

BALANÇO SOCIAL - 2006

INDÍCE

	Págs.
INTRODUÇÃO	2
BALANÇO SOCIAL 2006	4
1. ESTRUTURA ORGÂNICA	4
2. RECURSOS HUMANOS – PREENCHIMENTO DO QUADRO DE PESSOAL	5
3. CARACTERIZAÇÃO DO EFECTIVO 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>	8
3.4. <i>Por estrutura etária</i>	9
3.5. <i>Por estrutura habilitacional</i>	10
3.6. <i>Por estrutura de antiguidades na Função Pública</i>	11
4. MOVIMENTOS DE PESSOAL	12
4.1. <i>Admissões e regressos</i>	12
4.2. <i>Saídas</i>	13
5. PROMOÇÕES / RECLASSIFICAÇÕES	14
6. ABSENTISMO	14
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	16
8. CUSTOS COM O PESSOAL	17
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	18
9.1 <i>Número de acções de formação profissional por tipo de acção e duração</i>	18
9.2 <i>Número de funcionários da IGF participantes em acções de formação</i>	20
10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	21
11. ANEXOS (QUADROS CONSTANTES NO DECRETO-LEI Nº 190/96, DE 9 DE OUTUBRO)	22

INTRODUÇÃO

O balanço social, enquanto instrumento de planeamento e de gestão, tem como objectivo primordial demonstrar o grau de responsabilidade social assumido, e deste modo, reflectir a realidade existente e os aspectos mais significativos nas organizações em termos de recursos humanos.

Neste contexto, o Balanço Social assume-se como um instrumento fundamental de gestão, suportando a tomada de decisão relativa aos meios humanos bem como aferir os aspectos sociais da organização e o seu enquadramento no contexto social do sector económico em que a organização se insere.

De facto, desde o início do século XX que a sociedade tem vindo a manifestar uma preocupação crescente a favor de uma maior responsabilidade social das empresas. Contudo, foi somente a partir dos anos 60 nos Estados Unidos e no início da década de 70 na Europa, particularmente na França, Alemanha e Inglaterra, que se consolidou esta necessidade, ou seja, de divulgação de um balanço que permitisse tornar pública a responsabilidade social das empresas.

Porém, e o que pode ser classificado como um marco na história dos balanços sociais, aconteceu na França em 1972, com a elaboração do primeiro Balanço Social.

Neste contexto, em Portugal, com a publicação do DL n.º 155/92, de 28 de Julho, foi institucionalizada a apresentação do Balanço Social, enquadrado na lei geral, pelos organismos autónomos da Administração Pública. Posteriormente, o DL n.º 190/96, de 9 de Outubro, veio conferir obrigatoriedade à realização do Balanço Social, imprimindo regras relativamente à informação que deverá integrar este instrumento de gestão.

Assim, o n.º 1 do artigo 1.º do supracitado normativo legal, veio conferir obrigatoriedade à elaboração do Balanço Social a todos "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 respectiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior".

O n.º 3 do mesmo artigo estabelece, ainda, que o Balanço Social deverá ser "levado ao conhecimento e apreciação do membro do Governo competente até 31 de Março do ano seguinte àquele a que diz respeito".

Balço Social - 2006

É, em observância ao estabelecido neste diploma, que a Inspeção-Geral de Finanças elabora, tal como tem vindo a fazer em anos anteriores, o seu balanço social, com referência a 31 de Dezembro de 2006. Este relatório tem como base os formulários anexos ao DL n.º 190/96, sendo a informação nele contida retirada do Sistema de Recursos Humanos (SRH), em funcionamento na IGF, recorrendo ao Sistema Oracle Discoverer de Balço Social para a consulta dos respectivos dados.

Dado que, a organização da IGF se baseia num modelo de funcionamento caracterizado pela flexibilidade estrutural, actividade orientada por projectos que integram um conjunto de acções, elevado grau de especialização e constante actualização de conhecimento dos seus recursos humanos, pode-se afirmar que as pessoas constituem o seu principal activo, pelo que o sucesso da IGF depende em grande medida do empenho, profissionalismo, competências e envolvimento de todos os profissionais que nela trabalham.

Inspeção-Geral de Finanças, 23 de Fevereiro de 2007

O INSPECTOR-GERAL



José Maria Teixeira Leite Martins

BALANÇO SOCIAL 2006

1. Estrutura orgânica

Nos termos da Lei Orgânica do Ministério das Finanças e da Administração Pública (Decreto-Lei n.º 205/2006, de 27 de Outubro), a Inspeção-Geral de Finanças (IGF) é um serviço do Ministério das Finanças integrado na administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa.

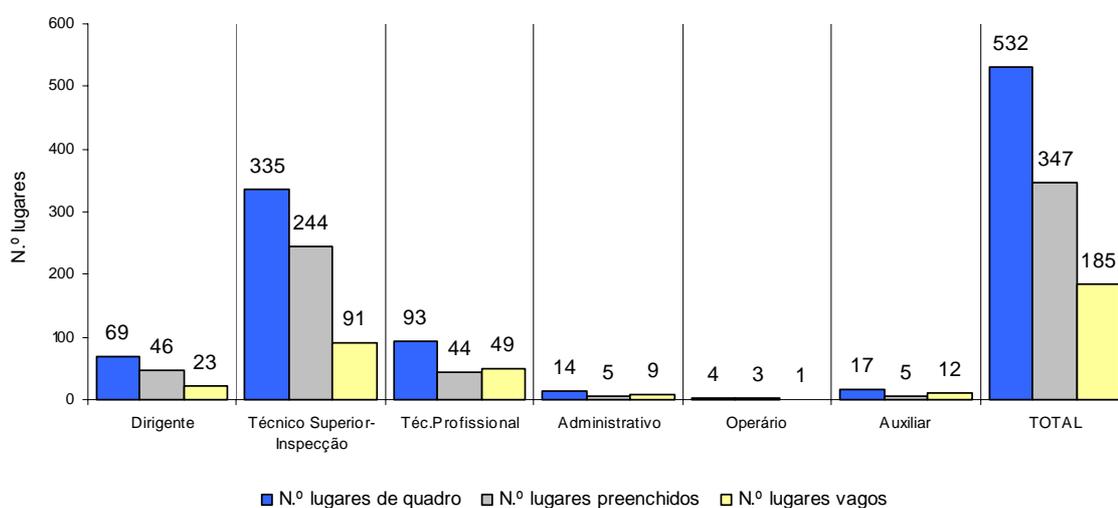
Tem por missão fundamental assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado - compreendendo o controlo da legalidade e a auditoria financeira e de gestão - bem como a avaliação de serviços e organismos, actividades e programas, e também o apoio técnico especializado ao Ministério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

O exercício do ano de 2006 seguiu o modelo de estrutura vertido na Lei Orgânica ainda vigente (DL n.º 249/98, de 11 de Agosto), aguardando-se a breve prazo a publicação do novo Decreto-Lei já aprovado em Conselho de Ministros, e que aprova a nova Lei Orgânica da IGF.

2. Recursos Humanos – Preenchimento do Quadro de pessoal

O quadro de pessoal da IGF, fixado pelo DL n.º 249/98, de 11 de Agosto, e já objecto de várias alterações, prevê a 31/DEZ/2006 um total de 532 lugares (incluindo os 69 lugares do grupo de pessoal dirigente), dos quais 347 (65,2%) se encontram providos e 185 vagos (34,8%).

Gráfico I - Número de lugares do quadro previstos, ocupados e vagos



Importa referir, que à data de 31/DEZ/2006, 87 funcionários do quadro desta inspeção, se encontravam a exercer funções noutros organismos da Administração Pública ou internacionais bem como em Gabinetes Governamentais (77 inspectores de finanças, 1 dirigente, 5 técnicos de finanças, 3 técnico-profissionais e 1 administrativo).

Deste modo, muito embora o número de lugares preenchidos no quadro seja de 347¹, apenas se encontram efectivamente a exercer funções na inspeção 214 funcionários do quadro (cerca de 61,7% do total de lugares), sendo que:

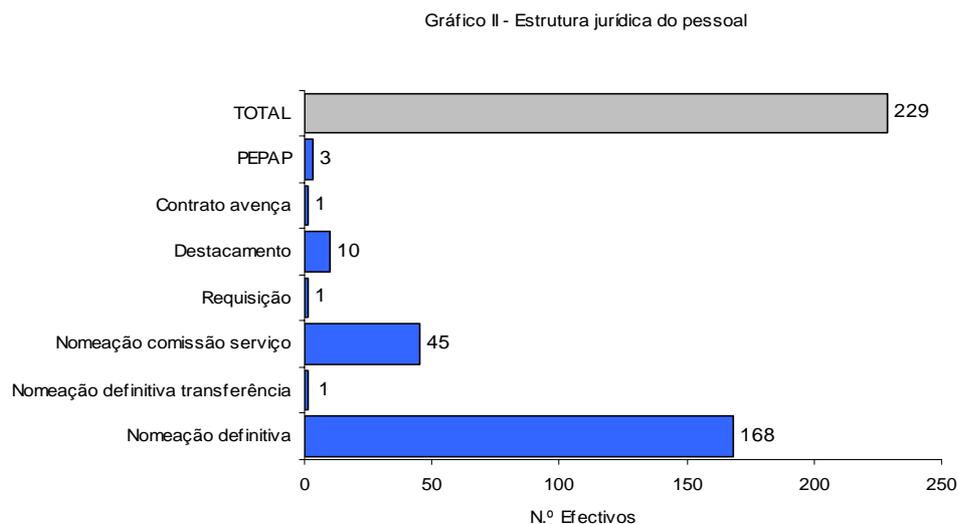
- 45 em funções dirigentes (21%);
- 121 em funções de inspeção (56,5%);
- 48 em funções de execução/apoio (22,4%).

¹ Inclui 45 lugares preenchidos na carreira de inspeção de finanças, que exercem funções dirigentes, em regime de comissão de serviço, na IGF, bem como 1 comissão de serviço suspensa, e 87 funcionários que se encontram a exercer funções fora da inspeção.

3. Caracterização do efectivo global

3.1. Por estrutura jurídica

À data de 31/DEZ/2006, a estrutura orgânica da IGF conta com uma dimensão de 229 efectivos, com as seguintes naturezas jurídicas:



Dos 229 efectivos existentes a maioria ocupa lugar de quadro no organismo, ou seja, são funcionários de nomeação definitiva e representam 93,4%² dos efectivos, sendo que somente 15 não pertencem ao quadro (cerca de 6,5%).

Saliente-se que o número de funcionários em regime de destacamento (10), exercem funções na IGF na sequência da extinção da IGAP, operada pela alínea d) do n.º 2 do artigo 33º do DL n.º 205/2006, de 27 de Outubro, e consequente transferência das respectivas atribuições para a IGF.

