



AUTORIDADE DE AUDITORIA

# Balanço Social

2021

Março de 2022

**1930**  
A DÉCADA DO CENTENÁRIO  
**2030**

Inspeção-Geral de Finanças  
Autoridade de Auditoria



## **FICHA TÉCNICA**

### **Título**

Balanço Social – 2021

### **Edição**

Inspeção-Geral de Finanças-Autoridade de Auditoria

Versão 1.0 – março de 2022

## Índice

Lista de Siglas	4
Índice de Figuras	5
Índice de Quadros	5
1. Fundamento	6
2. Estrutura orgânica	6
3. Caracterização dos recursos humanos	7
3.1. Por estrutura jurídica	8
3.2. Por grupos profissionais e por género	9
3.3. Por estrutura etária	10
3.4. Por estrutura habilitacional	11
3.5. Por estrutura de antiguidade na Administração Pública	12
3.6. Efetivos portadores de deficiência	13
3.7. Efetivos sindicalizados	13
4. Movimentos de pessoal	13
4.1. Admissões e regressos	14
4.2. Saídas	14
5. Alteração de posicionamento remuneratório	15
6. Prémios de Desempenho	15
7. Absentismo	15
8. Higiene e Segurança no Trabalho	16
9. Encargos com os trabalhadores/as	17
10. Formação Profissional	17
11. Medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	18
12. Anexo	20
Síntese de indicadores de gestão	20

## Lista de Siglas

---

<b>DSA</b>	Direção de Serviços Administrativos
<b>CdE</b>	Chefe de Equipa Multidisciplinar
<b>CT</b>	Código do Trabalho
<b>CTFP</b>	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
<b>GeRHuP</b>	Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública

---

## Índice de Figuras

Figura 1 – Organograma.....	7
Figura 2 – Estrutura da relação jurídica de emprego.....	9
Figura 3 – Efetivos por grupo profissional.....	9
Figura 4 – Efetivos por escalão etário.....	10
Figura 5 – Média etária por grupos profissionais.....	11
Figura 6 – Por habilitação e género.....	12
Figura 7 – Distribuição por antiguidade na Administração Pública.....	12

## Índice de Quadros

Quadro 1 – Recursos humanos por cargo/carreira/grupo profissional.....	8
Quadro 2 – Vínculos de emprego público.....	8
Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género.....	10
Quadro 4 – Trabalhadores/as portadores de deficiência.....	13
Quadro 5 – Efetivos sindicalizados.....	13
Quadro 6 – Admissões e regressos.....	14
Quadro 7 – Saídas por grupo profissional/género.....	15
Quadro 8 – Absentismo por motivo (n.º dias).....	16
Quadro 9 – Encargos com pessoal.....	17
Quadro 10 – N.º de horas por área de formação.....	18
Quadro 11 – Encargos com formação profissional externa.....	18
Quadro 12 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional e modalidade de horário.....	19
Quadro 13 – Horas de trabalho suplementar por género.....	19

## 1. Fundamento

O Balanço Social configura um instrumento fundamental de planeamento e de apoio à gestão de uma organização, permitindo aferir e demonstrar a respetiva componente social e os aspetos mais significativos na estrutura e caracterização dos seus recursos humanos.

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, institui a obrigação dos serviços da Administração Pública elaborarem com referência a 31 de dezembro de cada ano, o seu Balanço Social, quando tenham um mínimo de 50 trabalhadores/as (independentemente da modalidade de relação jurídica de emprego<sup>1</sup>) ao seu serviço no termo de cada ano civil.

A Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria<sup>2</sup>, elabora o presente Balanço Social, incluído no ciclo anual de gestão reportado a 31 de dezembro de 2021, que contém, entre outros, informação estatística e indicadores de gestão relativos àquele ano.

## 2. Estrutura orgânica

A IGF – Autoridade de Auditoria é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado no Ministério das Finanças<sup>3</sup>.

Encontra-se cometida da 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<sup>4</sup>.

É dirigida por um Inspetor-Geral, coadjuvado por quatro Subinspetores-Gerais, que integram o Conselho de Inspeção, órgão de natureza consultiva com intervenção, designadamente no domínio da gestão de recursos humanos e na definição dos instrumentos de gestão<sup>5</sup>.

A sua estrutura assenta num modelo de gestão misto, de natureza matricial no âmbito das atividades de missão (atualmente com seis centros de competências) e de natureza hierárquica nas atividades de suporte (prosseguidas pela Direção de Serviços Administrativos – DSA)<sup>6</sup>, conforme Figura 1 infra:

---

<sup>1</sup> Cfr. n.º 1 do artigo 1.º.

<sup>2</sup> Doravante designada por IGF – Autoridade de Auditoria.

<sup>3</sup> Cfr. artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, que aprova a estrutura orgânica da IGF – Autoridade de Auditoria, conjugado com o disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, na sua versão atual, que estabelece a estrutura orgânica do Ministério das Finanças.

<sup>4</sup> Cfr. n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

<sup>5</sup> Cfr. artigos 3.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril.

