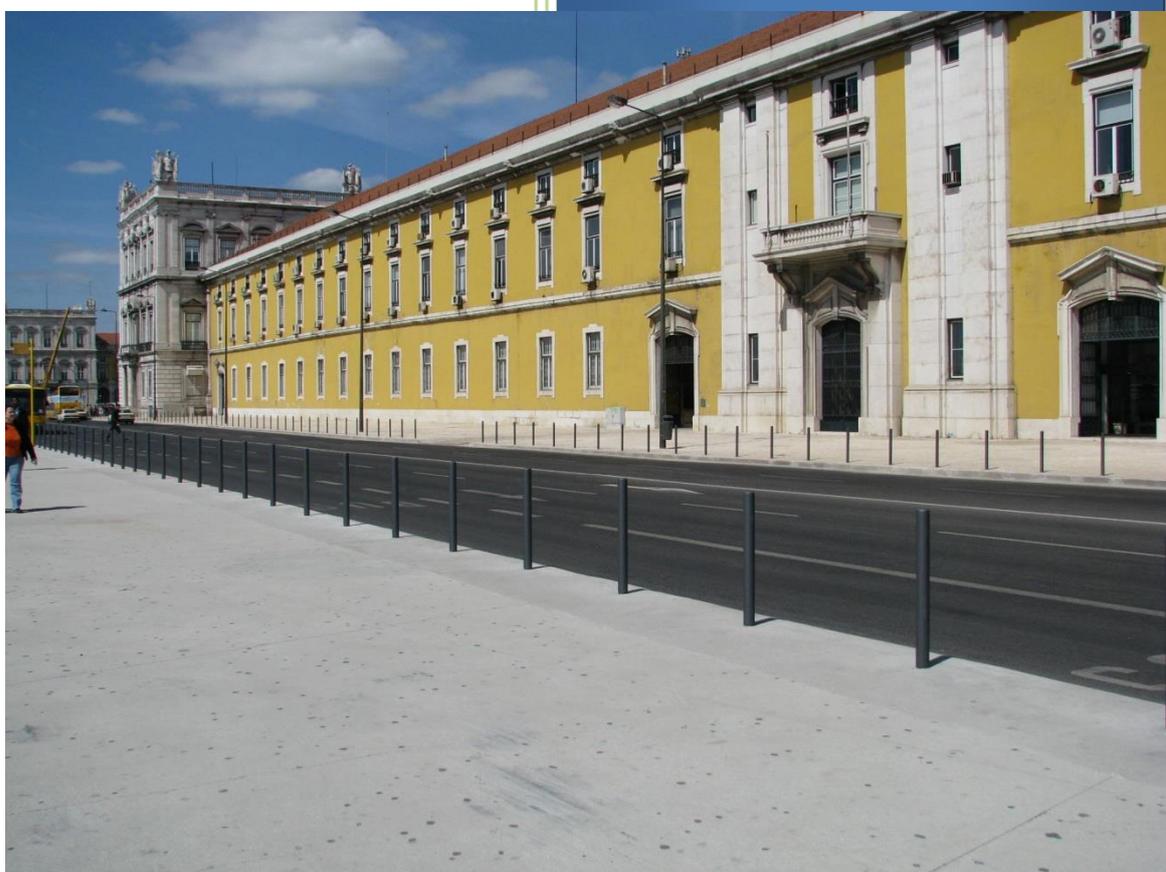


acrescentar Valor à gestão pública



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

INTRODUÇÃO	4
BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2013	5
1. ESTRUTURA ORGÂNICA	5
2. RECURSOS HUMANOS	5
3. CARACTERIZAÇÃO 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 ¹:

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%
TOTAL	178	100,00%

¹ 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

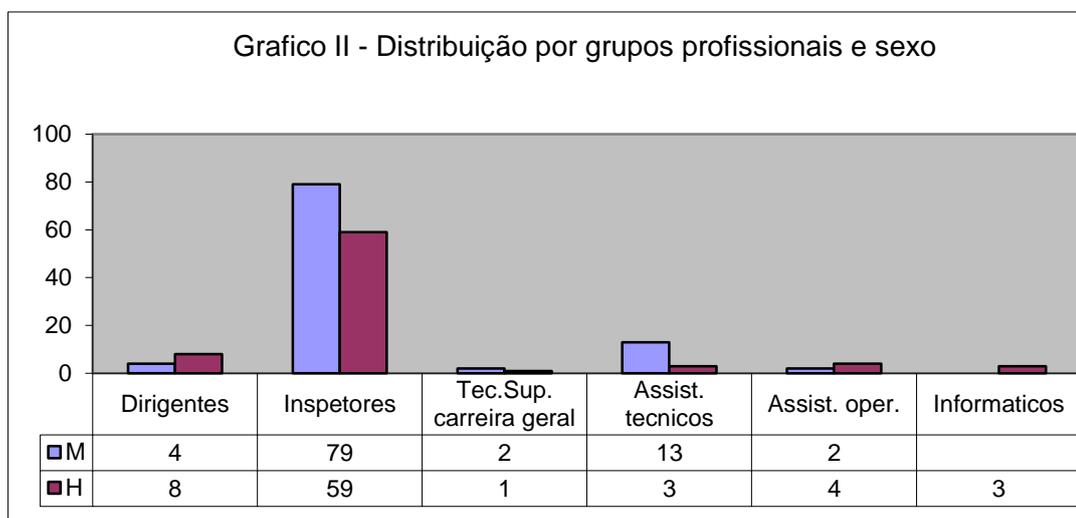
3.1. Por estrutura jurídica

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%.

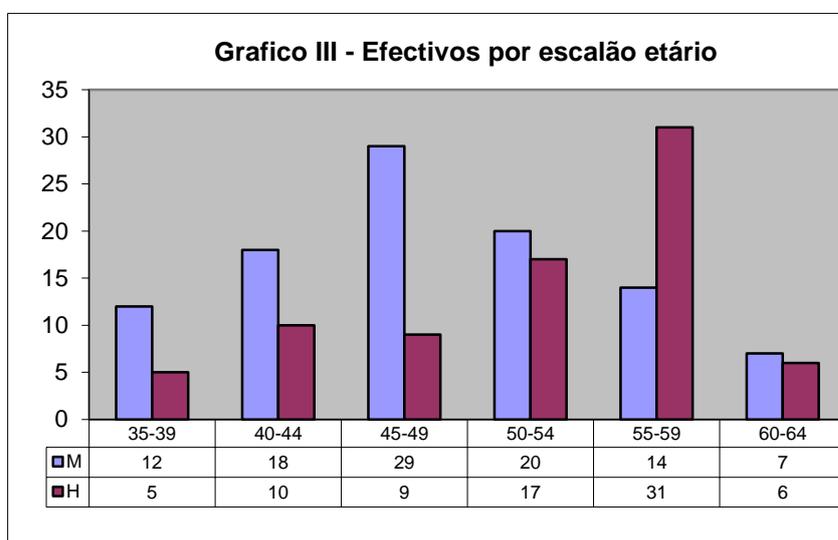
Sexo	Efetivos	%
Feminino	100	56,2
Masculino	78	43,8
TOTAL	178	100,00

