

Balanço Social 2020

Inspeção-Geral de Finanças

.

Autoridade de Auditoria

Abril de 2021

Independência

Inte**G**ridade

Con**F**iança



Inov**A**ção

Conformid**A**de

Índice

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

1. Introdução

O Balanço Social é um instrumento fundamental de planeamento e de gestão, 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 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 emprego¹.

Assim, a IGF – Autoridade de Auditoria elaborou o presente Balanço Social, reportado a 31 de dezembro de 2020, que contém, entre outros, 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 administrativa².

O respetivo diploma orgânico³ 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.

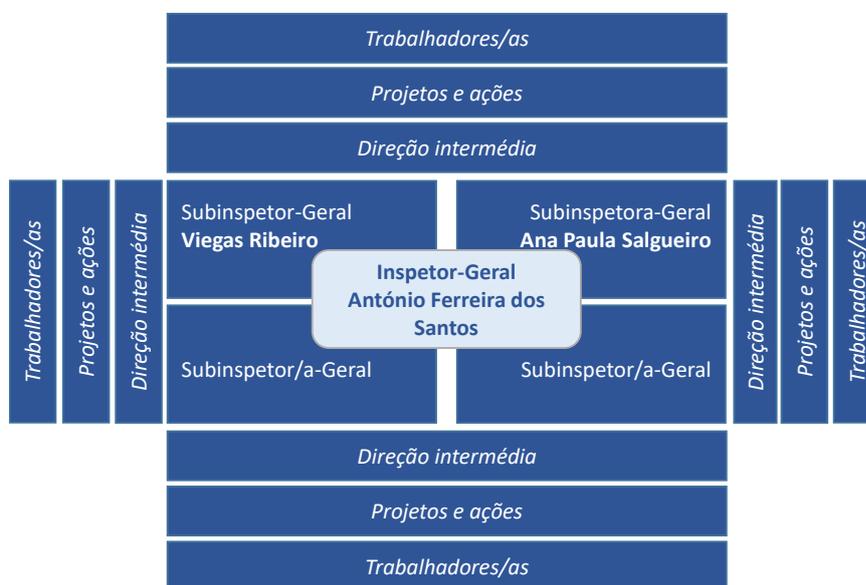
A estrutura matricial assegura flexibilidade na constituição de equipas multidisciplinares para a realização dos objetivos, os quais são definidos “em cascata” a partir da estratégia organizacional. A operacionalização dessa estratégia é concretizada anualmente através da definição dos projetos e da designação dos/as respetivos/as responsáveis, a quem são cometidas as funções de direção das equipas multidisciplinares que desenvolvem as ações, como se demonstra na figura seguinte:

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

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

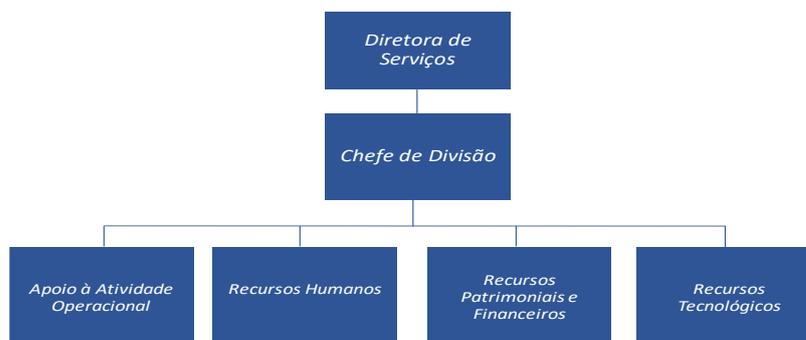
³ Cf. Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

Figura 1 - Estrutura matricial – Missão⁴



A figura seguinte reflete a estrutura hierarquizada das atividades de suporte:

Figura 2 - Estrutura hierárquica - Atividades de 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.

Por fim, é de salientar que, para a prossecução da sua missão e atribuições, a IGF - Autoridade de Auditoria tem a sua sede em Lisboa e dispõe de estruturas de apoio no Porto e em Coimbra.

⁴ A identificação dos elementos da direção superior reporta-se à situação existente a 31/03/2021.

