

2008

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

	Pag.
INTRODUÇÃO	4
BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2008	6
1. ESTRUTURA ORGÂNICA	6
2. RECURSOS HUMANOS	6
3. CARACTERIZAÇÃO DO EFECTIVO GLOBAL	7
3.1. <i>Por estrutura jurídica</i>	7
3.2. <i>Por grupos profissionais</i>	7
3.2.1. Índice de Tecnicidade	8
3.3. <i>Por género</i>	9
3.4. <i>Por estrutura etária</i>	9
3.5. <i>Por estrutura habilitacional</i>	10
3.6. <i>Por estrutura de antiguidades na Função Pública</i>	12
4. MOVIMENTOS DE PESSOAL	13
4.1. <i>Admissões e regressos</i>	13
4.2. <i>Saídas</i>	13
5. PROMOÇÕES E PROGRESSÕES	14
6. ABSENTISMO	14
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	15
8. ENCARGOS COM O PESSOAL	15
9. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	16
9.1 <i>Acções de formação profissional por tipo e duração</i>	17
9.2 <i>Participações em acções de formação por tipo de acção e duração</i>	18
10. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO	20
11. ANEXOS	21
CONTAGEM DE EFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	23
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL E SEXO	24
CONTAGEM DE EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E SEXO	25
DISTRIBUIÇÃO DE EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO	26
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E CARREIRA	27
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E SEXO	28
EFECTIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	29
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE HORÁRIO	30
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR TIPO DE HORÁRIO	31
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA E SEXO	32
EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA	33
EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA, CARREIRA E CARGO	34
EFECTIVOS POR ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO PÚBLICA E CARREIRA	36
EFECTIVOS ADMITIDOS E REGRESSADOS, POR GRUPO DE PESSOAL, RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO	37
EFECTIVOS SAÍDOS (DEFINITIVA OU TEMPORARIAMENTE), POR GRUPO DE PESSOAL E SEXO	38
EFECTIVOS SAÍDOS DEFINITIVAMENTE, POR GRUPO DE PESSOAL E MOTIVO DE SAÍDA	39
EFECTIVOS SAÍDOS TEMPORARIAMENTE, POR GRUPO DE PESSOAL, SEXO E MOTIVO DE SAÍDA	40
MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS EFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, SEXO E MOTIVO DE MUDANÇA	41
HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO POR TIPO E SEXO	41
DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO POR GRUPO DE PESSOAL, TIPO DE AUSÊNCIA E SEXO	42
AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR TIPO DE FALTA	43
HORAS NÃO TRABALHADAS POR ACTIVIDADE SINDICAL E GREVE	44
ACIDENTES DE SERVIÇO REGISTADOS	44
TRABALHADORES DEFICIENTES	44
ENCARGOS COM O PESSOAL	45
ENCARGOS COM O PESSOAL (PRESTAÇÕES SOCIAIS)	46
ENCARGOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO DE ACÇÃO	46
ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO DE ACÇÃO E DURAÇÃO (EM HORAS)	47
PARTICIPAÇÕES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO, POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE ACÇÃO	47
PARTICIPAÇÕES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO, POR GRUPO DE PESSOAL E TIPO DE ACÇÃO (EM HORAS)	48
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	48

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.

De facto, desde o início do século XX que a sociedade tem vindo a manifestar uma preocupação crescente a favor de uma maior responsabilidade social das empresas. Contudo, foi somente a partir dos anos 60 nos Estados Unidos e no início da década de 70 na Europa, particularmente na França, Alemanha e Inglaterra, que se consolidou esta necessidade, ou seja, a divulgação de um balanço que permita tornar pública a responsabilidade social das empresas.

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

Em Portugal, só em 1992, com a publicação do DL nº 155/92, de 28 de Julho, foi institucionalizada a apresentação do Balanço Social enquadrado na lei geral, pelos organismos autónomos da Administração Pública.

Neste contexto, o nº 1 do artigo 1.º do DL nº 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".

