmente caminha-se no sentido de conseguir um nível aceitável do controlo destas situações na IGF.

Assim, relativamente ao absentismo na IGF, verifica-se que, com um total de 5826 dias de ausência, que resulta numa taxa de absentismo de 16,7 %.

### Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

| Dirig sup 1º grau | Dirig sup 2º grau | Dirig int. 1º grau | Tec superior | Assist técnico | Assist operac | Inform | Pessoal inspetivo | total       |
|-------------------|-------------------|--------------------|--------------|----------------|---------------|--------|-------------------|-------------|
| 18                | 91                | 254                | 52           | 602            | 223           | 65     | 4521              | <b>5826</b> |

Nas tipologias das ausências, o absentismo “outras” de 4902 dias, apresenta o maior nº de ausências, porque inclui as férias dos funcionários.



## 7. Higiene e segurança no trabalho

No ano de 2013 não se registaram acidentes em serviço na IGF.

## 8. Encargos com o pessoal

A análise do quadro seguinte mostra que cerca de 98 % dos encargos com o pessoal são devidos ao abono “Remuneração”<sup>2</sup>.

| ENCARGOS COM PESSOAL          | €                   | %         |
|-------------------------------|---------------------|-----------|
| Remuneração                   | 7.101.489,11        | 98        |
| Trabalho Extraordinário       | 8.605,96            | 0         |
| Outros encargos com o pessoal | 52.506,64           | 0         |
| Ajudas de Custo               | 58.914,78           | 0         |
| Representação                 | 127.138,09          | 1         |
| Outros Suplementos            | 233.884,60          | 2         |
| <b>sub-total</b>              | <b>7.582.539,18</b> | <b>82</b> |
| PRESTAÇÕES SOCIAIS            |                     |           |
| Subsídio de Refeição          | 176.624,28          | 1         |
| Outras prestações sociais     | 1.658.274,56        | 18        |
| <b>sub-total</b>              | <b>1.834.898,84</b> | <b>19</b> |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>9.417.438,02</b> |           |

<sup>2</sup> Considerando “Remuneração” a remuneração base e o valor do subsídio de férias e de natal.

## 9. Formação profissional

| Área                                 | Total Horas    | Nº de Particip. | Horas por Particip. |
|--------------------------------------|----------------|-----------------|---------------------|
| Metodologias de Auditoria            | 4564,0         | 155             | 29,4                |
| Informática                          | 2814,0         | 88              | 32,0                |
| Auditoria e Certificação de Contas   | 220,5          | 26              | 8,5                 |
| Regulação                            | 217,0          | 27              | 8,0                 |
| Finanças Públicas e Empresariais     | 49,0           | 4               | 12,3                |
| Direito Administrativo e Contratação | 35,0           | 6               | 5,8                 |
| Segurança Informática                | 21,0           | 3               | 7,0                 |
| <b>Totais</b>                        | <b>7.920,5</b> | <b>309</b>      | <b>25,6</b>         |

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 7.920,5 horas de formação interna com 309 participações. O forte decréscimo, de cerca de 2.500 horas, no esforço de formação face ao ano de 2012 é explicável, entre outros fatores, pela diminuição do número de efetivos.

A autoformação teve um total de 1603 horas, com 71 participantes, em matérias de interesse pessoal mas sempre relacionadas com a sua atuação na IGF e autorizadas pelos respetivos dirigentes.

Por razões que se prendem com a necessária redução de custos e com o aproveitamento do know-how do pessoal da IGF, a parte da formação externa foi residual.

## 10. Painel de Indicadores de Gestão

| RÁCIOS  | FÓRMULA   | INDICADOR |
|---|---|-----------|
| Taxa de Feminização                                       | $\frac{\text{mulheres}}{\text{efetivos}} \times 100$  | 56,2 %    |
| Taxa de Masculinização                                    | $\frac{\text{homens}}{\text{efetivos}} \times 100$  | 43,8 %    |
| Índice de Tecnicidade (com dirigentes)                    | $\frac{\text{dirigentes} + \text{tec}_{\text{sup}}}{\text{efetivos}} \times 100$                    | 84,2 %    |
| Índice de Tecnicidade                                     | $\frac{\text{tec}_{\text{sup}}}{\text{efetivos}} \times 100$  | 77,5 %    |
| Índice de Tecnicidade (sentido lato)                      | $\frac{\text{tec}_{\text{sup}} + \text{assistentes}}{\text{efetivos}} \times 100$                   | 88,2 %    |
| Nível Médio Etário  | $\frac{\sum \text{idades}}{\text{efetivos}} \times 100$   | 50        |
| Nível Médio de Antiguidade na Função Pública              | $\frac{\sum \text{antiguidade}}{\text{efetivos}}$   | 24,36     |
| Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens   | $\frac{\sum \text{antiguidade}_{\text{homens}}}{\text{efetivos}}$                                   | 26,82     |
| Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres | $\frac{\sum \text{antiguidade}_{\text{mulheres}}}{\text{efetivos}}$                                 | 22,45     |
| Taxa de Formação Superior                                 | $\frac{\text{licenciados}}{\text{efetivos}} \times 100$   | 86,5 %    |
| Taxa de Escolaridade < = 6 anos                           | $\frac{6_{\text{ou menos anos escolar.}}}{\text{efetivos}} \times 100$                              | 4,5 %     |
| Taxa de Escolaridade = 9 anos                             | $\frac{9_{\text{anos escolar.}}}{\text{efetivos}} \times 100$                                       | 1,1 %     |
| Índice de Regressos                                       | $\frac{\text{regressos}}{\text{efetivos}} \times 100$   | 5,6 %     |
| Índice de Saídas  | $\frac{\text{saídas}}{\text{efetivos}} \times 100$  | 25 %      |
| Taxa de Absentismo <sup>3</sup>                           | $\frac{\sum \text{ausencias}}{\text{efetivos} \times \text{dias}_{\text{trabalháveis}}} \times 100$ | 16,7 %    |

