

# Balanço Social

2019



**I**ndependência

Inte**G**ridade

Con**F**iança



Inov**A**ção

Conformid**A**de

1.	Introdução	4
2.	Estrutura Orgânica	4
3.	Caracterização dos Recursos Humanos	5
3.1.	Por estrutura jurídica	6
3.2.	Por grupos profissionais	7
3.3.	Por género	8
3.4.	Por estrutura etária	8
3.5.	Por estrutura habilitacional	10
3.6.	Por estrutura de antiguidade na Função Pública	11
4.	Movimentos de Pessoal	11
4.1.	Admissões e regressos	11
4.2.	Saídas	12
5.	Mudanças de Posicionamento Remuneratório	12
6.	Absentismo	13
7.	Higiene e Segurança no Trabalho	13
8.	Encargos com o Pessoal	14
9.	Formação Profissional	14
10.	Anexos	16

## 1. Introdução

O Balanço Social é um instrumento fundamental de planeamento e de gestão no suporte à tomada de decisão, bem como de aferição da componente social da organização, com o objetivo de demonstrar o grau de responsabilidade social e os aspetos mais significativos na estrutura e caracterização dos seus recursos humanos.

A obrigatoriedade de elaboração do Balanço Social é legalmente imposta às entidades públicas que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores/as ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego<sup>1</sup>.

Assim, a IGF – Autoridade de Auditoria elaborou o seu Balanço Social, reportado a 31 de dezembro de 2019, que contém, designadamente, informação estatística e indicadores de gestão relativos àquele ano.

## 2. Estrutura Orgânica

A IGF - Autoridade de Auditoria é um serviço do Ministério das Finanças integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa<sup>2</sup>.

O respetivo diploma orgânico<sup>3</sup> coloca esta Autoridade de Auditoria na direta dependência do Ministro das Finanças e atribui-lhe a missão de assegurar o controlo estratégico da administração financeira do Estado, compreendendo o controlo da legalidade, a auditoria financeira e de gestão, a avaliação de serviços, organismos, atividades e programas, bem como a prestação de apoio técnico especializado ao Governo, designadamente, nos domínios orçamental, económico, financeiro e patrimonial.

A intervenção da IGF - Autoridade de Auditoria abrange todas as entidades do setor público administrativo, incluindo autarquias locais, entidades equiparadas e demais formas de organização territorial autárquica, do setor empresarial, bem como dos setores privado e cooperativo, neste caso quando sejam sujeitos de relações financeiras ou tributárias com o Estado ou com a União Europeia ou quando se mostre indispensável ao controlo indireto de quaisquer entidades abrangidas pela sua ação.

A IGF - Autoridade de Auditoria adota um modelo de gestão misto, matricial nas atividades de missão e hierárquico nas atividades de suporte.

A estrutura matricial assegura flexibilidade na constituição de equipas multidisciplinares para a realização dos objetivos, os quais são definidos “em cascata” a partir da estratégia organizacional. A operacionalização dessa estratégia é concretizada anualmente através da definição dos projetos e da

---

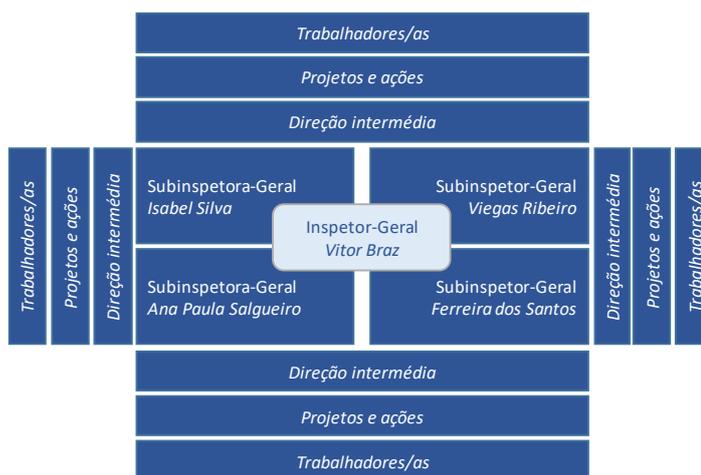
<sup>1</sup> Cf. n.º 1, do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

<sup>2</sup> Cf. Lei Orgânica do Ministério das Finanças aprovada pelo Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, na sua versão atual.