O n.º 3 do mesmo artigo estabelece, ainda, que o Balanço Social deverá ser "levado ao conhecimento e apreciação do membro do Governo competente até 31 de Março do ano seguinte àquele a que diz respeito".

É em observância do estabelecido neste diploma que a Inspeção-Geral de Finanças elabora e apresenta o seu Balanço Social, com referência a 31 de Dezembro de 2008. Este relatório tem como base os formulários anexos ao DL n.º 190/96, e a informação

Balanço Social de 2008

nele contida foi retirada do Sistema de Recursos Humanos (SRH), em funcionamento na IGF, e comparada com a aplicação BSORG.

Dado que a organização da IGF se baseia num modelo de funcionamento caracterizado pela flexibilidade estrutural, actividade orientada por projectos que integram um conjunto de acções com um elevado grau de especialização e constante necessidade de actualização de conhecimentos dos seus recursos humanos, pode-se afirmar que as pessoas constituem o seu principal activo, pelo que o seu sucesso depende em grande medida do empenho, profissionalismo, competências e envolvimento de todos os profissionais que nela trabalham.

Inspeção-Geral de Finanças, 31 de Março de 2009

O INSPECTOR-GERAL,

(José Maria Teixeira Leite Martins)

BALANÇO SOCIAL EM 31 DE DEZEMBRO DE 2008

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 2008 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 2008 distribui-se da seguinte forma:

Dirigente:	17	8,72 %
Técnico Superior:	137	70,26 %
Técnico Profissional:	29	14,87 %
Administrativo:	4	2,05 %
Auxiliar:	5	2,56 %
Operário:	3	1,54 %

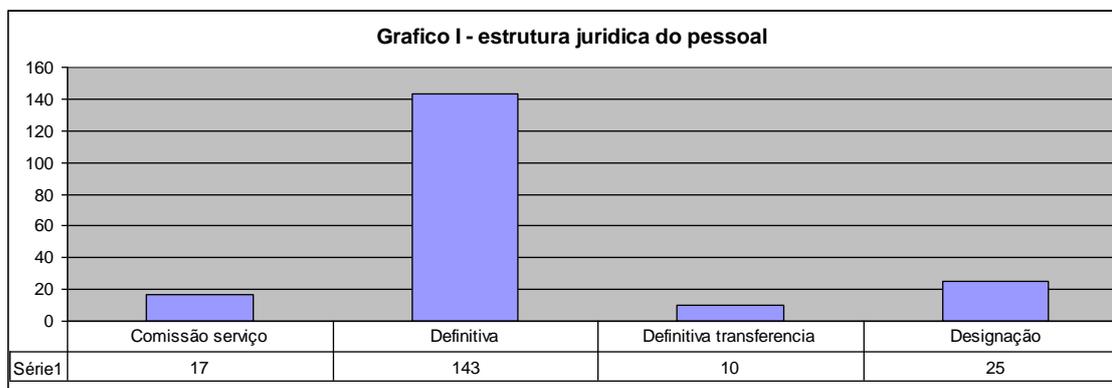
TOTAL	195	

Importa referir que 97 funcionários da I.G.F. se encontravam a exercer funções noutros organismos da Administração Pública ou internacionais bem como em Gabinetes Governamentais (89 técnicos superiores + 8 técnico-profissionais).

3. Caracterização do efectivo global

3.1. Por estrutura jurídica

A estrutura orgânica da IGF contava com uma dimensão de 195 efectivos, com as seguintes naturezas jurídicas:



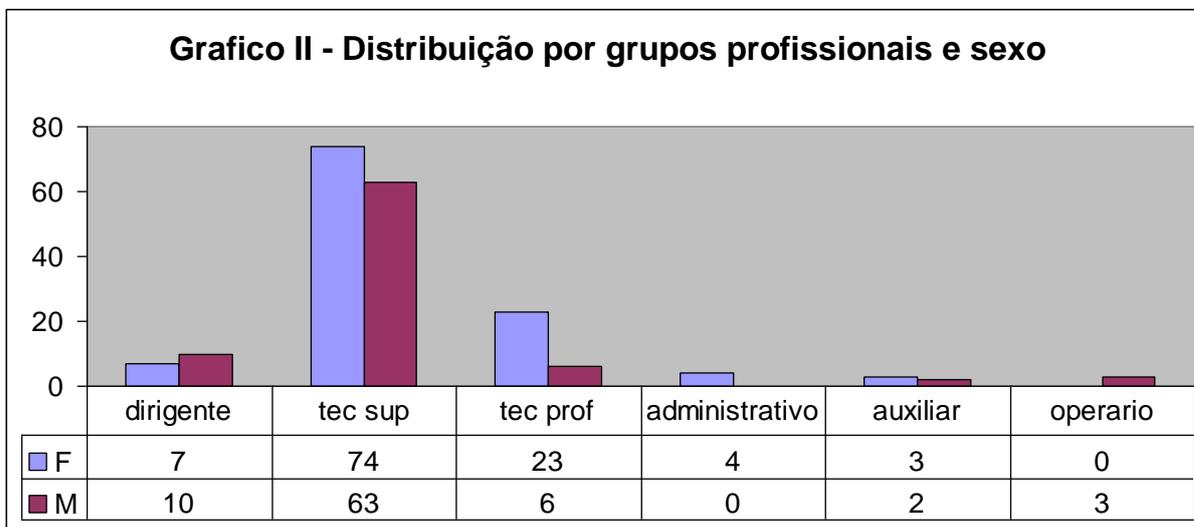
Os 195 efectivos são funcionários de nomeação definitiva¹. Foi também contratado um funcionário em regime de prestação de serviços.

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

3.2. Por grupos profissionais

Em relação à distribuição dos efectivos por grupos profissionais, e tal como se tem vindo a constatar em anteriores análises, o grupo técnico superior (carreira de inspecção) e o grupo técnico profissional, continuam a ser os grupos mais representativos - cerca de 70,6 % e 16,4 % do total global, respectivamente.

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



3.2.1. Índice de Tecnicidade

O Índice de Tecnicidade (sentido restrito) apresenta, em relação ao ano anterior, um pequeno crescimento (de 70,1 %, em 2007, para 70,3 %, em 2008).

A análise dos Índices de Tecnicidade permitem deduzir que bem mais de dois terços dos efectivos da IGF executam funções de nível técnico superior, e só a restante minoria executa funções de suporte (pessoal administrativo, auxiliar e operário).

Indicadores – 2008

$$\text{Índice de tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\text{dirigentes} + \text{tec_superiores}}{\text{efectivos}} \times 100 = 79 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{tec_superiores}}{\text{efectivos}} \times 100 = 70,3 \%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{tec_superiores} + \text{tec_prof}}{\text{efectivos}} \times 100 = 85,1 \%$$

3.3. Por género

No que toca à distribuição dos efectivos por sexo, verifica-se que há uma predominância do sexo feminino na maioria dos grupos profissionais, à excepção dos grupos de pessoal dirigente (10 homens e 7 mulheres) e operário (3 homens).

Esta realidade traduz-se numa Taxa de Feminização² de 57,5% e de Masculinização³ de 42,5%.

Sexo	Efectivos	%
Feminino	111	57
Masculino	84	43
TOTAL	195	100,0

3.4. Por estrutura etária

A média etária⁴ do efectivo total da IGF situa-se nos 47,34 anos, e é demonstrativo da tendência de aumento que se tem vindo a verificar ao longo dos últimos anos.

O intervalo maior (com 44 efectivos) é o que está compreendido entre os 50 e os 54 anos (22,5%), predominantemente masculino (59 % para 41 %), e é preenchido na sua maioria pelo grupo de pessoal dirigente, técnico superior e técnico-profissional.