3.4. Por estrutura etária

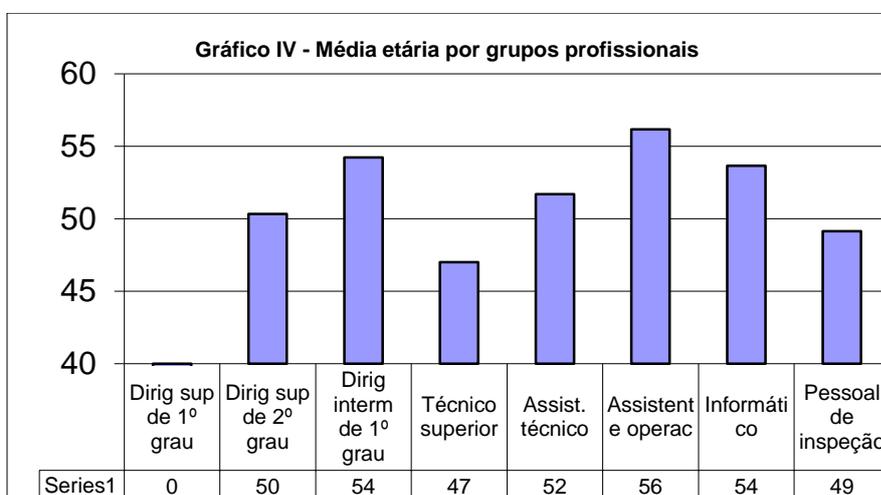
A média etária do efetivo total da IGF situa-se nos 50 anos. A ligeira subida que se verifica face ao ano anterior é explicável, entre outros fatores, pelo baixo número de novas admissões.

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).

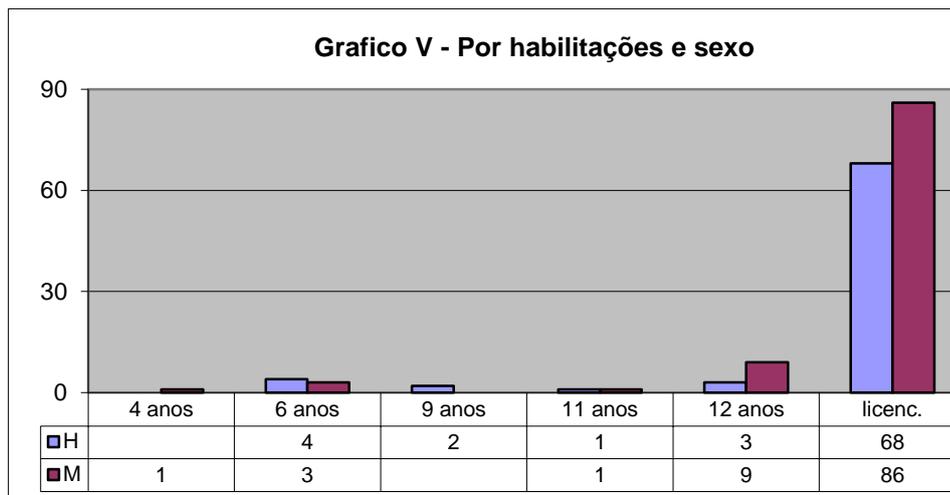


A distribuição global dos efetivos demonstra que 53,4% dos 178 funcionários ativos têm mais de 50 anos de idade - 54 homens e 41 mulheres.



3.5. Por estrutura habilitacional

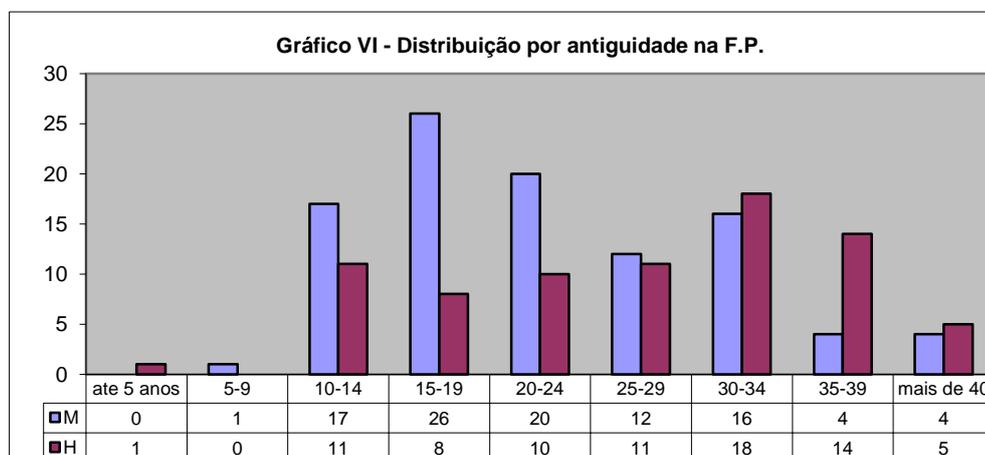
Cerca de 86% dos efetivos, maioritariamente do sexo feminino (48% para 38%), possui uma licenciatura. Releva-se, neste contexto, a relação $\frac{\text{pessoal tecnico superior}}{\text{efetivo total}} \approx 0,86$.



