

2014

Balanço Social



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

INTRODUÇÃO	4
BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2014	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>	7
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	15
11. ANEXOS	17
DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE HORÁRIO	19
DISTRIBUIÇÃO POR TIPO DE HORÁRIO	19
EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA, CARREIRA E CARGO	20
EFETIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA E CARREIRA	20
EFETIVOS ADMITIDOS E REGRESSADOS, POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	21
EFETIVOS SAÍDOS, POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	21
HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR POR TIPO E SEXO	22
TRABALHADORES DEFICIENTES	22
ENCARGOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO DE AÇÃO	22
AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO E DURAÇÃO	22
PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO, POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE AÇÃO	23
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	23

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.

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".

BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2014

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 a sua sede em Lisboa e dispõe de um Centro de Apoio Regional no Porto e de instalações cedidas em Coimbra.

2. Recursos Humanos

O pessoal efetivamente ao serviço na IGF em 31 de Dezembro de 2014 distribuía-se da seguinte forma ¹:

Grupos de pessoal	Nº	%
Dirigentes superiores 2º grau	3	1,79%
Dirigentes intermédios 1º / 2º grau	10	5,95%
Inspetores (Téc. Sup.)	128	76,19%
Técnico superior. do regime geral	4	2,38%
Assistentes técnicos	13	7,74%
Assistentes operacionais	7	4,16%
Informáticos	3	1,79%
TOTAL	168	100,00%

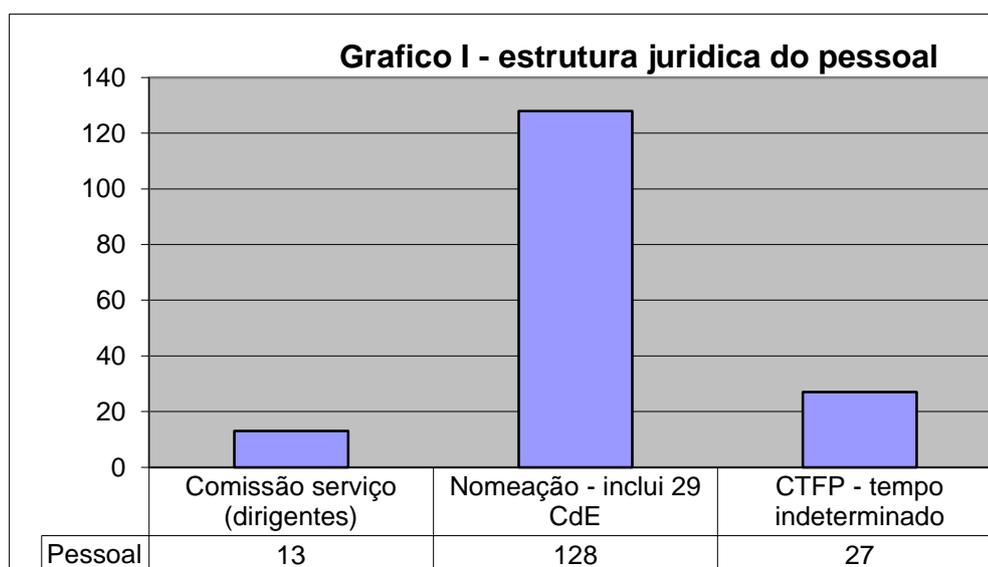
¹ Importa referir que 110 inspetores, um assistente técnico e um assistente operacional se encontram fora da IGF, por exercerem funções em Gabinetes Ministeriais, noutros organismos da Administração Pública, em organismos internacionais ou noutras situações e que, por esse motivo, nunca são considerados neste documento.