<sup>6</sup> Cfr. artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 96/2012, de 23 de abril, e artigo 2.º da Portaria n.º 174/2012, de 29 de maio.

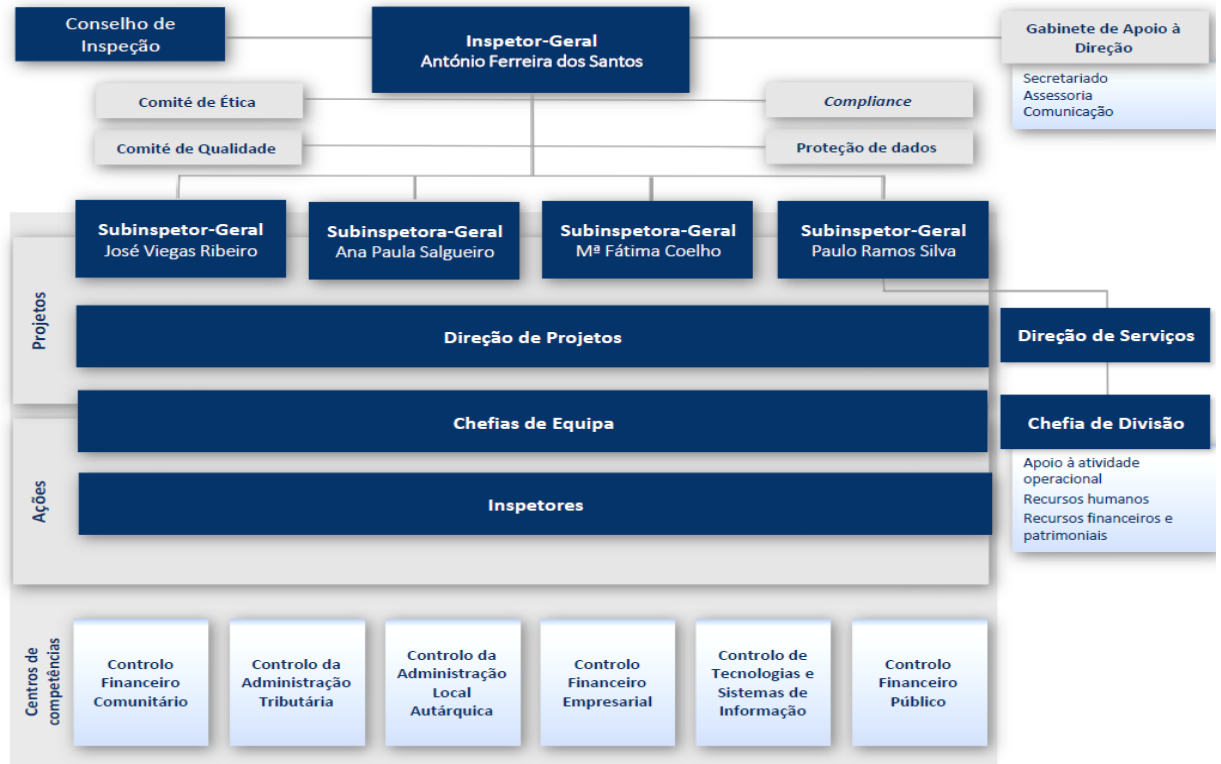


Figura 1 – Organograma.

A estrutura mista, esquematizada na figura 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 e atribuições, 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

A IGF – Autoridade de Auditoria dispunha de um total de 139 trabalhadores/as, representando um aumento 4,5% face ao período homologado em 2020 (mais 6 efetivos), distribuídos/as pelos seguintes cargos/carreiras/grupos profissionais:

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

Cargo/Carreira/Grupo profissional	N.º	%
Dirigente superior 1.º / 2.º grau	5	4%
Dirigente intermédio 1.º /2.º grau	9	6%
Pessoal de inspeção (inclui 29 CdE)	97	70%
Técnico superior	10	7%
Coordenador Técnico	1	1%
Assistente técnico	10	7%
Assistente operacional	3	2%
Técnico de informática	4	3%
<b>TOTAL</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

Sigla: CdE – Chefe de Equipa Multidisciplinar  
Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

### 3.1. Por estrutura jurídica

Os/As 139 trabalhadores/as a exercer funções nesta Autoridade de Auditoria, encontravam-se distribuídos/as por modalidade de vínculo de emprego público e por género, conforme se apresenta no Quadro 2 e Figura 2:

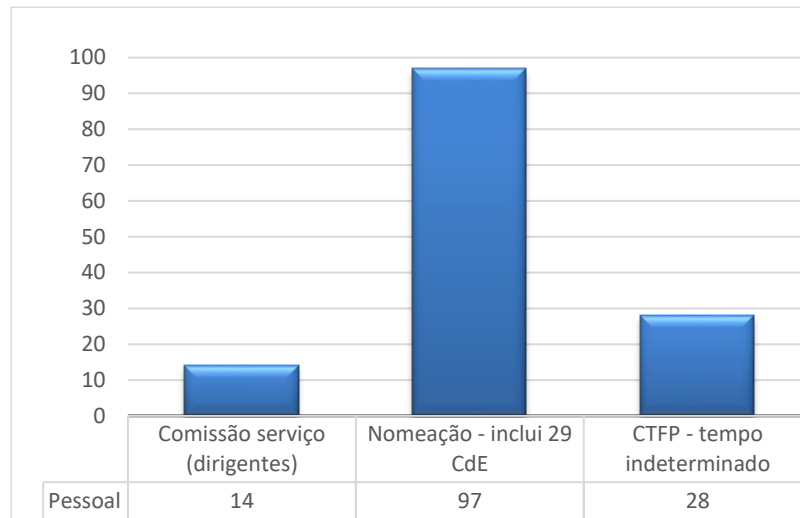
### Quadro 2 – Vínculos de emprego público