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.

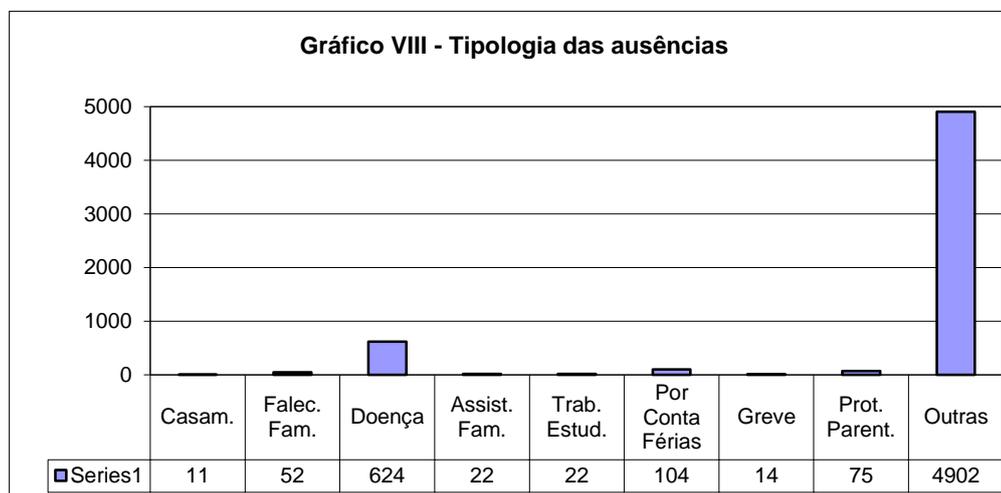
A causa fundamental do absentismo implica a ausência ao trabalho por uma necessidade ligada à condição humana e, como tal, nunca se conseguirá reduzi-la a zero. Idealmente caminha-se no sentido de conseguir um nível aceitável do controlo destas situações na IGF.

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	5826

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”².

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
sub-total	7.582.539,18	82
PRESTAÇÕES SOCIAIS		
Subsídio de Refeição	176.624,28	1
Outras prestações sociais	1.658.274,56	18
sub-total	1.834.898,84	19
TOTAL	9.417.438,02	

² 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
Totais	7.920,5	309	25,6

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 ³	$\frac{\sum \text{ausencias}}{\text{efetivos} \times \text{dias}_{\text{trabalháveis}}} \times 100$	16,7 %

³ Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis

Leque etário	$\frac{\text{trabalhador}_{\text{mais_idoso}}}{\text{trabalhador}_{\text{menos_idoso}}}$	2,6 %
Índice de envelhecimento	$\frac{\sum \text{efetivos}_{>55\text{anos}}}{\text{efetivos}} \times 100$	32,58 %
Antiguidade média na categoria	$\frac{\sum \text{antiguidades}_{\text{na_categoria}}}{\text{efetivos}}$	> 15 anos
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos}_{\text{em_31_dezembro}}}{\text{efetivos}_{\text{em_1_janeiro}} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,66
Índice de reposição	$\frac{\text{admissões} + \text{regressos}}{\text{saídas}} \times 100$	0,22
Taxa de trabalho extraordinário ⁴	$\frac{\sum \text{horas}_{\text{trabalho_extraordinário}}}{\text{horas}_{\text{trabalháveis_semana}} \times 47} \times 100$	2,12 %
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{maior}_{\text{remuneração_base_ilíquida}}}{\text{menor}_{\text{remuneração_base_ilíquida}}}$	9,46
Índice de enquadramento	$\frac{\text{dirigentes}}{\text{efetivos}} \times 100$	6,74 %
Taxa de promoções	$\frac{\sum \text{efetivos}_{\text{promovidos}}}{\text{efetivos}} \times 100$	0 %
Taxa de progressões	$\frac{\sum \text{efetivos}_{\text{com_progressão}}}{\text{efetivos}} \times 100$	0 %
Taxa de contratação a termo	$\frac{\sum \text{contratados}_{\text{a_termo}}}{\text{efetivos}} \times 100$	N/A
Índice de trabalhadores estrangeiros	$\frac{\sum \text{efetivos}_{\text{estrangeiros}}}{\text{efetivos}} \times 100$	0 %
Taxa de execução do plano de formação	$\frac{\text{ações}_{\text{planeadas_e_realizadas}}}{\text{ações}_{\text{planeadas}}} \times 100$	100 %
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes}_{\text{no_local_trabalho}}}{\text{efetivos}} \times 100$	0 %

⁴ São consideradas 35 horas por semana.