3. Caracterização do efetivo global

3.1. Por estrutura jurídica

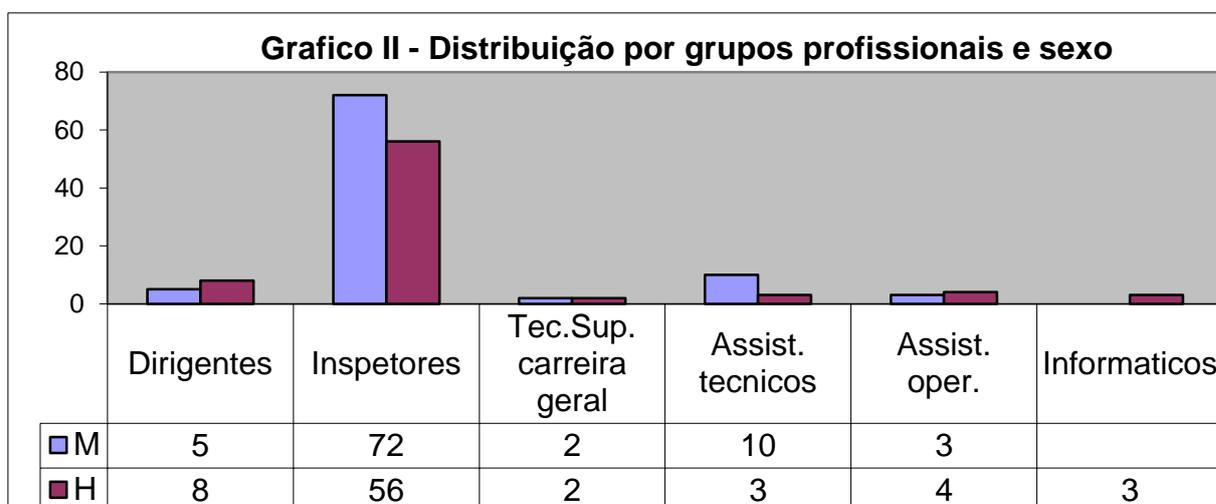
A estrutura orgânica da IGF contava com uma dimensão de 168 efetivos, com as seguintes naturezas jurídicas:

Relações jurídicas	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 29 CdE)		CTFP - tempo indeterminado		Total
	H	M	H	M	H	M	
Sexo							H/M
Dirigente Superior 2º grau	2	1					3
Dirigente Int. 1º / 2º grau	6	4					10
Pessoal de inspeção			56	72			128
Técnico Superior					2	2	4
Assistente técnico					3	10	13
Assistente operacional					4	3	7
Técnico de informática					3		3
Total	8	5	56	72	12	15	168



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 76 % e 8 % do total global, respetivamente.



3.2.1. Índice de Tecnicidade

O Índice de Tecnicidade (sentido restrito)² apresenta-se na ordem dos 78,5 %.

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

² Inclui os inspetores e os técnicos superiores da carreira geral.

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 5 mulheres) e nos de assistentes operacionais e informáticos (com um total de 7 homens e 3 mulheres) se verifica a inversão desta regra.

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização de 54,8% e de Masculinização de 45,2%.

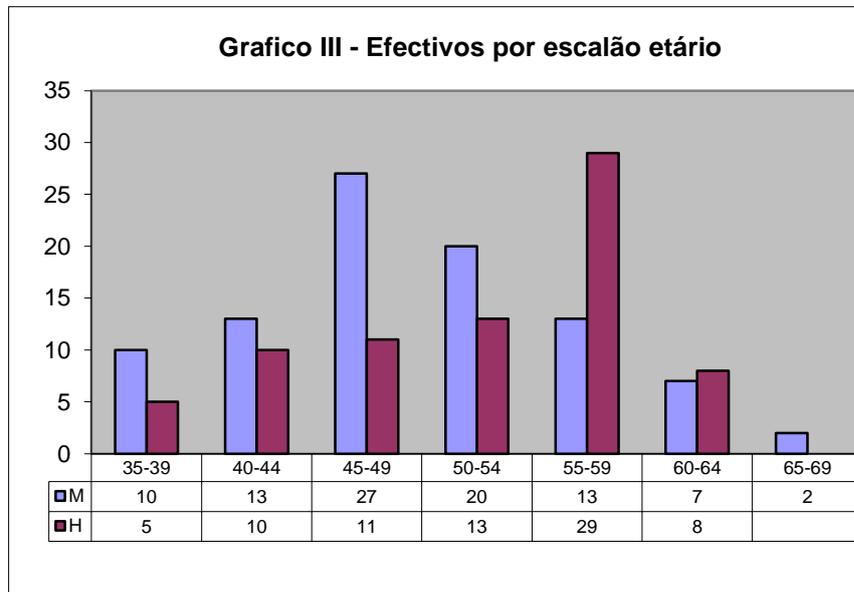
Sexo	Efetivos	%
Feminino	92	54,8
Masculino	76	45,2
TOTAL	168	100,00

