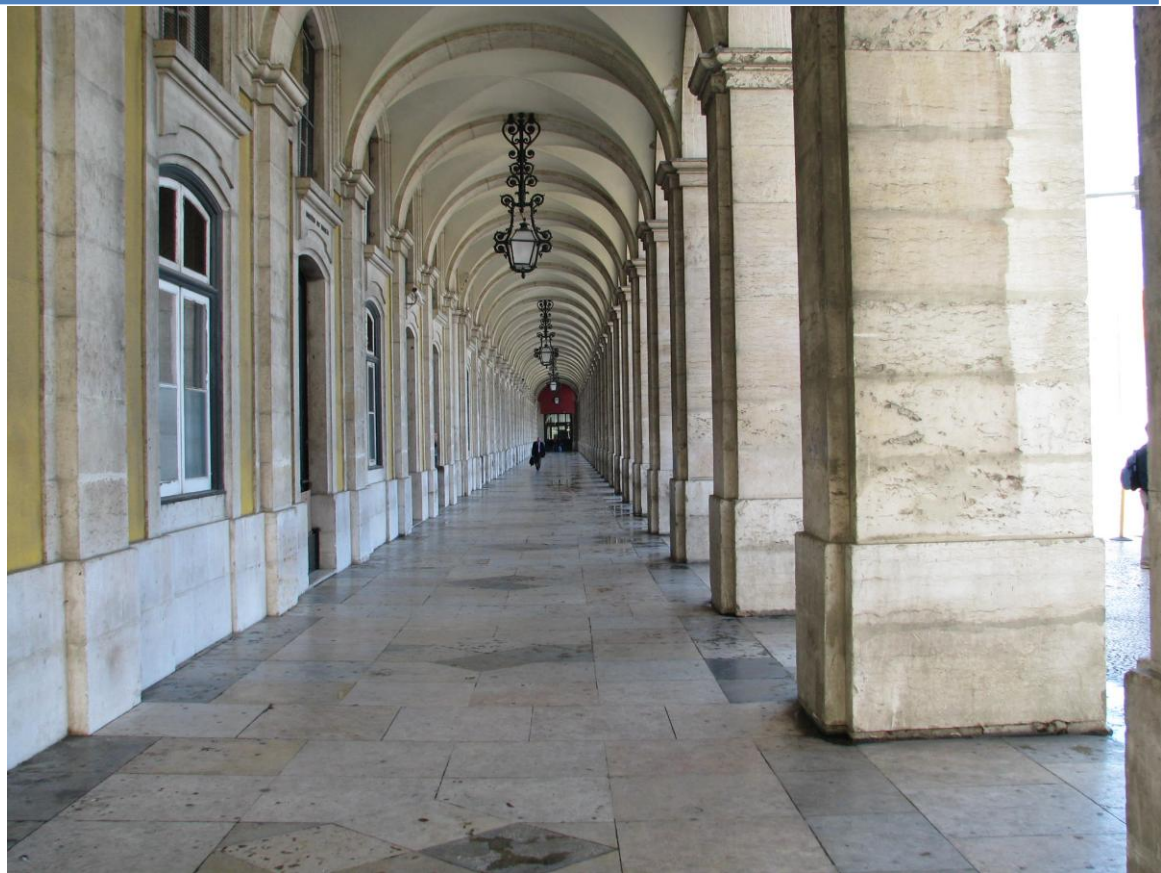


acrescentar Valor à gestão pública

2010

Balanço Social



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

INTRODUÇÃO	5
BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2010	6
1. Estrutura orgânica.....	6
2. Recursos Humanos.....	6
3. Caracterização do efectivo global	6
3.1. Por estrutura jurídica	6
3.2. Por grupos profissionais	7
3.3. Por género	7
3.4. Por estrutura etária	8
3.5. Por estrutura habilitacional	9
3.6. Por estrutura de antiguidades na Função Pública	10
4. Movimentos de pessoal	11
4.1. Admissões e regressos	11
4.2. Saídas	11
5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório	12
6. Absentismo	12
7. Higiene e segurança no trabalho	13
8. Encargos com o pessoal	13
9. Formação profissional.....	14
9.1 Acções de formação profissional por tipo e duração	15
9.2 Participações em acções de formação por tipo de acção e duração	16
10. Painel de Indicadores de Gestão	17
11. Anexos	18
Contagem de efectivos por grupo de pessoal, relação jurídica de emprego e sexo	20
Distribuição dos efectivos por grupo profissional e sexo	20
Contagem de efectivos por escalão etário e sexo.....	21
Distribuição de efectivos por escalão etário	22
Distribuição dos efectivos por escalão etário e carreira	22
Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade e sexo	22
Efectivos por nível de escolaridade	23
Distribuição dos efectivos por grupo de pessoal e tipo de horário	23
Distribuição dos efectivos por tipo de horário	24

Distribuição dos efectivos por antiguidade na Função Pública e sexo	24
Efectivos por antiguidade na Função Pública	25
Efectivos por antiguidade na Função Pública, carreira e cargo	25
Efectivos por antiguidade na Função Pública e carreira	26
Efectivos admitidos e regressados, por grupo de pessoal, relação jurídica de emprego e sexo	26
Efectivos saídos (definitiva ou temporariamente), por grupo de pessoal e sexo	27
Efectivos saídos, por grupo de pessoal e motivo de saída	27
Mudanças de situação dos efectivos por grupo de pessoal, sexo e motivo de mudança	27
Horas de trabalho extraordinário por tipo e sexo	28
Dias de ausência ao trabalho por grupo de pessoal, tipo de ausência e sexo	28
Ausências ao trabalho por tipo de falta	29
Trabalhadores deficientes.....	29
Encargos com o pessoal	30
Encargos com formação profissional por tipo de acção.....	31
Acções de formação profissional por tipo de acção e duração	31
Participações em acções de formação, por grupo de pessoal e tipo de acção	31
Relações profissionais.....	32

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 esta se insere.

Em Portugal, só em 1992, 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.

Neste contexto, o n.º 1 do artigo 1.º do DL n.º 190/96, de 9 de Outubro, veio conferir obrigatoriedade à elaboração do Balanço Social nos termos seguintes: “Os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respectiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior”.

No decorrer de 2010 salienta-se a consolidação das alterações na carreira de inspecção e nas carreiras do pessoal do sector

administrativo, na sequência dos Novos Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores da Administração Pública plasmados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da entrada em vigor a 1 de Janeiro de 2009 do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e, no caso da carreira de inspecção do DL n.º 170/2009, de 3 de Agosto,.