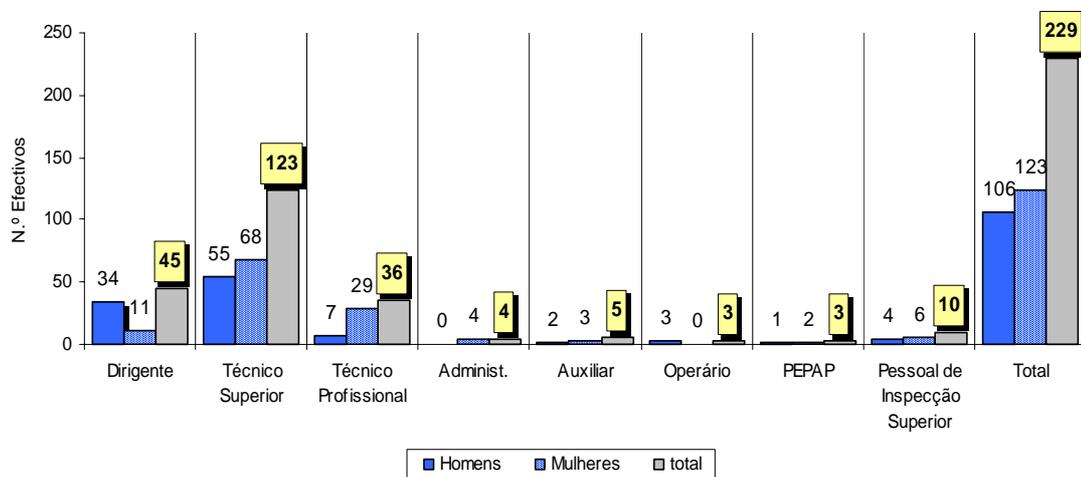
Neste ponto não foram considerados os funcionários que, embora pertencentes ao quadro, se encontravam à data ausentes por exercício de funções noutros organismos.

² Considera o total de pessoal em nomeação definitiva, nomeação definitiva por transferência e nomeação em comissão de serviço.

3.2. Por grupos profissionais

Em relação à distribuição dos efectivos por grupos profissionais, e tal como se tem vindo a constatar em anteriores análises, o grupo técnico superior - carreira de inspecção, e o grupo técnico profissional, continuam a ser os dois grupos mais representativos, representando cerca de 59,4% e 15,7% do total global, respectivamente.

Gráfico III - Distribuição dos efectivos por grupos profissionais e sexo



Acresce referir que, em relação ao ano 2005, houve um crescimento de cerca de 5,4% no número de efectivos pertencentes ao grupo de pessoal técnico superior, o que se ficou a dever às novas admissões. Por outro lado verificou-se um decréscimo no pessoal técnico profissional (-12,1%).

3.2.1. Índice de Tecnicidade

O Índice de Tecnicidade (sentido restrito)³ apresenta, em relação ao ano anterior, um crescimento, respectivamente de 53,3% para 59,4%.

A análise dos Índices de Tecnicidade permitem deduzir que, mais de metade dos efectivos da IGF, executa funções de nível técnico superior, e o restante funções de suporte (pessoal administrativo, auxiliar e operário).

³ Índice de Tecnicidade (sentido restrito) = Técnicos Superiores / Total de efectivos x 100

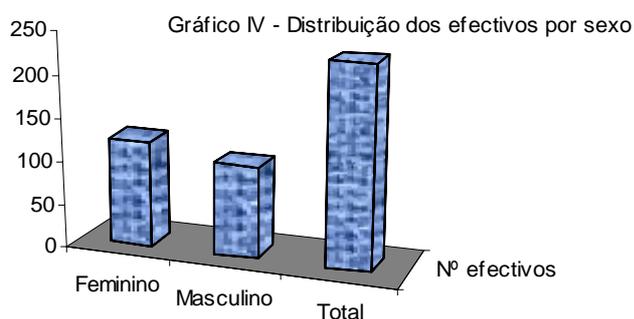
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\frac{\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}}{\text{Total de efectivos}}$	= 79%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{\text{Técnicos Superiores}}{\text{Total de efectivos}}$	= 59,4%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Grupo Técnicos Superiores} + \text{Téc. Prof.}}{\text{Total de efectivos}}$	= 75,1%

3.3. Por género

No que toca à distribuição dos efectivos por sexo, verifica-se que há uma predominância do sexo feminino na maioria dos grupos profissionais, à excepção dos grupos de pessoal dirigente (34 homens e 11 mulheres) e operário (3 homens).

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização⁴ de 53,7% e de Masculinização⁵ de 46,3%, a 31/DEZ/2006.

Sexo	Nº efectivos	%
Feminino	123	53,7%
Masculino	106	46,3%
Total	229	100,0%



	Feminino	Masculino	Total
■ Nº efectivos	123	106	229

⁴ Taxa de Feminização = Total dos efectivos do sexo feminino / Total de efectivos x 100

⁵ Taxa de Masculinização = Total dos efectivos do sexo masculino / Total de efectivos x 100

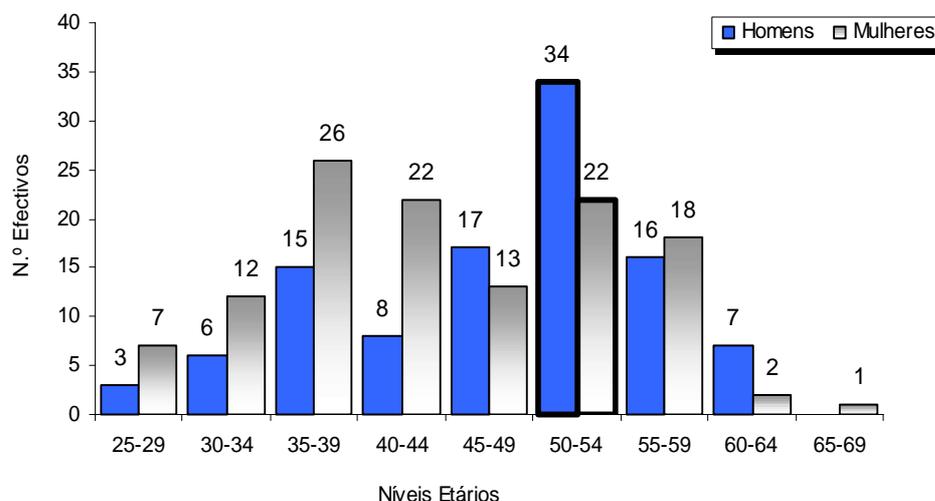
3.4. Por estrutura etária

A média etária⁶ do efectivo total da IGF, em 31/DEZ/2006, situa-se nos 46 anos, o que consubstancia um crescimento da verificada em 31/DEZ/2005 (45 anos).

O maior grupo de efectivos, situa-se no intervalo compreendido entre os 50 e 54 anos (24,5%), predominantemente masculina (60,7% para 39,2%), pertencentes na sua maioria ao grupo de pessoal dirigente, técnico superior e técnico-profissional. A análise inversa demonstra que os efectivos com menos de 30 anos representam apenas 4,4%.

É também de relevar que a faixa etária compreendida entre os 35 e os 39 anos, com 17,9% do efectivo global, agrega essencialmente elementos do grupo técnico superior (carreira de inspecção) e maioritariamente feminina (63,4% para 36,6%).

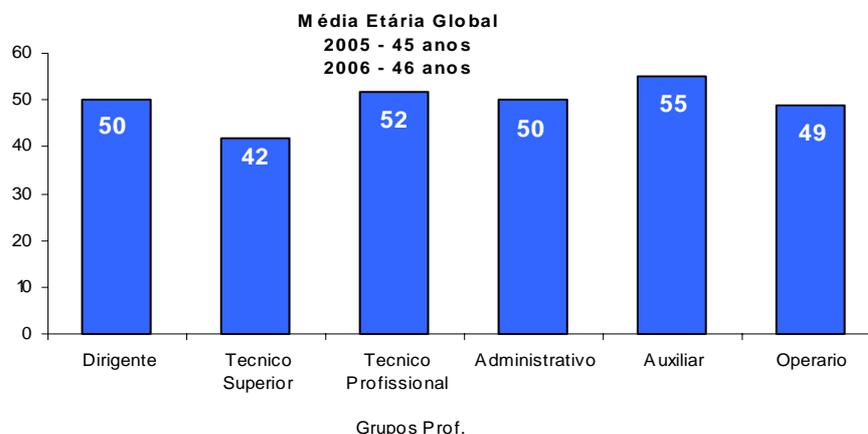
Gráfico V - Distribuição dos efectivos por escalão etário



A distribuição global dos efectivos demonstra, ainda, que o maior grupo, cerca de 56,3%, possui menos de 50 anos de idade, e que, 43,7% mais de 50 anos.

⁶ Nível Etário Médio = Soma das idades / Total de efectivos

Gráfico VI - Média etária, por grupos profissionais

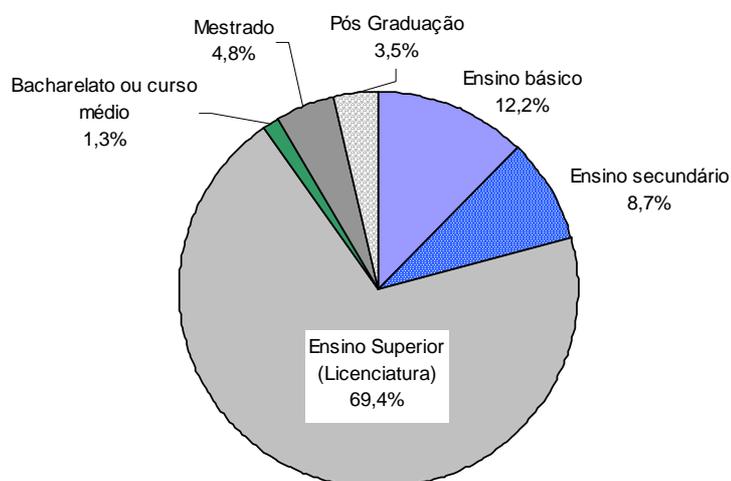


3.5. Por estrutura habilitacional

A 31/DEZ/2006, 69,4% dos 229 efectivos, maioritariamente do sexo masculino (52,2% para 47,8%), detém uma licenciatura. Releva-se, neste contexto, a relação pessoal técnico superior/effectivo total que se situa nos 59,4%.