Modalidade de Vínculo	Comissão de serviço		Nomeação (inclui 29 CdE)		CTFP – tempo indeterminado		Total
	M	F	M	F	M	F	M/F
Género							
Cargo/Carreira/Grupo profissional							
Dirigente Superior de 1.º/2.º grau	3	2					5
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau	5	4					9
Pessoal de inspeção (inclui 29 CdE)			45	52			97
Técnico superior					5	5	10
Coordenador Técnico						1	1
Assistente técnico					2	8	10
Assistente operacional					3		3
Técnico de informática					4		4
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>139</b>

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

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP



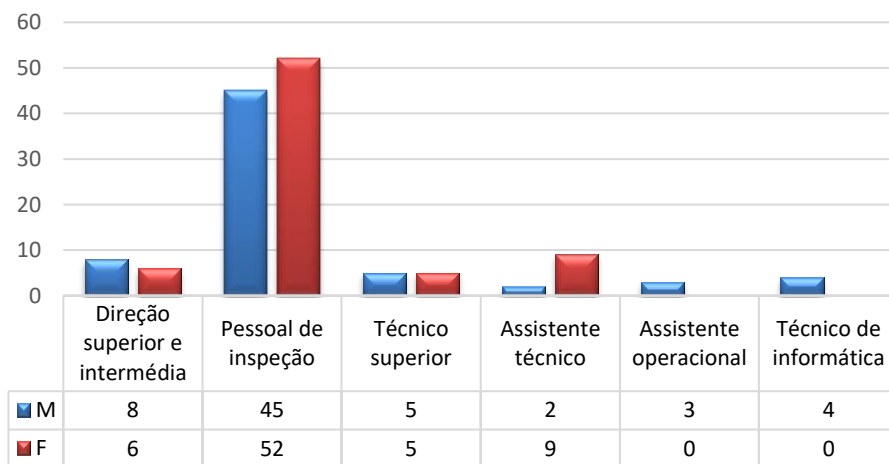


**Figura 2 – Estrutura da relação jurídica de emprego.**

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

### 3.2. Por grupos profissionais e por género

Em relação à distribuição dos 139 trabalhadores/as pelos seis grupos profissionais existentes na IGF – Autoridade de Auditoria, destaca-se, à semelhança do verificado em anos anteriores, o pessoal de inspeção com 97 efetivos, representando 69,8% do universo, conforme Figura 3:



**Figura 3 – Efetivos por grupo profissional.**

Quanto à distribuição do universo de efetivos por grupo profissional e por género, constata-se uma predominância do género feminino nos grupos pessoal de inspeção e de assistente técnico, com um peso nos respetivos universos de 53,6% e de 81,8%, correspondentemente.

A mesma tendência não se verifica nos grupos de pessoal dirigente (oito elementos do género masculino e seis do género feminino, com um peso, respetivamente, de 57,1% e 42,9%)<sup>7</sup>, bem como nos de técnico de informática e de assistente operacional, constituídos, exclusivamente, por elementos do género masculino (7 no total destes dois grupos).

Quanto à distribuição do universo (139) de trabalhadores/as por género, 72 elementos incluem o género feminino e 67 o masculino, correspondendo a taxas<sup>8</sup> de feminização e masculinização de 51,8% e de 48,2%, respetivamente, conforme indicado no Quadro 3:

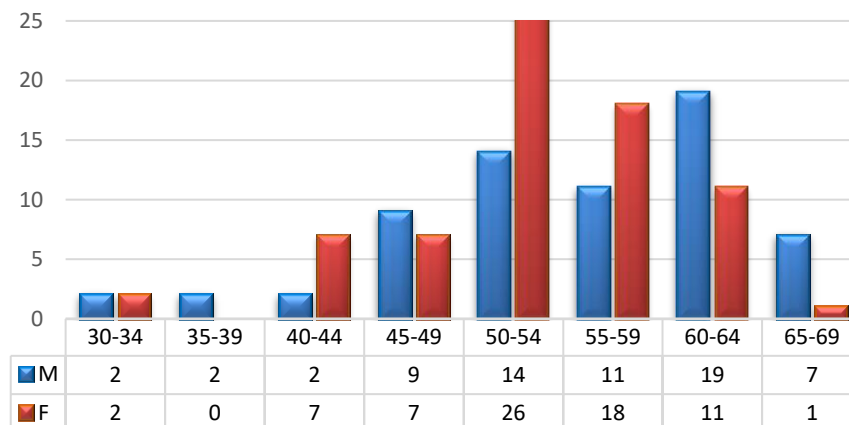
**Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género**

Género	Efetivos	%
Feminino	72	51,8%
Masculino	67	48,2%
<b>TOTAL</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

### 3.3. Por estrutura etária

A média etária do total de efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria situa-se nos 54 anos, o que traduz uma estrutura envelhecida em continuidade da tendência verificada no período homologado dos últimos anos, como se evidencia na Figura 3 infra, com a distribuição dos mesmos por escalões etários.