3. Caracterização dos Recursos Humanos

Em 31 de dezembro de 2020, a IGF - Autoridade de Auditoria dispunha de 133 trabalhadores/as (redução de 26 efetivos/16,4% face a 2019), distribuídos/as 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	3	2%
Dirigente intermédio 1.º /2.º grau	10	8%
Pessoal de inspeção (inclui 30 CdE)	98	74%
Técnico superior	5	4%
Coordenador Técnico	1	1%
Assistente técnico	9	6%
Assistente operacional	3	2%
Técnico de informática	4	3%
TOTAL	133	100%

3.1. Por estrutura jurídica

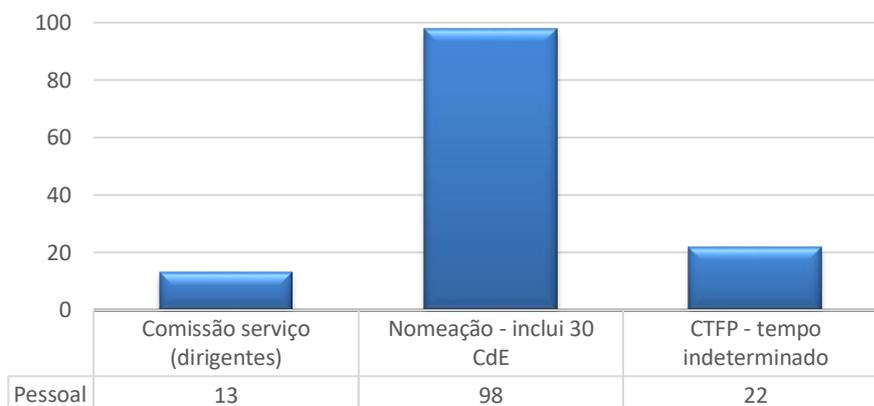
Os 133 efetivos que integravam os grupos de pessoal desta Autoridade de Auditoria encontravam-se distribuídos por diferentes vínculos de emprego público, conforme se apresenta no quadro e gráfico seguintes:

Quadro 2 – Vínculos de emprego público

Relações Jurídicas	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 30 CdE)		CTFP – tempo indeterminado		Total
	M	F	M	F	M	F	
Género							M/F
Cargo/Carreira/Grupo profissional							
Dirigente Superior de 1.º/2.º grau	2	1					3
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau	4	6					10
Pessoal de inspeção (inclui 30 CdE)			46	52			98
Técnico superior					2	3	5
Coordenador Técnico						1	1
Assistente técnico					2	7	9
Assistente operacional					3		3
Técnico de informática					4		4
TOTAL	6	7	46	52	11	11	133

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

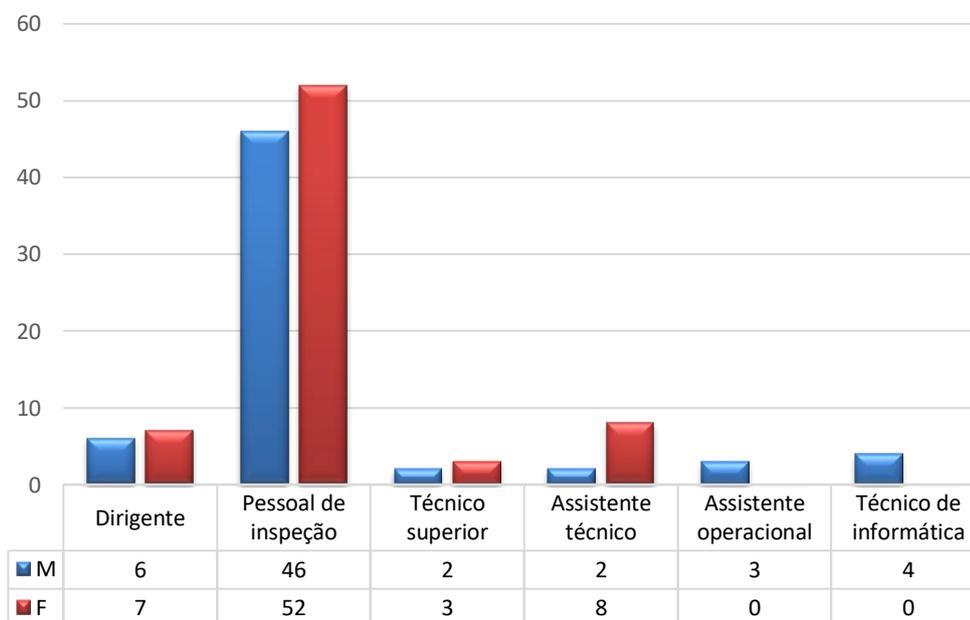
Gráfico 1 – Estrutura da relação jurídica de emprego