Dos 159 efectivos da IGF licenciados, 25,8% têm licenciatura em Direito, 22,6% em Organização e Gestão de Empresas, 18,2% em Economia, 9,4% em Gestão, 6,3% em Finanças, 3,8% em Engenharia, 3,1% em Informática e 10,7% em outras.

Gráfico VII - Distribuição dos efectivos por habilitação escolar



Releve-se, ainda, a percentagem verificada nos efectivos com o grau académico de mestre (4,8%), o que reflecte o investimento por parte dos recursos humanos no sentido de valorizarem o seu conhecimento. Com efeito, os licenciados e mestres representam 74,2% dos recursos humanos da IGF.

As habilitações escolares ilustram ainda, à excepção do nível de ensino superior, que as mulheres predominam. No ensino básico (75% para 25%), no ensino secundário (75% para 25%). E por outro lado, que o ensino básico constitui o 2º nível com maior contingente, com 12,2%.

Indicadores – 2006

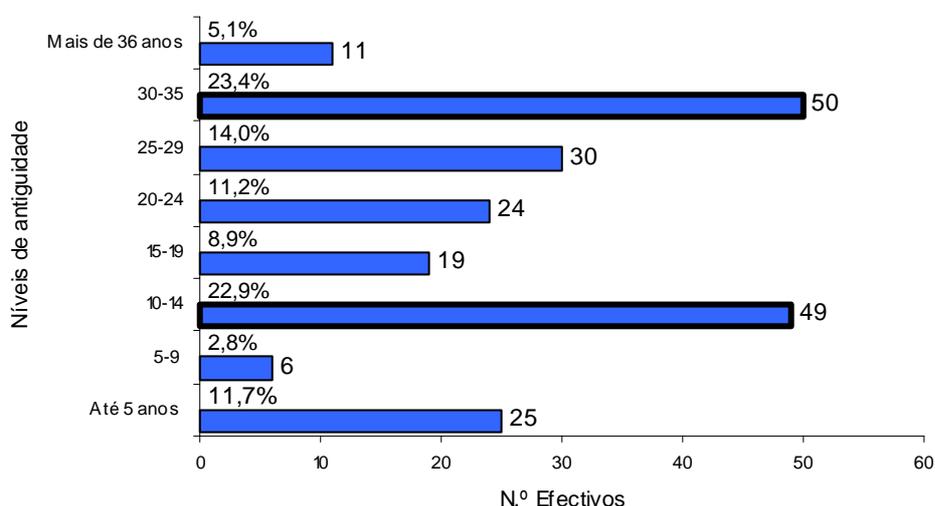
Taxa de formação superior=	$\frac{\text{Soma dos efectivos com Mestrado+Licenciatura+Pós-Graduação+Bacharelato ou curso médio}}{\text{Total de efectivos}}$	= 79%
Taxa de Escolaridade <= 6 anos=	$\frac{\text{Soma dos efectivos com escolaridade <= 6 anos}}{\text{Total de efectivos}}$	6,1%
Taxa de Escolaridade = 9 anos=	$\frac{\text{Soma dos efectivos com escolaridade = 9 anos}}{\text{Total de efectivos}}$	= 6,1%

3.6. Por estrutura de antiguidades na Função Pública

Em relação à estrutura de antiguidades, reportada a 31/DEZ/2006, verifica-se que a classe modal corresponde ao intervalo dos 30 aos 35 anos de antiguidade na função pública (23,4%), pessoal proveniente essencialmente da carreira técnico de finanças e do grupo dirigente, logo seguido pelo intervalo dos 10 aos 14 anos (22,9%), constituído na maioria pelo pessoal que integra a carreira de inspecção.

De salientar também, que o grupo de pessoal dirigente se situa na sua maioria no intervalo dos 30 aos 35 anos de antiguidade na Função Pública (35,5%).

Gráfico VIII - Distribuição dos funcionários por nível de antiguidade na Função Pública



A média de antiguidade dos funcionários da IGF no último dia de 2006 é de 21 anos na Função Pública.

Indicadores – 2006

Nível Médio de Antiguidade na Função Pública:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = 21$
Nível Médio de Antiguidade Função Pública Homens:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = 23$
Nível Médio de Antiguidade Função Pública Mulheres:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = 18$

4. Movimentos de pessoal

4.1. Admissões e regressos

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2006, o somatório das admissões e dos regressos de funcionários ao quadro da IGF totalizou 21 unidades e o das saídas 23.

O maior número de admissões processou-se sob a forma de destacamento, representando os restantes tipos de vínculo uma percentagem mínima, admissões que ocorreram maioritariamente para o grupo de pessoal técnico superior.

Os 6 regressos englobam funcionários que estavam no exterior em comissão de serviço e que regressaram à inspeção durante o período em análise.

Quadro n.º 1 – Total de admissões e de regressos

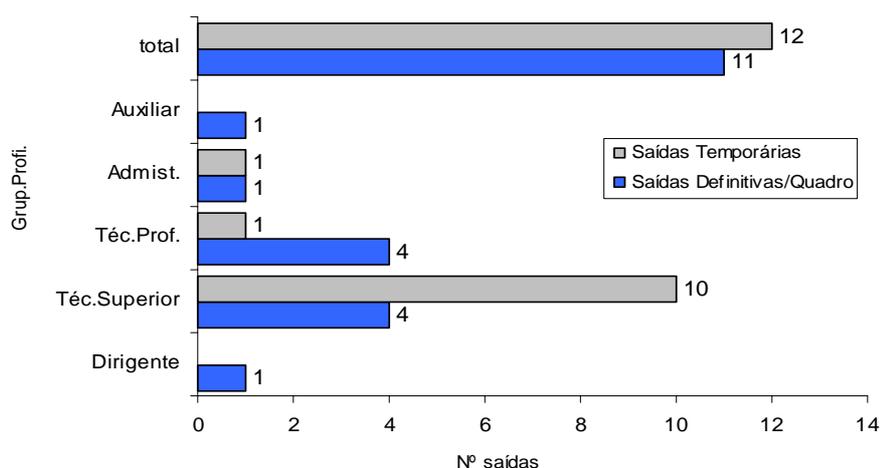
Nº total de Admissões	Dirigente	Téc.Sup.	Téc.Prof.	Administ.	Aux.	Operário	Pessoal de Inspeção Sup.	PEPAP	Total
Destacamento							10		10
Requisição		1		1					2
Outras situações (a)								3	3
Total		1		1			10	3	15
Nº total de Regressos									
Nomeação Definitiva		6							6
Total de Admissões e Regressos		7		1			10	3	21

(a) Programa Estágios Profissionais na Administração Pública (PEPAP).

4.2. Saídas

No que toca às saídas, ocorreram 23, sendo que 11 foram definitivas e 12 temporárias, tendo a maioria das saídas definitivas ocorrido nos grupos de pessoal técnico superior e técnico-profissional, e as temporárias principalmente no pessoal técnico superior.

Gráfico IX - Total de Saídas definitivas e temporárias do quadro



Relativamente ao motivo das saídas, verifica-se que das 11 saídas definitivas do quadro o principal motivo foi a aposentação (9), já no que se refere às temporárias constata-se que a comissão de serviço é a principal razão (7).

Quadro n.º 2 – Índices de admissão e saídas

Indicador de gestão	31-12-2005	31-12-2006
Índice de admissão [1]	4,8%	9,2%
Índice de saídas [2]	6,1%	10,0%

Índice de admissão [1] = N.º total de admissões / efectivo total x 100
Índice de saídas [2] = N.º total de saídas / efectivo total x 100

Do exposto, conclui-se que as admissões nos anos 2005 e 2006 foram inferiores às saídas. De relevar a percentagem de saídas ocorridas no período em análise (10%)⁷ comparativamente à das admissões (6,1%).

5. Promoções / Reclassificações

As promoções e reclassificações contabilizadas em 2006, permitem concluir que 7,4% (17) dos efectivos da IGF beneficiaram de um aumento remuneratório por via de mudança da situação profissional.

No que respeita às promoções ocorreram 13, 9 no grupo de pessoal técnico superior (7 para a categoria de inspector de finanças superior e 2 pelo exercício de funções dirigentes) e 4 no técnico profissional (para a categoria de técnico profissional especialista principal).

Acresce referir, que ainda no exercício do ano de 2006, foi aberto concurso para a categoria de Inspector de Finanças superior (12 vagas).

No que toca às reclassificações verificaram-se 4, 3 da carreira técnico superior para a de inspeção e 1 da carreira técnico-profissional para a de técnico de finanças.

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".

⁷ Neste indicador de gestão, são reflectidas as saídas definitivas e temporárias, ora, por vezes o mesmo funcionário apresenta mais do que uma saída temporária no mesmo ano.

O absentismo no trabalho é um fenómeno complexo, as suas causas são múltiplas e são numerosos os factores que o influenciam. É um fenómeno sociológico que está directamente 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) resulta num menor absentismo e tudo o que favorece a deterioração desta atitude converte-se num maior absentismo (falta de promoções, tarefas monótonas e repetitivas etc.).

Porém, como regra geral a causa fundamental do absentismo implica a ausência ao trabalho por uma necessidade ligada à condição humana, não se poderá reduzi-la a zero. O indispensável será conseguir um nível mínimo de controlo efectivo destas situações.

Assim, relativamente ao absentismo da IGF em 2006, verifica-se que, dos 229 efectivos em média faltaram 12 dias ao trabalho, sendo que, 6 dias por motivo de doença do próprio.