Há, ainda, a enfatizar que em 2010, se manteve a diminuição de Recursos Humanos principalmente no grupo de pessoal da carreira de inspecção. Com efeito, comparando-se os efectivos do ano de 2000 (184) com os de 2010 (137) verifica-se que a carreira de inspecção sofreu um decréscimo de 25,54%. Refere-se que nestes números estão também contabilizados os dirigentes porquanto fazem parte daquela carreira.

Inspeção-Geral de Finanças, em

O INSPECTOR-GERAL,

(José Maria Teixeira Leite Martins)

BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2010

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.

No ano de 2010 foi seguido 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 de Dezembro de 2010 distribuía-se da seguinte forma:

Grupo Profissional	Número	%
Dirigentes	15	8,57%
Inspectores (Téc. Sup.)	121	69,14%
Técnico sup. do regime geral	2	1,14%
Assistentes técnicos	28	16,00%
Assistentes operacionais	9	5,14%
TOTAL	175	100,00%

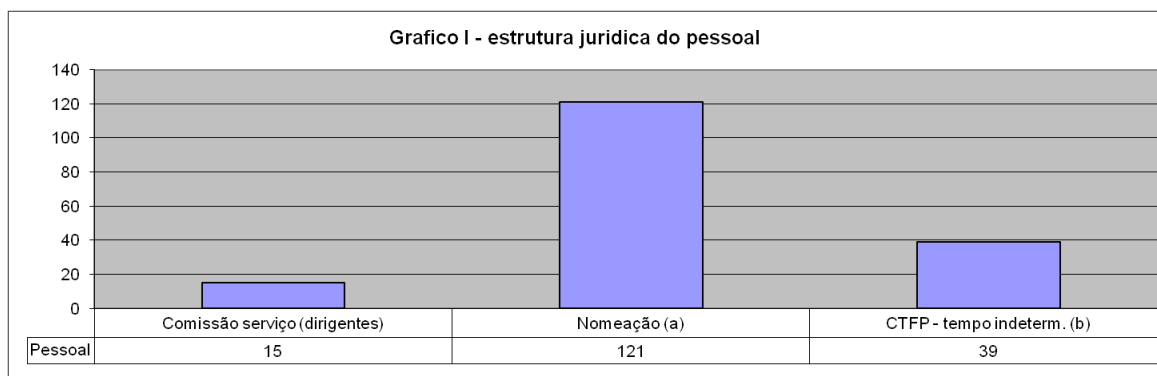
Importa referir que 88 funcionários se encontram fora da IGF (83 inspectores e 5 assistentes técnicos) nomeadamente por exercerem funções noutros organismos da Administração Pública ou Internacionais, em Gabinetes Ministeriais e outros.

3. Caracterização do efectivo global

3.1. Por estrutura jurídica

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

Neste ponto não foram considerados os funcionários que, em 31-12-2010, se encontravam ausentes por exercício de funções noutros organismos.



CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas

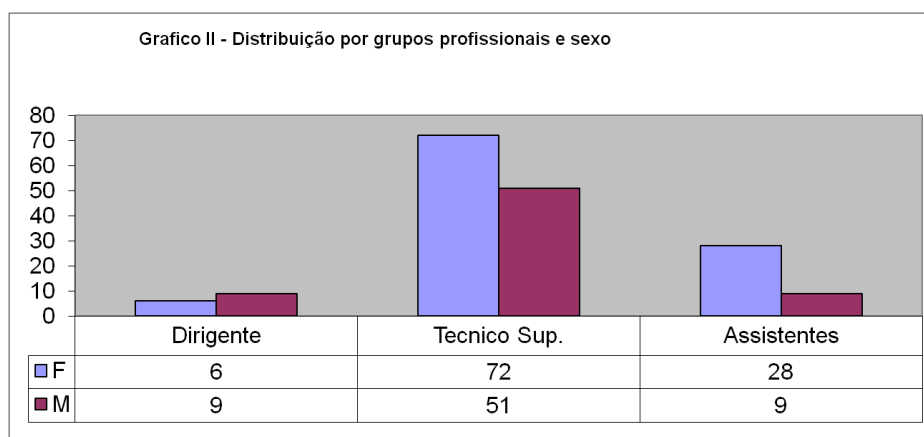
(a) Inclui 26 Chefes de Equipa Multidisciplinar

(b) Inclui 2 Técnicos Superiores

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, os técnicos

superiores (carreira especial de inspeção) e os assistentes técnicos, continuam a ser os grupos mais representativos - cerca de 69,71% e 16% do total global, respectivamente.



3.3. Por género

No que toca à distribuição dos efectivos por sexo, verifica-se que há uma predominância do sexo feminino em todos os grupos

profissionais, com excepção do grupo de pessoal dirigente (9 homens e 6 mulheres).

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização¹ de 60,11 % e de Masculinização² de 39,89 %.

Sexo	Efectivos	%
Feminino	106	60,57%
Masculino	69	39,43%
TOTAL	175	100,00%

3.4. Por estrutura etária

A média etária³ do efectivo total da IGF situa-se nos 49,18 anos, e é demonstrativo da tendência de aumento que se tem vindo a verificar ao longo dos últimos anos.

O intervalo maior (com 46 efectivos) é o que está compreendido entre os 55 e os 59 anos (26,29 %), igualmente distribuído entre homens e mulheres (23 de cada género), e é preenchido na sua maioria pelo grupo de pessoal dirigente e técnico superior.

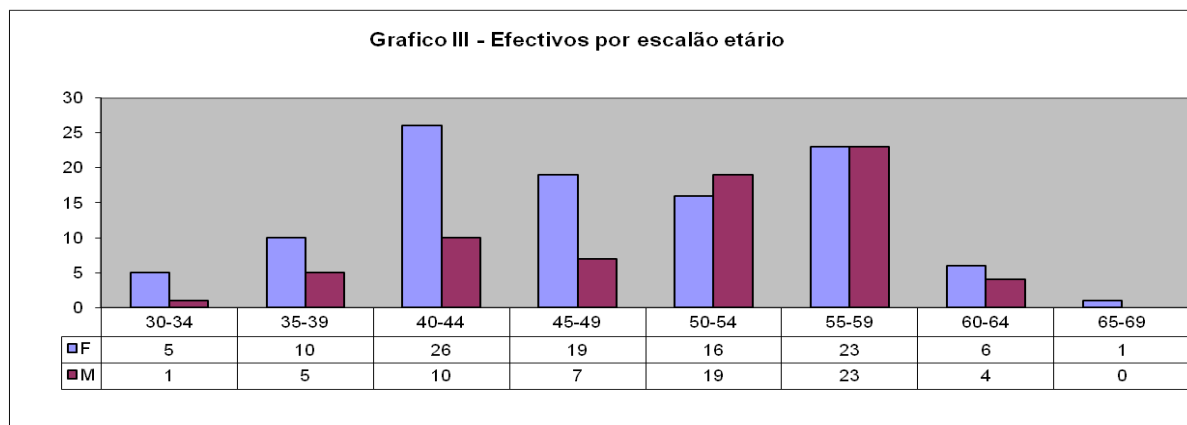
A análise inversa demonstra que o pessoal com idade inferior a 34 anos representa apenas 3,43 % do total de efectivos.