3.2. Por grupos profissionais e por género

Em relação à distribuição dos efetivos por grupos profissionais e à semelhança dos anos anteriores, destaca-se o pessoal de inspeção, com 98 efetivos (74% do total), conforme gráfico infra:

Gráfico 2 – Efetivos por grupo profissional



Dos/as 133 trabalhadores/as que integravam a IGF - Autoridade de Auditoria no final de 2020, setenta (70) eram do género feminino e sessenta e três (63) do género masculino, o que se traduz em taxas de feminização e masculinização, respetivamente de 53% e de 47%, patentes no quadro seguinte:

Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género

Género	Efetivos	%
Feminino	70	53%
Masculino	63	47%
TOTAL	133	100%

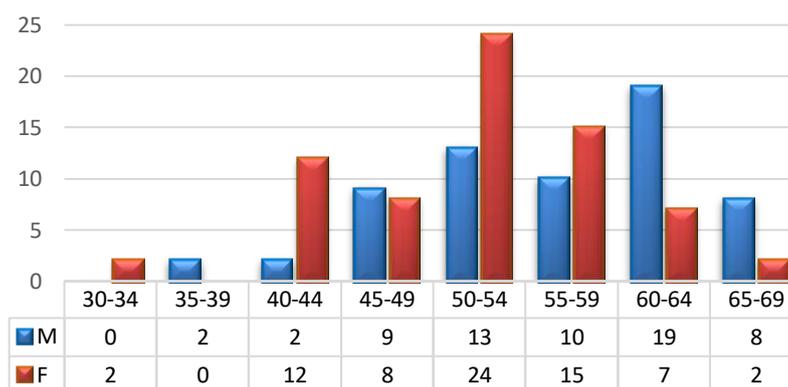
Quanto à distribuição dos efetivos por género e grupo profissional (Gráfico 2), constata-se uma predominância do género feminino, que também abrange os grupos de pessoal dirigente (respetivamente, com sete mulheres e seis homens, 54% e 46%)⁵, contrariamente ao que se verifica ao nível dos grupos dos técnicos de informática e assistentes operacionais, constituídos, exclusivamente, por homens (7).

Quanto aos restantes 113 efetivos⁶, a respetiva distribuição corresponde a 63 mulheres (56%) e 50 homens (44%).

3.3. Por estrutura etária

A média etária do efetivo total da IGF - Autoridade de Auditoria situa-se nos 54 anos, o que traduz uma estrutura envelhecida, que se agravou ligeiramente face a 2019, como se evidencia no gráfico 3 infra, na distribuição por escalões etários.

Gráfico 3 – Efetivos por escalão etário



O gráfico anterior revela que os intervalos com maior número de efetivos correspondem aos escalões 50-54 anos (37 efetivos), 55-59 anos (25 efetivos) e 60-64 anos (26 efetivos).