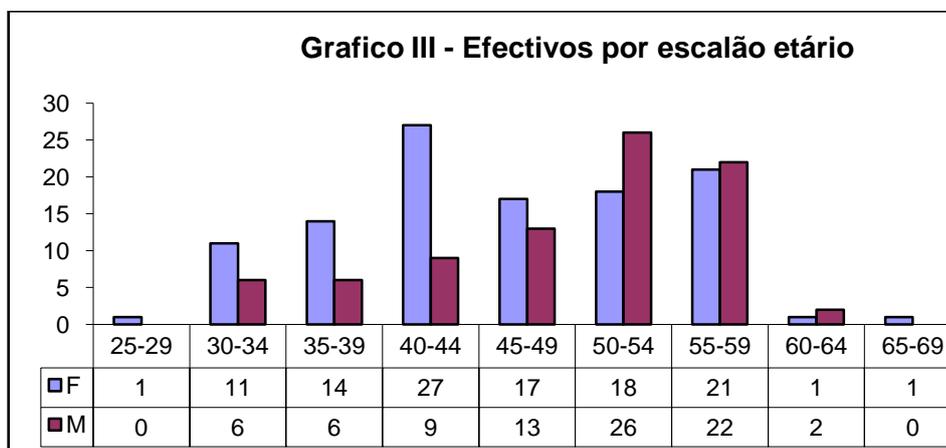
A análise inversa demonstra que os efectivos com idade entre 30 e 34 anos representam apenas 8,7 %, e com menos de 30 anos existe apenas um elemento.

$$^2 \text{ Taxa de Feminização} = \frac{\text{mulheres}}{\text{efectivos}} \times 100 . = 57 \%$$

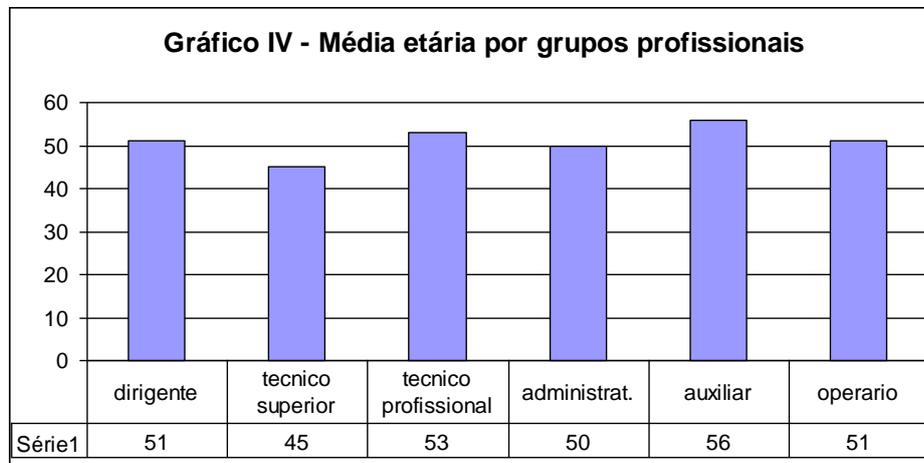
$$^3 \text{ Taxa de Masculinização} = \frac{\text{homens}}{\text{efectivos}} \times 100 . = 43 \%$$

$$^4 \text{ Nível Etário Médio} = \frac{\sum \text{idades}}{\text{efectivos}} . = 47,34 \text{ anos}$$

É também relevante que a faixa etária compreendida entre os 35 e os 39 anos, que representam 10,2% do efectivo global, agrega essencialmente elementos do grupo técnico superior (carreira de inspecção) e maioritariamente feminina (70 % para 30 %).



A distribuição global dos efectivos demonstra que 91 (46,7 %) dos 195 funcionários activos têm mais de 50 anos de idade, com maior incidência para as mulheres.

