



inspeção geral. finanças

acrescentar Valor à gestão pública

BALANÇO SOCIAL 2007

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

INDÍCE

	Pag.
INTRODUÇÃO	3
BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2007	5
1. ESTRUTURA ORGÂNICA	5
2. RECURSOS HUMANOS	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>	8
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	14
6. ABSENTISMO	14
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	15
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	16
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	17
9.1 <i>Acções de formação profissional por tipo e duração</i>	17
9.2 <i>Participações em acções de formação por tipo de acção e duração</i>	19
10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	20
11. ANEXOS	21

INTRODUÇÃO

Enquanto instrumento de planeamento e de gestão, o balanço social, 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.

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 aspectos sociais da organização e respectivo enquadramento no contexto social do sector económico em que a esta 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, a divulgação de um balanço que permita tornar pública a responsabilidade social das empresas.

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

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. Posteriormente, o DL nº 190/96, de 9 de Outubro, veio conferir obrigatoriedade à sua elaboração e impor regras relativamente à informação que deverá integrar.

Neste contexto, o nº 1 do artigo 1.º do supracitado normativo legal 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 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".

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 2007. Este relatório tem como base os formulários anexos ao DL n.º 190/96, e a informação nele contida foi retirada do Sistema de Recursos Humanos (SRH), em funcionamento na IGF, e da aplicação BSORG.

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 com um elevado grau de especialização e constante necessidade de actualização de conhecimentos dos seus recursos humanos, pode-se afirmar que as pessoas constituem o seu principal activo, pelo que o seu sucesso depende em grande medida do empenho, profissionalismo, competências e envolvimento de todos os profissionais que nela trabalham.

Inspeção-Geral de Finanças, 31 de Março de 2008

O INSPECTOR-GERAL,



(José Maria Teixeira Leite Martins)

BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2007

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 2007 seguiu o modelo de estrutura vertido na Lei Orgânica consagrada no DL n.º 79/2007, de 29 de Março que, com excepção de alguns artigos, veio substituir o DL n.º 249/98, de 11 de Agosto.

A este propósito refira-se também a Portaria n.º 344/2007, de 30 de Março, que aprovou a estrutura nuclear da IGF.

2. Recursos Humanos

O pessoal efectivamente ao serviço na IGF em 31/DEZ/2007 distribui-se da seguinte forma:

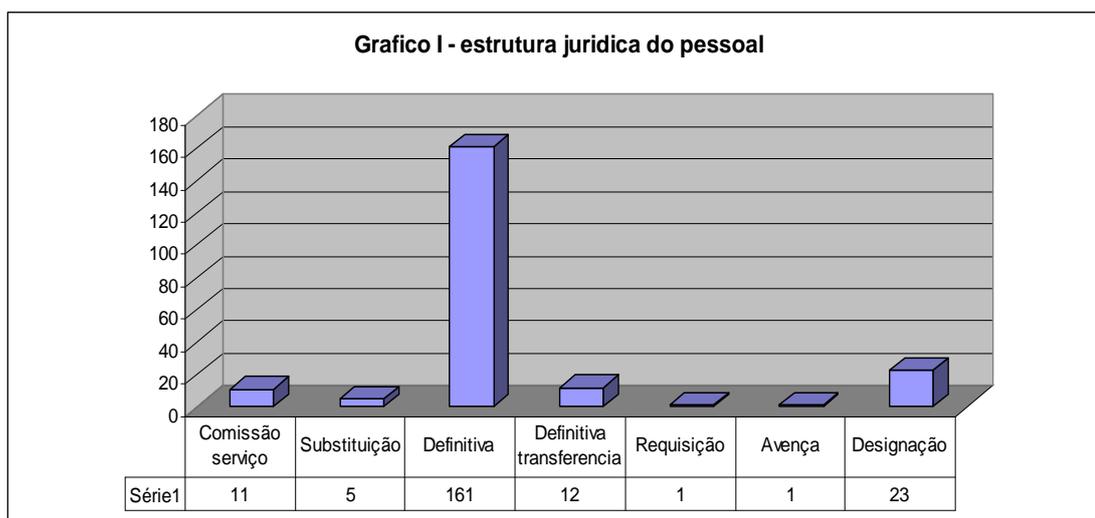
Dirigente:	16	7,48 %
Técnico Superior:	151	70,56 %
Técnico Profissional:	35	16,36 %
Administrativo:	4	1,87 %
Auxiliar:	5	2,33 %
Operário:	3	1,40 %
TOTAL	214	

Importa referir, que à data de 31/DEZ/2007, 96 funcionários da I.G.F., se encontravam a exercer funções noutros organismos da Administração Pública ou internacionais bem como em Gabinetes Governamentais (86 técnicos superiores + 9 técnico-profissionais + administrativo) e ainda 1 técnico superior de licença sem vencimento.

3. Caracterização do efectivo global

3.1. Por estrutura jurídica

À data de 31/DEZ/2007, a estrutura orgânica da IGF conta com uma dimensão de 214 efectivos, com as seguintes naturezas jurídicas:



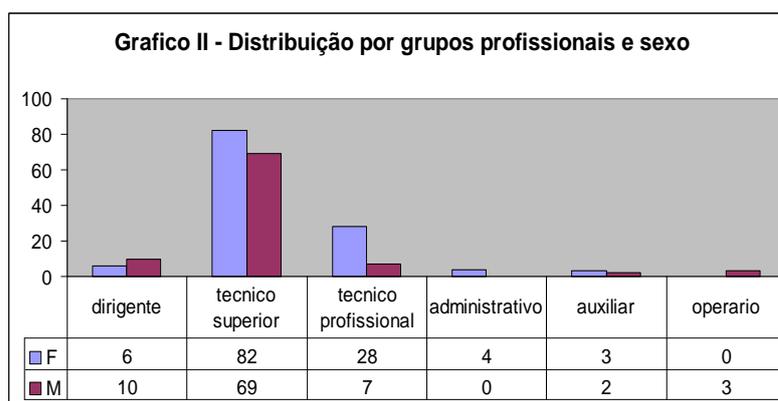
Dos 214 efectivos, a maioria são funcionários de nomeação definitiva (212) e representam mais de 99 %¹ dos efectivos – as 2 excepções são: 1 contratado por avença e 1 em requisição.

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

¹ Considera o total de pessoal em nomeação definitiva, nomeação definitiva por transferência e nomeação em comissão de serviço, nomeação em substituição e designação.

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 70,6 % e 16,4 % do total global, respectivamente.



Saliente-se que em 2007 foi operada a remodelação na estrutura do pessoal que extinguiu a categoria de inspector de finanças chefe (que pertencia ao grupo de pessoal dirigente) e criou os chefes de equipa (no grupo de pessoal técnico superior).

3.2.1. Índice de Tecnicidade

O Índice de Tecnicidade (sentido restrito apresenta, em relação ao ano anterior, um crescimento, respectivamente de 59,4% para 70,1%.

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).

Indicadores - 2007

$$\text{Índice de tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\#dirigentes + \#tec_superiores}{\#efectivos} \times 100 = 78 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\#tec_superiores}{\#efectivos} \times 100 = 70,1 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\#tec_superiores + \#tec_prof}{\#efectivos} \times 100 = 87 \%$$

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 (10 homens e 6 mulheres) e operário (3 homens).

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização² de 57,5% e de Masculinização³ de 42,5%, a 31/DEZ/2007.

Sexo	# Efectivos	%
Feminino	123	57,5
Masculino	91	42,5
TOTAL	214	100,0

3.4. Por estrutura etária

A média etária⁴ do efectivo total da IGF, em 31/DEZ/2007, situa-se nos 47 anos, o que consubstancia um crescimento da verificada em 31/DEZ/2006 (46 anos).

O intervalo com maior número de efectivos (48) é o que está compreendido entre os 50 e os 54 anos (22,5%), predominantemente masculino (60,4% para 39,6%), e é preenchido na sua maioria pelo grupo de pessoal dirigente, técnico superior e técnico-profissional.

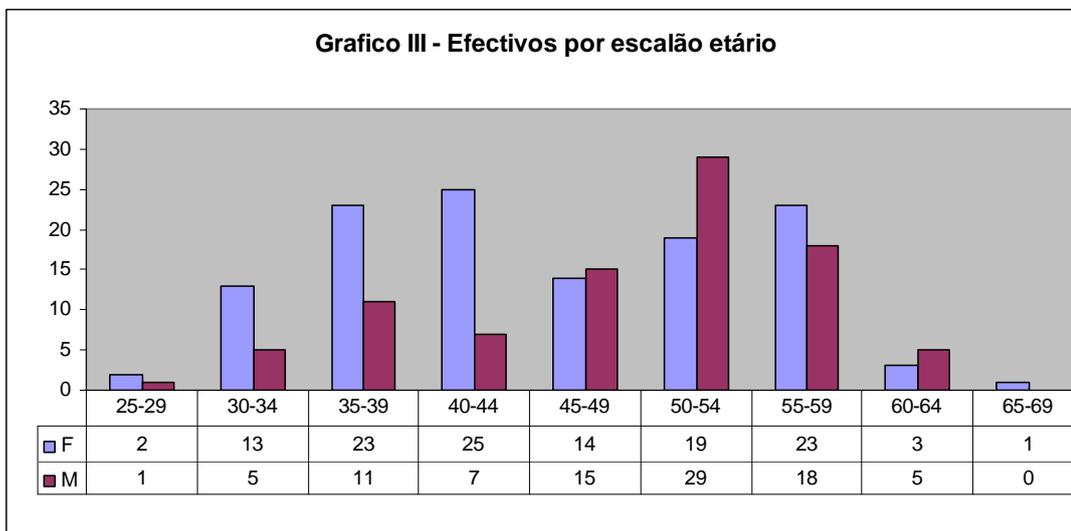
A análise inversa demonstra que os efectivos com idade entre 30 e 34 anos representam apenas 8 %, e com menos de 30 anos apenas 1,5 %.