Quadro n.º 3 – Número de dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

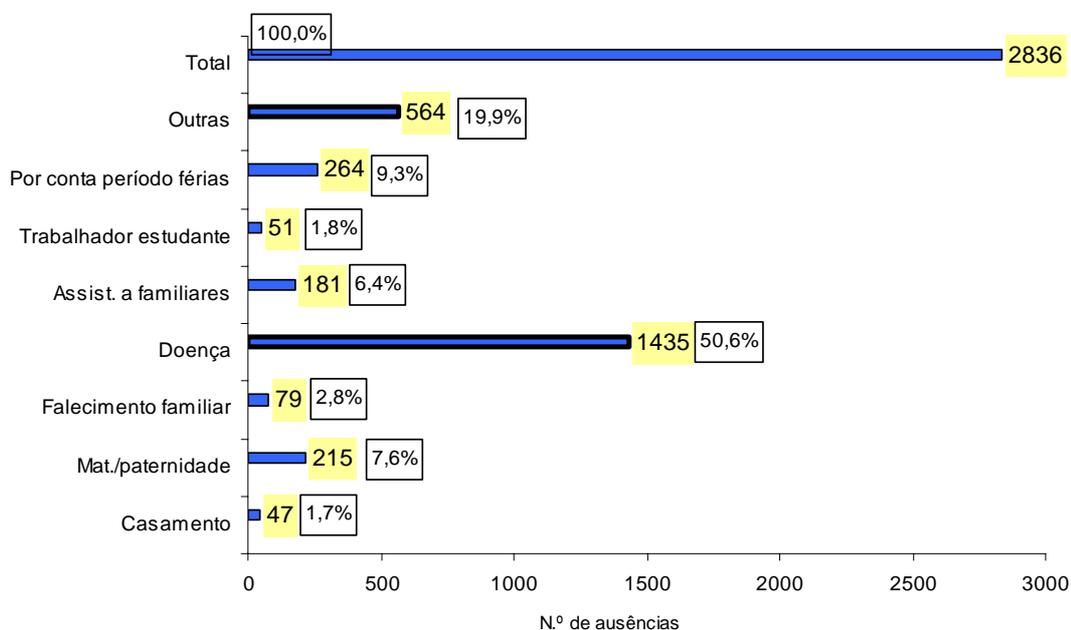
Ano / Grupo Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Téc-Prof.	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Insp.Superior	Total ausências trabalho	Efectivo total
2006	191	1603 *	918	68	4	14	38 *	1195	229

O maior número de ausências ao trabalho ficou a dever-se principalmente às faltas dadas pelo pessoal pertencente ao grupo técnico superior (1641) maioritariamente verificadas por "Doença", e "Outras", nas quais estão incluídas a participação em órgãos autárquicos, a realização de consultas e tratamento ambulatorio. Seguidamente pelo grupo técnico-profissional com 918 dias de ausência, na sua maioria dadas por doença.

Em média, as situações de ausência ao trabalho verificadas nestes dois grupos, traduzem-se em, 12 e 26 dias "per capita", respectivamente.

As tipologias de ausência mais frequentes são a "Doença", que representa cerca de 50,6% e "Outras" com 19,9%.

Gráfico X - Tipologias de ausências mais frequentes



A Taxa de Absentismo⁸ em 2005 foi de 7,8% e 5% em 2006, donde resulta um decréscimo na mesma.

Ainda, e no que respeita a "horas não trabalhadas por actividade sindical ou greve", em 2005, não foram trabalhadas 364 horas (52 dias) por greve. Verificou-se um acréscimo significativo, de 2005 para 2006, nas horas não trabalhadas por adesão a greves laborais, de 182 para 364 horas, respectivamente.

7. Higiene e segurança no trabalho

Em matéria de higiene e segurança, no ano 2006, ocorreu 1 acidente em serviço, mas que não causou perda de dias de trabalho.

⁸ Taxa de Absentismo = Total de dias de ausência / N.º de efectivos x N.º dias trabalháveis x 100

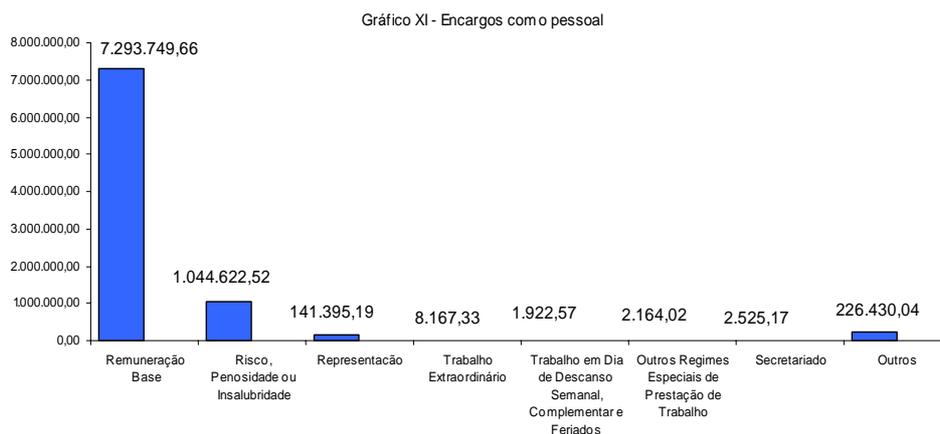
8. Custos com o pessoal

Da análise gráfica, verifica-se que 83,6% dos encargos com o pessoal são atribuídos ao abono “Remuneração Base”.

O “Trabalho Extraordinário e o Trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados” representam valores mínimos nos encargos com o pessoal, 0,09% e 0,02%, respectivamente.

Quadro n.º 4 – Encargos com o pessoal

encargos com pessoal	montante	peso
Remuneração Base	7.293.749,66	83,6%
Risco, Penosidade ou Insalubridade	1.044.622,52	12,0%
Representação	141.395,19	1,6%
Trabalho Extraordinário	8.167,33	0,09%
Trabalho em Dia de Descanso Semanal, Complementar e Feriados	1.922,57	0,02%
Outros Regimes Especiais de Prestação de Trabalho	2.164,02	0,02%
Secretariado	2.525,17	0,03%
Outros	226.430,04	2,6%
Total	8.720.976,50	100,0%
<i>Leque salarial ilícito = $\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}} \times 100$</i>		19.302,98



9. Formação profissional

A formação profissional tem vindo a assumir um papel cada vez mais 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 actualização 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 actualmente 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, ou seja, proporcionando-lhes formas e meios para a aquisição dos conhecimentos necessários às exigências actuais do mundo profissional.

No âmbito do Plano de Formação Profissional para 2006/2007, verificou-se a concretização de várias acções, totalizando 14931 horas de formação (3963 horas de formação interna e 10968 de formação externa), das quais 13333 horas se destinaram ao pessoal de inspecção (incluindo dirigentes) e 1598 ao restante pessoal.

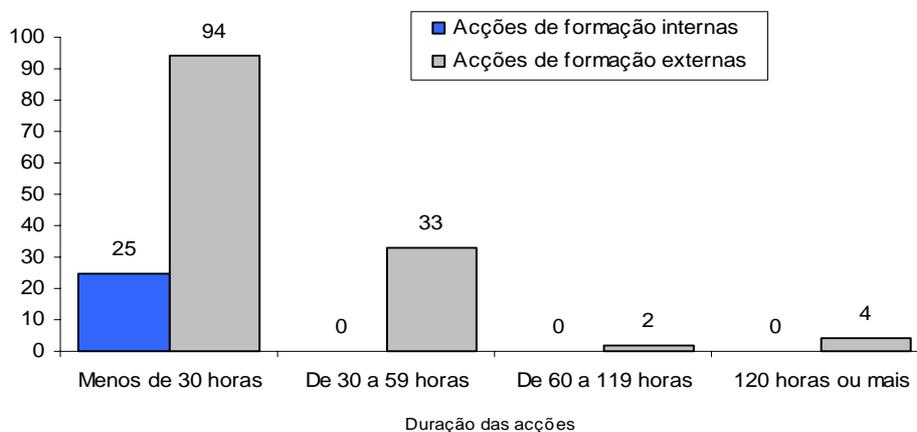
Acresce referir que a formação profissional organizada e coordenada pelo organismo, tal como no ano anterior, foi co-financiada no âmbito do Programa Operacional da Administração Pública (POAP).

9.1 Número de acções de formação profissional por tipo de acção e duração

Da análise gráfica, é de salientar os seguintes aspectos:

- A formação interna ministrada no decorrer de 2006, tem em regra uma duração inferior a 30 horas;
- As acções externas com uma duração até 30 horas, correspondem em regra à formação na área da informática, designadamente a realizada na Microsoft;
- Ainda no que toca à formação no exterior, o conjunto de cursos com uma duração superior a 30 horas corresponde, em geral, à formação ministrada pelo INA, quer a dirigida aos dirigentes quer a formação em Gestão Online – Gestão por Objectivos, Gestão de projectos e Gestão Estratégica, entre outros.

Gráfico XII - N.º de acções de formação profissional por tipo de acção, e duração



Importa destacar, nas acções internas, que, embora as mesmas tenham em regra, uma duração inferior a 30 horas abrangeram um elevado número de destinatários como melhor se constata no número seguinte (872 participações).

Neste âmbito desenvolveram-se Seminários e Conferências de curta duração, no auditório da IGF nas quais foram oradores individualidades, designadamente, do mundo académico. A título exemplificativo refira-se “As Parcerias Público Privadas”, ministrada pela Controladora Financeira Dra. Mariana Abrantes, “Sistemas Institucionais da EU”, pela Professora Dra. Ana Guerra Martins e “Novos Rumos da Administração Pública”, pelo Professor Dr. Valadares Tavares.

Desenvolveram-se também Jornadas Temáticas, no âmbito dos Sistemas de Informação, do Controlo das Receitas Tributárias e dos Fundos Comunitários, jornadas essas que decorreram ao longo de uma semana para cada área (30 horas), aberta à participação de toda a IGF e não apenas aos sectores específicos envolvidos.

Foi assegurada também formação interna, num total de 30 horas no domínio da Auditoria Financeira aos 10 inspectores que se encontram destacados na IGF.

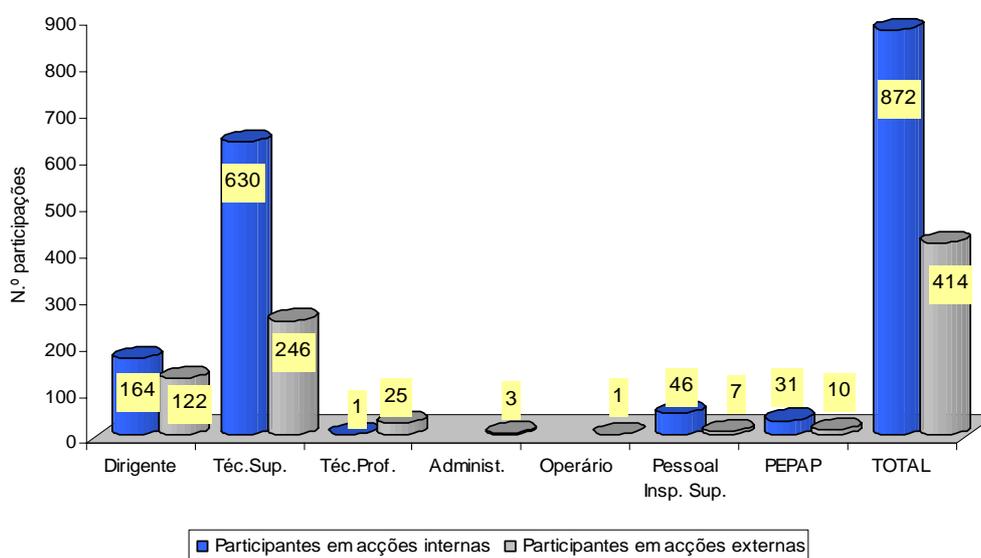
No que concerne à formação externa, o número de horas de formação refere-se essencialmente à formação para dirigentes, obrigatória por Lei. Com efeito, foram frequentadas 14 acções FORGEP (120 horas cada), 4 acções CADAP (330 horas cada) e 2 acções CAGEP (50 horas cada). Verificou-se igualmente uma elevada participação nos cursos de Gestão *Online*, Gestão por Objectivos, Gestão de Projectos e Gestão Estratégica, ministrados pelo INA.