**Figura 4 – Efetivos por escalão etário.**

<sup>7</sup> Caso se considerem os CdE no grupo dos dirigentes, a tendência inverte-se, traduzindo-se em 55,8% de mulheres e 44,2% de homens.

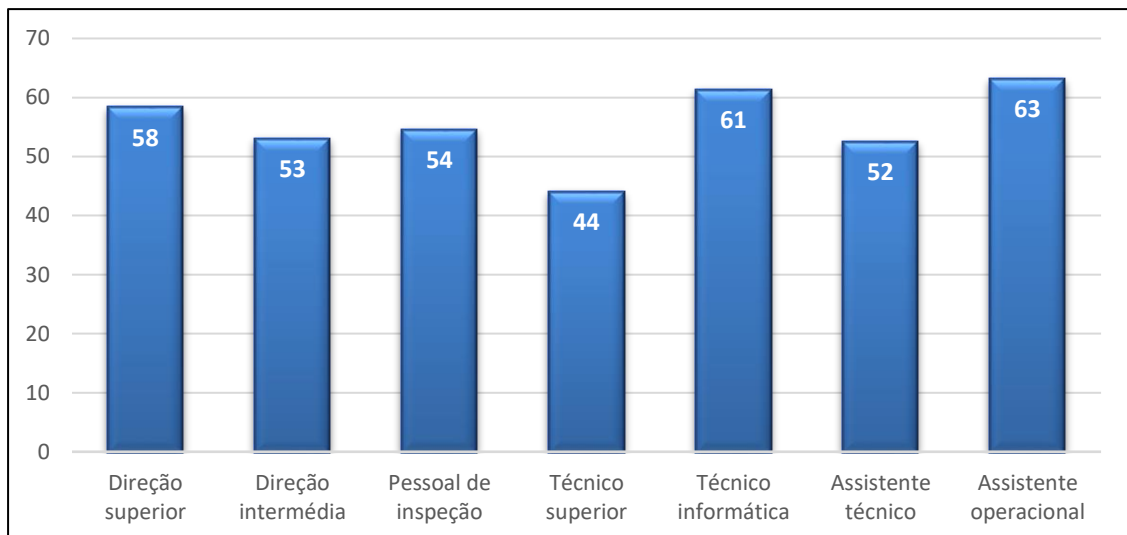
<sup>8</sup> Divisão do número de acontecimentos pelo universo global.

A Figura 4 que os escalões com maior número de efetivos correspondem aos que se situam entre os intervalos de 50-54 anos (40 efetivos), de 55-59 anos (29 efetivos) e de 60-64 anos (30 efetivos).

Ao nível dos escalões com intervalo de idades mais baixas, assiste-se a uma ligeira variação positiva no escalão 30-34, correspondendo a um aumento de 1,4% face a 2020, mantendo-se inalterado o número de efetivos no escalão 35-39 anos (2 efetivos) comparativamente com o existente no ano de 2020.

A média etária dos efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria por grupo profissional, situou-se acima dos 50 anos. Destacam-se os valores médios registados nos grupos de assistente operacional (63 anos), de técnico de informática (61 anos) e de dirigente superior (58 anos).

O número de trabalhadores/as com 55 ou mais anos de idade representam um peso de 48,2% no universo, refletindo uma taxa de envelhecimento agravada em 2,2% face ao período homólogo em 2020, conforme Figura 5.



**Figura 5 – Média etária por grupos profissionais.**

### 3.4. Por estrutura habilitacional

Em termos habilitacionais verifica-se uma clara predominância dos graus académicos de licenciatura e de mestrado no universo de trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria, representando 87,8% do total (139), conforme Figura 6 infra.

Os dados apresentados refletem o investimento por parte dos/as trabalhadores/as na valorização do conhecimento e capacitação técnica.

O índice de tecnicidade (sentido lato)<sup>9</sup>, situado nos referidos 87,8%, permite concluir que mais de três quartos dos efetivos 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.

<sup>9</sup> Inclui pessoal de inspeção e da carreira técnica superior, num total de 121 efetivos.

As formações académicas predominantes situam-se nas áreas de Direito, Economia e Gestão, o que promove a multidisciplinidade nas valências das equipas e potencia o capital humano qualificado e adaptado às exigências e especificidades inerentes à atuação desta Autoridade de Auditoria.

Os efetivos com escolaridade até ao 12.º ano, representam 12,2% do total.