É também relevante que a faixa etária compreendida entre os 35 e os 39 anos, que representam 8,57 % do efectivo global, agrega essencialmente elementos do grupo técnico superior e maioritariamente feminina.

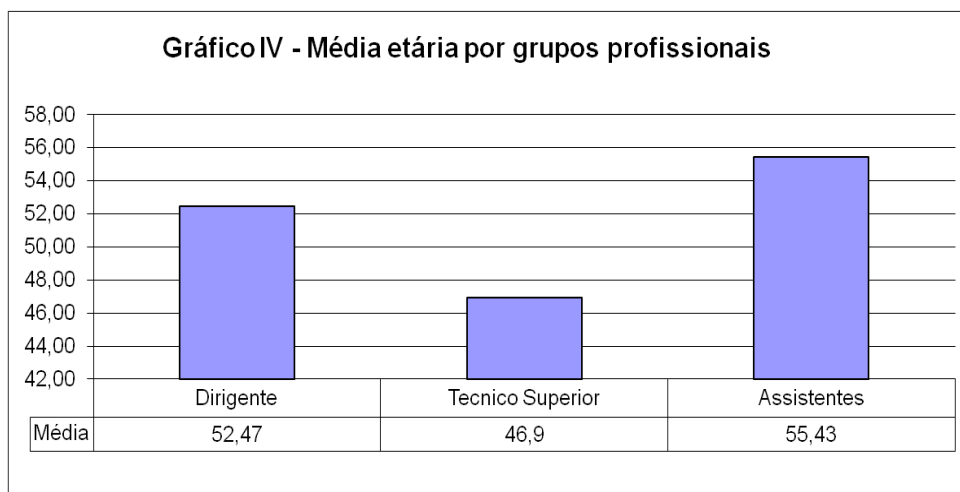
$$^1 \text{ Taxa de Feminização} = \frac{\text{mulheres}}{\text{efectivos}} \times 100 . = 60,57 \%$$

$$^2 \text{ Taxa de Masculinização} = \frac{\text{homens}}{\text{efectivos}} \times 100 . = 39,43 \%$$

$$^3 \text{ Nível Etário Médio} = \frac{\sum \text{idades}}{\text{efectivos}} . = 49,18 \text{ anos}$$



A distribuição global dos efectivos demonstra que 52,57% dos 175 funcionários activos têm mais de 50 anos de idade, com igual distribuição entre géneros – 46 de cada.

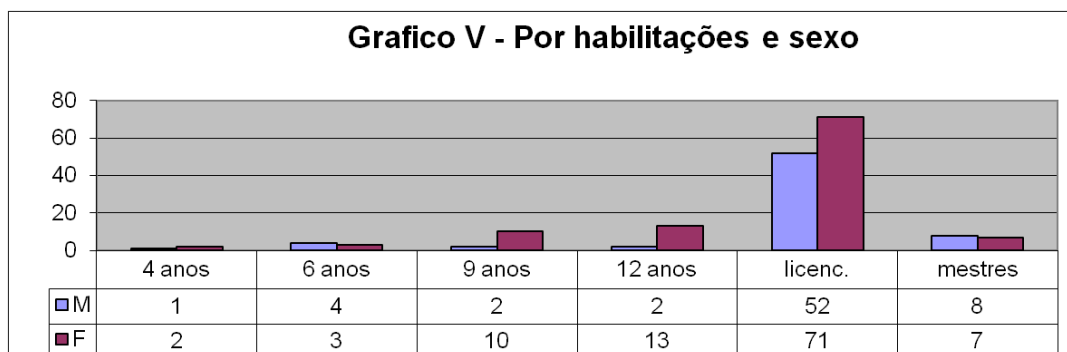


3.5. Por estrutura habilitacional

Cerca de 78,86 % dos efectivos, maioritariamente do sexo feminino (44,57 % para 34,29 %), possui uma licenciatura.

Os efectivos licenciados distribuem-se da seguinte forma: 64,49% Economia e Gestão; 24,64% Direito; 6,53% em Engenharia e

tecnologias de informação; 4,34% noutras áreas (engenharia civil, sociologia, RH, etc)



$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\text{mestres} + \text{licenciados}}{\text{efectivos}} \times 100 = 78,86 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade } >9 \text{ e } \leq 12 \text{ anos} = \frac{\text{com escolaridade } >9 \text{ e } <12 \text{ anos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 8,57 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{com escolaridade de 9 anos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 6,86 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{com escolaridade até 6 anos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 5,71 \%$$

Releve-se, ainda, o aumento da percentagem verificada no número de efectivos com o grau académico de mestre (7,4 % em 2009 e 8,6% em 2010), que reflecte o investimento por parte dos recursos humanos no sentido de valorizarem o seu conhecimento. Com efeito, os licenciados e mestres representam cerca de 80% dos recursos humanos da IGF.

As habilitações escolares até ao 12º ano ilustram ainda a predominância feminina. Por exemplo, com 12 anos de escolaridade as mulheres são 13 num grupo de 15.

3.6. Por estrutura de antiguidades na Função Pública

Em relação à estrutura de antiguidades, verifica-se que as classes dos intervalos entre os 25 e os 35 anos de antiguidade na função pública (33,71 %) são constituídas essencialmente por pessoal proveniente das carreiras de assistentes e dirigentes, logo seguida pelas classes dos 10 aos 19 anos (29,14%), constituídas maioritariamente por pessoal da carreira especial de inspecção. A média de antiguidade na Função Pública dos

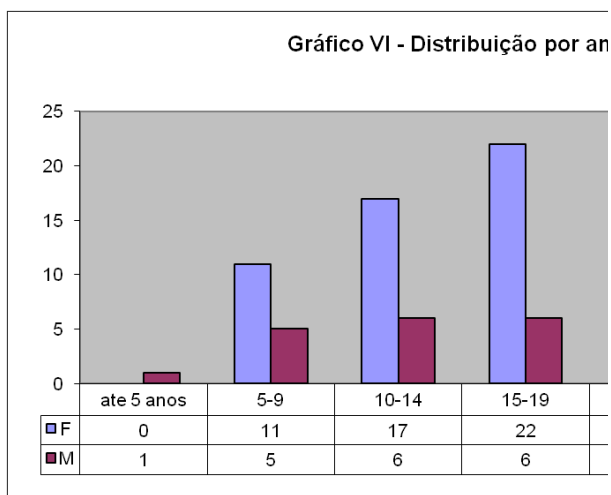
funcionários da IGF no último dia de 2010 é de 24,08 anos.