<sup>3</sup> Cf. Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

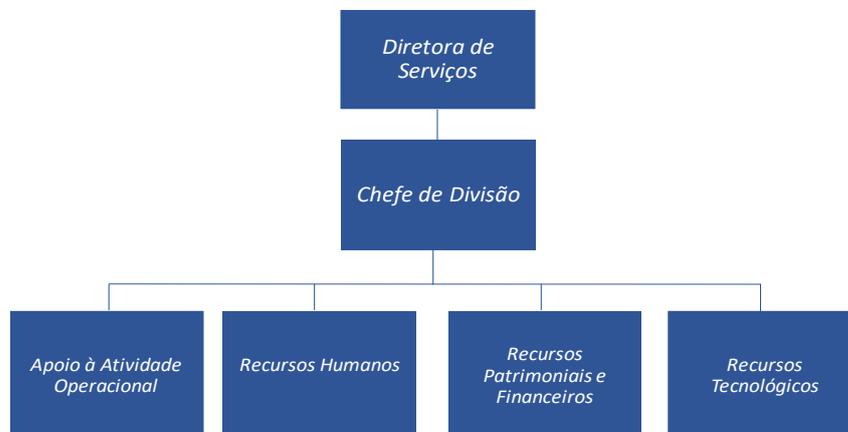
designação dos respetivos responsáveis, a quem são cometidas as funções de direção das equipas multidisciplinares que desenvolvem as ações, como se demonstra na figura seguinte:

**Figura 1 - Estrutura matricial da IGF - Autoridade de Auditoria (Missão)**



Nota: situação reportada a 31/12/2019

**Figura 2 - Estrutura hierárquica da IGF - Autoridade de Auditoria (Suporte)**



A estrutura mista, esquematizada nas figuras supra, reúne as vantagens das estruturas funcionais e das estruturas hierárquicas, onde os projetos integram diferentes tipos de ações de controlo, sob a responsabilidade, individual ou partilhada, de diferentes níveis de decisão.

Para a prossecução da sua missão, a IGF - Autoridade de Auditoria tem a sua sede em Lisboa e dispõe de estruturas de apoio no Porto e em Coimbra.

### 3. Caracterização dos Recursos Humanos

Em 31 de dezembro de 2019, a IGF - Autoridade de Auditoria dispunha de 159 trabalhadores/as, distribuídos pelos seguintes cargos/carreiras/grupos profissionais:

**Quadro 1 – Recursos humanos por cargo/carreira/grupo profissional**

Cargo/Carreira/Grupo profissional	Nº	%
Dirigente superior (1.º / 2.º grau)	5	3%
Dirigente intermédio (1.º grau)	8	5%
Pessoal de Inspeção (inclui 28 CdE)	118	74%
Técnico superior	6	4%
Coordenador Técnico	1	1%
Assistente técnico	12	8%
Assistente operacional	5	3%
Técnico de informática	4	2%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>