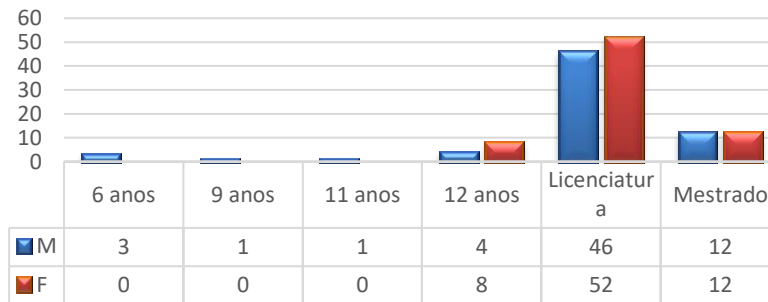


Figura 6 – Por habilitação e género.

Numa análise por estrutura habilitacional e género, resultante igualmente da Figura 6 supra, constata-se que no grau de licenciatura, o género feminino representa 53,1% no universo de 98 efetivos.

Relativamente aos trabalhadores/as com escolaridade até ao 12.º ano, assiste-se uma tendência inversa, na medida em que o género masculino corresponde a 52,9% do total.

Assinala-se, ainda, a igualdade de género no grau académico de mestre.

### 3.5. Por estrutura de antiguidade na Administração Pública

A média da antiguidade na Administração Pública dos efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria situa-se nos 27 anos, verificando-se relativamente a 112 desses efetivos uma antiguidade igual ou superior a 20 anos, com um peso de 80,6% no universo, conforme melhor se detalha na Figura 7 seguinte:

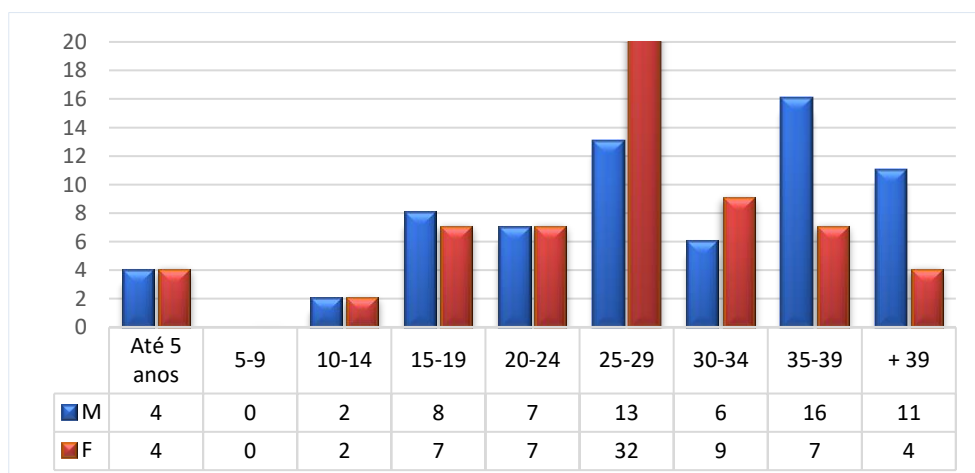


Figura 7 – Distribuição por antiguidade na Administração Pública.

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

Verifica-se que os escalões por antiguidade com maior número de efetivos correspondem aos que se situam entre os intervalos de 15-19 anos, de 25-29 anos e de 35-39 anos, com 15, 45 e 23 trabalhadores/as respetivamente, constatando-se, ainda, que o escalão superior a 39 anos inclui 15 efetivos com um peso de 10,8% do total de trabalhadores/as.

### 3.6. Efetivos portadores de deficiência

A IGF – Autoridade de Auditoria, integra no seu mapa de pessoal trabalhadores/as com grau de deficiência entre os 41% e os 84%, conforme refletido no Quadro 4, denotando uma conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local.

**Quadro 4 – Trabalhadores/as portadores de deficiência**

Escalão 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		M/F
Dirigente								1								0	1	1
Pessoal de inspeção							4		2		1					0	7	7
Técnico superior	1															1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>		<b>9</b>

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA

### 3.7. Efetivos sindicalizados

O Quadro 5 infra, evidencia os efetivos sindicalizados, com um peso de 6,5% no universo de trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria.

**Quadro 5 – Efetivos sindicalizados**

Trabalhadores/as sindicalizados/as	9
------------------------------------	---

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA

## 4. Movimentos de pessoal

No que respeita à rotatividade de pessoal, foram registadas, durante o ano de 2021, foram registados 29 movimentos de entrada e 23 de saída, de onde resulta uma taxa de reposição ou cobertura de 126%, conforme informação constante do Quadro 6 e Quadro 7, incluídos nos pontos seguintes.

No âmbito do programa extraordinário de estágios na administração direta e indireta do Estado, designado «EstágiAP XXI», nos termos do Regulamento do Programa aprovado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 11/2021, de 3 de março, foram celebrados três contratos de estágio destinados à carreira de técnico, em 01/11/2021.