3.4. Por estrutura etária

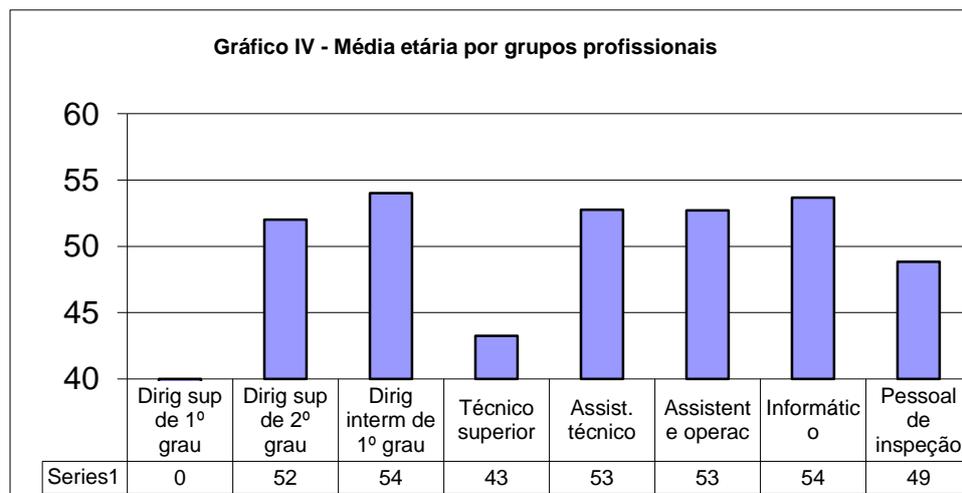
A média etária do efetivo total da IGF situa-se nos 50 anos.

Os intervalos maiores (com 60 e 53 efetivos - que representam 67%) são os compreendidos entre os 45 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 15 efetivos que representam 9% do global, agrega exclusivamente inspetores e maioritariamente mulheres (10).

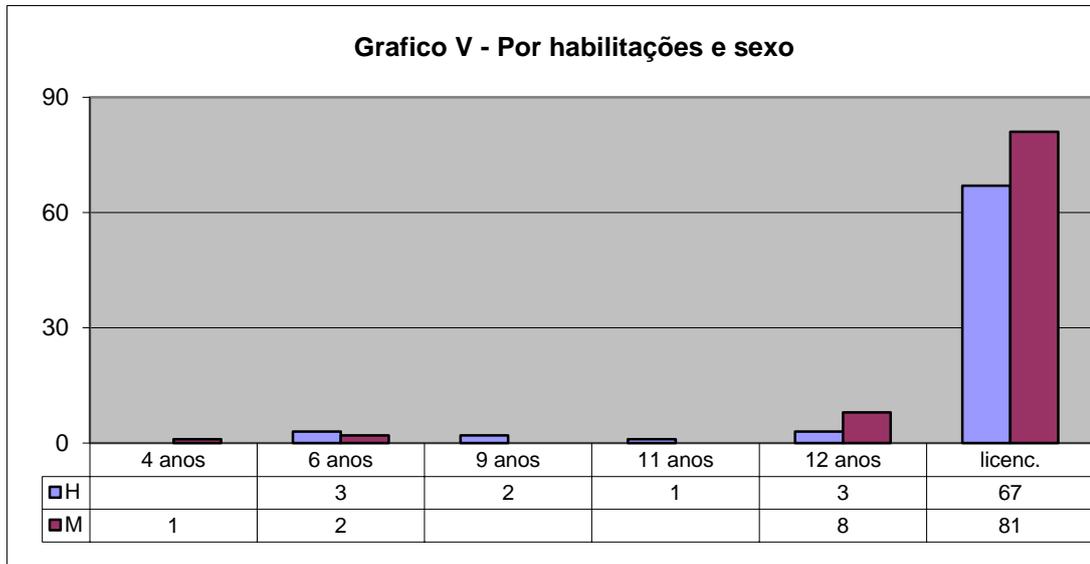


A distribuição global dos efectivos demonstra que mais de 50% dos 168 funcionários ativos têm mais de 50 anos de idade – 50 homens e 42 mulheres.