<sup>3</sup> Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
| <b>Leque etário</b>   | $\frac{\text{trabalhador}_{\text{mais idoso}}}{\text{trabalhador}_{\text{menos idoso}}}$   | <b>2,6 %</b>        |
| <b>Índice de envelhecimento</b>                             | $\frac{\sum \text{efetivos} > 55 \text{anos}}{\text{efetivos}} \times 100$   | <b>32,58 %</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>                                    | $\frac{\text{efetivos}_{\text{em 31 dezembro}}}{\text{efetivos}_{\text{em 1 janeiro}} + \text{entradas} + \text{saidas}}$            | <b>0,66</b>         |
| <b>Índice de reposição</b>                                  | $\frac{\text{admissões} + \text{regressos}}{\text{saidas}} \times 100$   | <b>0,22</b>         |
| <b>Taxa de trabalho extraordinário <sup>4</sup></b>         | $\frac{\sum \text{horas}_{\text{trabalho extraordinário}}}{\text{horas}_{\text{trabalháveis}_{\text{semana}}} \times 47} \times 100$ | <b>2,12 %</b>       |
| <b>Leque salarial ilíquido</b>                              | $\frac{\text{maior}_{\text{remuneração}_{\text{base ilíquida}}}}{\text{menor}_{\text{remuneração}_{\text{base ilíquida}}}}$          | <b>9,46</b>         |
| <b>Índice de enquadramento</b>                              | $\frac{\text{dirigentes}}{\text{efetivos}} \times 100$   | <b>6,74 %</b>       |
| <b>Taxa de promoções</b>                                    | $\frac{\sum \text{efetivos}_{\text{promovidos}}}{\text{efetivos}} \times 100$  | <b>0 %</b>          |
| <b>Taxa de progressões</b>                                  | $\frac{\sum \text{efetivos}_{\text{com progressão}}}{\text{efetivos}} \times 100$  | <b>0 %</b>          |
| <b>Taxa de contratação a termo</b>                          | $\frac{\sum \text{contratados}_{\text{a termo}}}{\text{efetivos}} \times 100$  | <b>N/A</b>          |
| <b>Índice de trabalhadores estrangeiros</b>                 | $\frac{\sum \text{efetivos}_{\text{estrangeiros}}}{\text{efetivos}} \times 100$  | <b>0 %</b>          |
| <b>Taxa de execução do plano de formação</b>                | $\frac{\text{ações}_{\text{planeadas e realizadas}}}{\text{ações}_{\text{planeadas}}} \times 100$                                    | <b>100 %</b>        |
| <b>Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho</b> | $\frac{\sum \text{acidentes}_{\text{no local trabalho}}}{\text{efetivos}} \times 100$  | <b>0 %</b>          |

<sup>4</sup> São consideradas 35 horas por semana.