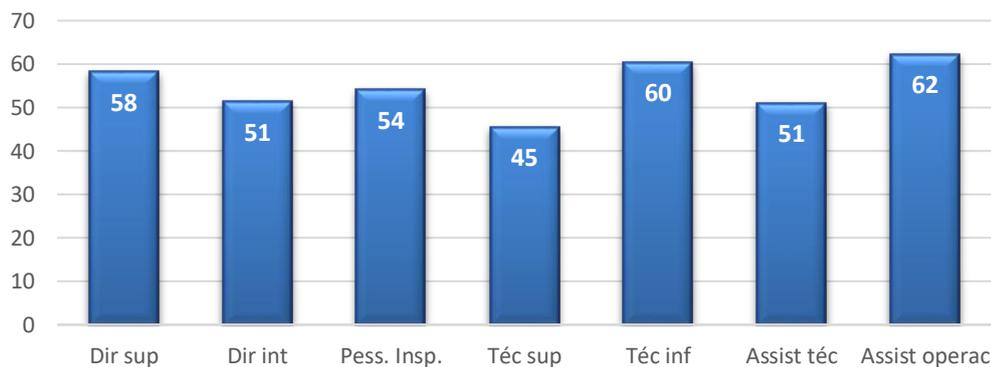
⁵ Caso se considerem os CdE no grupo dos dirigentes, a tendência mantém-se, traduzindo-se em 58% de mulheres e 42% de homens.

⁶ Nestes efetivos, contam-se 98 inspetores (incluindo 30 Chefes de Equipa Multidisciplinar), 5 técnicos superiores e 10 assistentes técnicos.

Salienta-se o reduzido número de efetivos com idade inferior a 35 anos (2 efetivos), bem como no escalão etário entre os 35-39 anos (2 efetivos).

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 (62 anos), dos técnicos de informática (60 anos) e dos dirigentes superiores (58 anos), conforme gráfico infra.

Gráfico 4 – Média etária por grupos profissionais

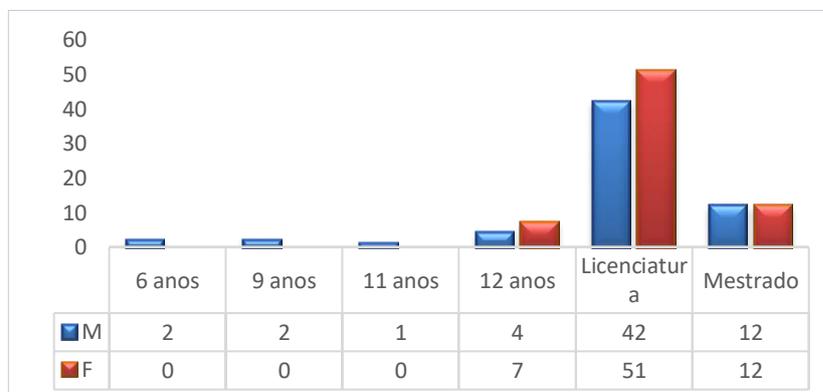


Por outro lado, a taxa de envelhecimento (efetivos com 55 ou mais anos de idade) atingiu os 46%.

3.4. Por estrutura habilitacional

Ao nível das habilitações académicas, predominam os graus de licenciatura e de mestrado (117 efetivos), o que representa 88% do universo global de trabalhadores/as, em que o género feminino é também maioritário (54%), conforme gráfico seguinte:

Gráfico 5 – Por habilitação e género



O índice de tecnicidade (sentido lato)⁷ é de 87%, permitindo concluir que mais de três quartos dos efetivos da IGF - Autoridade de Auditoria executam funções dirigentes ou de nível técnico superior. Esta situação encontra-se alinhada com a natureza das atribuições 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 exigem 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.

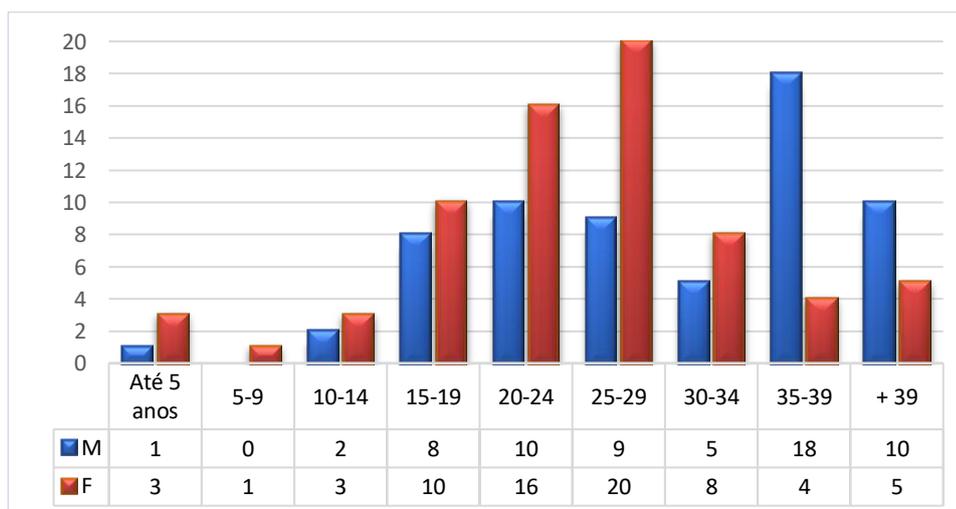
Assinala-se, ainda, a existência de 18% de efetivos com o grau académico de mestre, o que reflete o investimento por parte dos/as trabalhadores/as na valorização do seu conhecimento.