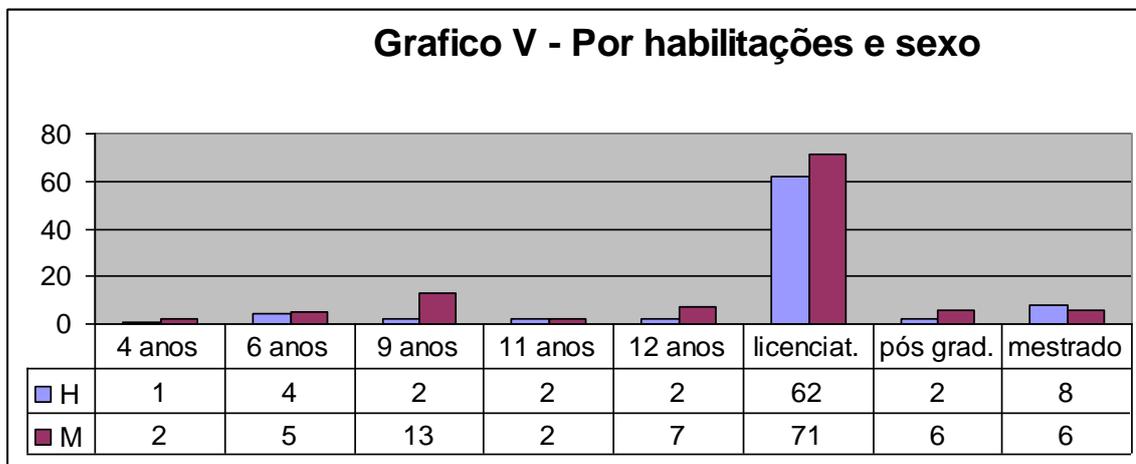


3.5. Por estrutura habilitacional

Cerca de 79 % dos 195 efectivos, maioritariamente do sexo feminino (53,2 % para 46,8 %), possui uma licenciatura. Releva-se, neste contexto, a relação pessoal técnico superior/efectivo total que se situa à volta dos 70 %.

Dos efectivos da IGF licenciados, 25,2% têm licenciatura em Direito, 38,3% na área de Gestão de Empresas, 17,4% em Economia, 5,4% em Finanças, 6,6% em Engenharia e

Tecnologias da Informação, 4 % em Auditoria e os restantes 4 % em outras especialidades.



Releve-se, ainda, o aumento da percentagem verificada no número de efectivos com o grau académico de mestre (5,1 % em 2007 e 7,2 % em 2008), que reflecte o investimento por parte dos recursos humanos no sentido de valorizarem o seu conhecimento. Com efeito, os técnicos superiores licenciados e mestres representam 78,9 % dos recursos humanos da IGF.

As habilitações escolares ilustram ainda a predominância feminina. Por exemplo, com 12 anos de escolaridade são 7 em 9 (78 %).

Verifica-se ainda, que o somatório dos grupos com até 9 anos de escolaridade, com 27 elementos, constitui o 2º nível com maior contingente (com 13,8 %), logo seguido do grupo constituído pelos mestres e pós-graduados com 22 elementos (11,3 %).

Indicadores – 2008

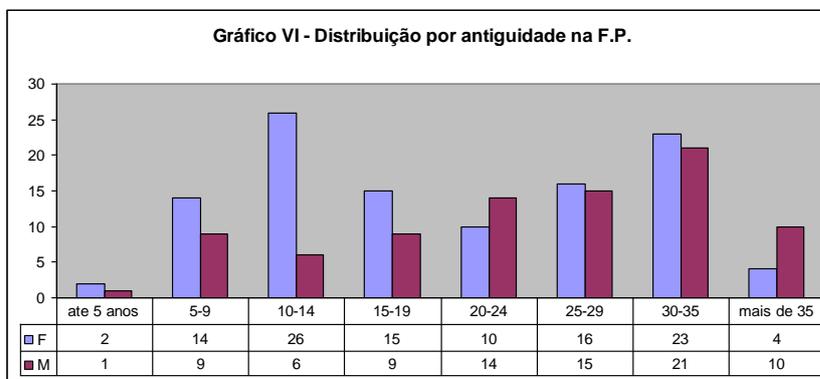
$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\text{mestres} + \text{posgraduados} + \text{licenciados}}{\text{efectivos}} \times 100 = 79 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade } >9 \text{ e } \leq 12 \text{ anos} = \frac{\text{com}_\text{escolaridade}_\text{ >9_ <12_ anos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 6,7 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{com}_\text{escolaridade}_\text{ de_9_ anos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 7,7 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{com}_\text{escolaridade}_\text{ até_6_ anos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 6,2 \%$$