#### 4.1. Admissões e regressos

Em termos de admissões e regressos por grupo profissional, o Quadro 6 infra, reflete as seguintes situações:

- A admissão, mediante consolidação de mobilidade interna na modalidade intercarreiras ou categorias, de uma inspetora, bem como, por constituição de mobilidade interna na categoria de três técnicas superiores e de uma assistente técnica;
- A admissão, precedendo procedimento de recrutamento centralizado aberto pelo aviso n.º 14752-A/2020, publicado no Diário da República, 2.ª Série, de 25 de setembro<sup>10</sup>, de quatro técnicos/as superiores;
- O regresso de 16 inspetores/as, após cessação da respetiva requisição para exercerem funções na Autoridade para as Condições do Trabalho, ao abrigo do Despacho n.º 4698-D/2020, de 17 de abril, e de outros dois que regressaram ao serviço após ausência por motivo de doença, bem como de uma técnica superior, na sequência da cessação da respetiva comissão de serviço;
- A nomeação em comissão de serviço, de três inspetores/as para exercerem o cargo de direção superior de 1.º grau (um) e de 2.º grau (dois/uas), e a designação de um técnico superior para exercer o cargo de direção intermédia de 1º grau.

**Quadro 6 – Admissões e regressos**

Grupo Profissional	Mobilidade interna		Comissão de Serviço		Recrutamento (**)		Outras situações		Total Género		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Género											
Dirigente Superior de 1.º / 2.º grau (*)			2	1					2	1	3
Dirigente Intermédio de 1.º			1						1		1
Pessoal de inspeção	1		3	2			5	5	9	7	16
Técnico Superior		3		1	3	1			3	5	8
Assistente técnico		1								1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>29</b>

(\*) três inspetores/as nomeados/as, com efeitos a 01/02/2021 (1) e 01/07/2021 (2).

(\*\*) Recrutamento Centralizado, cfr. Aviso (extrato) n.º 14752-A/2020, de 25 de setembro.

#### 4.2. Saídas

No ano em referência registou-se a saída de um total de 23 efetivos (maioritariamente no grupo profissional pessoal de inspeção), oito dos quais, por motivo de aposentação, como retratado no Quadro 7, seguinte:

<sup>10</sup> Em cumprimento do despacho do Ministro de Estado e das Finanças, de 27 de agosto de 2020 (Despacho n.º 481/20/MEF), precedido dos despachos dos Secretários de Estado do Orçamento e da Administração Pública, de 26 e 20 de agosto de 2020, respetivamente.

**Quadro 7 – 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	
Género															
Dirigente Intermédio de 1.º grau						2							0	2	2
Pessoal de inspeção	6	2	1		2	2	1	2		1	1		11	7	18
Técnico superior										2		1	0	3	3
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>23</b>

## 5. Alteração de posicionamento remuneratório

Em 2021, 27 trabalhadores/as<sup>11</sup>, com um peso de 19,4% no universo da IGF – Autoridade de Auditoria, reuniram os requisitos necessários para alterar obrigatoriamente de posicionamento remuneratório<sup>12</sup>, envolvendo uma despesa de 68.794,63 euros<sup>13</sup>.

## 6. Prémios de Desempenho

No ano em referência foram atribuídos prémios de desempenho a sete trabalhadoras (três inspetoras, duas técnicas superiores e duas assistentes técnicas)<sup>14</sup>, com uma despesa associada de 10.000 euros.

## 7. Absentismo

Em 2021 foram registados 1.842 dias de ausência e 27.105 dias<sup>15</sup> de trabalho, pelo total de efetivos desta Autoridade de Auditoria, o que se traduz uma taxa de absentismo de 7%, inferior em 2% à verificada no período homólogo em 2020.

O Quadro 8 identifica o número de dias de absentismo e o motivo subjacente ao mesmo, assumindo maior expressão as ausências por motivo de doença, em alguns casos, por períodos prolongados, implicando a submissão dos/as trabalhadores/as a junta médica. O absentismo registado pela referida tipologia de ausência representa 75,8% no universo em causa.

<sup>11</sup> No Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) apenas são considerados os/as trabalhadores/as em exercício efetivo de funções. Assim, não constam 22 trabalhadores/as a exercer funções em gabinetes ministeriais/outros, três aposentados e um por cessação do vínculo de emprego público mediante denúncia de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

<sup>12</sup> N.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

<sup>13</sup> O valor corresponde aos trabalhadores/as em exercício efetivo de funções a 31/12/2021, no qual se incluem a remuneração, subsídios de férias e de natal e contribuição da entidade patronal.

<sup>14</sup> Cfr. artigo 166.º da LTFP conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º da Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2021, aprovada pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro.

<sup>15</sup> Resultado da seguinte operação: 195 dias x 139 efetivos.