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 (56% masculino e 44% feminino).

3.5. 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 133 efetivos, 105 encontram-se há 20 ou mais anos na função pública (79%), conforme melhor se detalha no gráfico seguinte:

Gráfico 6 – Distribuição por antiguidade na Função Pública



⁷ Inclui pessoal de inspeção e da carreira técnica superior, num total de 116 efetivos.

Verifica-se que a maioria dos efetivos se situa nos intervalos de 20-24 anos, 25-29 anos e 35-39 anos, respetivamente, com 26, 29 e 22 trabalhadores/as. Assinalamos, ainda, que o grupo com antiguidade superior a 39 anos possui 15 efetivos (11% do total).

4. Movimentos de Pessoal

No que respeita à rotatividade de pessoal, foram registadas, durante o ano de 2020, mais saídas (47) do que entradas (21), de que resulta uma taxa de reposição ou cobertura de 45%, conforme se resume nos quadros e gráficos seguintes.

4.1. Admissões e regressos

Em termos de admissões e regressos por grupo profissional o quadro 4, infra, reflete as seguintes situações:

- A admissão através de mobilidade interna, de um técnico superior;
- O regresso de dezassete inspetores/as, onde se incluem sete inspetores/as por cessação da requisição realizada pela Autoridade para as Condições do Trabalho, ao abrigo do Despacho n.º 4698-D/2020, publicado no Diário da República, 2.ª Série, de 17 de abril, e quatro inspetores/as que regressaram da situação de doença;
- A designação em comissão de serviço de três inspetoras (duas eram chefes de equipa) para exercerem o cargo de direção intermédia de 1.º grau (duas) e de 2.º grau (uma).

Quadro 4 – Admissões e regressos

Grupo Profissional	Mobilidade interna		Comissão de Serviço		Outras situações		Total Género		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio de 1.º / 2.º grau (*)				3			0	3	3
Pessoal de inspeção	1		4	1	9	2	14	3	17
Técnico Superior	1						1	0	1
Assistente técnico							0	0	0
Assistente Operacional							0	0	0
Total	2	0	4	4	9	2	15	6	21

(*) três inspetoras nomeadas com efeitos a 01/01/2020.

4.2. Saídas

No ano transato, registou-se a saída de 47 efetivos (maioritariamente pessoal de inspeção), salientando-se a saída temporária de 13 efetivos por motivo de requisição pela Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos do disposto no citado Despacho n.º 4698-D/2020, bem como a saída de 12 efetivos por motivo de aposentação, a seguir retratado:

Quadro 5 – Saídas por grupo profissional/género

Grupo Profissional	Aposentação		Cedência		Comissão de Serviço		Licença s/ vencimento		Mobilidade interna		Outras situações		Total Género		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º / 2.º grau		1			1								1	1	2
Dirigente Intermédio de 1.º grau	1												1		1
Pessoal de inspeção	3	2	2		2	2		1	2	4	9	10	18	16	37
Técnico superior									2				2	0	2
Assistente técnico	1	2											1	2	3
Assistente Operacional	1	1											1	1	2
Total	6	6	2	0	3	2	0	1	4	4	9	10	24	23	47

5. Absentismo

Relativamente ao absentismo, verificou-se um total de 2.434 dias de ausência, face a 25.935 dias⁸ de trabalho, o que se traduz numa taxa de absentismo de 9%, ligeiramente inferior à verificada em 2019.