**3.1. Por estrutura jurídica**

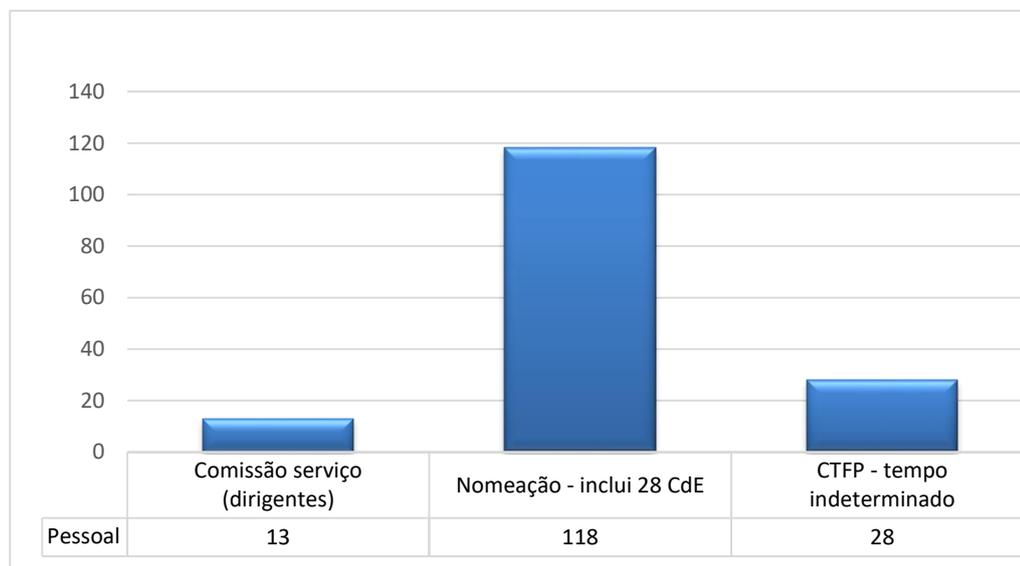
Os 159 efetivos que integravam os grupos de pessoal desta Autoridade de Auditoria encontravam-se distribuídos por diferentes vínculos de emprego público, conforme se apresenta no quadro e gráfico seguintes:

**Quadro 2 – Vínculos de emprego público**

Relações Jurídicas	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 28 CdE)		CTFP – tempo indeterminado		Total M/F
	M	F	M	F	M	F	
<b>Cargo/Carreira/Grupo profissional</b>							
Dirigente Superior de 1.º grau	1						1
Dirigente Superior de 2.º grau	2	2					4
Dirigente intermédio 1.º grau	5	3					8
Pessoal de inspeção (inclui 28 CdE)			50	68			118
Técnico superior					3	3	6
Coordenador Técnico						1	1
Assistente técnico					3	9	12
Assistente operacional					4	1	5
Técnico de informática					4		4
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>68</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>159</b>

Siglas: CTFP – Contrato de trabalho em funções públicas; M – Masculino; F – Feminino.

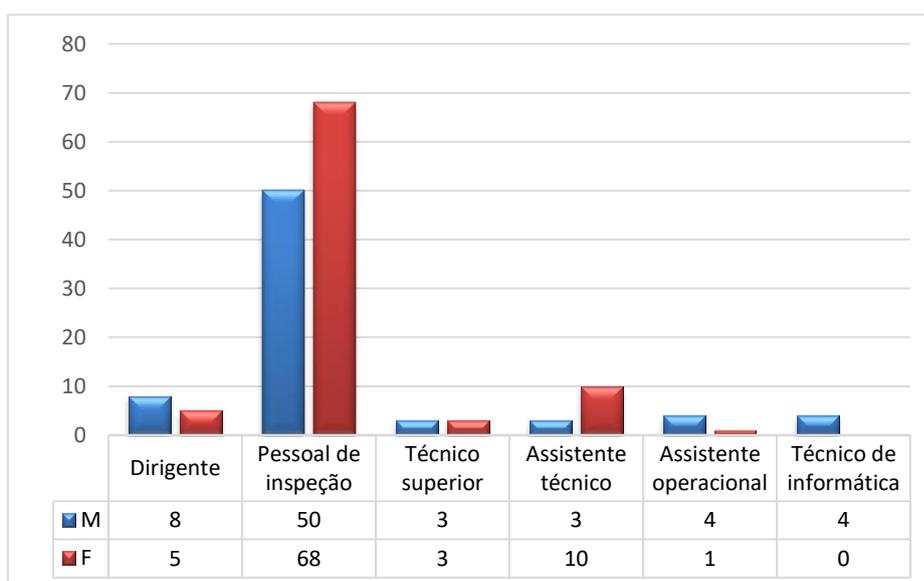
**Gráfico 1 – Estrutura da relação jurídica de emprego**



### 3.2. Por grupos profissionais

Em relação à distribuição dos efetivos por grupos profissionais e à semelhança dos anos anteriores, destaca-se a maior representatividade do pessoal de inspeção (74% do total), conforme gráfico infra:

**Gráfico 2 – Efetivos por grupo profissional**



### 3.3. Por género

Dos 159 trabalhadores/as que integravam a IGF - Autoridade de Auditoria no final de 2019, 87 eram do género feminino e 72 do género masculino, o que se traduz em taxas de feminização e masculinização, respetivamente de 55% e de 45%, patentes no quadro seguinte:

**Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género**

Género	Efetivos	%
Feminino	87	55%
Masculino	72	45%
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>

Relativamente à distribuição dos efetivos por género e grupo profissional (Gráfico 2), verifica-se que há uma predominância do género feminino, com exceção dos grupos de pessoal dirigente (com oito homens e cinco mulheres, 62% e 38%, respetivamente)<sup>4</sup> e dos assistentes operacionais e técnicos de informática (com oito homens e uma mulher, correspondentes a 89% e 11%).

Quanto aos restantes 137 efetivos<sup>5</sup>, a respetiva distribuição é de 81 mulheres (59%) e 56 homens (41%).

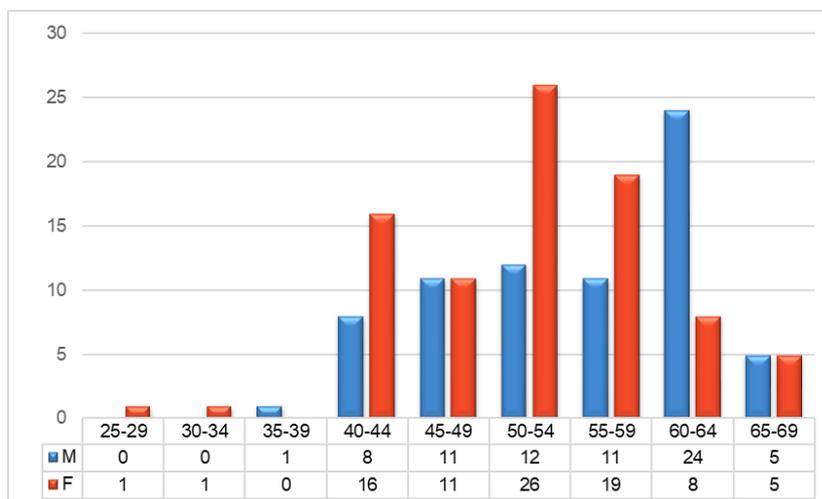
### 3.4. Por estrutura etária

A média etária do efetivo total da IGF - Autoridade de Auditoria situa-se nos 53 anos, o que traduz uma estrutura envelhecida, que se mantém face a 2018, como se evidencia no gráfico 3, na distribuição por escalões etários.

<sup>4</sup> Caso se considerem os CdE (equiparados a dirigentes intermédios) no grupo dos dirigentes, o resultado é inverso, traduzindo-se em 49% de homens e 51% de mulheres.

<sup>5</sup> 118 inspetores (inclui 28 Chefes de Equipa Multidisciplinar), 6 técnicos superiores e 13 assistentes técnicos.