$$^2 \text{ Taxa de Feminização} = \frac{\#mulheres}{\#efectivos} \times 100.$$

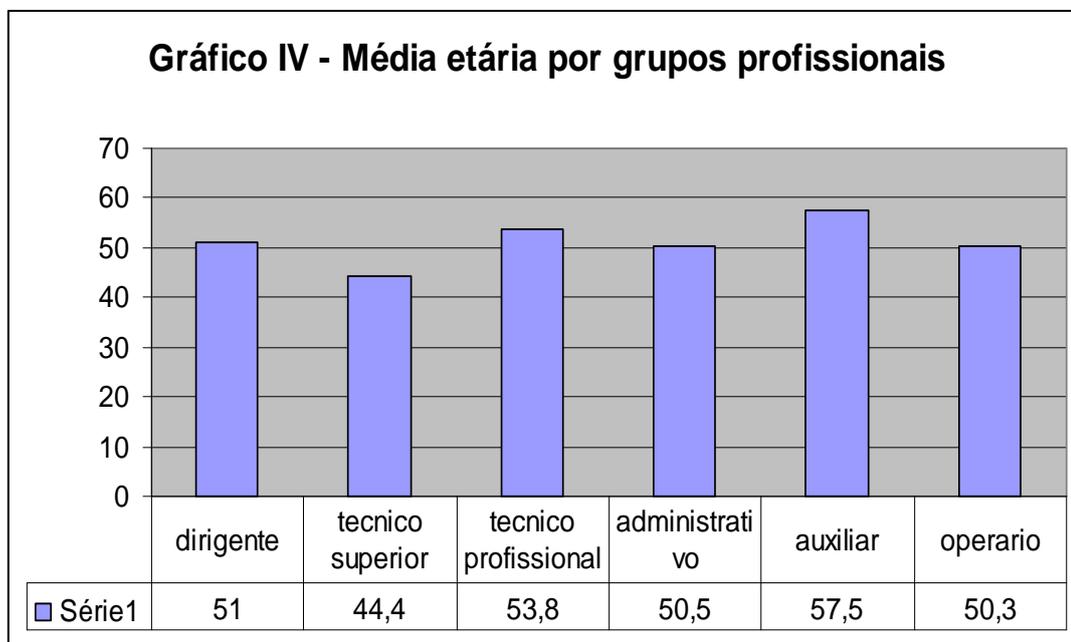
$$^3 \text{ Taxa de Masculinização} = \frac{\#homens}{\#efectivos} \times 100.$$

$$^4 \text{ Nível Etário Médio} = \frac{\sum idades}{\#efectivos}.$$

É também de relevar que a faixa etária compreendida entre os 35 e os 39 anos, com 15,9% do efectivo global, agrega essencialmente elementos do grupo técnico superior (carreira de inspecção) e maioritariamente feminina (67,6% para 32,4%).



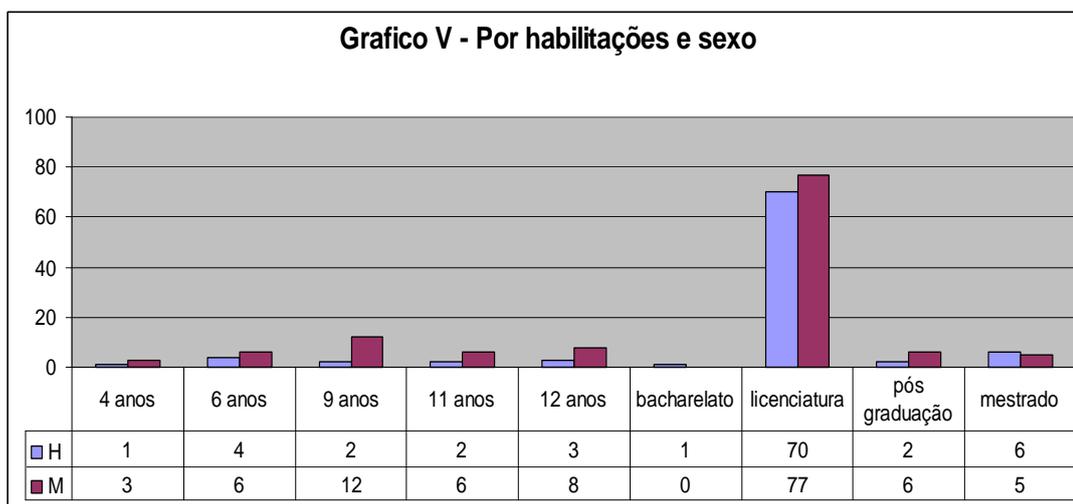
A distribuição global dos efectivos demonstra, ainda, que o maior grupo, cerca de 54,2%, possui menos de 50 anos de idade, e que 45,8 % possui mais de 50 anos.



3.5. Por estrutura habilitacional

A 31/DEZ/2007, 77,6% dos 214 efectivos, maioritariamente do sexo feminino (53% para 47%), detém uma licenciatura. Relewa-se, neste contexto, a relação pessoal técnico superior/efectivo total que se situa nos 78 %

Dos 167 efectivos da IGF licenciados, 25,2% têm licenciatura em Direito, 38,3% na área de Gestão de Empresas, 17,4% em Economia, 5,4% em Finanças, 6,6% em Engenharia e Tecnologias da Informação, 4 % em Auditoria e os restantes 4 % em outras.



Releve-se, ainda, o aumento da percentagem verificada nos efectivos com o grau académico de mestre (4,8 % em 2006 e 5,1 % em 2007), que reflecte o investimento por parte dos recursos humanos no sentido de valorizarem o seu conhecimento. Com efeito, os licenciados e mestres representam 78 % dos recursos humanos da IGF.

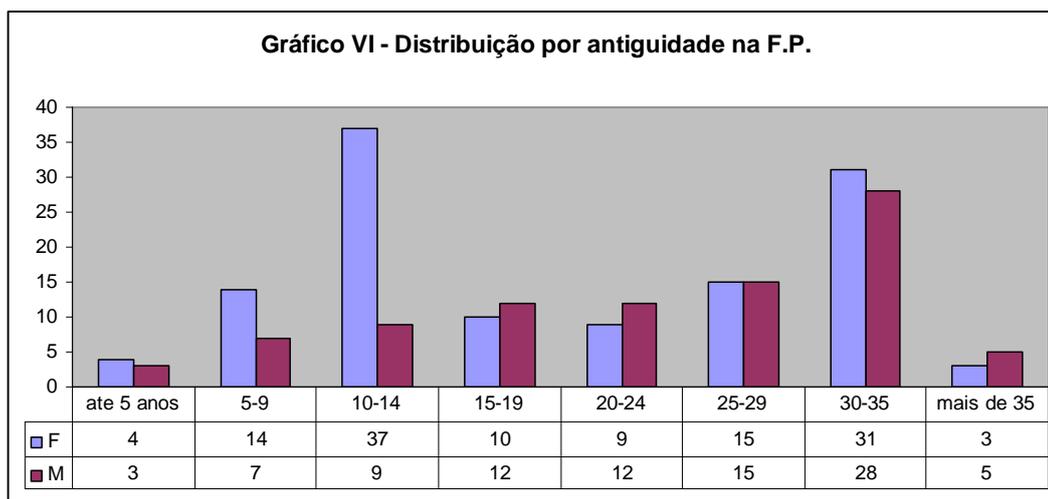
As habilitações escolares ilustram ainda, que as mulheres predominam. Com 12 anos de escolaridade, 80 %; com 11 anos de escolaridade, 67 %; com menos de 6 anos, 64,3 %. Verifica-se ainda, que o somatório dos grupos com até 9 anos de escolaridade constitui o 2º nível com maior contingente, com 10,2 %.

$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\#mestres + \#licenciados + \#posgraduados + \#bachareis}{\#efectivos} \times 100 = 78 \%$$

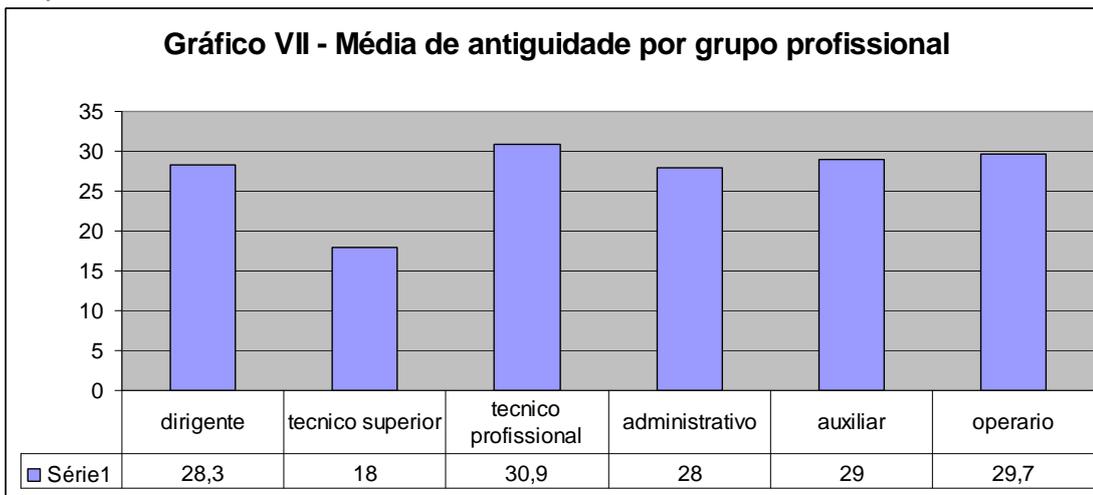
$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\#efectivos_com_escolaridade_de_9_anos}{\#efectivos} \times 100 = 6,5 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\#efectivos_com_escolaridade_at\acute{e}_6_anos}{\#efectivos} \times 100 = 6,5 \%$$

3.6. Por estrutura de antiguidades na Função Pública



Em relação à estrutura de antiguidades, reportada a 31/DEZ/2007, verifica-se que a classe modal corresponde ao intervalo dos 30 aos 35 anos de antiguidade na função pública (59 = 27,6 %), pessoal proveniente essencialmente da carreira técnico de finanças e do grupo dirigente, logo seguido pelo intervalo dos 10 aos 14 anos (46 = 21,6%), constituído na maioria pelo pessoal que integra a carreira de inspecção.