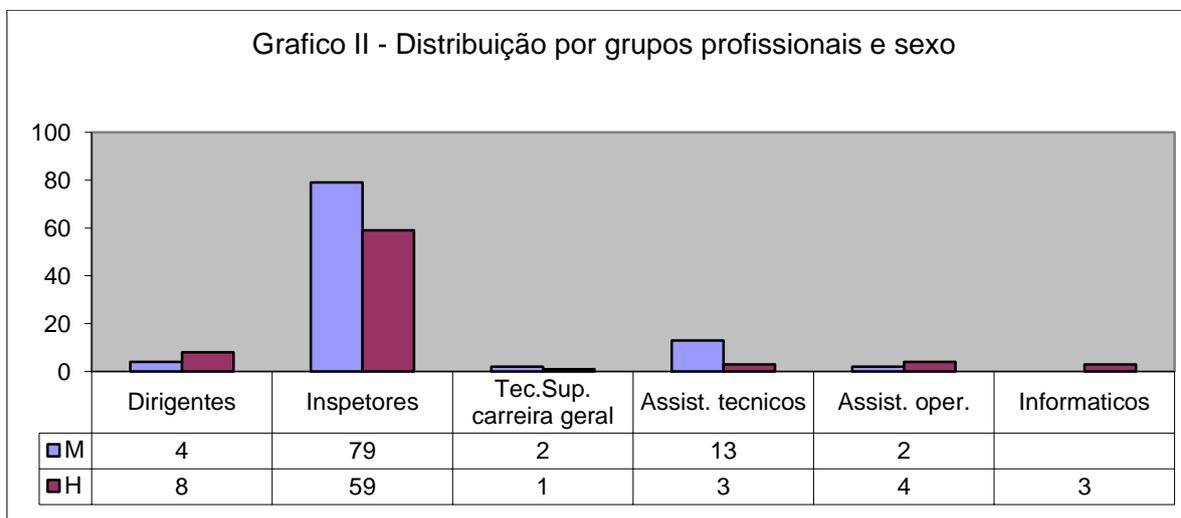
11. Anexos

**(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

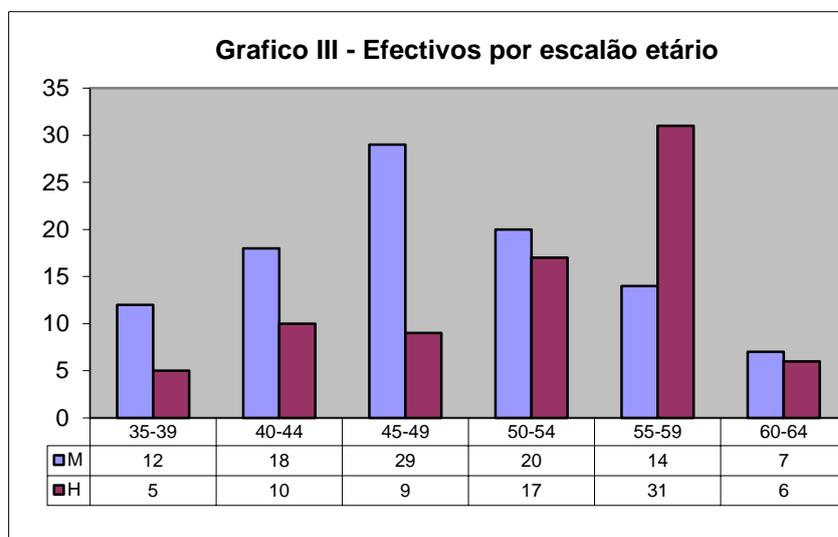
Distribuição por grupo profissional e sexo