**Gráfico 3 – Efetivos por escalão etário**

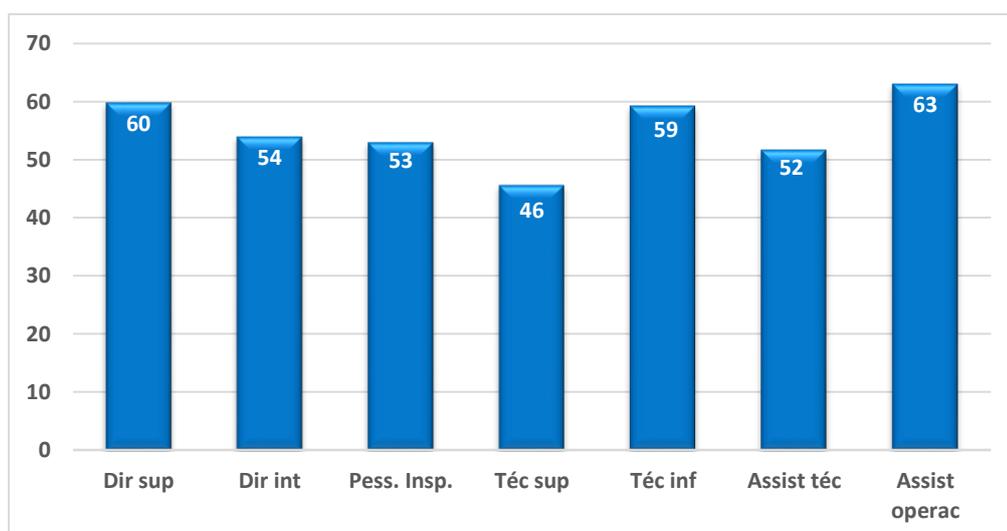


O gráfico anterior revela que os intervalos com maior número de efetivos correspondem aos escalões 50-54 anos (38 efetivos), 55-59 anos (30 efetivos) e 60-64 anos (32 efetivos).

É de salientar que existem apenas dois efetivos com idade inferior a 34 anos e um efetivo na faixa etária dos 35-39 anos.

A média etária, por grupo profissional, situou-se, na generalidade, acima dos 50 anos, com destaque para a média registada nos grupos dos assistentes operacionais (63 anos), dos dirigentes superiores (60 anos) e dos técnicos de informática (59 anos), conforme gráfico infra.

**Gráfico 4 – Média etária por grupos profissionais**



Por outro lado, a taxa de envelhecimento (efetivos com 55 ou mais anos) atingiu os 46%.

### 3.5. Por estrutura habilitacional

Ao nível das habilitações académicas, predominam os efetivos detentores dos graus de licenciatura e de mestrado (138 efetivos), realidade que representa 87% do universo global de trabalhadores/as, em que o género feminino é também maioritário (56%), conforme gráfico seguinte:



O índice de tecnicidade (sentido lato)<sup>6</sup> é de 86%, permitindo concluir que mais de três quartos dos efetivos da IGF - Autoridade de Auditoria executam funções dirigentes ou de nível técnico superior. Esta situação está alinhada com a natureza das funções cometidas a esta Autoridade de Auditoria ao nível do controlo e do apoio técnico especializado, designadamente através da realização de auditorias e de outras ações de controlo, que exige recursos humanos com qualificação de nível superior.

As formações académicas mais frequentes situam-se nas áreas de direito, economia e gestão, o que promove a multidisciplinidade nas valências das equipas e potencia capital humano qualificado e adaptado às exigências e especificidades inerentes à atuação desta Autoridade de Auditoria.

Refira-se, ainda, a existência de 12% de efetivos com o grau académico de mestre, o que reflete o investimento por parte dos/as trabalhadores/as no sentido de valorizarem o seu conhecimento.

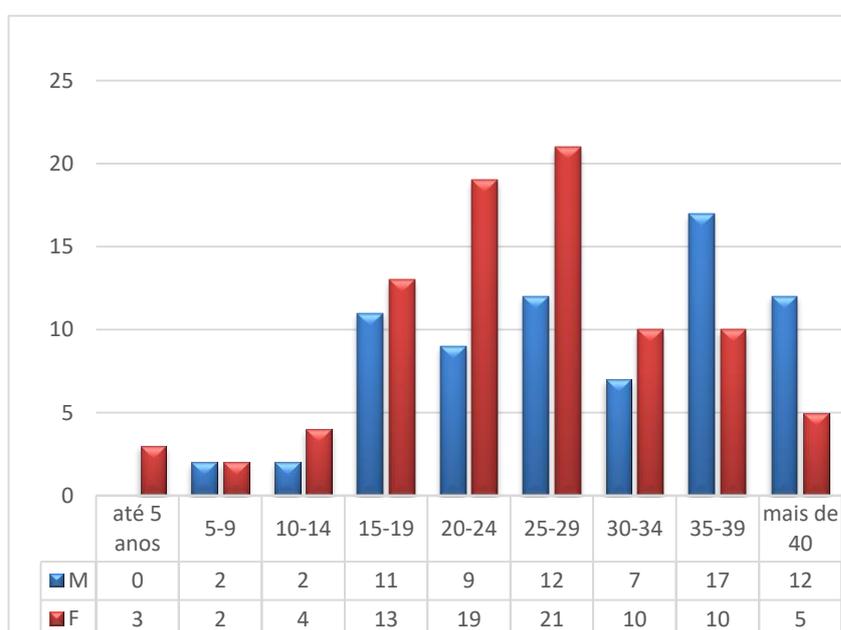
Por último, salienta-se que nas habilitações escolares até ao 12.º ano é inversa a tendência da distribuição por género da população de trabalhadores/as, de 48% feminino e de 52% masculino.