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	N.º dias
Doença <= 30 Dias	697
Doença > 30 Dias	60
Junta Médica	1 180
Doença Profissional	19
Falecimento de familiar	57
Acompanhamento Escolar	1
Assistência a filho <= 12 anos ou c/Def. ou Doença Crónica	89
Assistência a Familiar	16
Assistência a Filho >12 anos	13
Licença Assistência a Filho após Licença Par. Compl.	60
Consulta Médica / Exames Médicos-Trabalhador/a	57
Consulta Médica / Exames Médicos-Familiar	19
Internamento	4
Tratamento Ambulatório	6
Isolamento Profilático	16
Licença Sem Vencimento Estudante	7
Trabalhador Estudante	33
Cumprimento de Obrigações	5
Greve	4
Suspensão 90 Dias	90
TOTAL	2 434

⁸ Resultado da seguinte operação: 195 dias x 133 efetivos.

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.

6. 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/a trabalhador/a para exercer uma determinada função, considerando os seus antecedentes médicos.

Contudo, a situação epidemiológica provocada pela doença COVID-19, obrigou à adoção de medidas excecionais e temporárias para a prevenção, contenção e mitigação do risco de transmissão da infeção no âmbito do exercício da atividade profissional dos/as trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria, incluindo ao nível da medicina no trabalho e segurança.

Apesar do contexto atípico e dos condicionalismos decorrentes da aplicação das medidas extraordinárias da situação pandémica, a IGF - Autoridade de Auditoria providenciou, no ano de 2020 e nos termos do artigo 108.º da citada Lei, a realização de um rastreio de saúde, que abrangeu os/as trabalhadores/as com mais de 50 anos (e os/as que regressaram de baixa médica e de outros serviços).

Esta ação de rastreio abrangeu a realização de análises laboratoriais, eletrocardiograma, avaliação da capacidade pulmonar, acuidade visual e audiograma, os quais foram objeto de avaliação em consulta realizada por médico especializado em medicina do trabalho, contratado para o efeito.

7. Encargos com o Pessoal

A análise do quadro seguinte reflete os encargos com o pessoal, 80% dos quais decorrem das remunerações certas e permanentes⁹.

Quadro 7 – Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (€)	Peso (%)
Remunerações certas e permanentes	6 053 849	80%
Abonos variáveis ou eventuais	87 226	1%
Segurança social	1 419 186	19%
Total	7 560 261	100%

⁹ Considerando como “Remuneração” as despesas com remuneração base, representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídio de férias e de natal.

8. Formação Profissional

A formação profissional tem um papel determinante 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.

Salienta-se que, no contexto da situação epidemiológica provocada pela doença COVID-19, tornou-se necessário adotar medidas excepcionais e temporárias para a prevenção, contenção e mitigação do risco de transmissão da infeção no âmbito do exercício da atividade profissional dos/as trabalhadores/as.

Assim, nos termos do Plano de Formação para 2020, houve necessidade de adaptar, organizar e executar as ações de formação nele previstas, privilegiando o formato *e-learning*, de forma a concretizar os objetivos de consolidar e desenvolver as competências e os conhecimentos técnicos indispensáveis ao exercício de funções dos/s seus/suas trabalhadores/as, face às exigências e desafios que se colocam a esta Autoridade de Auditoria.

No quadro seguinte, identificam-se as áreas da formação frequentadas pelos/as trabalhadores/as em 2020 (144), num total de 6 744,5 horas (média de 46,8 horas):

Quadro 8 – N.º de horas por área de formação

Área Temática	Horas	% Horas
Auditoria	2 250,5	33,4%
Tecnologias de Informação	1 085,0	16,1%
Saúde e segurança no trabalho	805,0	11,9%
Ciências Sociais e do Comportamento	672,0	10,0%
Línguas	654,5	9,7%
Contratação pública	630,0	9,3%
Regulamento Geral de Proteção de Dados	357,0	5,3%
Finanças Públicas	182,0	2,7%
Assuntos jurídicos	17,5	0,3%
Contabilidade e Fiscalidade	17,5	0,3%
Transparência e Combate à corrupção	14,0	0,2%
Outras	59,5	0,9%
Total de Horas	6 744,5	100%
Média de horas por trabalhador	46,8	-

Durante o ano de 2020 releva-se a continuação da parceria com a Universidade Nova de Lisboa – NOVA/IMS, traduzida na realização do 3.º Curso de Pós-Graduação em Controlo e Gestão Orçamental Pública, com vista à qualificação e certificação dos/as inspetores/as para um eficaz exercício das suas funções de controlo financeiro dos serviços e entidades que integram a administração financeira do Estado, a qual contou com a participação de 10 inspetores/as.