## **11. Anexos**

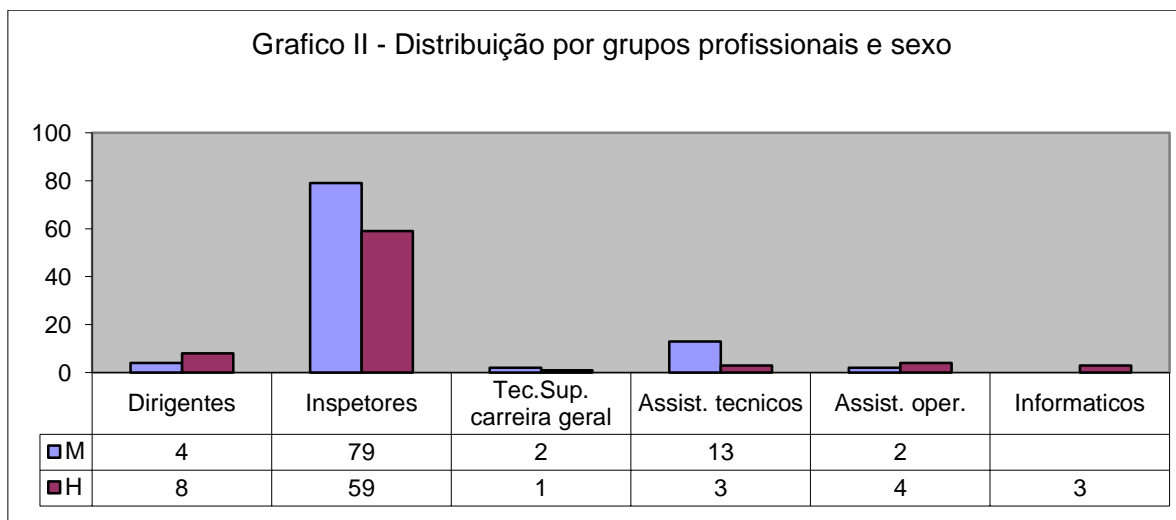


**(QUADROS CONSTANTES DO DECRETO-LEI Nº 190/96,  
DE 9 DE OUTUBRO)**

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

| Relações jurídicas              | Nomeação definitiva |    | Nomeação transitória tempo determinado |   | CT em FP por tempo indeterminado |    | Comissão de serviço no âmbito de LVCR |    | Total |     | Total |
|---------------------------------|---------------------|----|--|---|----------------------------------|----|---------------------------------------|----|-------|-----|-------|
|                                 | H                   | M  | H                                      | M | H                                | M  | H                                     | M  | H     | M   |       |
| Sexo                            |                     |    |  |   |                                  |    |                                       |    |       |     |       |
| Dirigente superior de 2º grau   |                     |    |  |   |                                  |    | 2                                     | 1  | 2     | 1   | 3     |
| Dirigente intermédio de 1º grau |                     |    |  |   |                                  |    | 6                                     | 3  | 6     | 3   | 9     |
| Técnico superior                |                     |    |  |   | 1                                | 2  |                                       |    | 1     | 2   | 3     |
| Assist. técnico                 |                     |    |  |   | 3                                | 13 |                                       |    | 3     | 13  | 16    |
| Assistente operacional          |                     |    |  |   | 4                                | 2  |                                       |    | 4     | 2   | 6     |
| Informático                     |                     |    |  |   | 3                                |    |                                       |    | 3     |     | 3     |
| Pessoal de inspeção             | 37                  | 67 | 3                                      | 1 |                                  |    | 19                                    | 11 | 59    | 79  | 138   |
| Total                           | 37                  | 67 | 3                                      | 1 | 11                               | 17 | 27                                    | 15 | 78    | 100 | 178   |

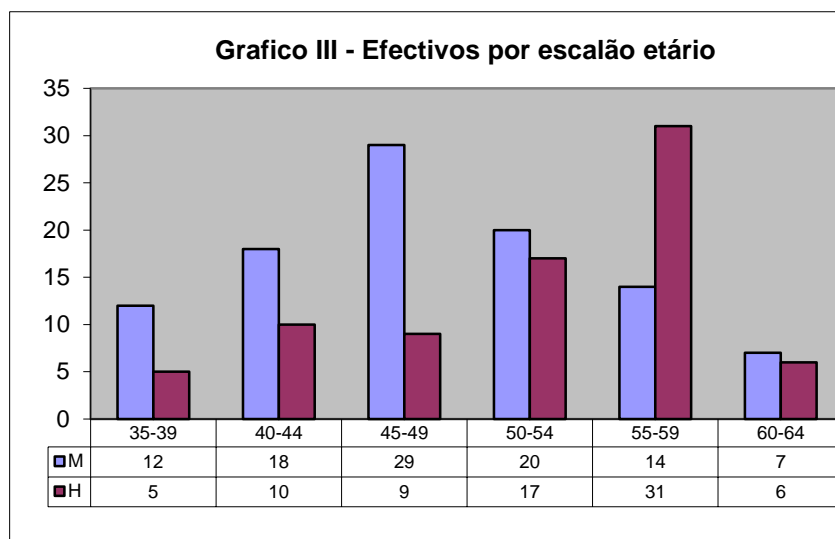
**Distribuição por grupo profissional e sexo**