3.5. Por estrutura habilitacional

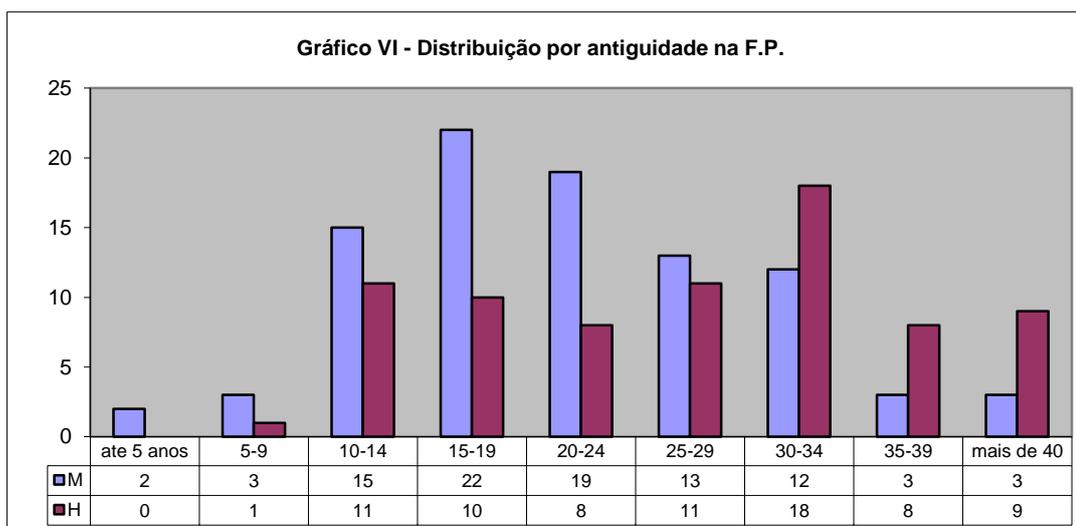
Cerca de 88% dos efectivos, maioritariamente do sexo feminino (48% para 40%), possui uma licenciatura. Relewa-se, neste contexto, a relação $\frac{\text{pessoal tecnico superior}}{\text{efetivo total}} \approx 0,88$.



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 11 num grupo de 20.

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, respetivamente, com 32 e 30 elementos (37 % 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 23,8 anos.

4. Movimentos de pessoal

No ano de 2014 registaram-se 23 saídas e 13 entradas, resultando um saldo de menos 10 trabalhadores face ao ano anterior.

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									
Dirigente int. 1º grau						1		1	1
Técnico superior			2	1			2	1	3
Assist. técnico				2				2	2
Assist. operacional			1	1			1	1	2
Pessoal de inspeção					2	3	2	3	5
Total	0	0	3	4	2	4	5	8	13

No que concerne à rotatividade de pessoal, regressaram 5 inspetores e 1 dirigente intermédio, pertencentes ao mapa de pessoal da IGF.

Entraram 2 assistentes operacionais, 2 assistentes técnicos e 3 técnicos superiores por mobilidade interna.

4.2. Saídas

No que toca às saídas, ocorreram 23, das quais 10 foram definitivas – oito por aposentação uma por rescisão do contrato por mútuo acordo (assistente operacional) e outra por cessação da mobilidade interna (assistente técnico). As restantes 13 saídas distribuem-se da seguinte forma: 5 por mobilidade interna, 3 licenças sem vencimento, 3 por comissão de serviço e 2 por outros motivos.

A maioria das saídas ocorreu no grupo de pessoal inspetivo.

5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório

Em 2014 não houve mudanças de posicionamento remuneratório, face à Lei 83-C/2013, de 31 de dezembro (LOE 2014).

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”.