### Quadro 8 – Absentismo por motivo (n.º dias)

Motivo do Absentismo	N.º dias
1.º Dia Aulas / DL n.º 85/2019	1
Acidente Serviço / Doença Profissional	38
Acompanhamento Escolar	1
Assistência a Familiares	38
Assistência a Filho <12A ou c/D. Crónica (22.º DL n.º 10-A/2020)	49
Assistência a Filho <12A ou c/Def. ou D. Crónica	9
Assistência a Filho >12A (n.º 2 artigo 49.º CT)	1
Consulta Medica / Exames Médicos	112
Consultas Pré-Natais/Amamentação/Aleitação	4
Cumprimento de Obrigações	6
Doença <= 30 Dias	837
Doença > 30 Dias	174
Falecimento	54
Internamento	30
Isolamento Profilático	8
Junta Médica	385
Lei Eleitoral-Disp. Membros Mesas Ass. Voto	2
Licença Parental Inicial - Mãe (artigo 41.º CT)	18
Licença Parental Inicial - Pai (artigo 43.º CT)	61
Licença por Gravidez de Risco	104
Licença Sem Vencimento Estudante	7
Trabalhador Estudante	40
<b>TOTAL</b>	<b>1 842</b>

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/Plataforma *Win Time Online*

## 8. Higiene e Segurança no Trabalho

A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, estabelece a promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, nos termos da qual 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.

A situação pandémica provocada pelo vírus SARS-CoV-2, iniciada em 2020, obrigou à manutenção, em 2021, das medidas excecionais e temporárias para a prevenção, contenção e mitigação do risco de transmissão e infeção pelo referido vírus, 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 inerentes à indicada situação epidemiológica, a IGF – Autoridade de Auditoria, promoveu a realização de um rastreio de saúde<sup>16</sup>, que incluiu a realização de análises laboratoriais, eletrocardiograma, avaliação da capacidade pulmonar, acuidade visual e audiograma, abrangendo todos os/as trabalhadores/as em exercício de funções, e a respetiva avaliação em consulta realizada por médico especializado em medicina do trabalho.

<sup>16</sup> Cfr. artigo 108.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.



## 9. Encargos com os trabalhadores/as

O Quadro 9 reflete o encargo global resultante da remuneração dos/as trabalhadores/as da IGF – Autoridade de Auditoria no ano de 2021, no qual o valor das remunerações certas e permanentes<sup>17</sup> assume maior expressão com um peso de 80% no universo verificado.

**Quadro 9 – Encargos com pessoal**

Encargos com pessoal	Valor (€)	Peso (%)
Remunerações certas e permanentes	5 957 804,00	80%
Abonos variáveis ou eventuais	66 682,00	1%
Segurança social	1 389 127,00	19%
<b>Total</b>	<b>7 413 613,00</b>	<b>100%</b>

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA.

## 10. Formação Profissional

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

Salienta-se que, no contexto da já identificada situação epidemiológica provocada pelo vírus SARS-CoV-2, foi necessário dar continuidade no ano de 2021, à adoção de medidas excecionais e temporárias para a prevenção, contenção e mitigação do risco de sua transmissão no âmbito da atividade profissional dos/as trabalhadores/as desta Autoridade de Auditoria, com efeitos no processo de formação.

Assim, nos termos do Plano de Formação aprovado para o ano em referência, mostrou-se necessário organizar e executar as ações de formação nele previstas, em formato de modalidade à distância (*e-learning*) e, desta forma, concretizar os objetivos de consolidação e desenvolvimento de competências e conhecimentos técnicos indispensáveis ao desempenho de funções dos/as seus/suas trabalhadores/as, face às exigências e desafios inerentes à prossecução das inúmeras atribuições cometidas a esta Autoridade de Auditoria.

No Quadro 10, identificam-se as áreas da formação frequentadas pelos/as trabalhadores/as (133)<sup>18</sup>, num total de 11.287,50 horas, correspondendo a uma média de 84,86 horas por trabalhador/a.

<sup>17</sup> Inclui a remuneração base, despesas de representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídios de férias e de Natal.

<sup>18</sup> Inclui formação passiva interna e externa, bem como autoformação.

**Quadro 10 – N.º de horas por área de formação**

Área temática	Horas	%Horas
Auditoria	4228,0	37,5%
Línguas	1498,0	13,3%
Acolhimento estagiários / Formação Inicial	1256,5	11,1%
Contratação pública	1151,5	10,2%
Ciências Sociais e do Comportamento	945,0	8,4%
Contabilidade	581,0	5,1%
Saúde e segurança no trabalho	458,5	4,1%
Tecnologias de informação	395,5	3,5%
Assuntos jurídicos	283,5	2,5%
Transparência, integridade e Combate à corrupção	217,0	1,9%
Regulamento Geral de Proteção de Dados	196,0	1,7%
SIADAP	42,0	0,4%
Outras	35,0	0,3%
<b>Total</b>	<b>11.287,5</b>	<b>100%</b>
<b>Média de horas por trabalhador</b>	<b>84,9</b>	

Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Atividades (SIGA)

Da análise do quadro *supra* decorre o relevante investimento efetuado em formação profissional, essencialmente na área da auditoria (37,5%), destacando-se a continuidade da parceria estabelecida com a Universidade Nova de Lisboa – NOVA/IMS, traduzida na realização do 4.º Curso de Pós-Graduação em Controlo e Gestão Orçamental Pública, conferindo qualificação e certificação aos/as respetivos/as destinatários/as, tendo em vista promover a atualização do conhecimento e competências dos/as auditores/as em matérias relevantes para a prossecução da missão desta Autoridade de Auditoria.