A média de antiguidade dos funcionários da IGF no último dia de 2007 é de 21,6 anos na Função Pública.

Indicadores – 2007

$$\text{Nível médio de antig. na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\# \text{efectivos}} = 21,3 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antig. na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\# \text{efectivos(homens)}} = 23,7 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antig. na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades(mulheres)}}{\# \text{efectivos}} = 20,2 \text{ anos}$$

4. Movimentos de pessoal

4.1. Admissões e regressos

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2007, o somatório das admissões e dos regressos de funcionários ao quadro da IGF totalizou 13 unidades e o das saídas 28.

O maior número de admissões processou-se sob a forma de nomeação definitiva por transferência (6) e nomeação definitiva (6). Os restantes tipos de vínculo representam uma percentagem mínima e essas admissões ocorreram para o grupo de pessoal dirigente (1).

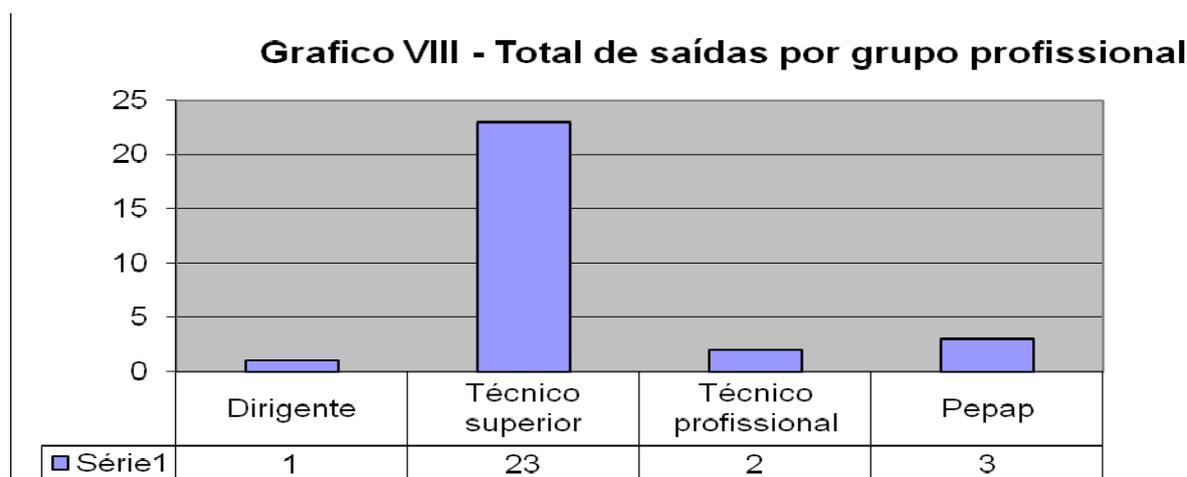
Ocorreram 3 regressos que englobam técnicos superiores que estavam no exterior em comissão de serviço e regressaram à I.G.F. durante o período em análise.

Total de admissões e regressos

PESSOAL	Dirig.	Tec.Sup.	Tec.Prof	TOTAL
Nomeação Definitiva		5	1	6
Comissão de Serviço	1			1
Nom. Definitiva por transferência.		6		6
TOTAIS	1	11	1	13

4.2. Saídas

No que toca às saídas, ocorreram 29, sendo que 11 foram definitivas e 18 temporárias. A maioria das saídas ocorreu no grupo de pessoal técnico superior com 17 saídas temporárias e 8 saídas definitivas (inclui 3 estagiários PEPAP).



Relativamente ao motivo das saídas, verifica-se que das 11 saídas definitivas, o principal motivo foi a aposentação (8). No que se refere às temporárias, constata-se que a comissão de serviço e a requisição são as principais razões.

Índices de admissão e saídas:

$$\text{Índice de admissões} = \frac{\# \text{ Admissões}}{\# \text{ efectivos}} \times 100 = 6,1 \%$$

$$\text{Índice de saídas} = \frac{\# \text{ Saídas}}{\# \text{ efectivos}} \times 100 = 13 \%$$

Do exposto, conclui-se que as admissões no ano 2007 foram muito inferiores às saídas (menos de metade).

5. Promoções

Em 2007 foram contabilizadas 18 promoções (8,4% do total de efectivos). Destas, 12 ocorreram por concurso (de inspector de finanças principal a inspector de finanças superior) e 6 por exercício de funções dirigentes (2 de inspector de finanças principal a inspector de finanças superior e 4 de inspector de finanças superior a inspector de finanças superior principal).

Há ainda a referir os movimentos provocados pela publicação da nova Lei Orgânica da IGF aprovada pelo DL 79/2007, de 29 de Março, nomeadamente a cessação das comissões de serviço dos inspectores de finanças directores, a extinção da categoria de inspector de finanças chefe e a criação do cargo de chefe de equipa multidisciplinar.

Neste contexto, foram mantidas as comissões de serviço de 5 inspectores de finanças directores, nomeados outros 5 em regime de substituição e designados 23 chefes de equipa multidisciplinar.

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 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) é passível de resultar num menor absentismo e tudo o que favorece a deterioração desta atitude pode converter-se num maior absentismo (falta de promoções, tarefas monótonas e repetitivas etc.).

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 de controlo destas situações.

Assim, relativamente ao absentismo na IGF em 2007, verifica-se que com um total de 2.714,5 dias de ausência, a média de faltas ao trabalho dos seus 214 efectivos foi de 12,68 dias, sendo que 1043 ausências se verificaram por motivo de doença.

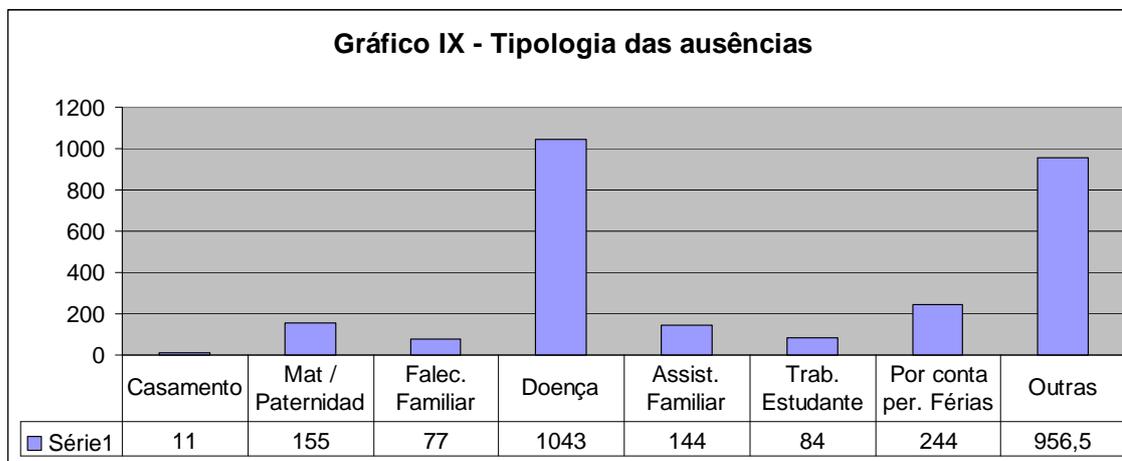
Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

Grupo Profissional	Dirigente	Técnico superior	Técnico profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Total
2007	52,5	1891	698	20	3	50	2.714,5

O maior número de ausências ao trabalho ficou a dever-se principalmente às faltas dadas pelo pessoal pertencente ao grupo técnico superior (1891) 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 698 dias de ausência, na sua maioria dadas por doença.

Em média, as situações de ausência ao trabalho verificadas nestes dois grupos, traduzem-se em, 12,5 e 20 dias "per capita", respectivamente.

As tipologias de ausência mais frequentes são a "Doença", que representa cerca de 38% e "Outras" com 35 %.



Ainda neste capítulo e no que respeita a "horas não trabalhadas por actividade sindical ou greve", em 2007 não foram trabalhadas 248,5 horas (cerca de 35 dias) contra as 364 horas (52 dias) de 2006. Verificou-se, assim, um decréscimo significativo, de 2006 para 2007.

7. Higiene e segurança no trabalho

Nesta matéria não há factos a referir.