9.2. Número de funcionários da IGF participantes em acções de formação

O número de participações em acções externas aumentou consideravelmente do ano 2005 (172) para o ano 2006 (414), o que se ficou a dever essencialmente ao crescimento do número de participações quer do grupo de pessoal dirigente quer do técnico superior.

No âmbito das acções de formação no exterior, o conjunto de cursos corresponde, em geral, à formação ministrada pelo INA, quer a dirigida aos dirigentes, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, quer a Gestão *Online* – Gestão por Objectivos, Gestão de Projectos e Gestão Estratégica, dirigida particularmente aos técnicos superiores (54 participações, sendo que 28 em Gestão por Objectivos, 16 em Gestão de Projectos e 10 em Gestão Estratégica).

Gráfico XIII - N.º de funcionários participantes em acções de formação



10. Painel de indicadores de gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	Total dos Efectivos do Sexo Feminino / Total de Efectivos * 100	53,7%
Taxa de Masculinização	Total dos Efectivos do Sexo Masculino / Total de Efectivos * 100	46,3%
Índice de Técnicaidade (com dirigentes)	Dirigentes + Técnicos Superiores / Total de Efectivos * 100	79%
Índice de Técnicaidade (sentido restrito)	Técnicos Superiores / Total de Efectivos * 100	59,4%
Índice de Técnicaidade (sentido lato)	Técnicos Superiores + Técnico Profissionais / Total de Efectivos * 100	75,1%
Nível Médio Etário	Soma das Idades / Total de Efectivos	46
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	Soma Antiguidades na Função Pública / Total de Efectivos	21
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	Soma Antiguidades na Função Pública dos Homens / Total de Efectivos	23
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres	Soma Antiguidades na Função Pública das Mulheres / Total de Efectivos	18
Taxa de Formação Superior	Total dos Efectivos com Mestrado+Lic.+ Pós-Graduação+Bacharelato ou Curso Médio * 100	79%
Taxa de Escolaridade < = 6 anos	Soma dos Efectivos com Escolaridade < = 6 anos / Total de Efectivos * 100	6,1%
Taxa de Escolaridade = 9 anos	Soma dos Efectivos com Escolaridade = 9 anos / Total de Efectivos * 100	6,1%
Índice de Admissão	Nº Total de Admissões / Efectivo Total * 100	9,2%
Índice de Saídas	Nº Total de Saídas / Efectivo Total * 100	10%
Taxa de Absentismo	Total de Dias de Ausência / N.º de Efectivos * Dias do Ano Trabalháveis * 100	5%

11. Anexos (quadros constantes no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro)

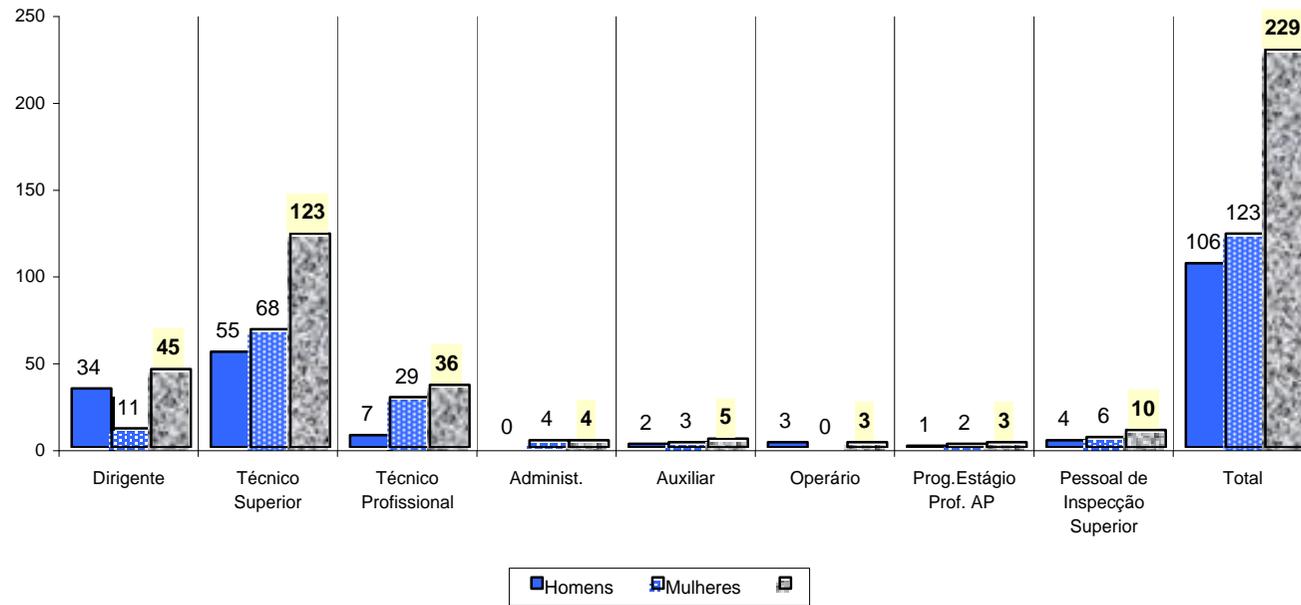
Contagem dos efectivos por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo

RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Técnico Superior	Técnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior (a)	Pessoal em Estágio Profissional na AP (b)	Efectivo total
Total de efectivos	H	34	55	7	0	2	3	4	1	106
	M	11	68	29	4	3	0	6	2	123
	T	45	123	36	4	5	3	10	3	229
Nomeação Definitiva	H		54	7	0	2	3			66
	M		67	29	4	2	0			102
	T		121	36	4	4	3			168
Nomeação Definitiva Por Transferência	H					0				0
	M					1				1
	T					1				1
Nomeação Em Comissão De Serviço	H	34								34
	M	11								11
	T	45								45
Requisição	H		0							0
	M		1							1
	T		1							1
Destacamento (a)	H							4		4
	M							6		6
	T							10		10
Contrato De Avença	H		1							1
	M		0							0
	T		1							1
Programa Estágio Profissional na AP	H								1	1
	M								2	2
	T								3	3

(a) Pessoal pertencente à carreira de inspeção superior da IGAP a exercer funções na IGF, em regime de destacamento, na sequência da sua extinção, operada pela alínea d) do n.º 2 do art.º 33º do DL n.º 205/2006, de 27 de Outubro, e consequente transferência das respectivas atribuições.

(b) Pessoal ao abrigo do Programa Estágios Profissionais na Administração Pública (PEPAP), nos termos previstos no DL n.º 326/99, de 18 de Agosto e regulamentada pela Portaria n.º 1256/2005, de 2 de Dezembro de 2005.

Distribuição dos efectivos por grupos profissionais e sexo



$$\text{Índice de Tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\text{Dirigentes} + \text{Técnicos superiores}}{\text{Total de efectivos}} = 79,0\%$$

$$\text{Índice de Tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{Técnicos superiores}}{\text{Total de efectivos}} = 59,4\%$$

$$\text{Índice de Tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{Técnicos superiores} + \text{Téc. prof.}}{\text{Total de efectivos}} = 75,1\%$$

Contagem dos efectivos por escalão etário, segundo o sexo

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro de 2006)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
18-24			
25-29	3	7	10
30-34	6	12	18
35-39	15	26	41
40-44	8	22	30
45-49	17	13	30
50-54 a)	34	22	56
55-59	16	18	34
60-64	7	2	9
65-69		1	1
Total	106	123	229

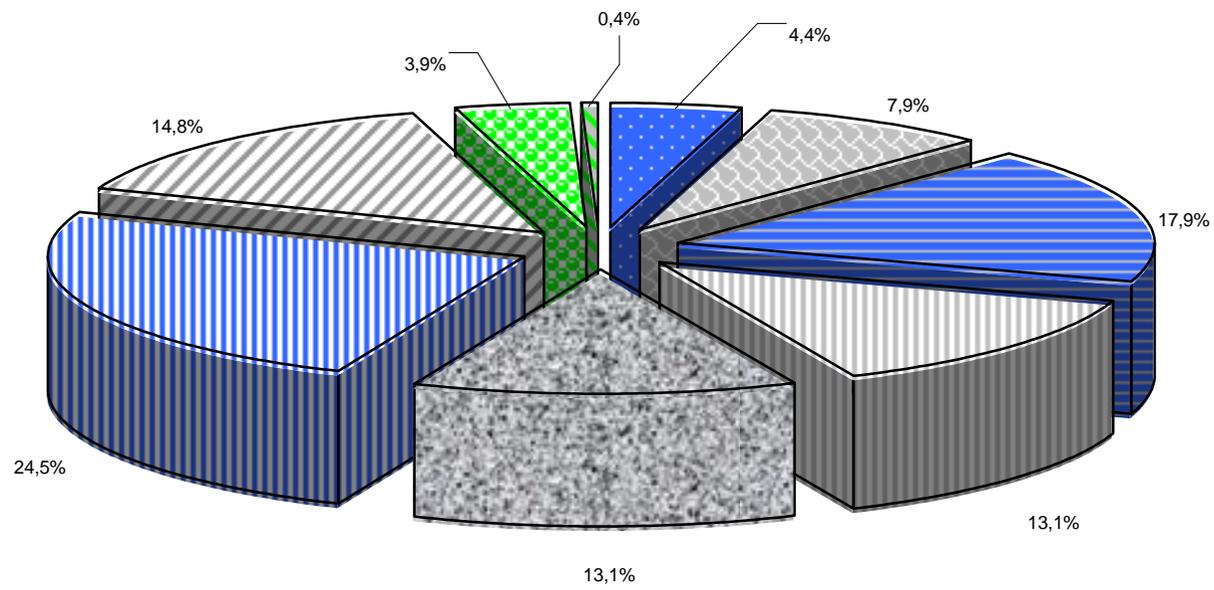
a) inclui um contrato de Prestação de Serviços, na modalidade de avença, celebrado para o grupo de pessoal técnico superior na área de engenharia.

$$\text{Nível etário médio: } \frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} = 46$$

$$\text{Nível etário médio dos homens: } \frac{\text{Soma das idades/homens}}{\text{Total de efectivos/homens}} = 48$$

$$\text{Nível etário médio das mulheres: } \frac{\text{Soma das idades/mulheres}}{\text{Total de efectivos/mulheres}} = 44$$