### Contagem de efetivos por escalão etário, carreira e sexo

| Fx.etárias              | 35-39 |    | 40-44 |    | 45-49 |    | 50-54 |    | 55-59 |    | 60-64 |   | Total |     |
|-------------------------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|---|-------|-----|
|                         | H     | M  | H     | M  | H     | M  | H     | M  | H     | M  | H     | M | H     | M   |
| Dirig sup de 1º grau    |       |    |       |    |       |    |       |    |       |    |       |   |       |     |
| Dirig sup de 2º grau    |       |    | 1     |    |       |    | 1     |    |       | 1  |       |   | 2     | 1   |
| Dirig interm de 1º grau |       |    |       |    | 1     | 1  |       | 1  | 5     | 1  |       |   | 6     | 3   |
| Técnico superior        |       |    |       | 1  | 1     |    |       | 1  |       |    |       |   | 1     | 2   |
| Assist.técnico          |       |    | 1     | 2  |       | 1  | 1     | 6  | 1     | 3  |       | 1 | 3     | 13  |
| Assistente operacional  |       |    |       |    |       |    | 2     |    | 2     | 1  |       | 1 | 4     | 2   |
| Informático             |       |    |       |    |       |    | 2     |    | 1     |    |       |   | 3     |     |
| Pessoal de inspeção     | 5     | 12 | 8     | 15 | 7     | 27 | 11    | 12 | 22    | 8  | 6     | 5 | 59    | 79  |
| Total                   | 5     | 12 | 10    | 18 | 9     | 29 | 17    | 20 | 31    | 14 | 6     | 7 | 78    | 100 |

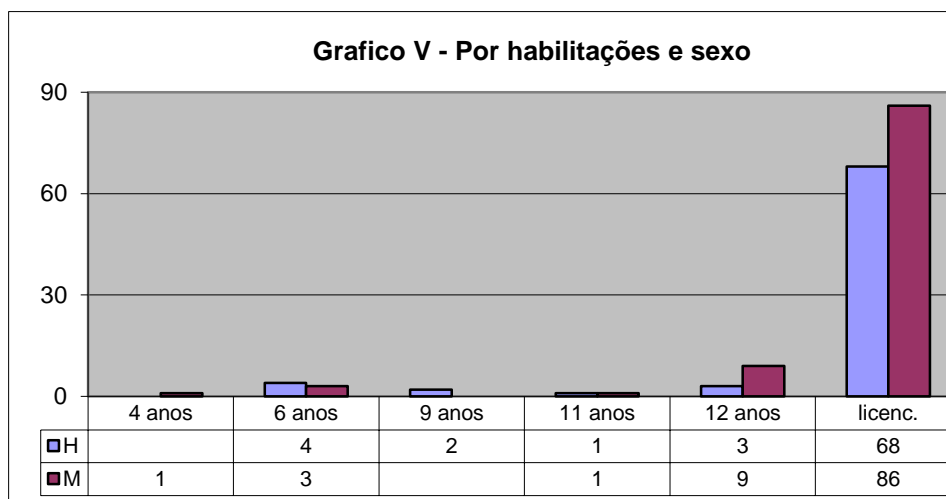
### Distribuição por escalão etário



### Distribuição por nível de escolaridade e sexo

| Estrutura habilitacional | Homens    | Mulheres   | Total      |
|--------------------------|-----------|------------|------------|
| 4 anos                   |           | 1          | 1          |
| 6 anos                   | 4         | 3          | 7          |
| 9 anos                   | 2         |            | 2          |
| 11 anos                  | 1         | 1          | 2          |
| 12 anos                  | 3         | 9          | 12         |
| Licenciatura             | 68        | 86         | 154        |
| <b>Total</b>             | <b>78</b> | <b>100</b> | <b>178</b> |