8. Encargos 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.

Encargos com o pessoal

Encargos com o pessoal	Montante €	Peso %
Remuneração base	7.138.898,23	83,3
Trabalho extraordinário	8.645,16	0,1
Trabalho em dias de descanso, complementar ou feriados	3.773,15	0,04
Outros regimes de prestação de trabalho	2.164,02	0,03
Risco, penosidade e insalubridade	1.027.170,15	12
Representação	128.906,22	1,5
Secretariado	1.370,63	0,02
Outros	256.753,84	2,99
TOTAL	8.567.681,40	
Leque salarial ilícido	1.064,34	

9. Formação profissional

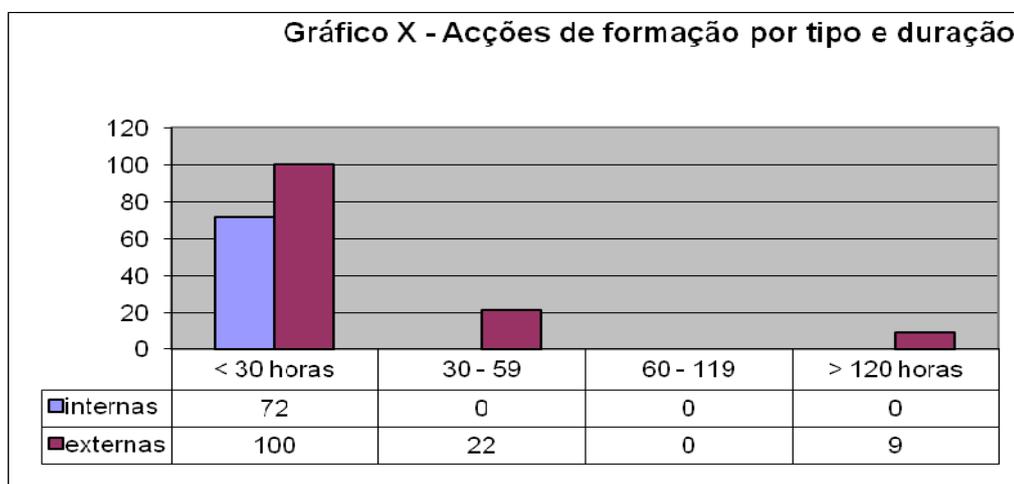
A formação profissional tem vindo a assumir um papel cada vez mais relevante na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos e, conseqüentemente, na produtividade e na competitividade dos organismos. A ênfase colocada na qualificação técnica e na actualização permanente de conhecimentos dos recursos 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, proporcionando-lhes formas e meios para a aquisição dos conhecimentos necessários às exigências actuais do mundo profissional.

No âmbito do Plano de Formação Profissional, verificou-se a concretização de várias acções, que totalizaram 17.427 horas de formação (11.773 horas de formação interna e 5.654 de formação externa), das quais 15.914 horas se destinaram ao pessoal técnico superior (incluindo dirigentes) e 1.513 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 Acções de formação profissional por tipo e duração



Da análise do gráfico resultam os seguintes aspectos:

- ✚ A formação interna ministrada no decorrer de 2007, teve sempre uma duração inferior a 30 horas;
- ✚ As acções externas com uma duração até 30 horas, correspondem em regra à formação na área da informática e gestão de sistemas de informação, designadamente a realizada pela Microsoft no âmbito do acordo Enterprise;
- ✚ 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 para dirigentes quer a que é ministrada no modelo e-learning - Gestão por Objectivos, Gestão de projectos e Gestão Estratégica, entre outros.

Importa destacar ainda que embora as acções internas tenham tido uma duração inferior a 30 horas abrangeram um elevado número de participantes - 2.205 participações.

Neste âmbito desenvolveram-se no auditório da IGF Seminários e Conferências de curta duração, em que foram oradores individualidades de reconhecido mérito quer do mundo académico quer do mundo empresarial.

Como já vem sendo tradição, desenvolveram-se também as 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), abertas à participação de todo o pessoal da IGF.

Pela primeira vez foi organizada formação na área da estatística, com duas acções de formação: "Iniciação à estatística descritiva" e "Amostragem estatística em auditoria".

No que concerne à formação externa, o número de horas de formação refere-se essencialmente à formação de técnicos superiores e dirigentes (neste último caso obrigatória por Lei). Com efeito, foram frequentadas 8 acções FORGEP (120 horas cada), 1 acção CADAP (330 horas) e 3 acções CAGEP (50 horas cada), num total de 1450 horas.

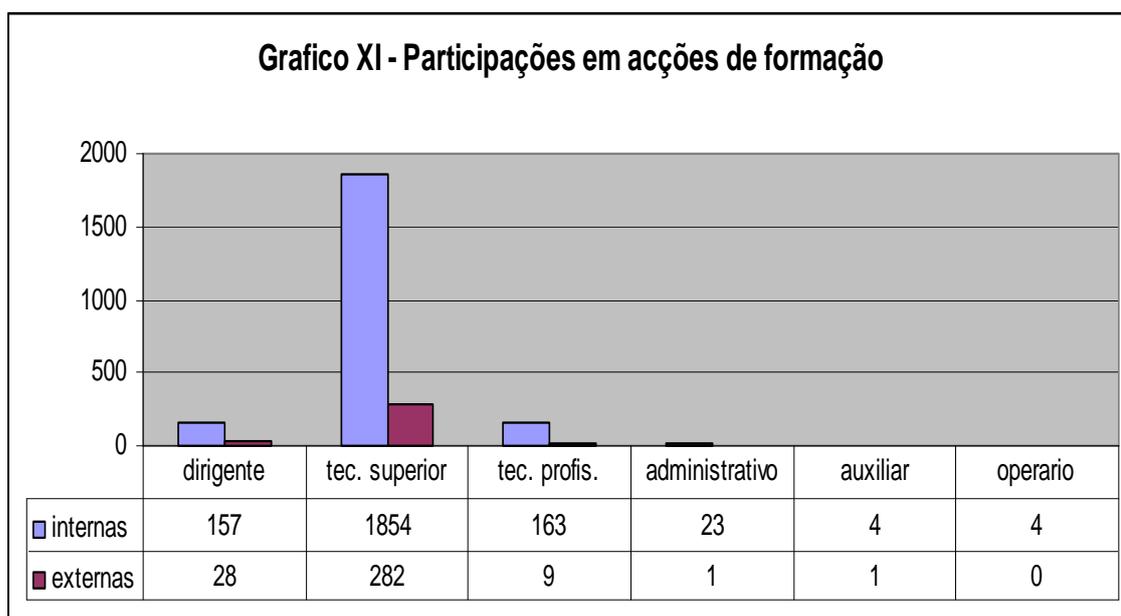
Verificou-se igualmente uma elevada participação nos cursos de Gestão *Online*, Gestão por Objectivos, Gestão de Projectos e Gestão Estratégica, ministrados pelo INA.

O número de participações em acções externas aumentou consideravelmente: de 414 no ano de 2006, para 2.526 no ano de 2007, 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 (10 participações, sendo que 5 em Gestão por Objectivos, 1 em Gestão de Projectos e 4 em Gestão Estratégica), com 58 horas cada, num total de 580 horas.

9.2 Participações em acções de formação por tipo de acção e duração



O número de participações em acções externas aumentou consideravelmente: de 414 no ano de 2006, para 2.526 no ano de 2007, 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 dirigida aos técnicos superiores (10 participações, sendo que 5 em Gestão por Objectivos, 1 em Gestão de Projectos e 4 em Gestão Estratégica), com 58 horas cada, num total de 580 horas.

10. Painel de Indicadores de Gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	$\frac{\#mulheres}{\#efectivos} \times 100$	57,5 %
Taxa de Masculinização	$\frac{\#homens}{\#efectivos} \times 100$	42,5 %
Índice de Técnicaidade (com dirigentes)	$\frac{\#dirigentes + \#tec_superiores}{\#efectivos} \times 100$	78 %
Índice de Técnicaidade (sentido restrito)	$\frac{\#tec_superiores}{\#efectivos} \times 100$	70,1 %
Índice de Técnicaidade (sentido lato)	$\frac{\#tec_superiores + \#tec_profissionais}{\#efectivos} \times 100$	87 %
Nível Médio Etário	$\frac{\sum idades}{\#efectivos} \times 100$	46,8 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	$\frac{\sum antiguidade}{\#efectivos} \times 100$	21,6 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	$\frac{\sum antiguidade_homens}{\#efectivos} \times 100$	23,7 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres	$\frac{\sum antiguidade_mulheres}{\#efectivos} \times 100$	20,2 anos
Taxa de Formação Superior	$\frac{\#mestres + \#licenc + \#posgrad + \#bachareis}{\#efectivos} \times 100$	78 %
Taxa de Escolaridade < = 6 anos	$\frac{\#6_ou_menos_anos_escolar.}{\#efectivos} \times 100$	6,5 %
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\frac{\#9_anos_escolar.}{\#efectivos} \times 100$	6,5 %
Índice de Admissão	$\frac{\#admissões}{\#efectivos} \times 100$	6,1 %
Índice de Saídas	$\frac{\#saidas}{\#efectivos} \times 100$	13,1 %
Taxa de Absentismo ⁵	$\frac{\sum ausencias}{\#efectivos \times \#dias_trabalháveis} \times 100$	6,5 %

⁵ Considerados 195 dias trabalháveis = 220 dias úteis – 25 dias de férias.