Distribuição dos efectivos por escalão etário



Contagem dos efectivos por escalão etário, segundo a carreira

CARREIRA/CARGO	25-29	30-34	35-39	40-44	44-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Efectivo total	% Grupo Prof.
Dirigentes			3	6	7	20	8	1		45	
TOTAL	0	0	3	6	7	20	8	1	0	45	19,7%
Técnico Superior											
Inspecção	8	16	36	16	15	16	10	4		121	
Técnico Superior				1						1	
Engenheiro a)						1				1	
TOTAL	8	16	36	17	15	17	10	4	0	123	53,7%
Técnico Profissional											
Técnico de Finanças		1		3	3	11	11	2		31	
Técnico Profissional					1	2	1			4	
Auxiliar Técnico de BAD						1				1	
TOTAL	0	1	0	3	4	14	12	2	0	36	15,7%
Administrativo											
Assistente Administrativo				1	1	1	1			4	
TOTAL	0	0	0	1	1	1	1	0	0	4	1,7%
Auxiliar											
Auxiliar Administrativo					1	1				2	
Telefonista							1		1	2	
Motorista de Ligeiros						1				1	
TOTAL	0	0	0	0	1	2	1	0	1	5	2,2%
Operário											
Operário Qualificado					1					1	
Impressor de Artes Gráficas					1	1				2	
TOTAL	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3	1,3%
Pessoal de Inspecção superior											
Pessoal de Inspecção superior b)			2	3		1	2	2		10	
TOTAL	0	0	2	3	0	1	2	2	0	10	4,4%
Programa Estágio Profissional na AP	2	1								3	
TOTAL	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1,3%
Total	10	18	41	30	30	56	34	9	1	229	100,0%

a) Contrato de Prestação de Serviços, na modalidade de avença, celebrado para o grupo de pessoal técnico superior na área de engenharia.

b) Pessoal pertencente à carreira de inspecção superior da IGAP a exercer funções, em regime de destacamento, na IGF.

Contagem dos efectivos por nível de escolaridade, segundo o sexo

ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro de 2006)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
4 anos de escolaridade ou menos	1	3	4
6 anos de escolaridade	4	6	10
9 anos de escolaridade	2	12	14
11 anos de escolaridade	3	6	9
12 anos de escolaridade	2	9	11
Bacharelato ou curso médio a)	3		3
Licenciatura	83	76	159
Mestrado	6	5	11
Pós Graduação	2	6	8
Total	106	123	229

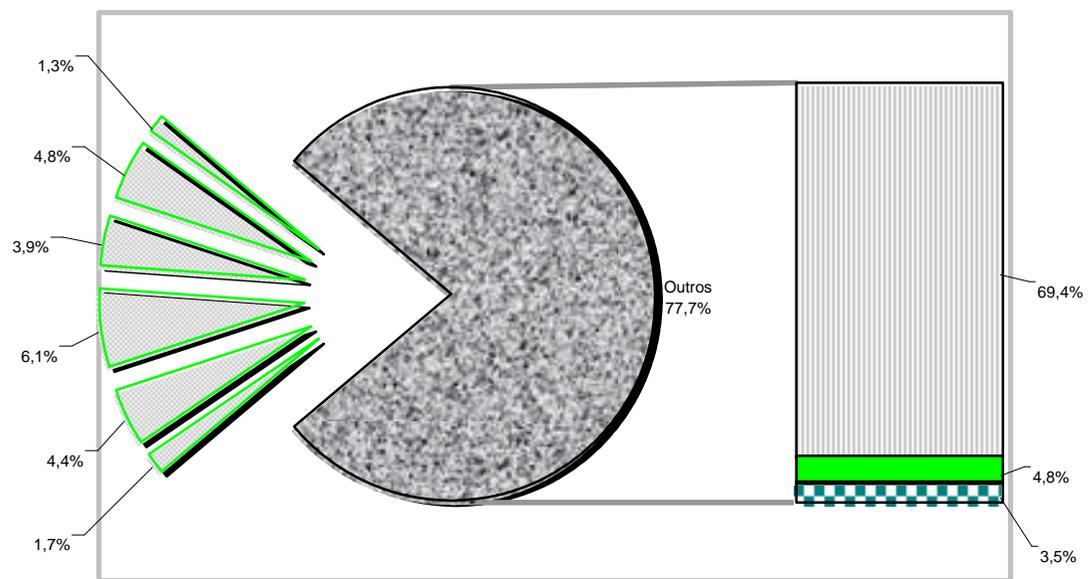
a) inclui um contrato de Prestação de Serviços, na modalidade de avença, celebrado para o grupo de pessoal técnico superior na área de engenharia.

$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\text{Soma dos efectivos com Mestrado+Licenciatura+Pós Graduação+Bacharelato ou curso médio}}{\text{Total de efectivos}} = 79\%$$

$$\text{Taxa de Escolaridade } \leq 6 \text{ anos} = \frac{\text{Soma dos efectivos com escolaridade } \leq 6 \text{ anos}}{\text{Total de efectivos}} = 6,1\%$$

$$\text{Taxa de Escolaridade } = 9 \text{ anos} = \frac{\text{Soma dos efectivos com escolaridade } = 9 \text{ anos}}{\text{Total de efectivos}} = 6,1\%$$

Distribuição dos efectivos por habilitações literárias



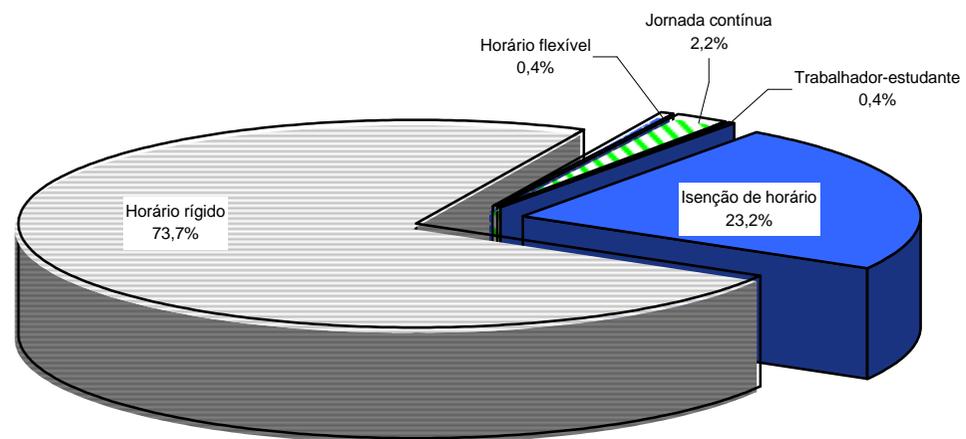
Contagem dos efectivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente	Técnico Superior	Técnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior a)	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo Total
Horário rígido		121	27	4	3	1	9	3	168
Horário flexível							1		1
Horário desfasado									0
Jornada contínua		1			2	2			5
Trabalho por turnos									0
Trabalhador-estudante			1						1
Assistência a descendentes menores									0
Tempo parcial									0
Isenção de horário	45		8						53
Horário específico									0
Total	45	122	36	4	5	3	10	3	228

(a) Pessoal pertencente à carreira de inspeção superior da IGAP a exercer funções, em regime de destacamento, na IGF.

NOTA: A prestação de serviços na modalidade de avança não obrigada ao cumprimento de horário de trabalho, logo não se encontra contabilizada nesta estrutura.

Distribuição dos efectivos por tipo de horário



Contagem dos efectivos por nível de antiguidade na Função Pública, segundo o sexo

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES <i>(em 31 de Dezembro de 2006)</i>	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Até 5 anos	9	16	25
De 5 até 9 anos	2	4	6
De 10 até 14 anos	15	34	49
De 15 até 19 anos	10	9	19
De 20 até 24 anos	12	12	24
De 25 até 29 anos	15	15	30
De 30 até 35 anos	29	21	50
Mais de 36 anos	8	3	11
Total	100	114	214

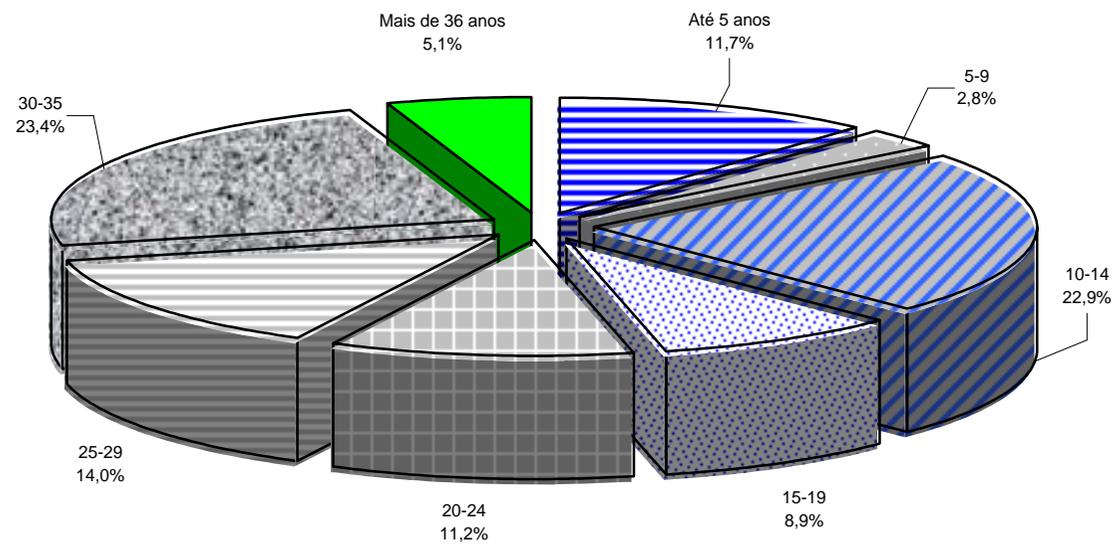
NOTA) Nesta estrutura somente são contabilizados os funcionários pertencentes ao quadro da IGF.

$$\text{Nível Médio de Antiguidade na Função Pública: } \frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = 21$$

$$\text{Nível Médio de Antiguidade Função Pública Homens: } \frac{\text{Soma das antiguidades homens}}{\text{Total de efectivos}} = 23$$

$$\text{Nível Médio de Antiguidade Função Pública Mulheres: } \frac{\text{Soma das antiguidades mulheres}}{\text{Total de efectivos}} = 18$$

Distribuição dos efectivos por antiguidade
(Função Pública)