<sup>6</sup> Inclui pessoal dirigente de inspeção e da carreira técnica superior, num total de 137 efetivos

### 3.6. Por estrutura de antiguidade na Função Pública

Em relação à antiguidade na Administração Pública a respetiva média para os efetivos da IGF - Autoridade de Auditoria é de 27 anos, verificando-se que, do total de 159 efetivos, 122 encontram-se há 20 ou mais anos na função pública (77%), conforme melhor se detalha no gráfico seguinte:

**Gráfico 6 – Distribuição por antiguidade na Função Pública**



Verifica-se que a maioria dos efetivos se situa nos intervalos de 15-19 anos, 20-24 anos, 25-29 anos e 35-39 anos, respetivamente, com 24, 28, 33 e 27 trabalhadores/as. Assinala-se ainda que o grupo com antiguidade superior a 39 anos possui 17 efetivos (11% do total).

## 4. Movimentos de Pessoal

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2019 foram registadas mais saídas (11) do que entradas (9), de que resulta uma taxa de reposição ou cobertura de 90%, conforme resumo nos quadros e gráficos seguintes.

### 4.1. Admissões e regressos

Em termos de admissões e regressos por grupo profissional, o quadro seguinte reflete a admissão, através de mobilidade interna, de três técnicos/as superiores e de dois assistentes técnicos/as, bem como o regresso de quatro inspetores/as.

**Quadro 4 – Admissões e regressos**

Grupo Profissional	Mobilidade interna		Regresso de licença/comissão		Outras situações		Total		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Género									
Técnico superior	2	1	0	0	0	0	2	1	<b>3</b>
Pessoal de inspeção	0	0	2	0	0	2	2	2	<b>4</b>
Assistente técnico	0	2	0	0	0	0	0	2	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

## 4.2. Saídas

No ano transato, registou-se a saída de 11 efetivos (maioritariamente pessoal de inspeção), como resulta do quadro seguinte:

**Quadro 5 – Saídas grupo profissional/género**

Grupo Profissional	Aposentação		Mobilidade interna		Outras situações		Total		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Género									
Pessoal de inspeção	1	0	1	3	2	3	4	6	<b>10</b>
Técnico superior	0	0	0	1	0	0	0	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

## 5. Mudanças de Posicionamento Remuneratório

Para além do processamento faseado dos acréscimos de posicionamento remuneratório, resultantes do descongelamento de carreiras, previsto no artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2018), que abrangeram 90 trabalhadores/as, ainda ocorreram, em 2019, 25 alterações de posicionamento remuneratório, num universo de 119 trabalhadores/as avaliados/as, na sequência do processo de avaliação do desempenho, referente ao biénio 2017/2018, conforme previsto na Lei do SIADAP, aprovada pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual.

Assim, foram contabilizadas 115 mudanças de posicionamento remuneratório (25 decorrentes da avaliação do desempenho do biénio 2017/2018 e as restantes resultaram do acréscimo faseado do descongelamento das carreiras) correspondente a um dispêndio de 193.398 euros (inclui remunerações, subsídios de férias e de natal e contribuição da entidade patronal).

## 6. Absentismo

Relativamente ao absentismo, verificou-se um total de 3.025 dias de ausência, face a 31.005 dias<sup>7</sup> de trabalho, o que se traduz numa taxa de absentismo de 10%, ligeiramente inferior à verificada em 2018.