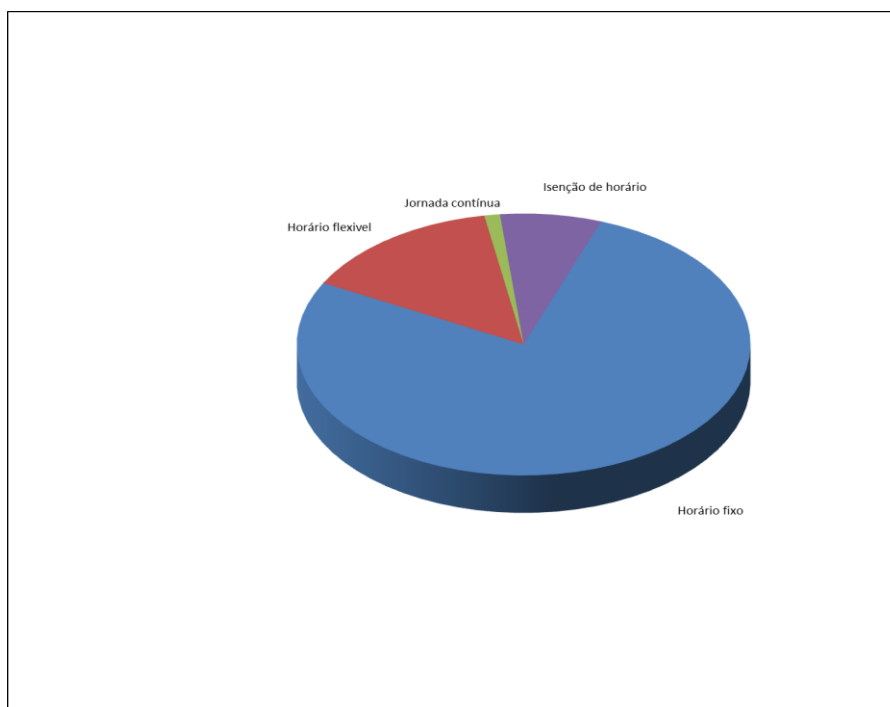
### Efetivos por nível de escolaridade



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

| Tipo de horário         | Horário fixo |           | Horário flexível |           | Horário jornada contínua |          | Isenção de horário |          | Total por sexo |            | Total      |
|-------------------------|--------------|-----------|------------------|-----------|--------------------------|----------|--------------------|----------|----------------|------------|------------|
|                         | H            | M         | H                | M         | H                        | M        | H                  | M        | H              | M          |            |
| Sexo                    |              |           |                  |           |                          |          |                    |          |                |            |            |
| Dirig sup de 1º grau    |              |           |                  |           |                          |          | 2                  | 1        | 2              | 1          | 3          |
| Dirig sup de 2º grau    |              |           |                  |           |                          |          | 6                  | 3        | 6              | 3          | 9          |
| Dirig interm de 1º grau |              |           |                  |           |                          |          |                    |          | 0              | 0          | 0          |
| Técnico superior        |              |           | 1                | 2         |                          |          |                    |          | 1              | 2          | 3          |
| Assist. técnico         |              |           | 3                | 13        |                          |          |                    |          | 3              | 13         | 16         |
| Assistente operacional  |              |           | 4                | 2         |                          |          |                    |          | 4              | 2          | 6          |
| Informático             |              |           | 3                | 0         |                          |          |                    |          | 3              | 0          | 3          |
| Pessoal de inspeção     | 59           | 77        |                  |           |                          | 2        |                    |          | 59             | 79         | 138        |
| <b>Total</b>            | <b>59</b>    | <b>77</b> | <b>11</b>        | <b>17</b> | <b>0</b>                 | <b>2</b> | <b>8</b>           | <b>4</b> | <b>78</b>      | <b>100</b> | <b>178</b> |

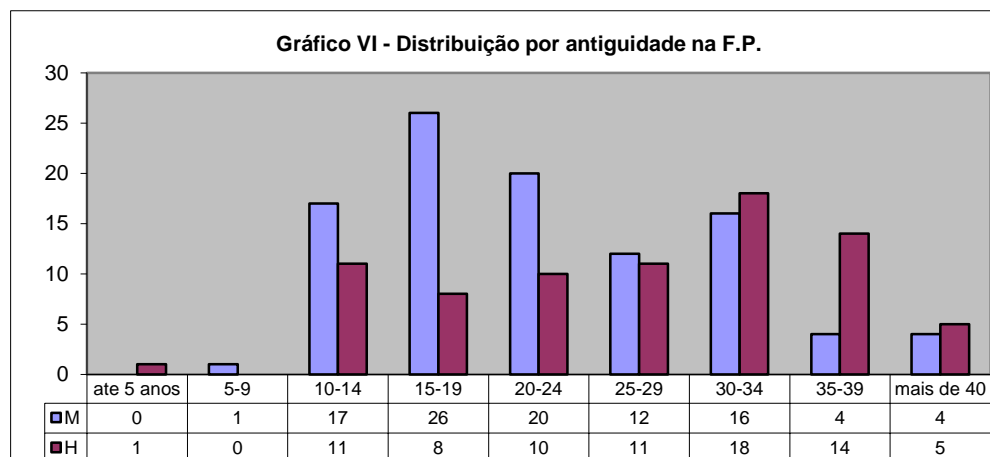
### Distribuição por tipo de horário



### Distribuição por antiguidade na Função Pública e sexo

| Antiguidade F.P. | Homens    | Mulheres   | Total      |
|------------------|-----------|------------|------------|
| Até 5 anos       | 1         |            | 1          |
| 5 a 9 anos       |           | 1          | 1          |
| 10 a 14 anos     | 11        | 17         | 28         |
| 15 a 19 anos     | 8         | 26         | 34         |
| 20 a 24 anos     | 10        | 20         | 30         |
| 25 a 29 anos     | 11        | 12         | 23         |
| 30 a 34 anos     | 18        | 16         | 34         |
| 36 a 39 anos     | 14        | 4          | 18         |
| 40 ou mais anos  | 5         | 4          | 9          |
| <b>Total</b>     | <b>78</b> | <b>100</b> | <b>178</b> |