Nota:

$$\text{Média de antig. na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{efectivos}} = 24,08 \text{ anos}$$

$$\text{Média de antig. na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\text{efectivos (homens)}} = 26,14 \text{ anos}$$

$$\text{Média de antig. na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades(mulheres)}}{\text{efectivos}} = 22,74 \text{ anos}$$



Todos os regressos⁴ dizem respeito a técnicos superiores de nomeação, sendo que 4 regressaram por motivo de ter terminado a comissão de serviço e 1 por fim de cooperação nos PALOP's.

No que toca a admissões, houve 1 técnico superior admitido por mobilidade interna.

4. Movimentos de pessoal

4.1. Admissões e regressos

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2010, ocorreram 5 regressos de funcionários no mapa de pessoal da IGF.

4.2. Saídas

No que toca às saídas⁵, ocorreram 20, sendo que 10 foram definitivas – 7 por aposentação, 1 por exoneração, 1 por mobilidade interna e 1 por mobilidade especial - e 10 temporárias – 8 em comissão de serviço noutros organismos, 1 licença de acompanhamento do cônjuge e 1 cedência de interesse público.

A maioria das saídas, 19, ocorreu no grupo de pessoal inspectivo e destaca-se ainda o facto

⁴ Índice de regressos = $\frac{\text{regressos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 2,85 \%$

⁵ Índice de saídas = $\frac{\text{saídas}}{\text{efectivos}} \times 100 = 11,43 \%$

de no final do ano se encontrarem alguns pedidos de aposentação em curso.

5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório

Em 2010 foram contabilizadas 26 mudanças de posicionamento remuneratório, 15 decorrentes de mudanças obrigatórias e 11 por opção gestonária (14,86 % do total de efectivos).

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

As tipologias de ausência mais frequentes são a “Doença” (do próprio ou de familiares), que representa 69 % e “Outras” com 19,3 %.

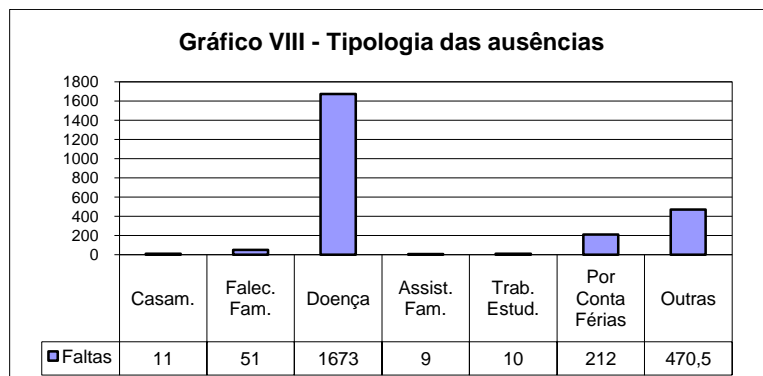
(integração, satisfação, motivação, representatividade, etc.) é passível de resultar num menor absentismo e tudo o que favorece a deterioração desta atitude pode converter-se num maior absentismo (falta de promoções, tarefas monótonas e repetitivas etc).

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 do controlo destas situações.

Assim, relativamente ao absentismo na IGF em 2010, verifica-se que, com um total de 2436,5 dias de ausência, a média de faltas ao trabalho dos seus 175 efectivos foi de 13,92 dias, sendo que a maioria, 1673 ausências, se verificaram por motivo de doença do próprio.

Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional

Grupo Profissional	Dirigente	Pessoal inspeetivo	Outros	Total
Ausências	36	2.298,5	102	2436,5



7. Higiene e segurança no trabalho

Perante o alerta da Direcção-Geral de Saúde relativamente ao surto gripal (Gripe A/H1N1) que atingiu o país, a IGF elaborou em 2009 o seu Plano de Contingência.

Este Plano pretendeu antecipar e gerir o impacto de um eventual surto da gripe pandémica associado ao vírus A/H1N1 na actividade da IGF, com o objectivo de garantir, mesmo no pior cenário possível, a continuidade dos serviços da IGF.

Foram definidos objectivos operacionais identificando as actividades prioritárias e os recursos humanos necessários para o seu desempenho, nas fases de Monitorização e Alerta e tomadas medidas de autoprotecção (sensibilização para medidas de higiene pessoal e geral) e de higienização das instalações (ambiente da IGF) em articulação com a empresa prestadora de serviço de limpeza na IGF.

No entanto não foi necessário activar o Plano de Contingência durante o ano de 2010 porque não foram registados casos de gripe A/H1N1 na IGF.

8. Encargos com o pessoal

A análise do quadro seguinte mostra que cerca de 85 % dos encargos com o pessoal são devidos ao abono “Vencimento mensal”⁶.

O “Trabalho Extraordinário” e o “Trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados” representam no seu conjunto 0,09 %, que são valores mínimos nos encargos com o pessoal.

⁶ Considerando “Vencimento Mensal” = “Remuneração Base” + “Representação” + “Outros Suplementos”

ENCARGOS COM PESSOAL	€	%
Remuneração base	7.069.227,20	78,72
Trabalho Extraordinário	8.206,16	0,09
Prémios de desempenho	17.765,32	0,20
Outros encargos com o pessoal	56.000,00	0,62
Ajudas de Custo	33.869,77	0,38
Representação	134.263,37	1,50
Secretariado	1.256,92	0,01
Outros Suplementos	334.181,43	3,72
sub-total	7.654.770,17	85,24

PRESTAÇÕES SOCIAIS		
Subsídio familiar a crianças e jovens	43.427,39	0,48
Subsídio de funeral	427,72	0,00
Subsídio de Refeição	174.942,86	1,95
Outras prestações sociais	1.106.632,47	12,32
sub-total	1.325.430,44	14,76
TOTAL	8.980.200,61	