O quadro seguinte identifica o número de dias de absentismo e o motivo subjacente:

**Quadro 6 – Absentismo por motivo (n.º dias)**

Motivo do Absentismo	Nº dias
Doença <= 30 Dias	1 263
Doença > 30 Dias	139
Junta Médica	1 110
Acidente Serviço / Doença Profissional	85
Falecimento	43
Assist. a Filho < 12A ou c/Def. ou D.Crónica	62
Assistência a Filho >12A	2
Assistência a Familiares	67
Trabalhador Estudante	49
Consulta Medica / Exames Médicos	123
Consulta/Exames Médicos-Familiares	43
Cumprimento de Obrigações	23
Lei Eleitoral-Disp. Membros Mesas Ass.Voto	5
Greve	4
Acompanhamento Escolar	7
<b>TOTAL</b>	<b>3 025</b>

A análise dos dados permite concluir que as situações respeitantes à doença são as que assumem maior expressão entre os motivos para o absentismo, obrigando, nalguns casos, a períodos de ausência prolongados, justificados com atestados médicos ou documentos de juntas médicas.

## 7. Higiene e Segurança no Trabalho

De acordo com o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, a medicina do trabalho é uma especialidade médica que tem como objetivo avaliar e acompanhar clinicamente a aptidão de um trabalhador para exercer uma determinada função, considerando os seus antecedentes médicos.

Neste âmbito, a IGF - Autoridade de Auditoria providenciou, no ano de 2019 e nos termos do artigo 108.º da citada Lei, a realização de um rastreio de saúde que abrangeu a totalidade dos trabalhadores/as (inclui os que regressaram de baixa médica e de outros serviços). A ação de rastreio abrangeu a realização de análises laboratoriais, eletrocardiograma, avaliação da capacidade pulmonar, acuidade

<sup>7</sup> 195 dias x 159 efetivos.

visual e audiograma, objeto de avaliação em consulta realizada por médico especializado em medicina do trabalho, contratado para o efeito.

## 8. Encargos com o Pessoal

A análise do quadro seguinte reflete os encargos com o pessoal, 80% dos quais decorrem das remunerações certas e permanentes<sup>8</sup>.

**Quadro 7 – Encargos com pessoal**

Encargos com pessoal	Valor (€)	Peso (%)
Remunerações certas e permanentes	6 712 331,59	80%
Abonos variáveis ou eventuais	81 576,48	1%
Segurança social	1 579 217,41	19%
<b>Total</b>	<b>8 373 125,48</b>	<b>100%</b>

## 9. Formação Profissional

A formação profissional tem um papel relevante na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos e, conseqüentemente, na produtividade e na competitividade das entidades. A ênfase colocada na qualificação técnica e na atualização permanente de conhecimentos dos recursos humanos é uma exigência imperiosa para alcançar um desempenho profissional mais robusto e eficiente.

Neste contexto, a IGF - Autoridade de Auditoria continua a apostar na formação contínua dos seus trabalhadores/as, proporcionando-lhes os meios para aquisição e reforço de conhecimentos técnicos, necessários ao desempenho das respetivas funções, face às exigências e desafios que se colocam a esta Autoridade de Auditoria. No quadro seguinte identificam-se as áreas da formação frequentadas pelos trabalhadores/as em 2019, num total de 12.698 horas (média de 85,2 horas):

<sup>8</sup> Considerando como “Remuneração” as despesas com remuneração base, representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídio de férias e de natal.

**Quadro 8 – Nº de horas por área de formação**

Área Temática	Horas	% Horas
Auditoria	4 455,5	35%
Ciências Sociais e do Comportamento	2 310,0	18%
Contratação pública	1 946,0	15%
Gestão Documental	749,0	6%
Regulamento Geral de Proteção de Dados	693,0	6%
Tecnologias de Informação	630,0	5%
Transparência e combate à corrupção	486,5	4%
Contabilidade e Fiscalidade	444,5	3%
Finanças Públicas	395,5	3%
Assuntos Jurídicos	329,0	3%
Outras	259,0	2%
<b>Total de Horas</b>	<b>12 698,0</b>	<b>100%</b>
<b>Média de horas por trabalhador</b>	<b>85,2</b>	<b>-</b>