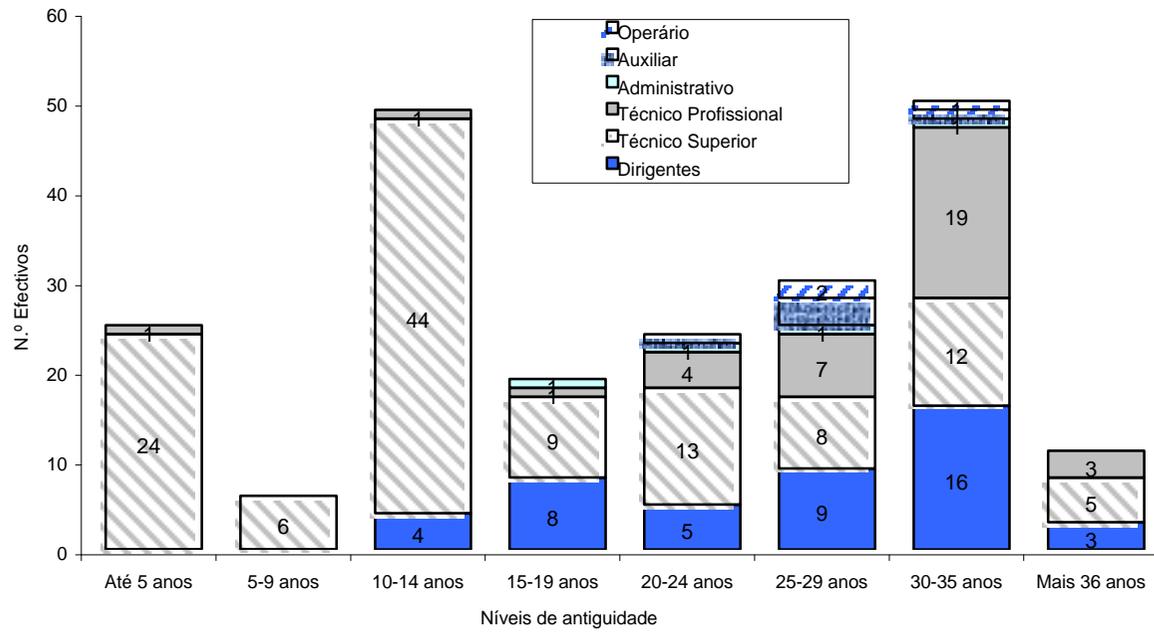


Contagem dos efectivos por nível de antiguidade na Função Pública, segundo a carreira/cargo

CARREIRA/CARGO	Até 5 anos	5-9 anos	10-14 anos	15-19 anos	20-24 anos	25-29 anos	30-35 anos	Mais 36 anos	Efectivo total	% total Grupo Prof.
Dirigentes			4	8	5	9	16	3	45	
TOTAL	0	0	4	8	5	9	16	3	45	21,0%
Técnico Superior										
Inspecção	24	6	44	9	13	8	12	5	121	
Técnico Superior									0	
TOTAL	24	6	44	9	13	8	12	5	121	56,5%
Técnico Profissional										
Técnico de Finanças	1		1	1	4	4	17	3	31	
Técnico Profissional						2	2		4	
Auxiliar Técnico de BAD						1			1	
TOTAL	1	0	1	1	4	7	19	3	36	16,8%
Administrativo										
Assistente Administrativo				1	1	1	1		4	
TOTAL	0	0	0	1	1	1	1	0	4	1,9%
Auxiliar										
Auxiliar Administrativo						2			2	
Telefonista					1	1			2	
Motorista de Ligeiros							1		1	
TOTAL	0	0	0	0	1	3	1	0	5	2,3%
Operário										
Operário Qualificado						1			1	
Impressor de Artes Gráficas						1	1		2	
TOTAL	0	0	0	0	0	2	1	0	3	1,4%
Total	25	6	49	19	24	30	50	11	214	100,0%

NOTA) Nesta estrutura somente são contabilizados os funcionários pertencentes ao quadro da IGF.

Distribuição dos funcionários por nível de antiguidade na Função Pública



Contagem dos efectivos admitidos e regressados durante o ano, por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

TOTAL DAS ADMISSÕES (durante o ano)		Dirigente	Tecnico Superior	Tecnico Profissional	Administ. (b)	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior (a)	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Nomeação Definitiva	H									0
	M									0
	T									0
Contrato Adm. Provimento	H									0
	M									0
	T									0
Contrato de trabalho a termo certo	H									0
	M									0
	T									0
Prestação de serviços	H									0
	M									0
	T									0
Requisição ou Destacamento	H		0		0			4		4
	M		1		1			6		8
	T		1		1			10		12
Outras situações	H								1	1
	M								2	2
	T								3	3
Total das admissões	H	0	0	0	0	0	0	4	1	5
	M	0	1	0	1	0	0	6	2	10
	T	0	1	0	1	0	0	10	3	15

(a) Pessoal pertencente à carreira de inspeção superior da IGAP a exercer funções, em regime de destacamento, na IGF.

(b) Posteriormente (01/08/2006) foi nomeada para o quadro de pessoal da IGF, por transferência.

TOTAL DOS REGRESSOS (durante o ano)		Dirigente	Tecnico Superior	Tecnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Nomeação Definitiva	H		2							2
	M		4							4
	T		6							6
Contrato Adm. Provimento	H									0
	M									0
	T									0
Contrato de trabalho a termo certo	H									0
	M									0
	T									0
Prestação de serviços	H									0
	M									0
	T									0
Requisição ou Destacamento	H									0
	M									0
	T									0
Outras situações	H									0
	M									0
	T									0
Total dos regressos	H	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	M	0	4	0	0	0	0	0	0	4
	T	0	6	0	0	0	0	0	0	6
Total de admissões e regressos	H	0	2	0	0	0	0	4	1	7
	M	0	5	0	1	0	0	6	2	14
	T	0	7	0	1	0	0	10	3	21

Contagem dos efectivos saídos durante o ano, definitiva e temporariamente, por grupo de pessoal, segundo a situação no quadro e o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

SAÍDAS (definitivas durante o ano)		Dirigente	Técnico Superior	Técnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior (a)	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Do quadro	H	1	3	0	0	1				5
	M	0	1	4	1	0				6
	T	1	4	4	1	1	0	0	0	11
De fora do quadro	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	1	3	0	0	1	0	0	0	5
	M	0	1	4	1	0	0	0	0	6
	T	1	4	4	1	1	0	0	0	11

(a) Pessoal pertencente à carreira de inspeção superior da IGAP a exercer funções, em regime de destacamento, na IGF.

SAÍDAS (temporárias durante o ano)		Dirigente	Técnico Superior	Técnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Do quadro	H		6	0	0	0				6
	M		4	1	1	0				6
	T	0	10	1	1	0	0	0	0	12

Total das saídas	H	1	9	0	0	1	0	0	0	11
	M	0	5	5	2	0	0	0	0	12
	T	1	14	5	2	1	0	0	0	23

Contagem dos funcionários saídos definitivamente durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS FUNCIONÁRIOS	Dirigente	Técnico Superior	Técnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior a)	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Falecimento									0
Exoneração									0
Aposentação	1	3	4	1					9
Limite de idade									0
Aposentação compulsiva									0
Demissão									0
Mútuo acordo									0
Transferência					1				1
Outros motivos (b)		1							1
Total	1	4	4	1	1	0	0	0	11

(a) Pessoal pertencente à carreira de inspeção superior da IGAP a exercer funções, em regime de destacamento, na IGF.

(b) Outros motivos inclui Licença de Longa Duração.

Contagem dos funcionários saídos temporariamente durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

MOTIVO DAS SAÍDAS TEMPORÁRIAS DOS FUNCIONÁRIOS	Dirigente	Técnico Superior	Técnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Comissão de serviço		7							7
Comissão de Serviço extraordinária		1							1
Requisição		2	1	1					4
Destacamento									0
Total	0	10	1	1	0	0	0	0	12

Contagem das mudanças de situação dos efectivos no serviço durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

PROMOÇÕES/PROGRESSÕES		Dirigente	Técnico Superior (c)	Técnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior (a)	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Promoções	H		2	1						3
	M		6	3						9
	T	0	8	4	0	0	0	0	0	12
Promoções por mérito excepcional	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Progressões	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Reconversões e reclassificações	H		1	0						1
	M		2	1						3
	T	0	3 (b)	1	0	0	0	0	0	4

(a) Pessoal pertencente à carreira de inspeção superior da IGAP a exercer funções, em regime de destacamento, na IGF.

(b) Mudança da carreira técnico superior para a carreira de inspeção de alto nível.

(c) Inclui uma promoção por exercício de cargo dirigente.

Total de mudanças de situação	H		3	1						4
	M		8	4						12
	T	0	11	5	0	0	0	0	0	16

Contagem das horas de trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso semanal, efectuadas pelos efectivos do serviço durante o ano, segundo o sexo

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS	Número de horas		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	1396	400	1796
Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho			
Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias			
Trabalho normal nocturno			
Trabalho em dias de descanso complementar	77		77
Trabalho em dias de descanso semanal	70		70
Trabalho em dias feriados			
Total	1543	400	1943

Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo de pessoal, segundo o tipo de ausência e o sexo