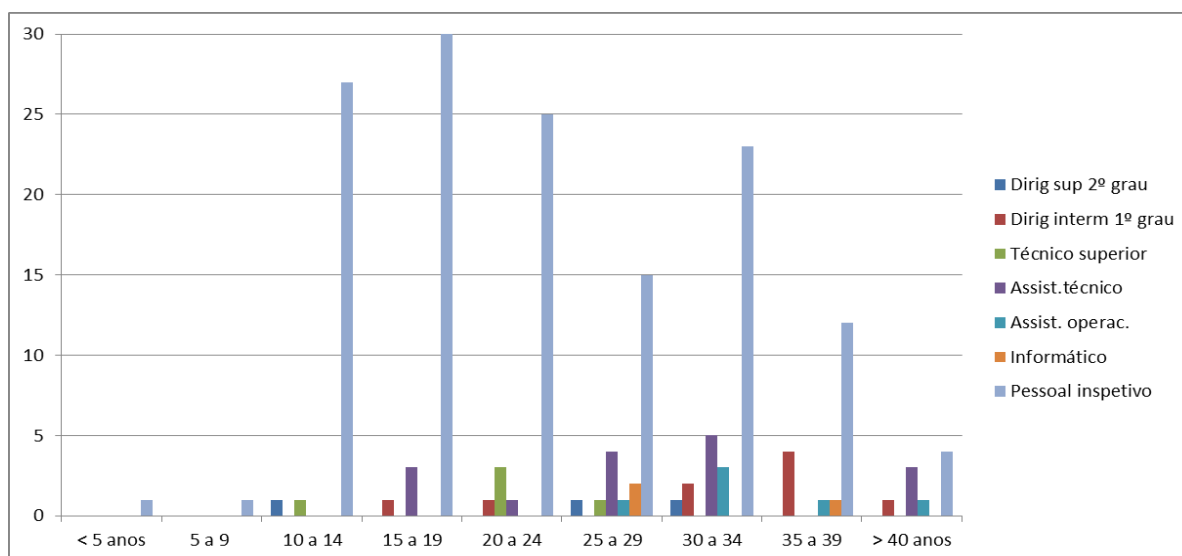
### Efetivos por antiguidade na Função Pública



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

| Antiguidade             | < 5 anos    | 5 a 9       | 10 a 14      | 15 a 19      | 20 a 24      | 25 a 29      | 30 a 34      | 35 a 39      | > 40 anos   | Total         |
|-------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|---------------|
| Dirig sup de 2º grau    |             |             | 1            |              |              | 1            | 1            |              |             | 3             |
| Dirig interm de 1º grau |             |             |              | 1            | 1            |              | 2            | 4            | 1           | 9             |
| Técnico superior        |             |             | 1            |              | 1            | 1            |              |              |             | 3             |
| Assist. técnico         |             |             |              | 3            | 1            | 4            | 5            |              | 3           | 16            |
| Assist. operacional     |             |             |              |              |              | 1            | 3            | 1            | 1           | 6             |
| Informático             |             |             |              |              |              | 2            |              | 1            |             | 3             |
| Pessoal de inspeção     | 1           | 1           | 27           | 30           | 25           | 15           | 23           | 12           | 4           | 138           |
| <b>Total</b>            | <b>1</b>    | <b>1</b>    | <b>29</b>    | <b>34</b>    | <b>28</b>    | <b>24</b>    | <b>34</b>    | <b>18</b>    | <b>9</b>    | <b>178</b>    |
| <b>%</b>                | <b>0,6%</b> | <b>0,6%</b> | <b>16,3%</b> | <b>19,1%</b> | <b>15,7%</b> | <b>13,5%</b> | <b>19,1%</b> | <b>10,1%</b> | <b>5,1%</b> | <b>100,0%</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        | 1                |             | 1        |
|           | F        | 5                |             | 5        |
|           | <b>T</b> | <b>6</b>         |             | <b>6</b> |
| RCTFP     | M        |                  |             |          |
|           | F        | 1                |             | 1        |
|           | <b>T</b> | <b>1</b>         |             | <b>1</b> |
| Admissões |          |                  |             |          |
| RCTFP     | M        | 1                |             | 1        |
|           | F        |                  | 2           | 2        |
|           | <b>T</b> | <b>1</b>         | <b>2</b>    | <b>3</b> |

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

| SAIDAS/PESSOAL       |          | TECNICO SUPERIOR | ASSISTENTE TECNICO | TOTAIS    |
|----------------------|----------|------------------|--------------------|-----------|
| <b>Definitivas</b>   | M        | 11               | 1                  | 12        |
|                      | F        | 3                | 7                  | 10        |
|                      | <b>T</b> | <b>14</b>        | <b>8</b>           | <b>22</b> |
| <b>Temporárias</b>   | M        | 6                |                    | 6         |
|                      | F        | 12               | 5                  | 17        |
|                      | <b>T</b> | <b>18</b>        | <b>5</b>           | <b>23</b> |
| <b>SAIDAS TOTAIS</b> | M        | 17               | 1                  | 18        |
|                      | F        | 14               | 10                 | 24        |
|                      | <b>T</b> | <b>32</b>        | <b>13</b>          | <b>45</b> |