No âmbito do Plano de Formação Profissional, concretizaram-se, em 2019, ações que envolveram 149 (94%) dos 159 trabalhadores/as e totalizaram 12.698 horas de formação, das quais 1.071 horas em regime de autoformação e 11.627 horas correspondentes a formação interna e externa promovida pela IGF - Autoridade de Auditoria. De realçar, ainda, que, no número de horas de formação, está incluído um curso de pós-graduação realizado pela Universidade Nova de Lisboa – NOVA/IMS, ao abrigo do protocolo celebrado em 2015 entre aquela instituição de ensino superior e esta Autoridade de Auditoria. Este resultado corresponde a uma taxa de execução de 143% face às 8.850 horas previstas no plano de formação.

## 10. Anexos

### Síntese de indicadores de gestão

INDICADORES	FÓRMULA	RESULTADO
Nível etário médio (anos)	$\frac{\sum \text{idades}}{\text{efetivos}}$	53
Nível Médio de Antiguidade (anos)	$\frac{\sum \text{antiguidade}}{\text{efetivos}}$	27
Taxa de envelhecimento	$\frac{(\sum \text{efetivos} \geq 55 \text{ anos}) \times 100}{\text{efetivos}}$	45%
Taxa de Feminização	$\frac{\sum \text{mulheres} \times 100}{\text{efetivos}}$	55%
Taxa de emprego jovem	$\frac{\sum \text{efetivos} < 25 \text{ anos} \times 100}{\text{efetivos}}$	0%
Rácio de trabalhadores/as por dirigente	$\frac{\text{dirigentes} \times 100}{\text{efetivos}}$	8%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{(\text{dirigentes} + \text{tec. sup.}) \times 100}{\text{efetivos}}$	86%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\frac{\text{técnicos sup.} \times 100}{\text{efetivos}}$	78%
Taxa de Regressos	$\frac{\text{regressos} \times 100}{\text{efetivos}}$	6%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{saídas} \times 100}{\text{efetivos}}$	7%
Índice de rotação	$\frac{\text{Efetivos em 31 dezembro}}{\text{efetivos em 1 janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,88
Taxa de reposição ou cobertura	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{saídas}}$	90%
Taxa de Absentismo <sup>9</sup>	$\frac{\sum \text{dias ausências} \times 100}{\text{efetivos} \times \text{dias trabalháveis}}$	10%
Leque salarial ilícido	$\frac{\text{maior remun. base ilíquida}}{\text{menor remun. base ilíquida}}$	6,61%
Taxa de valorizações remuneratórias	$\frac{\sum \text{efetivos com val. rem.} \times 100}{\text{efetivos}}$	72%
Taxa de execução do plano de formação	$\frac{\text{Dias de formação planejados e realizados} \times 100}{\text{Dias de formação realizados}}$	139%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho} \times 100}{\text{efetivos}}$	1%

<sup>9</sup> Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis (úteis).

### Distribuição dos efetivos por grupo profissional e modalidade de horário

Tipo de horário	Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Total		Total geral	
	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º/2º grau					3	2	3	2	5	
Dirigente intermédio 1º grau					5	3	5	3	8	
Pessoal de inspeção (inclui 28 CdE)	37	50			3	12	16	49	69	118
Técnico superior	3	2			1			3	3	6
Coordenador técnico		1							1	1
Assistente técnico	3	8			1			3	9	12
Assistente operacional	4	1						4	1	5
Técnico de informática	4							4		4
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>62</b>			<b>5</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>71</b>	<b>88</b>	<b>159</b>

### Horas de trabalho suplementar por género

Trabalho Suplementar	M	F	Total
Diurno	2 176 h 30 m	326 h	2 502 h 30 m

### Trabalhadores/as portadores de deficiência

Escalão etário	45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Pessoal de inspeção	0	1	0	4	0	2	1	0	1	0	2	7	9
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>

### Encargos com formação profissional externa

Tipo de Ação	Valor €
Formação externa <sup>10</sup>	42.812,60

### Relações profissionais

Trabalhadores/as sindicalizados/as	11
------------------------------------	----

<sup>10</sup> Inclui valores cofinanciados por projetos comunitários.