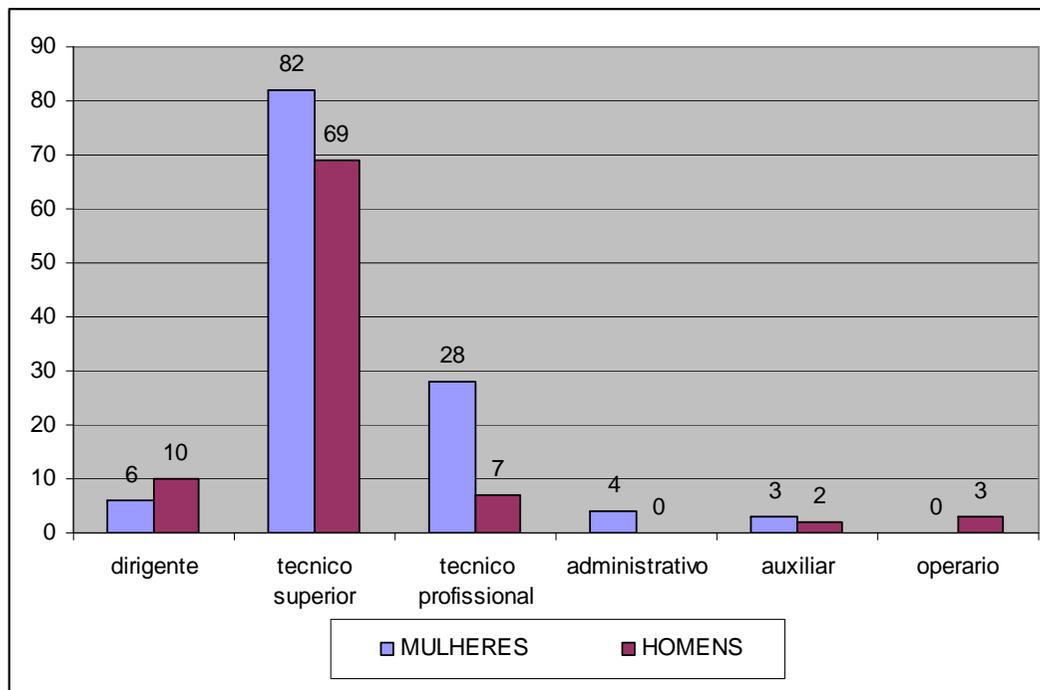
11. Anexos

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

Contagem de efectivos por grupo de pessoal, relação jurídica de emprego e sexo

RECURSOS HUMANOS		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	ADMINIST.	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAIS
Total de efectivos	H	10	69	7	0	2	3	91
	M	6	82	28	4	3	0	123
	T	16	151	35	4	5	3	214
Nomeação definitiva	H		47	7		2	3	59
	M		68	28	4	2		102
	T		115	35	4	4	3	161
Nomeação definitiva por transferência	H		3					3
	M		8			1		9
	T		11			1		12
Nomeação em comissão de serviço	H	8						8
	M	3						3
	T	11						11
Nomeação em substituição	H	2						2
	M	3						3
	T	5						5
Designação	H		18					18
	M		5					5
	T		23					23
Contrato de avença	H		1					1
	M							
	T		1					1
Requisição	H							
	M		1					1
	T		1					1

Distribuição dos efectivos por grupo profissional e sexo



$$\text{Índice de tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\# \text{dirigentes} + \# \text{tec_sup_eriores}}{\# \text{efectivos}} \times 100 = 78 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\# \text{tec_sup_eriores}}{\# \text{efectivos}} \times 100 = 70,1 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\# \text{tec_sup_eriores} + \# \text{tec_prof}}{\# \text{efectivos}} \times 100 = 87 \%$$

Contagem de efectivos por escalão etário e sexo

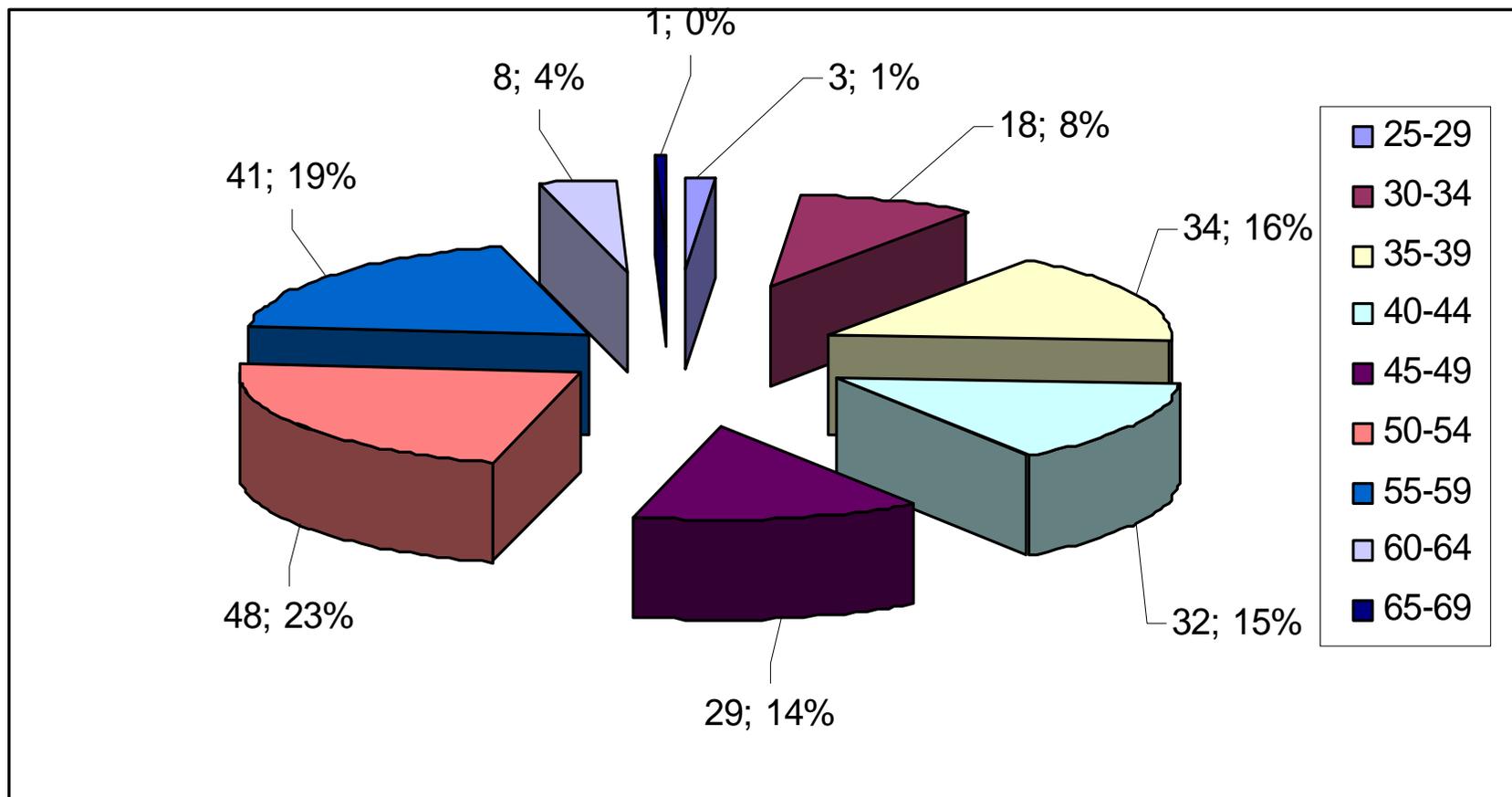
Escalão etário/sexo	Mulheres	Homens	TOTAL
25-29	2	1	3
30-34	13	5	18
35-39	23	11	34
40-44	25	7	32
45-49	14	15	29
50-54	19	29	48
55-59	23	18	41
60-64	3	5	8
65-69	1	0	1
TOTAIS	123	91	214

Nível etário médio: $\frac{\sum idades}{\# efectivos} = 46,8$ anos

Nível etário médio masculino: $\frac{\sum idades_homens}{\# efectivos_homens} = 48,8$ anos

Nível etário médio feminino: $\frac{\sum idades_mulheres}{\# efectivos_mulheres} = 45,4$ anos

Distribui o de efectivos por escalão etário



Distribuição dos efectivos por escalão etário e carreira

CARREIRA/CARGO	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL	% GRUPO PROF.
Pessoal dirigente				2	2	10	2			16	
Sub-Total				2	2	10	2			16	7,5
Pessoal técnico superior	3	18	31	29	20	21	21	7		151	
Sub-Total	3	18	31	29	20	21	21	7		151	70,5
Pessoal técnico profissional											
- Técnicos de Finanças			1	1	3	8	15	1		29	13,6
- Técnicos profissionais					1	1	3			5	2,3
- Auxiliar técnico BAD						1				1	0,5
Sub-Total			1	1	4	10	18	1		35	14,4
Pessoal administrativo											
- Assistentes administrativos				1		2	1			4	
Sub-Total				1		2	1			4	1,9
Pessoal auxiliar											
- Auxiliares administrativos					1	1				2	0,9
- Telefonistas							1		1	2	0,9
- Motoristas de ligeiros						1				1	0,5
Sub-Total					1	2	1		1	5	2,3
Pessoal operário											
- Operários qualificados					1					1	0,5
- Impressores artes gráficas						1	1			2	0,9
Sub-Total					1	1	1			3	1,4
TOTAL	3	18	32	34	28	46	44	8	1	214	100,0

Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade e sexo

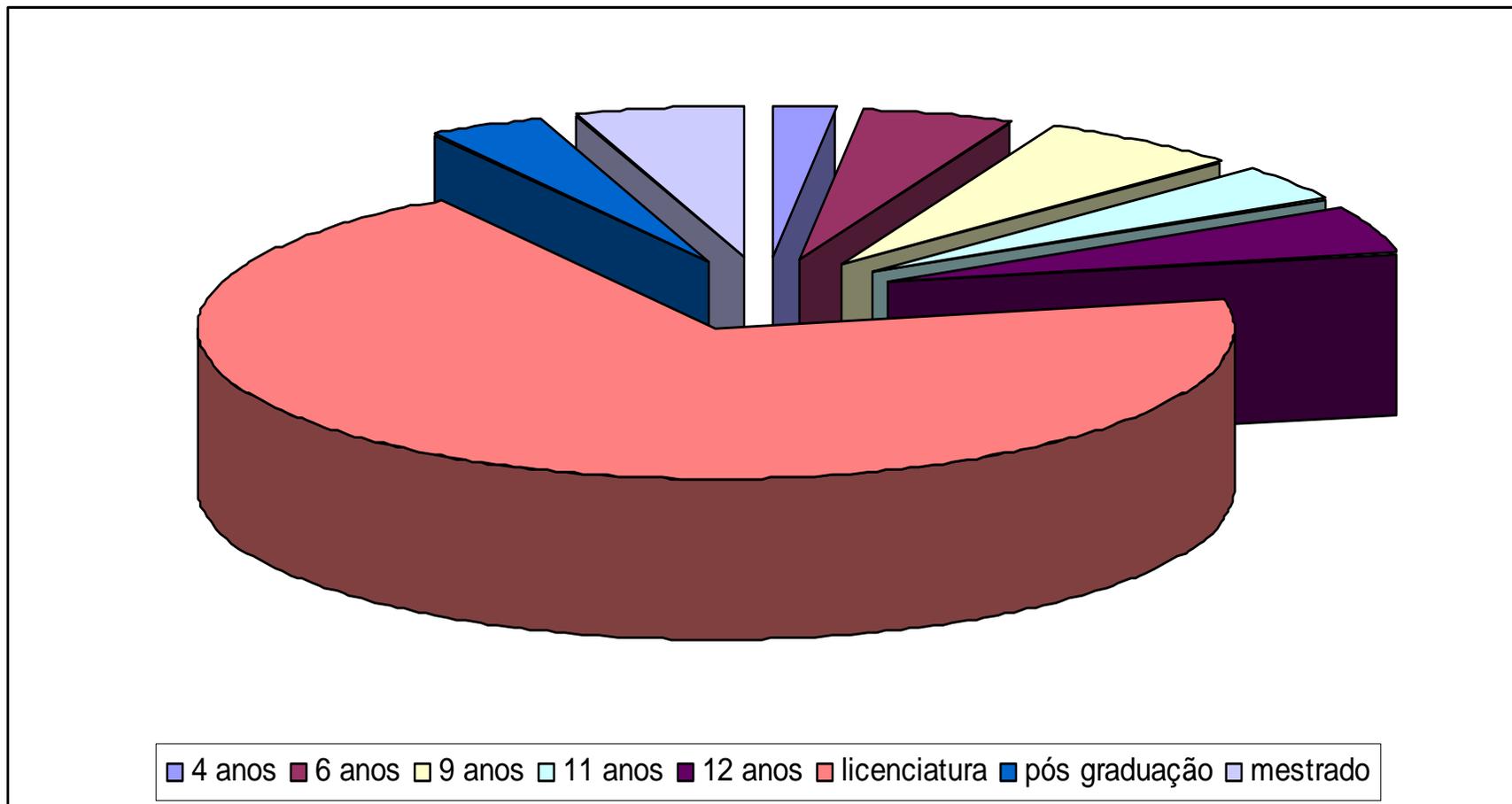
Estrutura habilitacional	Homens	Mulheres	Total
4 anos	1	3	4
6 anos	4	6	10
9 anos	2	12	14
11 anos	2	6	8
12 anos	3	8	11
Licenciatura	71	77	148
Pos-graduação	2	6	8
Mestrado	6	5	11
Total	91	123	214

$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\# \text{ mestres} + \# \text{ licenciados} + \# \text{ posgraduados} + \# \text{ bachareis}}{\# \text{ efectivos}} = 78 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\# \text{ efectivos _ com _ escolaridade _ de _ 9 _ anos}}{\# \text{ efectivos}} = 6,5 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\# \text{ efectivos _ com _ escolaridade _ até _ 6 _ anos}}{\# \text{ efectivos}} = 6,5 \%$$

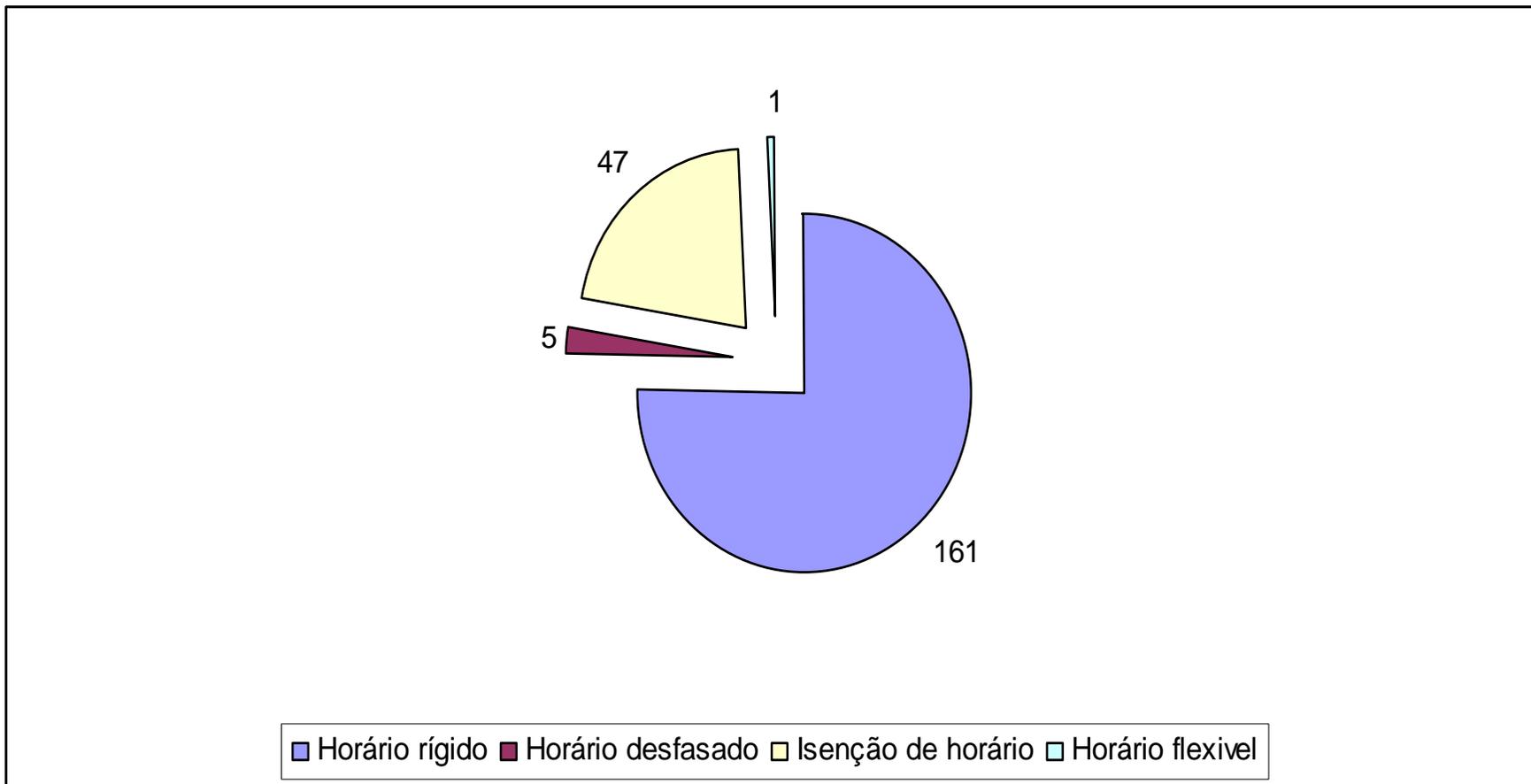
Efectivos por nível de escolaridade



Distribuição dos efectivos por grupo de pessoal e tipo de horário

MODALIDADES DE HORÁRIO	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS.	ADMIN.	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAL
Horário rígido		126	27	4	3	1	161
Horário flexível		1					1
Horário desfasado		1			2	2	5
Jornada continua							
Trabalho por turnos							
Trabalhador estudante							
Assistência a descendentes menores							
Tempo parcial							
Isenção de horário	16	23	8				47
Horário específico							
TOTAL	16	151	35	4	5	3	214