3.6. Por estrutura de antiguidades na Função Pública



Em relação à estrutura de antiguidades, verifica-se que a classe corresponde ao intervalo dos 30 aos 35 anos de antiguidade na função pública (44 = 22,6 %) é constituída por pessoal proveniente essencialmente da carreira técnica de finanças e dirigente, logo seguida pela classe dos 10 aos 14 anos (16,4%), constituída na maioritariamente por pessoal da carreira de inspeção.



A média de antiguidade na Função Pública dos funcionários da IGF no último dia de 2008 é de 22 anos.

Indicadores – 2008

$$\text{Nível médio de antig. na F.P.} = \frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{efectivos}} = 22 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antig. na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\text{efectivos(homens)}} = 25 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antig. na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades(mulheres)}}{\text{efectivos}} = 21 \text{ anos}$$

4. Movimentos de pessoal

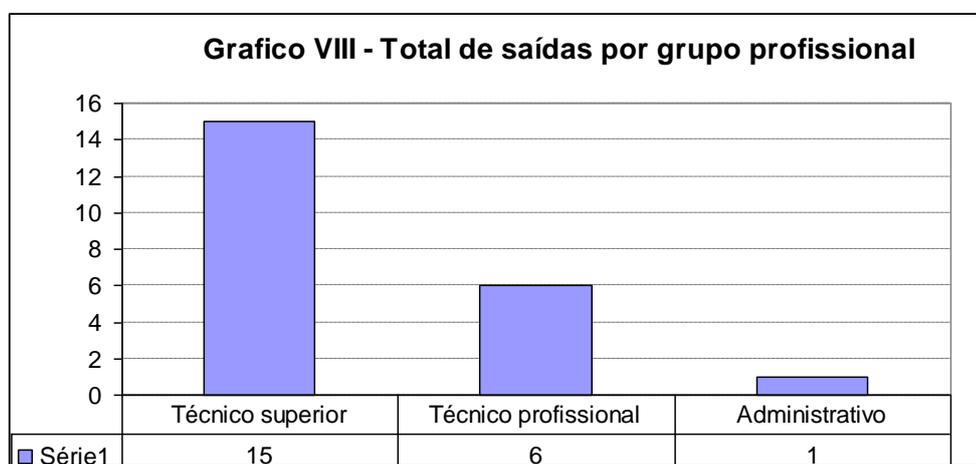
4.1. Admissões e regressos

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2008, o somatório das admissões e dos regressos de funcionários ao quadro da IGF totalizou 5 unidades (quatro regressos, uma integração na carreira de inspeção de um trabalhador que já exercia funções na IGF) e o das saídas 22, com 14 definitivas.

Dos quatro regressos, três são técnicos superiores de nomeação definitiva e um assistente administrativo e verifica-se que três regressaram por motivo de fim de regime de requisição e um por fim de comissão de serviço.

4.2. Saídas

No que toca às saídas, ocorreram 22, sendo que 14 foram definitivas – 4 por aposentação e 10 por S.M.E. - e 8 temporárias – 4 em comissão de serviço, 1 por cedência especial, 1 de licença sem vencimento por um ano, 1 por nomeação em substituição noutra organização e ainda 1 por requisição. A maioria das saídas, 15, ocorreu dentro do grupo de pessoal técnico superior com 8 saídas temporárias e 7 saídas definitivas (inclui 4 por S.M.E., duas das quais voluntárias).



Índices de admissão e saídas:

$$\text{Índice de admissões} = \frac{\text{admissões}}{\text{efectivos}} \times 100 = 1,0 \%$$

$$\text{Índice de saídas} = \frac{\text{saídas}}{\text{efectivos}} \times 100 = 11,3 \%$$

Do exposto, conclui-se que as saídas durante o ano 2008 contabilizaram o quádruplo das admissões e regressos.