A análise do Quadro 11, reflete os encargos com a aquisição de serviços de formação externa realizada em 2021.

**Quadro 11 – Encargos com formação profissional externa**

Tipo de Ação	Valor (€)
Formação externa <sup>19</sup>	50 018,62

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA.

## 11. Medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Apesar das condicionantes do atual contexto pandémico, o trabalho realizado ao longo do ano 2021 permitiu concluir pela implementação de cinco medidas previstas no plano de motivação, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as e de promoção da segurança e saúde no trabalho, a saber:

1. Organização de ações de formação para trabalhadores/as sobre Comunicação, Motivação no Trabalho, e Inglês (diversos níveis)<sup>20</sup>;

<sup>19</sup> Inclui valores cofinanciados por projetos comunitários.

<sup>20</sup> Realizadas ao longo do ano abrangendo um universo de 445 participantes, nos termos do Plano de Formação aprovado.

2. Operacionalização de dois *workshops* sobre Segurança e Saúde no Trabalho<sup>21</sup>;
3. Aprofundamento de novas modalidades de organização do trabalho decorrentes do contexto da pandemia COVID-19, conjugando o trabalho remoto com o presencial e flexibilizando e adaptando os horários às características dos/as trabalhadores/as (Despacho IG n.º 10/2021, de 13 de setembro e o Plano de Contingência da IGF – Autoridade de Auditoria), conforme Quadro 12 infra;
4. Otimização dos meios técnicos disponíveis, face à especificidade inerente à função inspetiva, para minimizar as deslocações dos/as trabalhadores/as, tendo sido implementada a plataforma colaborativa “Teams” para realização de reuniões e contactos entre os mesmos/as;
5. Reorganização de salas e locais de trabalho, de forma a adaptar a ocupação do espaço às novas formas de organização do trabalho acompanhando a tendência evolutiva da situação epidemiológica ao vírus SARS-CoV-2 e a um previsível incremento dos efetivos da IGF – Autoridade de Auditoria em 2022, com vista a uma maior eficiência organizacional, conforto, higiene e segurança dos/as trabalhadores/as.

**Quadro 12 – 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					3	2	3	2	5
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau					5	4	5	4	9
Pessoal de inspeção (inclui 29 CdE)	45	50		2			45	52	97
Técnico superior	4	4	1	1			5	5	10
Coordenador técnico		1					0	1	1
Assistente técnico	2	7		1			2	8	10
Assistente operacional	3						3	0	3
Técnico de informática	4						4	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>67</b>	<b>72</b>	<b>139</b>

Nota: os horários foram cumpridos na generalidade em regime de Teletrabalho.

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA.

O Quadro 13, reflete um reduzido número de horas de trabalho suplementar, associado ao regime de prestação de trabalho em regime de teletrabalho no âmbito das medidas preventivas adotadas pela situação epidemiológica motivada pelo SARS-CoV-2.

**Quadro 13 – Horas de trabalho suplementar por género**

Trabalho Suplementar	M	F	Total
Diurno	0 h 00 m	28 h 00 m	28 h 00 m

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/Plataforma Win Time Online

<sup>21</sup> Realizados em 13 e 20 de outubro abrangendo um universo de 125 trabalhadores/as.

## 12. Anexo

Síntese de indicadores de gestão		
INDICADORES	FÓRMULA	RESULTADO
Nível etário médio (anos)	$\frac{\sum \text{idades}}{\text{efetivos}}$	54
Nível Médio de Antiguidade (anos)	$\frac{\sum \text{antiguidade}}{\text{efetivos}}$	27
Taxa de envelhecimento	$\frac{(\sum \text{efetivos} \geq 55 \text{anos}) \times 100}{\text{efetivos}}$	48%
Taxa de Feminização	$\frac{\sum \text{mulheres} \times 100}{\text{efetivos}}$	52%
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	$\frac{\text{regressos} \times 100}{\text{efetivos}}$	21%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{saídas} \times 100}{\text{efetivos}}$	17%
Índice de rotação	$\frac{\text{Efetivos em 31 dezembro}}{\text{efetivos em 1 janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,75
Taxa de reposição ou cobertura	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{saídas}}$	126%
Taxa de Absentismo <sup>22</sup>	$\frac{\sum \text{dias ausências} \times 100}{\text{efetivos} \times \text{dias trabalháveis}}$	7%
Leque salarial ilícido	$\frac{\text{maior remun. base ilíquida}}{\text{menor remun. base ilíquida}}$	6%
Taxa de valorizações remuneratórias	$\frac{\sum \text{efetivos com val. rem.} \times 100}{\text{efetivos}}$	19%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho} \times 100}{\text{efetivos}}$	1%

<sup>22</sup> Retirados os dias de férias. São considerados 195 dias trabalháveis (úteis).

# ACTIVIDADE · RECEITAS · DESPESAS

NOS 25 ANOS  
1945 - 1949



**1930**  
A DÉCADA DO CENTENÁRIO  
**2030**

Inspeção-Geral de Finanças  
Autoridade de Auditoria