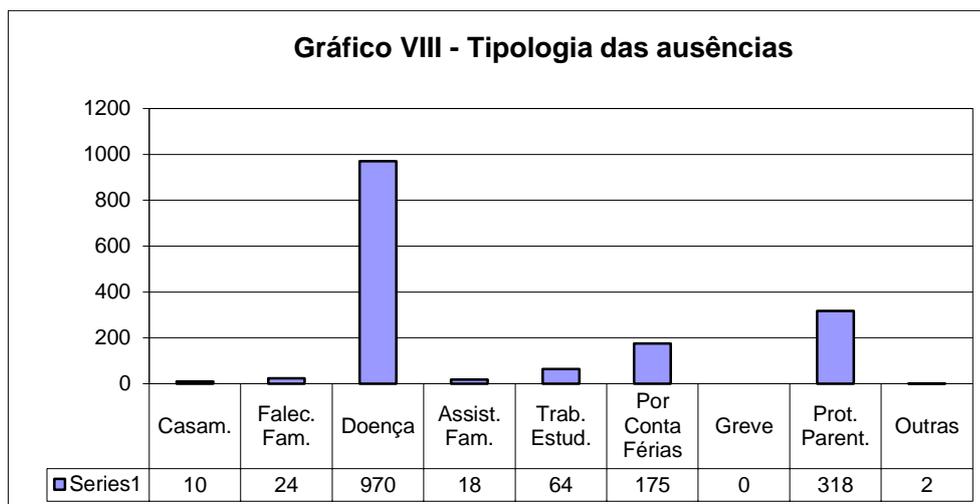
O absentismo no trabalho é um fenómeno complexo, as suas causas são múltiplas e são numerosos os fatores que o influenciam. É um fenómeno sociológico que está diretamente vinculado à atitude do indivíduo e da sociedade perante o trabalho. Ou seja, tudo o que propicie uma atitude adequada (integração, 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.

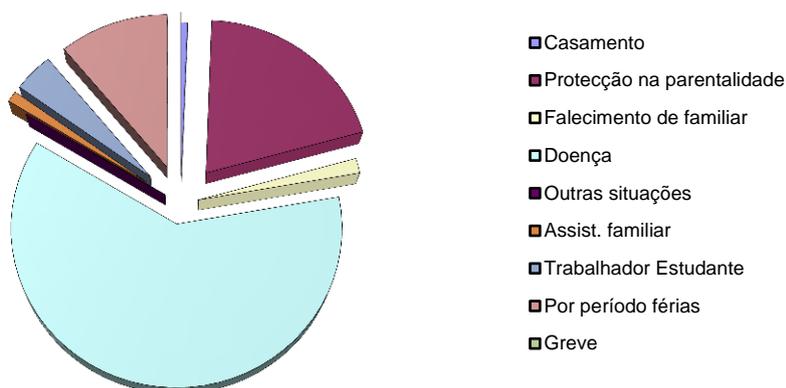
Assim, relativamente ao absentismo na IGF, verifica-se um total de 1581 dias de ausência, que resulta numa taxa de absentismo de 4,8%.

Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

Dirigente intermédio	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Técnico informática	Pessoal inspetivo	Total
29	2	195	53	17	1285	1581



Ausências ao trabalho por tipo de falta



7. Higiene e segurança no trabalho

No ano de 2014 não se registaram acidentes em serviço na IGF.

8. Encargos com o pessoal

A análise do quadro seguinte mostra que cerca de 90 % dos encargos com o pessoal são devidos ao abono "Remuneração"³.

³ Considerando "Remuneração" a remuneração base.

Encargos com pessoal	Montante
Remuneração base/salário bs.	6.120.521,77
Suplementos remuneratórios	391.865,57
Prestações sociais	176.302,31
Benefícios sociais	2.272,36
Outros encargos com pessoal	111.559,84
Total	6.802.521,85

9. Formação profissional

Área	Total Horas	Percentagem	Nº de Participações	Horas por participante
Auditoria	1137,5	15,06%	61	18,6
Autoformação	1858,5	24,61%	77	24,1
Direito	693	9,18%	102	6,8
Finanças Públicas	980	12,97%	132	7,4
Gestão	833	11,03%	110	7,6
Tecnologias de Informação	2051	27,15%	238	8,6
Soma	7.553,0	100,00%	720	10,49

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 7.553,0 horas de formação interna com 720 participações.