Distribuição dos efectivos por tipo de horário



Distribuição dos efectivos por antiguidade na Função Pública e sexo

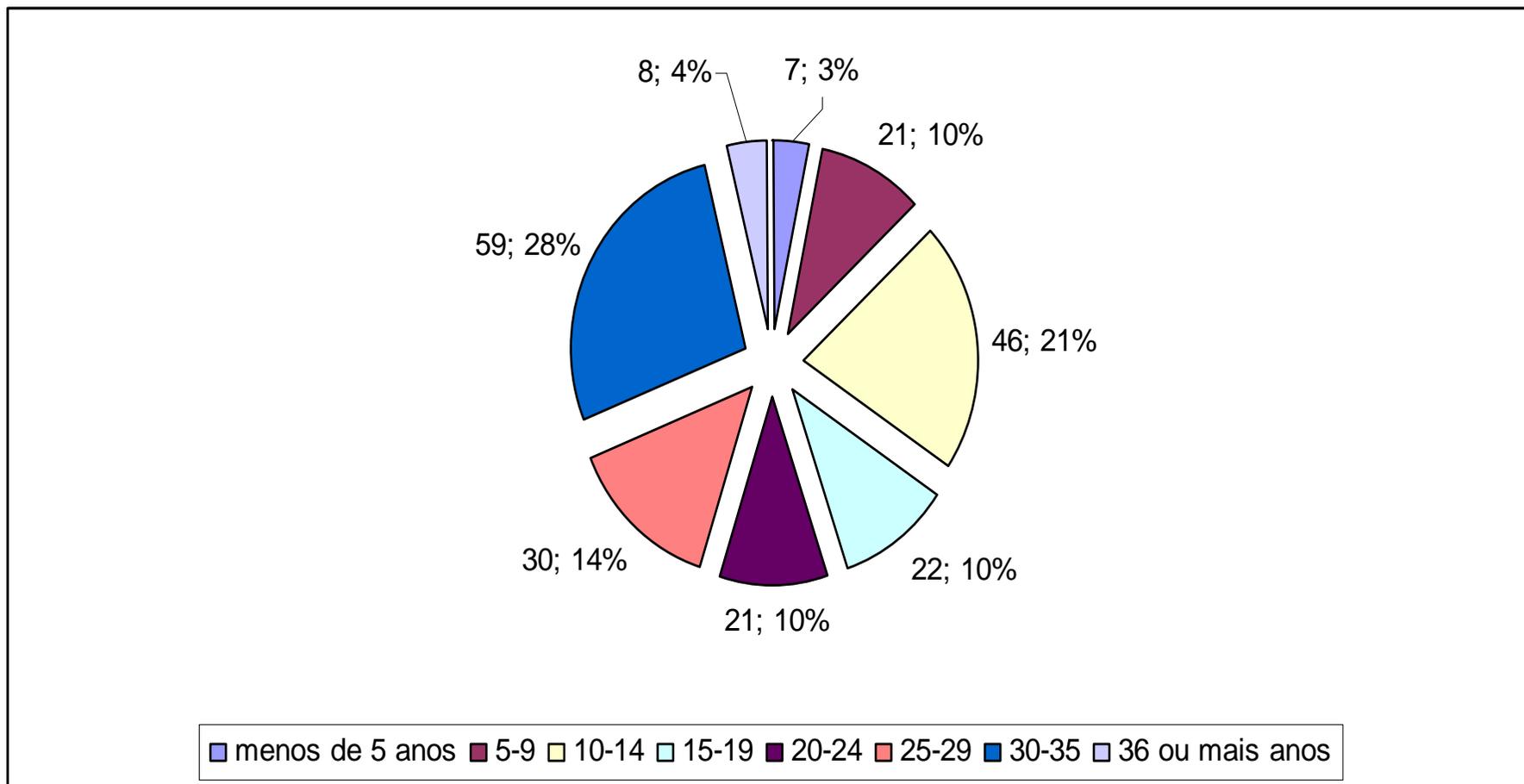
Antiguidade F.P.	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	3	4	7
5 a 9 anos	7	14	21
10 a 14 anos	9	37	46
15 a 19 anos	12	10	22
20 a 24 anos	12	9	21
35 a 29 anos	15	15	30
30 a 35 anos	28	31	59
36 ou mais anos	5	3	8
Total	91	123	214

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\# \text{efectivos}} = 21,3 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\# \text{efectivos(homens)}} = 23,7 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades(mulheres)}}{\# \text{efectivos}} = 20,2 \text{ anos}$$

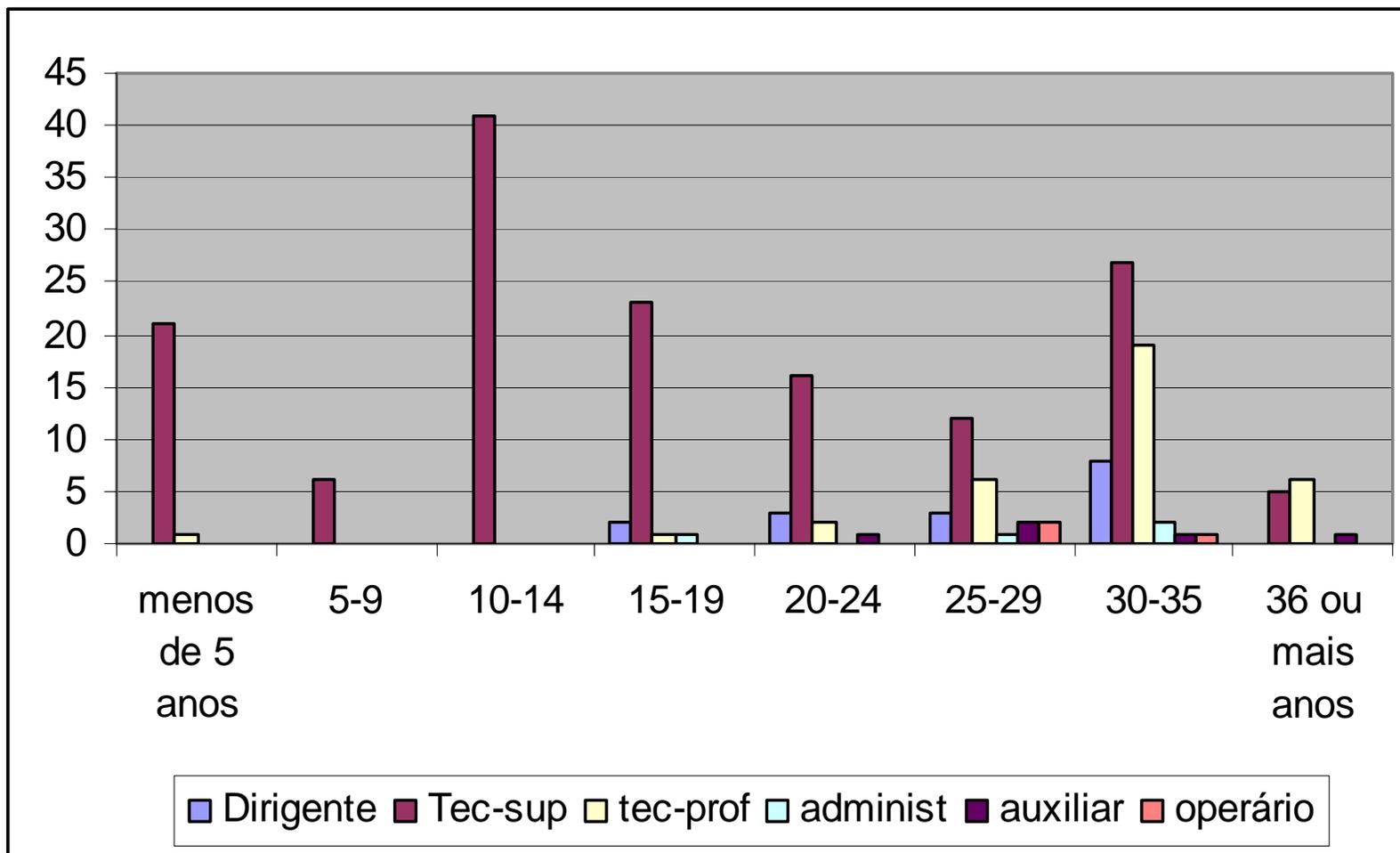
Efectivos por antiguidade na Função Pública



Efectivos por antiguidade na Função Pública, carreira e cargo

CARREIRA/CARGO	Até 5 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	15 – 19 anos	20 – 24 anos	25 – 29 anos	30 – 35 anos	Mais de 35 anos	TOTAL
Pessoal dirigente				2	3	3	8		16
Sub-Total				2	3	3	8		16
Pessoal técnico superior	21	6	41	23	16	12	27	5	151
Sub-Total	21	6	41	23	16	12	27	5	151
Pessoal técnico profissional									
- Técnicos de Finanças	1			1	2	4	15	6	29
- Técnicos profissionais						1	4		5
- Auxiliar técnico BAD						1			1
Sub-Total	1			1	2	6	19	6	35
Pessoal administrativo									
- Assistentes administrativos				1		1	2		4
Sub-Total				1		1	2		4
Pessoal auxiliar									
- Auxiliares administrativos						2			2
- Telefonistas					1		1		2
- Motoristas de ligeiros								1	1
Sub-Total					1	2	1	1	5
Pessoal operário									
- Operários qualificados						1			1
- Impressores artes gráficas						1	1		2
Sub-Total						2	1		3
% do total	10,3	2,8	19,2	12,6	10,7	11,7	27,1	5,6	

Efectivos por antiguidade na Função Pública e carreira



Efectivos admitidos e regressados, por grupo de pessoal, relação jurídica de emprego e sexo

ADMISSÕES		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	TOTAIS
Nomeação definitiva	H		5		
	M			1	1
	T		5	1	6
Nomeação em comissão de serviço	H				
	M	1			1
	T	1			1
Nomeação definitiva por transferência	H				
	M		6		
	T		6		6

$$\text{Índice de admissões} = \frac{\# \text{ Admissões}}{\# \text{ efectivos}} \times 100 = 6,1 \%$$

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

SAIDAS/PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	TOTAIS
Definitivas	H	1	7		8
	M		2	1	3
	T	1	9	1	11
Temporárias	H		13		13
	M		4	1	5
	T		17	1	18
SAIDAS TOTAIS	H	1	19		20
	M		6	2	8
	T	1	26	2	29

$$\text{Índice de saídas} = \frac{\# \text{Saídas}}{\# \text{efectivos}} \times 100 = 13 \%$$