9. Formação profissional

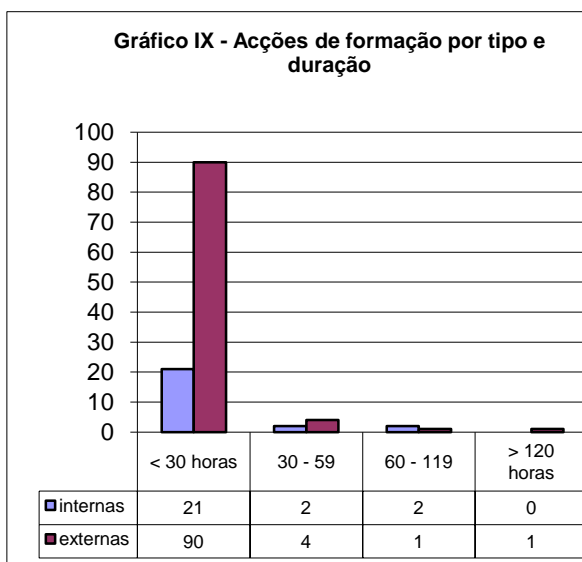
A formação profissional tem um papel relevante na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos e, conseqüentemente, na produtividade e na competitividade dos organismos. A ênfase colocada na qualificação técnica e na actualização permanente de conhecimentos dos recursos humanos surge como uma 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 5434,5 horas com 483 participações (3410 horas de formação interna com 289 participações, 1315 horas de formação externa com 132 participações, e 709,5 horas de autoformação com 62 participações). Verificou-se um decréscimo superior a 3000 horas (37,7%) face ao ano de 2010.

9.1 Acções de formação profissional por tipo e duração⁷



Quanto aos dados deste gráfico resultam os seguintes aspectos:

- Com excepção de um caso, a formação ministrada no decorrer de 2010, teve uma duração média muito inferior a 30 horas;
- As acções externas com uma duração até 30 horas correspondem em regra à formação na área da informática e sistemas de informação;
- Ainda no que toca à formação no exterior, o conjunto de cursos com 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;

- A formação de duração superior a 120 horas corresponde a duas participações no âmbito do CADAP.

Importa destacar ainda que o número de 289 participantes nas acções internas configura um forte decréscimo em relação a 2009 (com 4442 participações).

Apesar disso, 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.

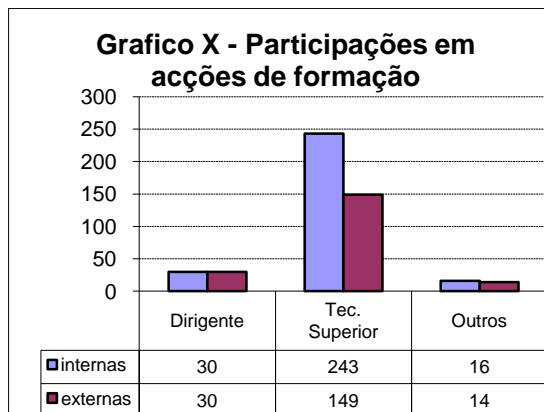
No que concerne à formação externa, o número de horas de formação refere-se essencialmente à formação de técnicos superiores e dirigentes (neste último caso obrigatória pela Lei nº 2/2004, de 25 de Janeiro).

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 também diminuiu consideravelmente: de 330 no ano anterior, para 193 no ano de 2010.

⁷ Idem.

9.2 Participações em acções de formação de formação por tipo de acção e duração⁸



⁸ Também inclui autoformação

10. Painel de Indicadores de Gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	$\frac{mulheres}{efectivos} \times 100$	60,57 %
Taxa de Masculinização	$\frac{homens}{efectivos} \times 100$	39,43 %
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\frac{dirigentes + tec_sup}{efectivos} \times 100$	78,86 %
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{tec_sup}{efectivos} \times 100$	70,29 %
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{tec_sup + assistentes}{efectivos} \times 100$	91,43 %
Nível Médio Etário	$\frac{\sum idades}{efectivos} \times 100$	49,18 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	$\frac{\sum antiguidade}{efectivos} \times 100$	24,08 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	$\frac{\sum antiguidade_homens}{efectivos} \times 100$	26,14 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres	$\frac{\sum antiguidade_mulheres}{efectivos} \times 100$	22,74 anos
Taxa de Formação Superior	$\frac{mestres + licenc}{efectivos} \times 100$	78,86 %
Taxa de Escolaridade < = 6 anos	$\frac{6_ou_menos_anos_escolar.}{efectivos} \times 100$	5,71 %
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\frac{9_anos_escolar.}{efectivos} \times 100$	6,86 %
Índice de Regressos	$\frac{regressos}{efectivos} \times 100$	2,85 %
Índice de Saídas	$\frac{saidas}{efectivos} \times 100$	11,43 %
Taxa de Absentismo ⁹	$\frac{\sum ausencias}{efectivos \times dias_trabalháveis} \times 100$	6,22 %

⁹ Considerados 220 dias úteis trabalháveis

11. Anexos

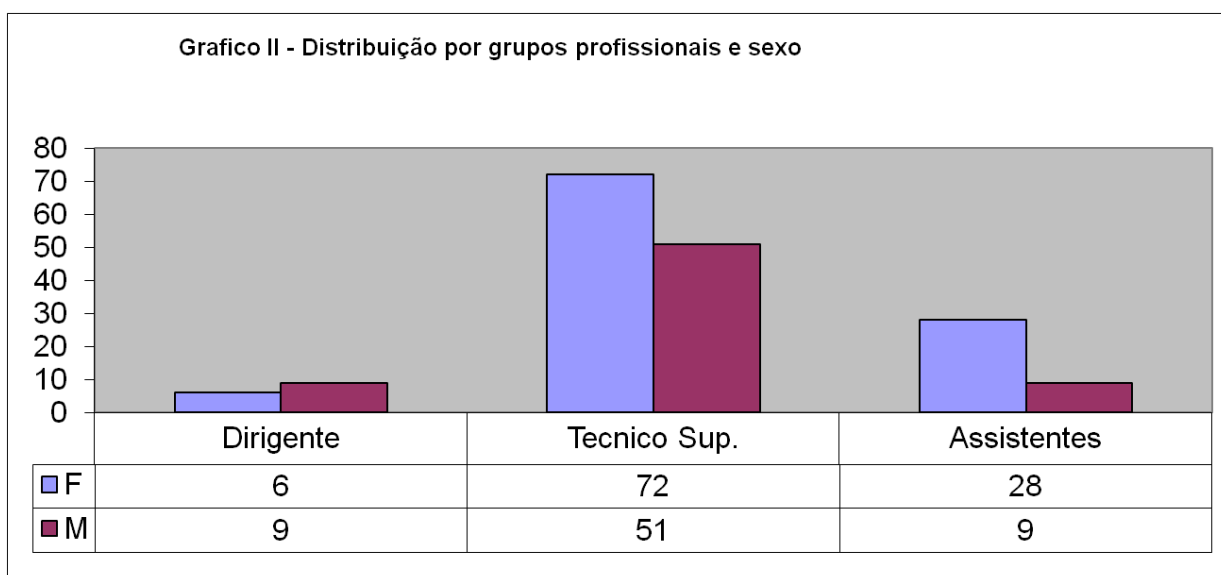
**(QUADROS CONSTANTES DO DECRETO-LEI Nº 190/96,
DE 9 DE OUTUBRO)**

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

RECURSOS HUMANOS		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTES TECNICOS	TOTAIS
Total de efectivos	M	9	51	9	69
	F	6	72	28	106
	T	15	123	37	175
Nomeação	M		51		51
	F		71		71
	T		122 ^[1]		122
Comissão de serviço	M	9			9
	F	6			6
	T	15			15
CTFP	M			9	9
	F		1	28	29
	T		1	37	38