A autoformação teve um total de 1858,5 horas, com 77 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	$\frac{mulheres}{efetivos} \times 100$	54,8 %
Taxa de Masculinização	$\frac{homens}{efetivos} \times 100$	45,2 %
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\frac{dirigentes + tec_sup}{efetivos} \times 100$	86,3 %
Índice de Tecnicidade	$\frac{tec_sup}{efetivos} \times 100$	78,5 %
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{tec_sup + assistentes}{efetivos} \times 100$	90,5 %
Nível Médio Etário	$\frac{\sum idades}{efetivos} \times 100$	50
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	$\frac{\sum antiguidade}{efetivos}$	23,8
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	$\frac{\sum antiguidade_homens}{efetivos}$	26,7
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres	$\frac{\sum antiguidade_mulheres}{efetivos}$	21,4
Taxa de Formação Superior	$\frac{licenciados}{efetivos} \times 100$	88 %
Taxa de Escolaridade <= 6 anos	$\frac{6_ou_menos_anos_escolar.}{efetivos} \times 100$	3,6 %
Taxa de Escolaridade <12=9 anos	$\frac{entre_12_e_9_anos_escolar.}{efetivos} \times 100$	8,3 %
Índice de Regressos	$\frac{regressos}{efetivos} \times 100$	7,7 %
Índice de Saídas	$\frac{saidas}{efetivos} \times 100$	13,7 %
Taxa de Absentismo ⁴	$\frac{\sum ausencias}{efetivos \times dias_trabalháveis} \times 100$	4,8 %
Índice de envelhecimento	$\frac{\sum efetivos > 55anos}{efetivos} \times 100$	64,9 %

⁴ Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis

Antiguidade média na categoria	$\frac{\sum \text{antiguidades}_{na\ categoria}}{\text{efetivos}}$	> 15 anos
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos}_{em\ 31\ dezembro}}{\text{efetivos}_{em\ 1\ janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,66
Índice de reposição	$\frac{\text{admissões} + \text{regressos}}{\text{saídas}} \times 100$	0,22
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{maior}_{remuneração}_{base\ ilíquida}}{\text{menor}_{remuneração}_{base\ ilíquida}}$	9,96
Índice de enquadramento	$\frac{\text{dirigentes}}{\text{efetivos}} \times 100$	7,7 %
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	$\frac{\sum \text{contratados}_{a\ termo}}{\text{efetivos}} \times 100$	N/A
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 %

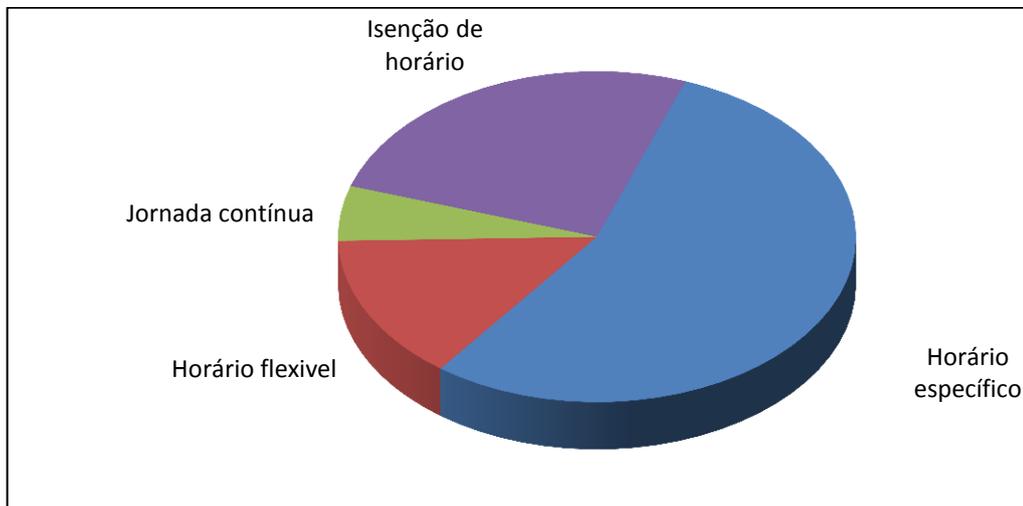
11. Anexos

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

Distribuição dos efetivos por grupo de pessoal e tipo de horário

Tipo horário	Horário específico		Horário flexível		Horário jornada contínua		Isenção de horário		Total		Total Geral
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Sexo											
Dirig. superior de 1º/2º grau	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1	3
Dirig. int. de 1º/2º grau	0	0	0	0	0	0	6	4	6	4	10
Técnico superior	2	1	0	1	0	0	0	0	2	2	4
Assistente técnico	0	0	3	10	0	0	0	0	3	10	13
Assistente operacional	0	0	4	3	0	0	0	0	4	3	7
Informático	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3
Pessoal de inspeção	34	55	0	0	4	5	18	12	56	72	128
Total	36	56	10	14	4	5	26	17	76	92	168