Efectivos saídos definitivamente, por grupo de pessoal, sexo e motivo de saída

TIPOS SAÍDAS/PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	TOTAIS
Definitivas (TOTAIS)	H	1	7		8
	M		2	1	3
	T	1	9	1	11
Aposentação	H	1	6		7
	M			1	1
	T	1	6	1	8
Fim de contrato (PEPAP)	H		1		1
	M		2		2
	T		3		3

Efectivos saídos temporariamente, por grupo de pessoal, sexo e motivo de saída

TIPOS SAÍDAS/PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	TOTAIS
Temporárias (TOTAIS)	H		11		11
	M		4	1	5
	T		16	1	17
Requisição	H		6		6
	M		1		1
	T		7		7
Com. Serv. extraordinária	H				
	M			1	1
	T			1	1
Comissão de serviço	H		6		6
	M		1		1
	T		7		7
Cooperação	H				
	M		1		1
	T		1		1
Licença s/vencimento	H				
	M		1		1
	T		1		1

Mudanças de situação dos efectivos por grupo de pessoal, sexo e motivo de mudança

MUDANÇAS/PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	TOTAIS
Promoção	H		8		8
	M		10		10
	T		18		18
Comissão de serviço	H	7			7
	M	3			3
	T	10			10
Designação	H		18		18
	M		5		5
	T		23		23

Horas de trabalho extraordinário por tipo e sexo

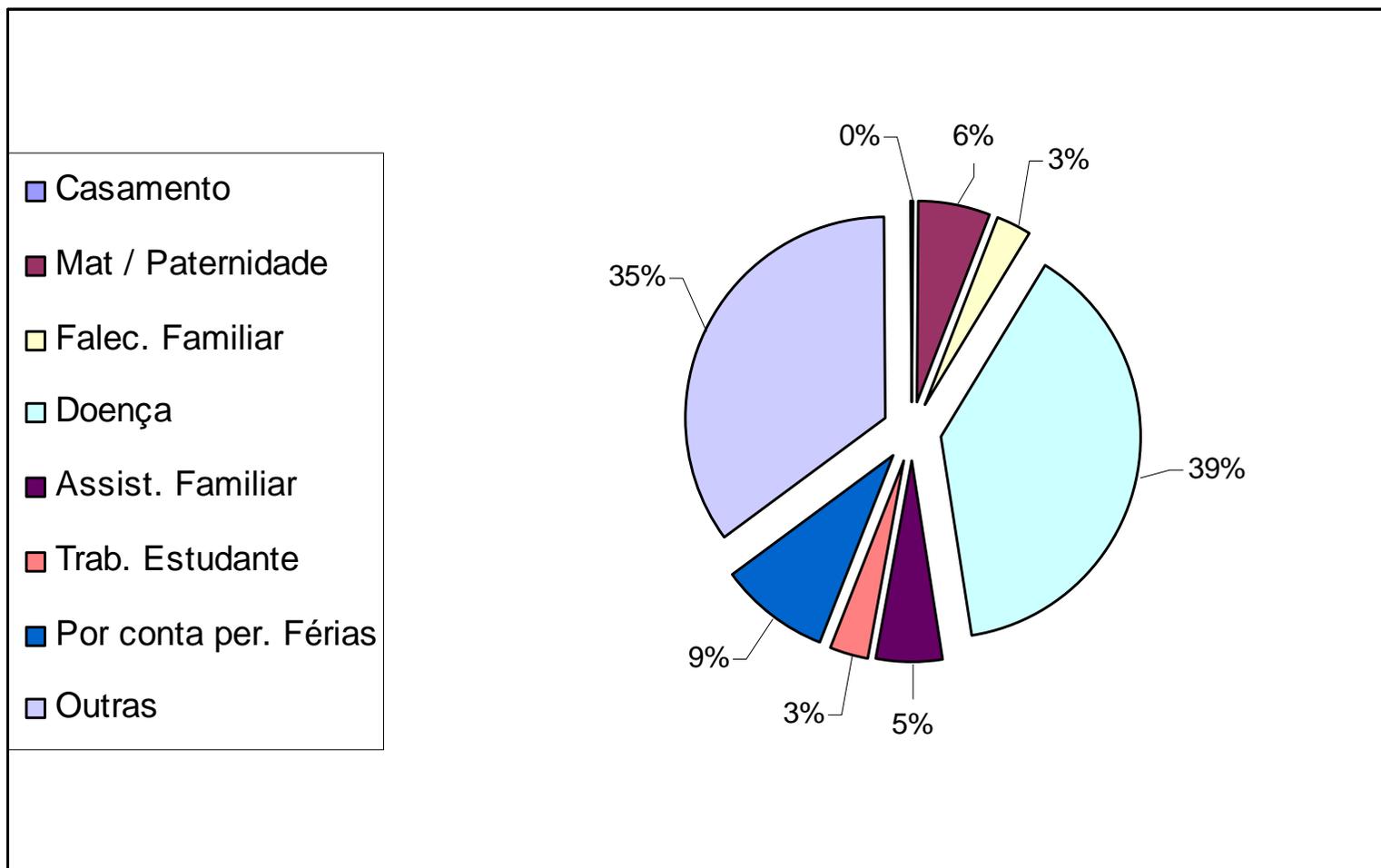
TRABALHO EXTRAORDINARIO	Homens	Mulheres	Total
Diurno e nocturno	1621	400	2021
Dias de descanso complementar	224	21	245
Dias de descanso semanal		21	21
TOTAL	1845	442	2287

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

TIPOS DE AUSÊNCIA/PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	ADMINIST	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAIS
Casamento	H							
	M		11					11
	T		11					11
Maternidade ou paternidade	H		15					15
	M		140					140
	T		155					155
Falecimento de familiar	H	10	27	5				42
	M	5	19	11				35
	T	15	46	16				77
Doença	H	7	162	10			42	221
	M	19	280	510	13			822
	T	26	442	520	13		42	1043
Assistência a familiar	H		27					27
	M	1	75	40	1			117
	T	1	102	40	1			144
Trabalhador estudante	H		15					15
	M		37	32				69
	T		52	32				84
Por conta do período de férias	H	7	68	4		1	8	88
	M	1	80	67	6	2		156
	T	8	148	71	6	3	8	244
Outras	H	2,5	64					66,5
	M		871	19				890
	T	2,5	935	19				956,5
TOTAIS	H	26,5	378	19		1	50	474,5
	M	26	1513	679	20	2		2240
	T	52,5	1891	698	20	3	50	2714,5

$$\text{Taxa de absentismo} = \frac{\sum \text{ausências}}{\# \text{efectivos} \times \# \text{dias}_{\text{trabalháveis}}(195)} \times 100 = 6,5 \%$$

Ausências ao trabalho por tipo de falta



Horas não trabalhadas por actividade sindical e greve

HORAS NÃO TRAB./PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	ADMINIST	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAIS
Actividade sindical	H							
	M							
	T							
Greve	H	17,5	105					122,5
	M		49					126
	T	17,5	154					248,5
TOTAL	H	17,5	105					122,5
	M		49	77				126
	T	17,5	154	77				248,5

Acidentes de serviço registados

Higiene e segurança								
Acidentes em serviço	No local de trabalho				In itinere			
	Total	< 60 dias de baixa	≥ 60 dias de baixa	Mortais	Total	< 60 dias de baixa	≥ 60 dias de baixa	Mortais
Total de acidentes sem baixa	0			0				
Total de acidentes com baixa	0			0				
Dias perdidos com baixa	0			0				

Trabalhadores deficientes, por sexo

	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores deficientes	3	3	6

Encargos com o pessoal

Encargos com o pessoal	Montante €	Peso %
Remuneração base	7.138.898,23	83,3
Trabalho extraordinário	8.645,16	0,1
Trabalho em dias de descanso, complementar ou feriados	3.773,15	0,04
Outros regimes de prestação de trabalho	2.164,02	0,03
Risco, penosidade e insalubridade	1.027.170,15	12
Representação	128.906,22	1,5
Secretariado	1.370,63	0,02
Outros	256.753,84	2,99
TOTAL	8.567.681,40	
Leque salarial ilícido	1.064,34	

Encargos com o pessoal (prestações sociais)

Encargos com prestações sociais	Montante €	Peso %
Subsidio familiar a crianças e jovens	10.061,14	4,9
Abono complementar a crianças e jovens deficientes	1.402,90	0,6
Subsídio de refeição	194.496,37	94,5
TOTAL	205.960,41	

Encargos com formação profissional por tipo de acção

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	VALOR
Formação interna	21.651,60
Formação externa	7.005,13
Total	28.656,73

Accções de formação profissional por tipo de acção e duração (em horas)

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	< 30	31 - 60	61 – 120	> 120	TOTAL
Formação interna	72	0	00	0	72
Formação externa	100	22	0	5	127
Total	172	22		5	199

Participações em accções de formação, por grupo de pessoal e tipo de acção

PARTICIPAÇÕES / PESSOAL	DIRIG	TEC SUP	TEC PROFIS	ADMIN	AUXILIAR	OPERAR	TOTAL
Acções internas	157	1854	163	23	4	4	2205
Acções externas	28	282	9	1	1		321
Totais	185	2136	172	24	5	4	2526

Participações em acções de formação, por grupo de pessoal e tipo de acção (em horas)

HORAS/PESSOAL	DIRIG	TEC SUP	TEC PROFIS	ADMIN	AUX	OPERAR	TOTAL
Acções internas	712	9783	1034	155	54	35	11773
Acções externas	960	4540	118	18	18		5654
Totais	1672	14323	1152	173	72	35	17427

Relações profissionais

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