[1] Inclui 26 chefes de equipa multidisciplinar

Distribuição dos efectivos por grupo profissional e sexo



$$\text{Índice de tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\text{dirigentes} + \text{tec}_{-}\text{superiores}}{\text{efectivos}} \times 100 = 78,86 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{tec}_{-}\text{superiores}}{\text{efectivos}} \times 100 = 70,29 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{tec}_{-}\text{superiores} + \text{assistentes}}{\text{efectivos}} \times 100 = 91,43 \%$$

Contagem de efectivos por escalão etário e sexo

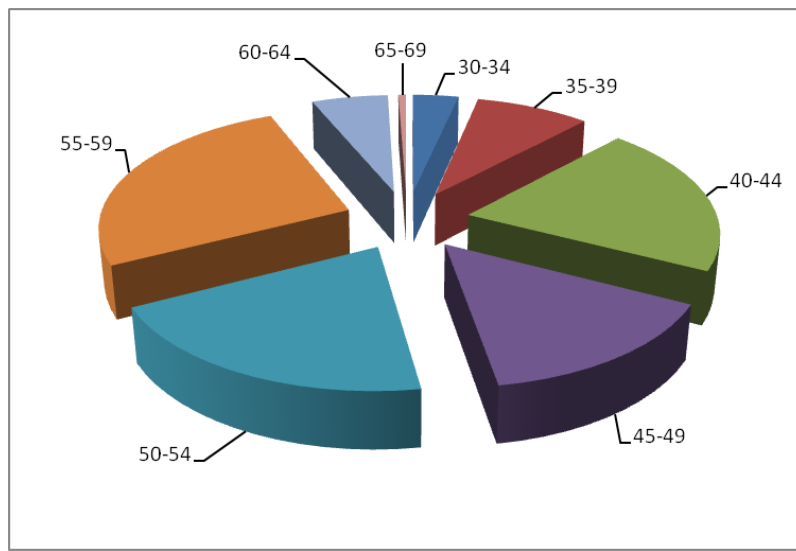
Escalão etário/sexo	Mulheres	Homens	TOTAL
30-34	5	1	6
35-39	10	5	15
40-44	26	10	36
45-49	19	7	26
50-54	16	19	35
55-59	23	23	46
60-64	6	4	10
65-69	1		1
TOTAIS	106	69	175

$$\text{Nível etário médio: } \frac{\sum \text{idades}}{\text{efectivos}} = 49,18 \text{ anos}$$

$$\text{Nível etário médio masculino: } \frac{\sum \text{idades}_{-}\text{homens}}{\text{efectivos}_{-}\text{homens}} = 50,80 \text{ anos}$$

$$\text{Nível etário médio feminino: } \frac{\sum \text{idades}_{-}\text{mulheres}}{\text{efectivos}_{-}\text{mulheres}} = 48,13 \text{ anos}$$

Distribuição de efectivos por escalão etário



Distribuição dos efectivos por escalão etário e carreira

CARREIRA/CARGO	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL	% GRUPO PROF.
Dirigente				4	5	6			15	8,57
Técnico superior	6	15	36	17	20	23	6		123	70,29
Assistentes				5	10	17	4	1	37	21,14
TOTAL	6	15	36	26	35	46	10	1	175	100

Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade e sexo

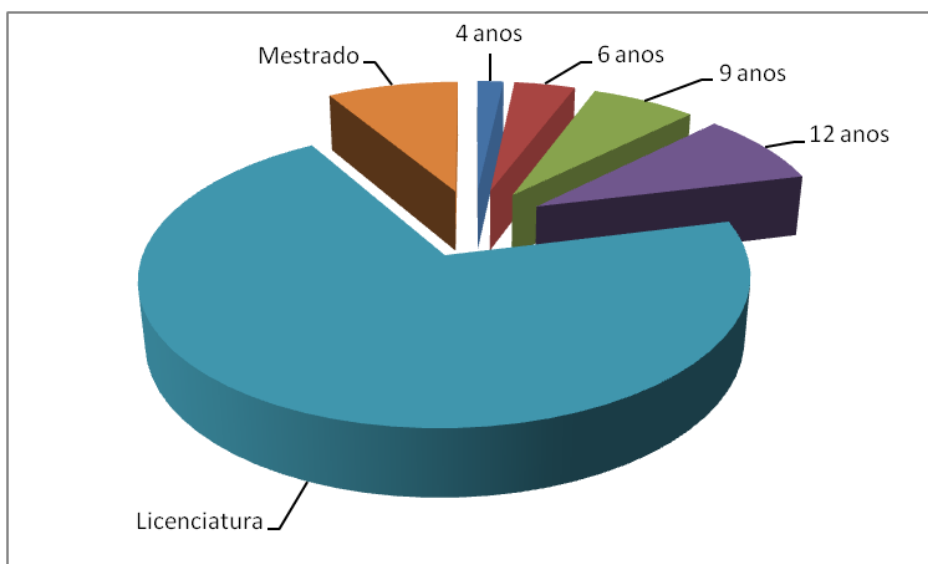
Estrutura habilitacional	Homens	Mulheres	Total
4 anos	1	2	3
6 anos	4	3	7
9 anos	2	10	12
12 anos	2	13	15
Licenciatura	52	71	123
Mestrado	8	7	15
Total	69	106	175

$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\text{mestres} + \text{licenciados}}{\text{efectivos}} = 78,86 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{efectivos com escolaridade de 9 anos}}{\text{efectivos}} = 6,86 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{efectivos com escolaridade até 6 anos}}{\text{efectivos}} = 5,71 \%$$