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

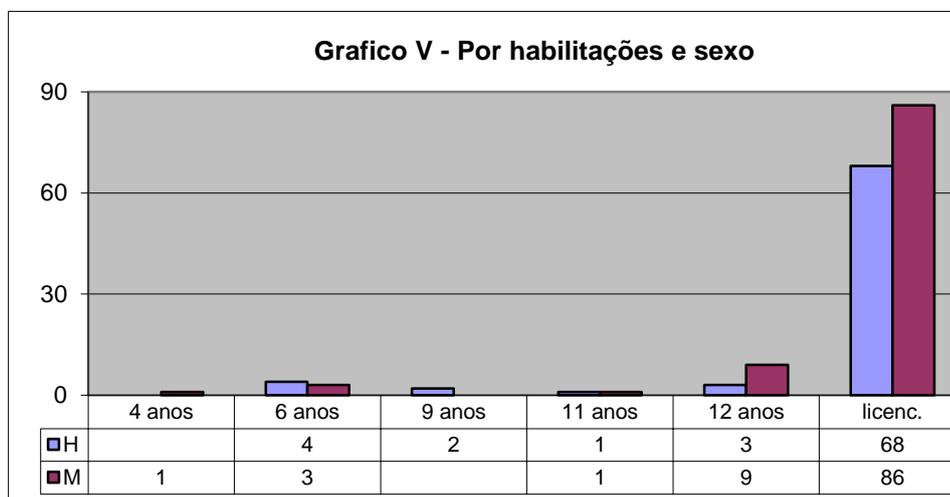
Distribuição por escalão etário



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
Total	78	100	178

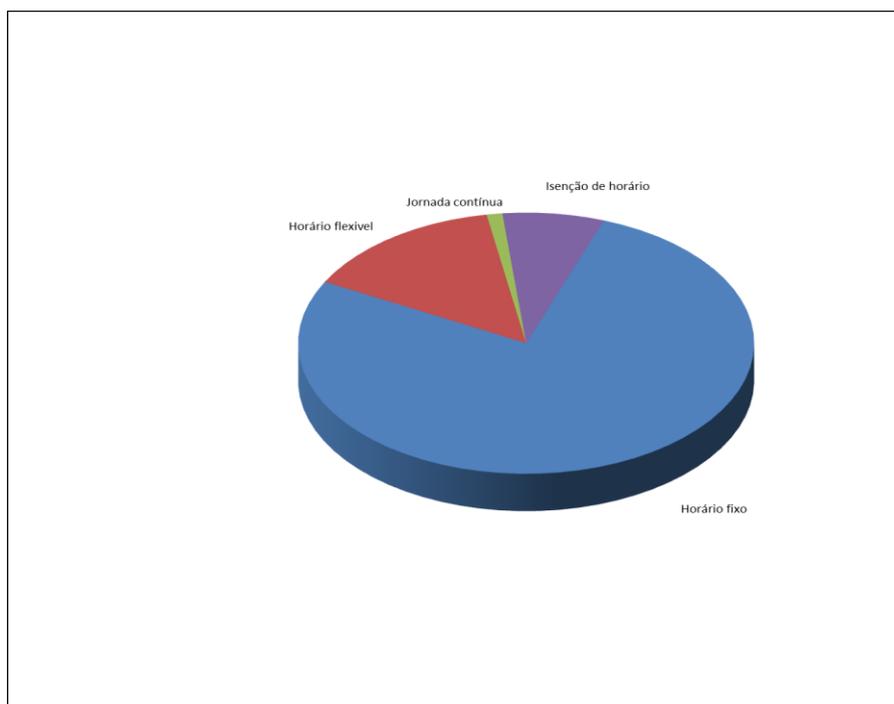
Efetivos por nível de escolaridade



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
Total	59	77	11	17	0	2	8	4	78	100	178

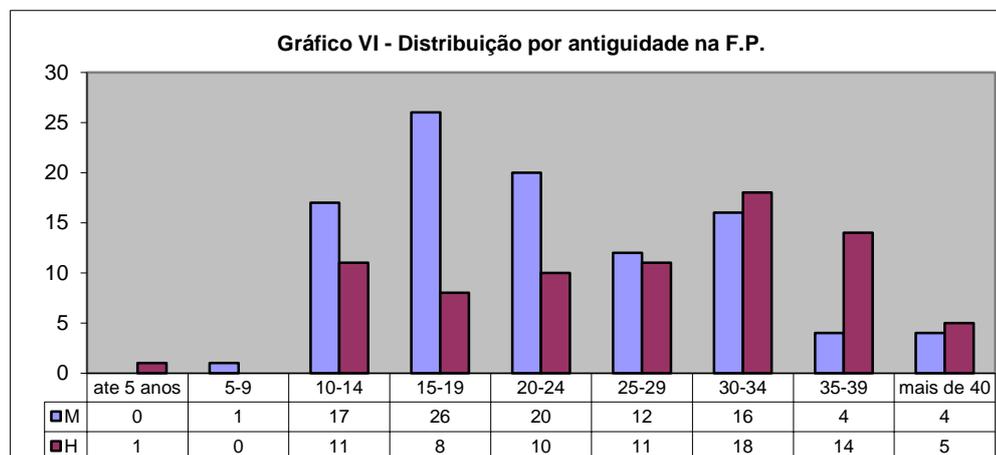
Distribuição por tipo de horário



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
Total	78	100	178

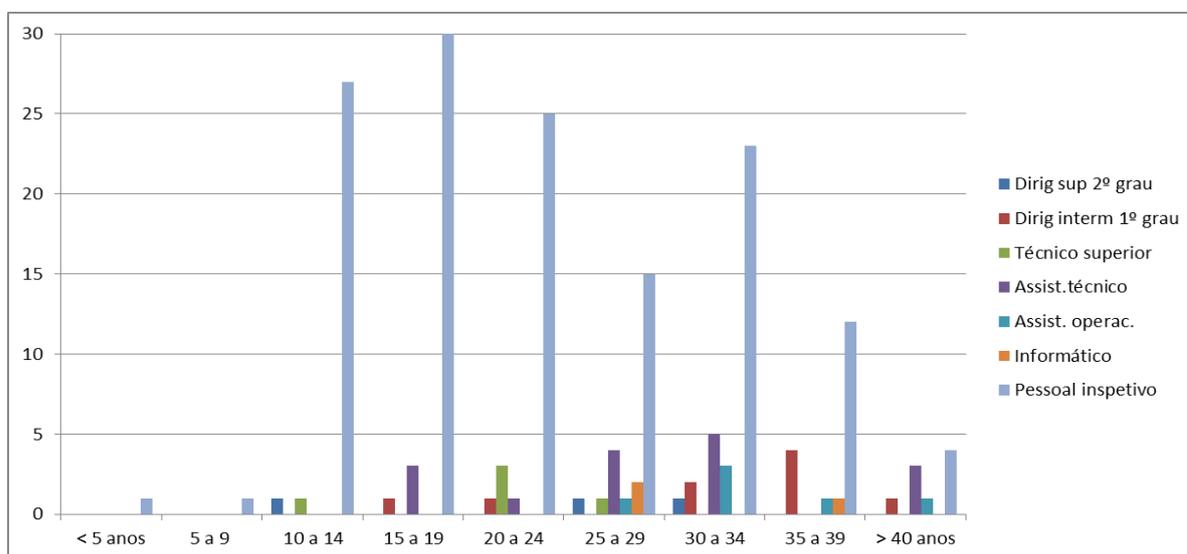
Efetivos por antiguidade na Função Pública