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

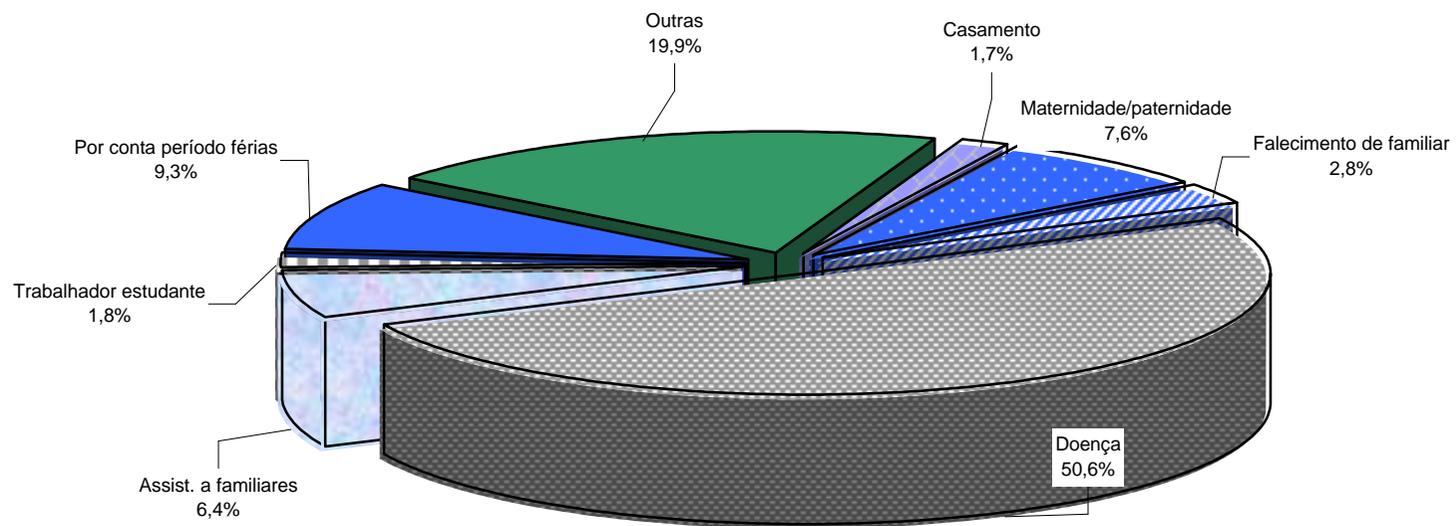
AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Técnico Superior	Técnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior (a)	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Casamento	H		25							25
	M		22							22
	T	0	47	0	0	0	0	0	0	47
Maternidade/paternidade	H		45							45
	M		170							170
	T	0	215	0	0	0	0	0	0	215
Falecimento de familiar	H	18	5	0	0	2	5			30
	M	7	15	21	5	1	0			49
	T	25	20	21	5	3	5	0	0	79
Doença	H	70	263	2	0		3	0		338
	M	49	251	745	22		0	30		1097
	T	119	514	747	22	0	3	30	0	1435
Assistência a familiares	H	5	10	0	0					15
	M	0	112	21	33					166
	T	5	122	21	33	0	0	0	0	181
Trabalhador-estudante	H		4	0						4
	M		13	33	1					47
	T	0	17	33	1	0	0	0	0	51
Por conta do período de férias	H	20	55	5	0		6	0		86
	M	9	78	80	7	1	0	3		178
	T	29	133	85	7	1	6	3	0	264
Outras (b)	H	13	67,5	0	0	0	0	4		84,5
	M	0	467,5	11	0	0	0	1		479,5
	T	13	535	11	0	0	0	5	0	564
Total	H	126	474,5	7	0	2	14	4	0	627,5
	M	65	1128,5	911	68	2	0	34	0	2208,5
	T	191	1603	918	68	4	14	38	0	2836

(a) Pessoal pertencente à carreira de inspeção superior da IGAP a exercer funções, em regime de destacamento, na IGF.

(b) Inclui cumprimento de obrigações, dispensa do exercício da actividade profissional e faltas para prestação de provas de concurso.

Taxa de absentismo: $\frac{\text{dias de ausência}}{\text{n}^\circ \text{ trabalhadores} \times \text{dias do ano trabalháveis}} = 5,0\%$

Ausências por tipo de falta



Contagem das horas não trabalhadas durante o ano, por actividade sindical ou greve

HORAS NÃO TRABALHADAS		Dirigente	Tecnico Superior	Tecnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior (a)	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Actividade sindical	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	H	91	140	0						231
	M	0	63	70						133
	T	91	203	70	0	0	0	0	0	364
Total	H	91	140	0						231
	M	0	63	70						133
	T	91	203	70	0	0	0	0	0	364

(a) Pessoal pertencente à carreira de inspeção superior da IGAP a exercer funções, em regime de destacamento, na IGF.

Contagem do total de acidentes em serviço registados durante o ano

Higiene e segurança								
ACIDENTES EM SERVIÇO	No local de trabalho				In itinere			
	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais
Número total de acidentes sem baixa	0				0			
Número total de acidentes com baixa	0				0			
Número de dias perdidos com baixa	0				0			

Nota: Durante o ano 2006 ocorreu 1 acidente em serviço de uma SFP, mas que não originou perdas de dia de trabalho.

Contagem dos trabalhadores deficientes, segundo o sexo

	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Trabalhadores deficientes	3	3	6

Total de encargos com o pessoal durante o ano

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

ENCARGOS COM PESSOAL	Valor € (Euros)
Remuneração base	7.293.749,66
Trabalho extraordinario	8.167,33
Trabalho nocturno	
Trabalho em dias descanso semanal, complementar e feriados	1.922,57
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	2.164,02
Risco, penosiade ou insalubridade	1.044.622,52
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de Custo	
Transferências de localidade	
Representação	141.395,19
Secretariado	2.525,17
Abono - Regime de tarefa ou avenca	
Suplemento de função inspectiva	
Outros	226.430,04
Total	8.720.976,50
$\frac{\text{Leque salarial ilíquido} = \text{Maior remuneração base ilíquida} \times 100}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	19.302,98

Total de encargos com prestações sociais e complementares

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor € (Euros)
Subsídio Familiar a Crianças e Jovens	10.897,47
Subsídio de casamento	
Subsídio de nascimento	
Subsídio de aleitação	
Abono complementar a crianças e jovens deficientes	2.850,24
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio de funeral	
Subsídio de refeição	194.624,06
Prestação de acção social complementar	
Subsídio de morte	
Outras prestações sociais	
Total	208.371,77

Contagem das acções de formação profissional realizadas durante o ano,
por tipo de acção, e segundo a duração

(*Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro*)

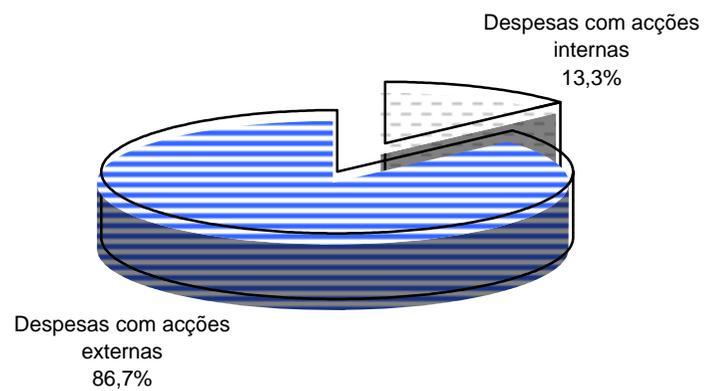
Duração das acções	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Acções de formação internas	25	0	0	0	25
Acções de formação externas	94	33	2	4	133
Total	119	33	2	4	158

Despesas anuais com a formação

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO	Valor (€uros)
Despesas com acções internas	2.329,32
Despesas com acções externas	15.243,83
Total	17.573,15

Custos totais de formação



Contagem relativa às participações em acções de formação durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o tipo de acção

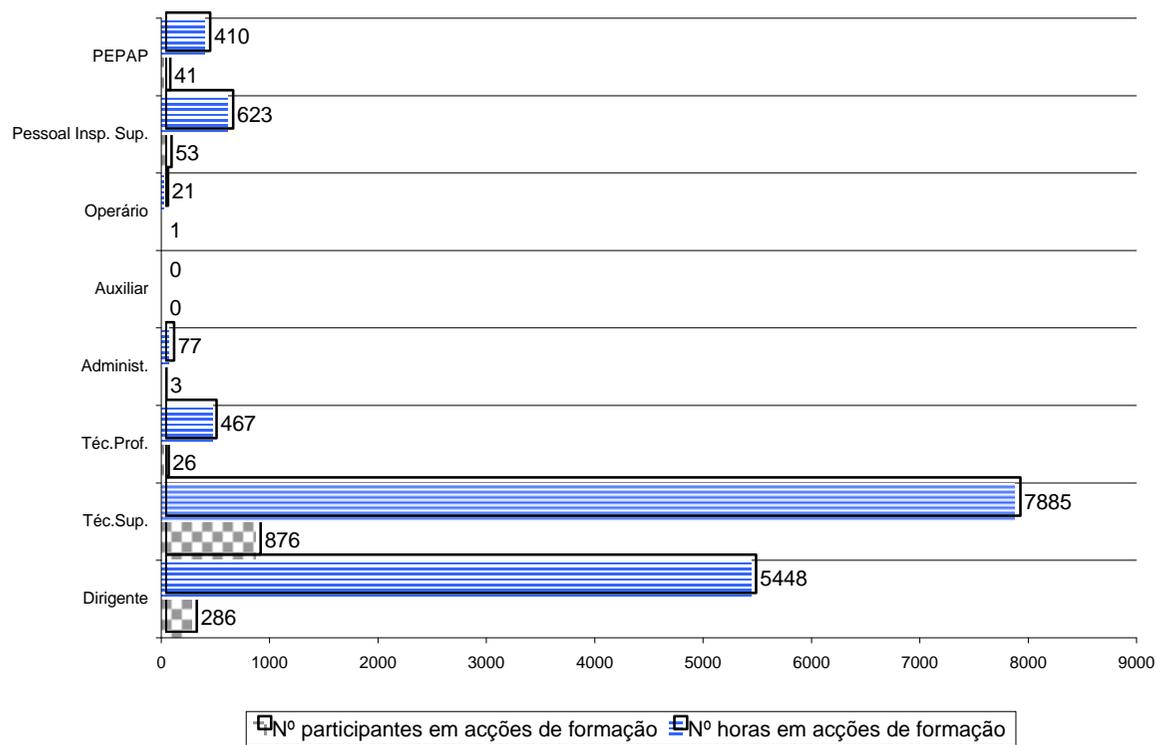
(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	Tecnico Superior	Tecnico Profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Pessoal de Inspeção Superior (a)	Pessoal em Estágio Profissional na AP	Efectivo total
Participantes em acções de internas	164	630	1	0	0	0	46	31	872
Participantes em acções externas	122	246	25	3	0	1	7	10	414
Total de participantes em acções de formação	286	876	26	3	0	1	53	41	1286

Horas dispendidas em acções internas	667	2696	2	0	0	0	506	92	3963
Horas dispendidas em acções externas	4781	5189	465	77	0	21	117	318	10968
Total de horas em acções de formação	5448	7885	467	77	0	21	623	410	14931

(a) Pessoal pertencente à carreira de inspeção superior da IGAP a exercer funções, em regime de destacamento, na IGF.

Total de participantes e horas dispendidas em acções de formação



Relações profissionais

(Dados reportados ao período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro)

RELAÇÕES PROFISSIONAIS / COMISSÕES DE TRABALHADORES	Número
Trabalhadores sindicalizados (a)	13
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

(a) Trabalhadores sindicalizados	
Sindicato Administração Pública Sul e Açores	12
Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Zona Norte	1
Total de Efectivos	13

Disciplina

DISCIPLINA	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instarados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - Total:	
- Arquivado	
- Repreensão escrita	
- Multa	
- Suspensão	
- Inactividade	
- Aposentação compulsiva	
- Demissão	

NOTA: Não houve processos disciplinares durante o ano 2006.