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

| TIPOS SAÍDAS/PESSOAL                 | TECNICO SUPERIOR | ASSIST.   | TOTAIS    |
|--------------------------------------|------------------|-----------|-----------|
| <b>DEFINITIVAS</b>                   | 14               | 8         | <b>22</b> |
| <b>Aposentação</b>                   | 13               | 2         | <b>15</b> |
| <b>Falecimento</b>                   |                  |           |           |
| <b>Exoneração</b>                    | 1                |           | <b>1</b>  |
| <b>Limite idade</b>                  |                  |           |           |
| <b>Fim de mobilidade interna</b>     |                  | 6         | <b>6</b>  |
| <b>TEMPORARIAS</b>                   | 20               | 3         | <b>23</b> |
| <b>Comissão de serviço</b>           | 8                | 2         | <b>10</b> |
| <b>Cedência de interesse público</b> | 2                |           | <b>2</b>  |
| <b>Licença sem vendimento</b>        | 4                |           | <b>4</b>  |
| <b>Mobilidade interna</b>            | 6                | 1         | <b>7</b>  |
| <b>TOTAL</b>                         | <b>34</b>        | <b>11</b> | <b>45</b> |

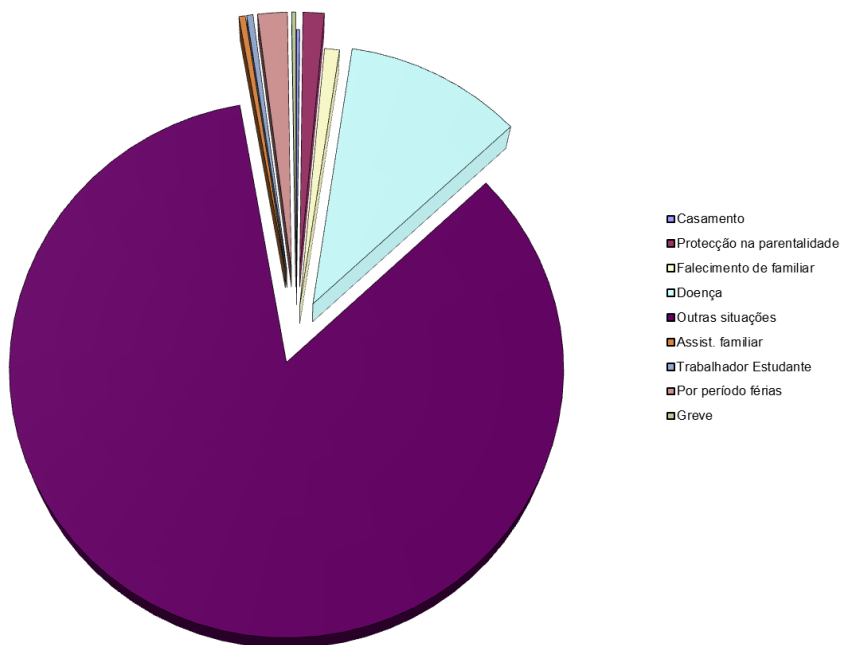
**Horas de trabalho extraordinário por tipo e sexo**

| TRABALHO EXTRAORDINARIO  | Homens | Mulheres | Total         |
|--------------------------|--------|----------|---------------|
| Dias de descanso semanal | 4:00   |          | <b>4:00</b>   |
| Diurno                   | 746:24 | 207:30   | <b>953:54</b> |
| Total                    | 750:24 | 207:30   | <b>957:54</b> |