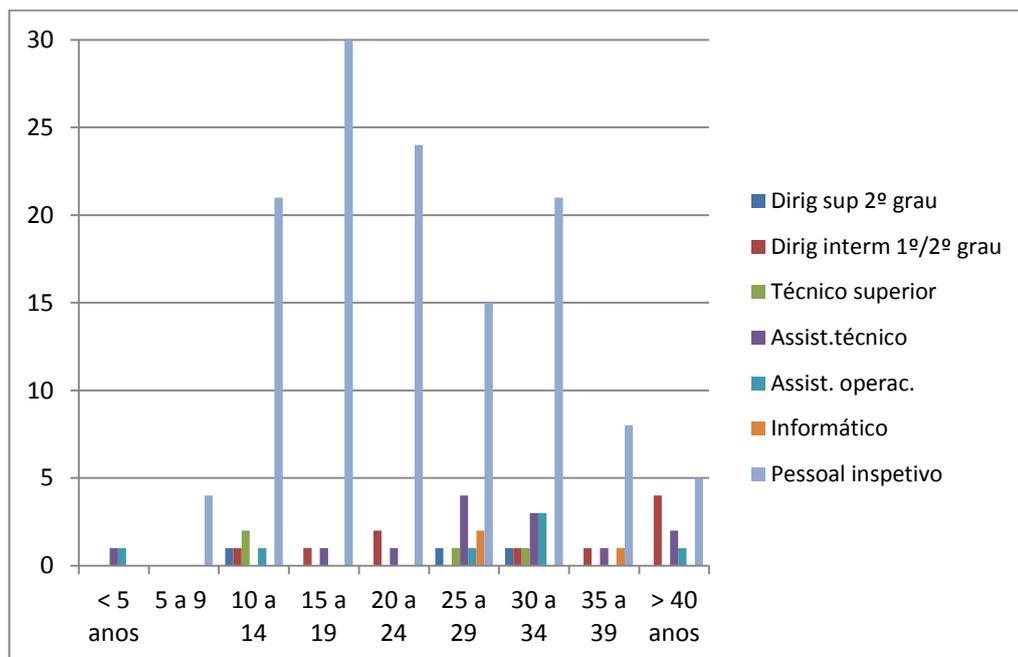
Distribuição por tipo de horário



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
Dirig sup 2º grau	0	0	1	0	0	1	1	0	0
Dirig interm 1º/2º grau	0	0	1	1	2	0	1	1	4
Técnico superior	0	0	2	0	0	1	1	0	0
Assist. técnico	1	0	0	1	1	4	3	1	2
Assist. operac.	1	0	1	0	0	1	3	0	1
Informático	0	0	0	0	0	2	0	1	0
Pessoal inspetivo	0	4	21	30	24	15	21	8	5
Total	2	4	26	32	27	24	30	11	12

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	2		1
	F	4		5
	T	6		6
RCTFP	M			
	F			
	T	0	0	0
Admissões				
RCTFP	M	2	1	3
	F	1	3	4
	T	3	4	7

Efetivos saídos, por grupo de pessoal, relação jurídica de emprego e sexo

		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTES	TOTAIS
Definitivas				
Nomeação	M	2		2
	F	4		4
	T	6		6
RCTFP	M		1	1
	F		3	3
	T	0	4	4
Temporárias				
RCTFP	M	4		4
	F	7	2	9
	T	11	2	13

Horas de trabalho suplementar por tipo e sexo

TRABALHO SUPLEMENTAR	Homens	Mulheres	Total
Dias de descanso semanal	48:00		48:00
Diurno	835:24	273:00	1108:24
Total	883:24	273:00	1156:24

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 formação profissional por tipo de ação

TIPO DE AÇÃO	VALOR
Formação interna	0,00
Formação externa	160,00
Total	160,00

Ações de formação profissional por tipo e duração

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	< 30	30 - 59	60 - 120	> 120	TOTAL
Formação interna	19	0	0	0	19
Formação externa	15	0	0	0	15
Total	34	0	0	0	34

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

PARTICIPAÇÕES / PESSOAL	DIRIGENTE	OUTROS	TOTAL
Ações internas	5	147	152
Ações externas	2	33	35
Total	7	180	187

Relações profissionais

Trabalhadores sindicalizados	15
-------------------------------------	-----------