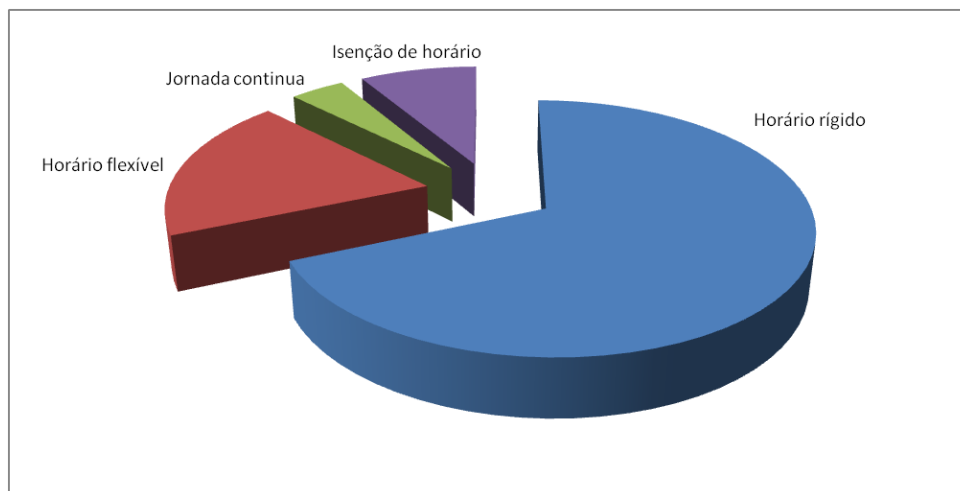
Efectivos por nível de escolaridade



Distribuição dos efectivos por grupo de pessoal e tipo de horário

MODALIDADES DE HORÁRIO	DIRIGENTES	TÉCNICOS SUPERIORES	ASSIST. TECN./TECN. OPERAC.	TOTAL
Horário rígido		120		120
Horário flexível			33	33
Jornada continua		3	4	7
Isenção de horário	15			15
TOTAL	15	123	37	175

Distribuição dos efectivos por tipo de horário



Distribuição dos efectivos por antiguidade na Função Pública e sexo

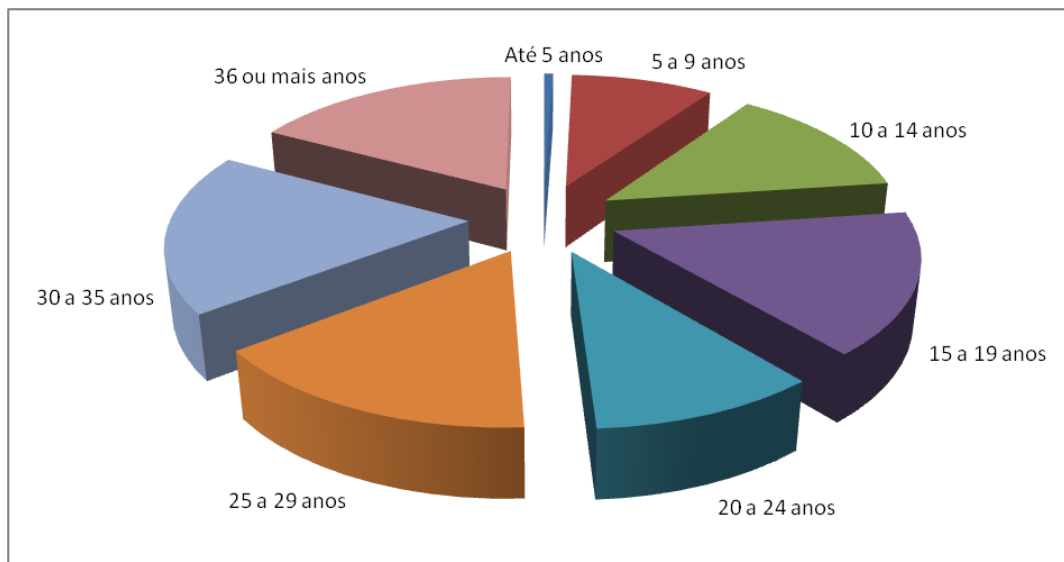
Antiguidade F.P.	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	1	0	1
5 a 9 anos	5	11	16
10 a 14 anos	6	17	23
15 a 19 anos	6	22	28
20 a 24 anos	6	12	18
25 a 29 anos	17	10	27
30 a 35 anos	14	18	32
36 ou mais anos	14	16	30
Total	69	106	175

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{efectivos}} = 24,08 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\text{efectivos (homens)}} = 26,14 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades(mulheres)}}{\text{efectivos}} = 22,74 \text{ anos}$$

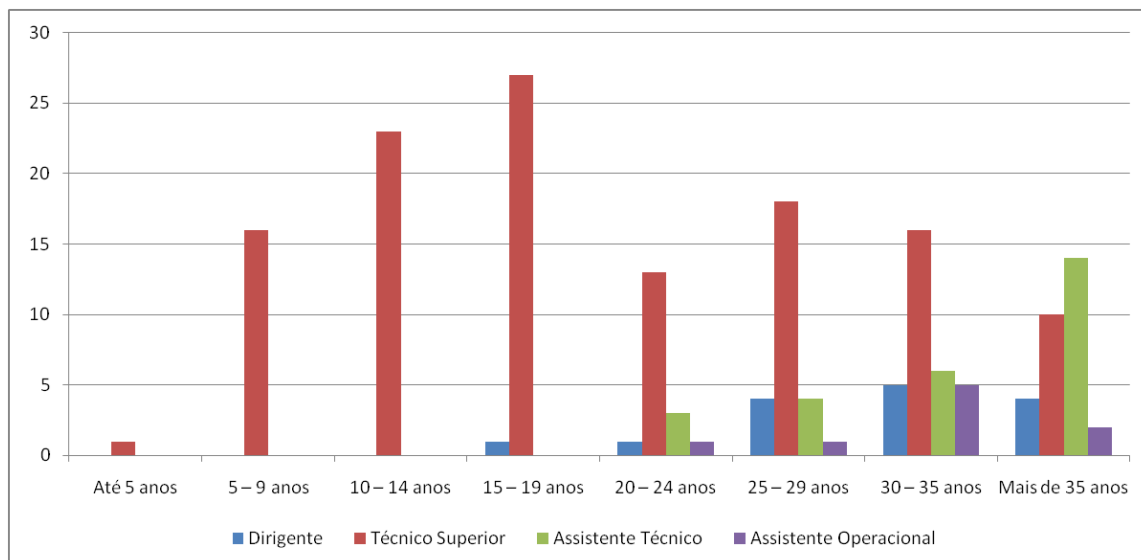
Efectivos por antiguidade na Função Pública



- 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
Dirigente				1	1	4	5	4	15
Técnico Superior	1	16	23	27	13	18	16	10	124
Assistente Técnico					3	4	6	14	27
Assistente Operacional					1	1	5	2	9
TOTAL	1	16	23	28	18	27	32	30	175
%	0,57	9,14	13,14	16,00	10,29	15,43	18,29	17,14	