### Dias de ausência ao trabalho por grupo de pessoal, tipo de ausência e sexo

| Ausênc.trab./dias      | Casamento |    | Protecção na parentalidade |    | Falecimento de familiar |    | Doença |     | Assist. familiar |    | Trabalhador Estudante |    | Por período férias |    | Greve |   | Outras situações |      | Total |      | Total |
|------------------------|-----------|----|----------------------------|----|-------------------------|----|--------|-----|------------------|----|-----------------------|----|--------------------|----|-------|---|------------------|------|-------|------|-------|
|                        | H         | M  | H                          | M  | H                       | M  | H      | M   | H                | M  | H                     | M  | H                  | M  | H     | M | H                | M    | H     | M    |       |
| Dirig. Sup. 1º grau    |           |    |                            |    |                         |    |        |     |                  |    |                       |    |                    |    |       |   | 18               |      | 18    | 0    | 18    |
| Dirig. Sup. 2º grau    |           |    |                            |    |                         |    |        | 10  |                  |    |                       |    |                    |    |       |   | 37               | 44   | 37    | 54   | 91    |
| Dirig. Interm. 1º grau |           |    |                            |    |                         |    |        | 20  |                  |    |                       |    | 4                  | 1  |       |   | 147              | 82   | 152   | 102  | 254   |
| Técnico superior       |           |    |                            |    |                         |    |        |     |                  |    |                       |    |                    | 1  |       |   |                  | 51   |       |      | 52    |
| Assist. técnico        |           | 11 |                            |    |                         | 4  | 5      | 123 |                  |    |                       | 18 |                    | 7  |       |   | 73               | 361  | 78    | 524  | 602   |
| Assist. operacional    |           |    |                            |    | 3                       | 3  | 31     | 20  |                  |    |                       |    |                    | 3  |       |   | 109              | 54   | 146   | 77   | 223   |
| Informático            |           |    |                            |    |                         |    |        |     |                  |    |                       |    |                    |    |       |   | 65               |      |       |      | 65    |
| Pessoal inspetivo      |           |    | 42                         | 33 | 15                      | 27 | 220    | 195 | 4                | 18 |                       | 4  | 36                 | 53 | 7     | 6 | 1805             | 2056 | 2129  | 2392 | 4521  |
| <b>Total</b>           |           | 11 | 42                         | 33 | 18                      | 34 | 256    | 368 | 4                | 18 |                       | 22 | 43                 | 61 | 8     | 6 | 2254             | 2648 | 2625  | 3201 | 5826  |

### Ausências ao trabalho por tipo de falta



### Trabalhadores deficientes

| EEs c/deficiência               | 40-44 |   | 55-59 |   | 60-64 |   | Total |   | Total |
|---------------------------------|-------|---|-------|---|-------|---|-------|---|-------|
|                                 | H     | M | H     | M | H     | M | H     | M |       |
| Sexo                            |       |   |       |   |       |   |       |   |       |
| Dirigente intermédio de 1º grau | 0     | 0 | 1     | 0 | 0     | 0 | 1     | 0 | 1     |
| Pessoal de inspeção             | 0     | 1 | 0     | 0 | 2     | 0 | 2     | 1 | 3     |
| Total                           | 0     | 1 | 1     | 0 | 2     | 0 | 3     | 1 | 4     |

### Encargos com o pessoal

| ENCARGOS COM PESSOAL          | €                   | %         |
|-------------------------------|---------------------|-----------|
| Remuneração                   | 7.101.489,11        | 98        |
| Trabalho Extraordinário       | 8.605,96            | 0         |
| Outros encargos com o pessoal | 52.506,64           | 0         |
| Ajudas de Custo               | 58.914,78           | 0         |
| Representação                 | 127.138,09          | 1         |
| Outros Suplementos            | 233.884,60          | 2         |
| <b>sub-total</b>              | <b>7.582.539,18</b> | <b>82</b> |
| PRESTAÇÕES SOCIAIS            |                     |           |
| Subsídio de Refeição          | 176.624,28          | 1         |
| Outras prestações sociais     | 1.658.274,56        | 18        |
| <b>sub-total</b>              | <b>1.834.898,84</b> | <b>19</b> |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>9.417.438,02</b> |           |

### Leque salarial

| Remuneração    | H       | M       |
|----------------|---------|---------|
| Mínima (€)     | 799,84  | 532,08  |
| Máxima (€)     | 5033,92 | 5033,92 |
| Leque Salarial | 6,29    | 9,46    |

**Encargos com formação profissional por tipo de ação**

| <b>TIPO DE AÇÃO/DURAÇÃO</b> | <b>VALOR</b>    |
|-----------------------------|-----------------|
| Formação interna            | 216,47          |
| Formação externa            | 1.425,60        |
| <b>Total</b>                | <b>1.642,07</b> |

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

| <b>TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO</b> | <b>&lt; 30</b> | <b>30 - 59</b> | <b>60 - 120</b> | <b>&gt; 120</b> | <b>TOTAL</b> |
|------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| Formação interna             | 24             | 0              | 0               | 0               | <b>24</b>    |
| Formação externa             | 13             | 0              | 0               | 0               | <b>13</b>    |
| <b>Total</b>                 | <b>37</b>      | <b>0</b>       | <b>0</b>        | <b>0</b>        | <b>37</b>    |

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

| <b>PARTICIPAÇÕES / PESSOAL</b> | <b>DIRIGENTE</b> | <b>OUTROS</b> | <b>TOTAL</b> |
|--------------------------------|------------------|---------------|--------------|
| <b>Ações internas</b>          | 14               | 187           | <b>201</b>   |
| <b>Ações externas</b>          | 7                | 101           | <b>108</b>   |
| <b>Total</b>                   | <b>21</b>        | <b>288</b>    | <b>309</b>   |

**Relações profissionais**

|                              |    |
|------------------------------|----|
| Trabalhadores sindicalizados | 14 |
|------------------------------|----|