Para além desta ação externa, foram, ainda, realizadas 24 ações de formação internas, a que acrescem as ações de formação em regime de autoformação (427 horas).

Este resultado corresponde a uma taxa de execução de 122,6 % face às 5 500 horas previstas no plano de formação.

9. Anexos

Síntese de indicadores de gestão

INDICADORES	FÓRMULA	RESULTADO
Nível etário médio (anos)	$\frac{\sum \text{idades efetivos}}{\text{efetivos}}$	54
Nível Médio de Antiguidade (anos)	$\frac{\sum \text{antiguidade efetivos}}{\text{efetivos}}$	27
Taxa de envelhecimento	$\frac{(\sum \text{efetivos} \geq 55 \text{anos}) \times 100}{\text{efetivos}}$	46%
Taxa de Feminização	$\frac{\sum \text{mulheres} \times 100}{\text{efetivos}}$	53%
Taxa de emprego jovem	$\frac{\sum \text{efetivos} < 25 \text{anos} \times 100}{\text{efetivos}}$	0%
Rácio de trabalhadores/as por dirigente	$\frac{\text{dirigentes} \times 100}{\text{efetivos}}$	10%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{(\text{dirigentes} + \text{tec. sup.}) \times 100}{\text{efetivos}}$	87%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\frac{\text{técnicos sup.} \times 100}{\text{efetivos}}$	77%
Taxa de Regressos	$\frac{\text{regressos} \times 100}{\text{efetivos}}$	16%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{saídas} \times 100}{\text{efetivos}}$	35%
Índice de rotação	$\frac{\text{Efetivos em 31 dezembro}}{\text{efetivos em 1 janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,59
Taxa de reposição ou cobertura	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{saídas}}$	45%
Taxa de Absentismo ¹⁰	$\frac{\sum \text{dias ausências} \times 100}{\text{efetivos} \times \text{dias trabalháveis}}$	9%
Leque salarial ilícido	$\frac{\text{maior remun. base ilíquida}}{\text{menor remun. base ilíquida}}$	6%
Taxa de valorizações remuneratórias	$\frac{\sum \text{efetivos com val. rem.} \times 100}{\text{efetivos}}$	0%
Taxa de execução do plano de formação	$\frac{\text{Dias de formação planeados e realizados} \times 100}{\text{Dias de formação realizados}}$	122,6%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho} \times 100}{\text{efetivos}}$	0%

¹⁰ 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 Género		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º/2.º grau					2	1	2	1	3
Dirigente intermédio 1.º grau					4	6	4	6	10
Pessoal de inspeção (inclui 30 CdE)	46	49		3			46	52	98
Técnico superior	1	1	1	2			2	3	5
Coordenador técnico		1					0	1	1
Assistente técnico	2	6		1			2	7	9
Assistente operacional	3						3	0	3
Técnico de informática	4						4	0	4
TOTAL	56	57	1	6	6	7	63	70	133

Horas de trabalho suplementar por género

Trabalho Suplementar	M	F	Total
Diurno	906 h 40 m	212 h 30 m	1 118 h 70 m

Trabalhadores/as portadores de deficiência

Escala etário	35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total Género		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente					1										0	1	1
Pessoal de inspeção							2		2	1	1	1			2	5	7
Técnico superior	1														1	0	1
Total	1	0	0	0	0	1	0	2	0	2	1	1	1	0	3	6	9

Encargos com formação profissional externa

Tipo de Ação	Valor €
Formação externa ¹¹	18 014,9

Relações profissionais

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

¹¹ Inclui valores cofinanciados por projetos comunitários.