Efectivos por antiguidade na Função Pública e carreira



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

REGRESSOS/ADMISSÕES*		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTES	TOTAIS
Nomeação	M	4		4
	F	2		2
	T	6		6

- Por mobilidade

$$\text{Índice de regressos} = \frac{\text{Regressos} + \text{Admissões}}{\text{efectivos}} \times 100 = 3,43 \%$$

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

SAIDAS/PESSOAL		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TECNICO	TOTAIS
Definitivas	M	7	1	8
	F	1		1
	T	8	1	9
Temporárias	M	6		6
	F	5		5
	T	11		11
SAIDAS TOTAIS	M	13	1	14
	F	6		6
	T	19	1	20

$$\text{Índice de saídas} = \frac{\text{Saídas}}{\text{efectivos}} \times 100 = 11,43 \%$$

Efectivos saídos, por grupo de pessoal e motivo de saída

TIPOS SAÍDAS/PESSOAL	TECNICO SUPERIOR	ASSIST. TÉCN.	TOTAIS
DEFINITIVAS			
Aposentação	7		7
Mobilidade especial		1	1
Exoneração	1		1
TEMPORARIAS			
Comissão de serviço	8		8
Acompanhamento do conjuge	1		1
Mobilidade interna	1		1
Cedência de interesse público	1		1
TOTAIS	19	1	20

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

MUDANÇAS/PESSOAL		TECNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TECNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	TOTAIS
Posicionamento remuneratório	M	11	1	1	13
	F	11	1	1	13
	T	22	2	2	26

Horas de trabalho extraordinário por tipo e sexo

TRABALHO EXTRAORDINARIO	Homens	Mulheres	Total
Diurno e nocturno	1328	344	1672

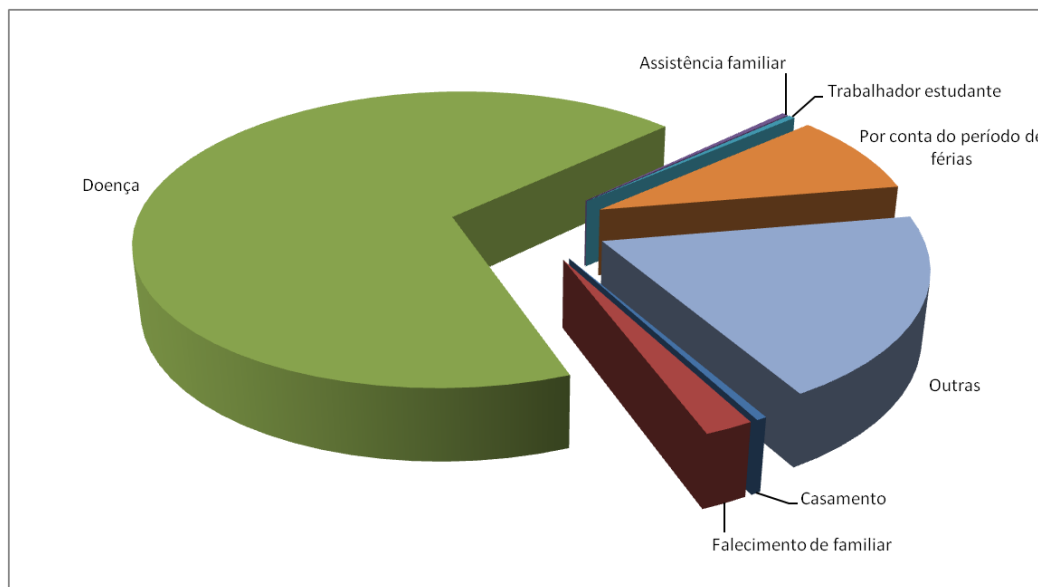
Dias de ausência ao trabalho por grupo de pessoal, tipo de ausência e sexo

TIPOS DE AUSÊNCIA/PESSOAL		DIRIGENTES	OUTROS	TOTAIS
Casamento	M			
	F		11	11
	T		11	11
Falecimento de familiar	M	2	25	27
	F		24	24
	T	2	49	51
Doença	M		487	487
	F	29	1157	1186
	T	29	1644	1673
Assistência familiar	M		2	2
	F		7	7
	T		9	9
Trabalhador estudante	M		6	6
	F		4	4
	T		10	10
Por conta do período de férias	M	2	76	78
	F	1	133	134
	T	3	209	212
Outras	M	2	118	120
	F		351,5	351,5
	T	2	468,5	470,5
TOTAIS	M	6	714	720
	F	30	1687,5	1716,5
	T	36	2401,5	2437,5

$$\text{Taxa de absentismo}^{10} = \frac{\sum \text{ausências}}{\text{efectivos} \times \text{dias}_{\text{trabalháveis}}} \times 100 = 6,22 \%$$

¹⁰ Considerados 220 dias trabalháveis

Ausências ao trabalho por tipo de falta



Trabalhadores deficientes

	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores deficientes	2	1	3

Encargos com o pessoal

ENCARGOS COM PESSOAL	€	%
Remuneração base	7.069.227,20	78,72
Trabalho Extraordinário	8.206,16	0,09
Prémios de desempenho	17.765,32	0,20
Outros encargos com o pessoal	56.000,00	0,62
Ajudas de Custo	33.869,77	0,38
Representação	134.263,37	1,50
Secretariado	1.256,92	0,01
Outros Suplementos	334.181,43	3,72
sub-total	7.654.770,17	85,24
PRESTAÇÕES SOCIAIS		
Subsídio familiar a crianças e jovens	43.427,39	0,48
Subsídio de funeral	427,72	0,00
Subsídio de Refeição	174.942,86	1,95
Outras prestações sociais	1.106.632,47	12,32
sub-total	1.325.430,44	14,76
TOTAL	8.980.200,61	

Encargos com formação profissional por tipo de acção

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	VALOR
Formação interna	1.925,00
Formação externa	15.507,00
Total	17.432,00

Ações de formação profissional por tipo de acção e duração

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	< 30	30 – 59	60 – 120	> 120	TOTAL
Formação interna	245	14	30		289
Formação externa	130	1		1	132
Total	375	15	30	1	421 a)

a) Sem autoformação

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

PARTICIPAÇÕES / PESSOAL	DIRIGENTE	TEC. SUP.	ASSISTENTES	TOTAL
Acções internas	30	243	16	289
Acções externas	30	150	14	194
Totais	60	393	30	483 a)

a) Com autoformação

Relações profissionais

Descrição	Número
Trabalhadores sindicalizados	10