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
Total	1	1	29	34	28	24	34	18	9	178
%	0,6%	0,6%	16,3%	19,1%	15,7%	13,5%	19,1%	10,1%	5,1%	100,0%

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
	T	6		6
RCTFP	M			
	F	1		1
	T	1		1
Admissões				
RCTFP	M	1		1
	F		2	2
	T	1	2	3

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

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

Efetivos saídos, por grupo de pessoal e motivo de saída

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

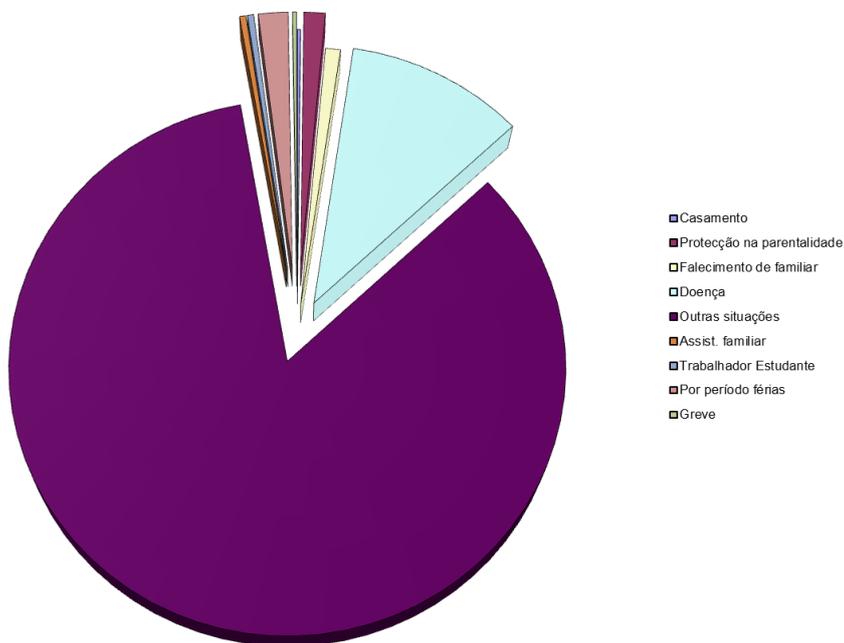
Horas de trabalho extraordinário por tipo e sexo

TRABALHO EXTRAORDINARIO	Homens	Mulheres	Total
Dias de descanso semanal	4:00		4:00
Diurno	746:24	207:30	953:54
Total	750:24	207:30	957:54

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
Total		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
sub-total	7.582.539,18	82
PRESTAÇÕES SOCIAIS		
Subsídio de Refeição	176.624,28	1
Outras prestações sociais	1.658.274,56	18
sub-total	1.834.898,84	19
TOTAL	9.417.438,02	

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

TIPO DE AÇÃO/DURAÇÃO	VALOR
Formação interna	216,47
Formação externa	1.425,60
Total	1.642,07

Ações de formação profissional por tipo e duração

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	< 30	30 - 59	60 - 120	> 120	TOTAL
Formação interna	24	0	0	0	24
Formação externa	13	0	0	0	13
Total	37	0	0	0	37

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

PARTICIPAÇÕES / PESSOAL	DIRIGENTE	OUTROS	TOTAL
Ações internas	14	187	201
Ações externas	7	101	108
Total	21	288	309

Relações profissionais

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