5. Promoções e progressões

Em 2008 foram contabilizadas 7 promoções (3,59% do total de efectivos). Destas, 3 ocorreram por concurso na carreira de técnico profissional e 4 na carreira de inspeção por exercício de funções dirigentes. Há ainda a contabilizar 21 progressões – 16 inspectores, 3 técnicos profissionais, 1 assistente administrativo e 1 operário.

6. Absentismo

Em Portugal, por absentismo entende-se as “Ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não”.

O absentismo no trabalho é um fenómeno complexo, as suas causas são múltiplas e são numerosos os factores que o influenciam. É um fenómeno sociológico que está directamente vinculado à atitude do indivíduo e da sociedade perante o trabalho. Ou seja, tudo o que propicie uma atitude adequada (integração, satisfação, motivação, representatividade, etc.) é passível de resultar num menor absentismo e tudo o que favorece a deterioração desta atitude pode converter-se num maior absentismo (falta de promoções, tarefas monótonas e repetitivas etc.).

A causa fundamental do absentismo implica a ausência ao trabalho por uma necessidade ligada à condição humana e, como tal, nunca se conseguirá reduzi-la a zero. Idealmente caminha-se no sentido de conseguir um nível aceitável de controlo destas situações.

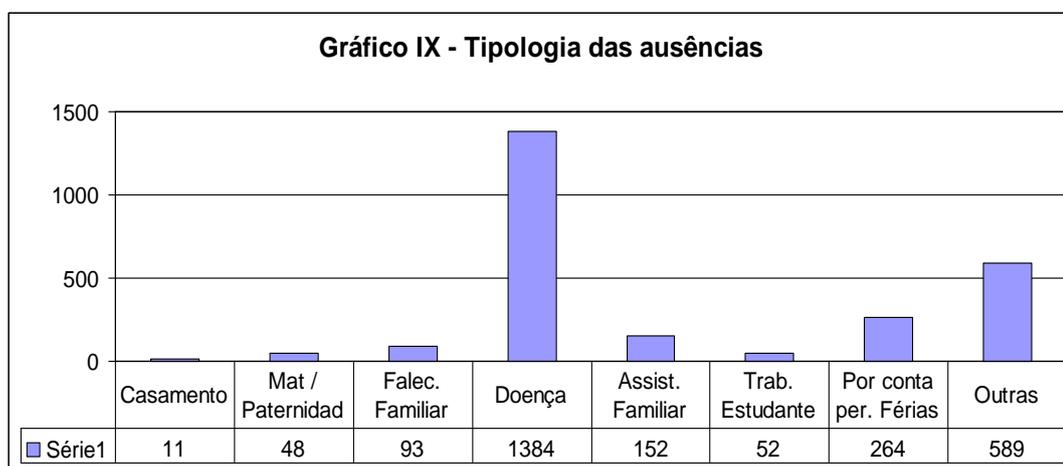
Assim, relativamente ao absentismo na IGF em 2008, verifica-se que, com um total de 2593 dias de ausência (6,0 %), a média de faltas ao trabalho dos seus 195 efectivos foi de 13,29 dias, sendo que a maioria, 1384 ausências, se verificaram por motivo de doença.

Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional							
Grupo Profissional	Dirigente	Técnico superior	Técnico profissional	Administ.	Auxiliar	Operário	Total
Ausências	74	1574	900	20	10	15	2593

O maior número de ausências ao trabalho ficou a dever-se principalmente às faltas dadas pelo pessoal pertencente ao grupo técnico superior (1574) maioritariamente verificadas por “Doença”, e “Outras”, nas quais estão incluídas a participação em órgãos autárquicos, a realização de consultas e tratamento ambulatorio. Seguidamente pelo grupo técnico-profissional com 900 dias de ausência, na sua maioria dadas por doença.

Em média, as situações de ausência ao trabalho verificadas nestes dois grupos, traduzem-se em 11,41 e 30 dias “per capita”, respectivamente.

As tipologias de ausência mais frequentes são a “Doença”, que representa 53,4% e “Outras” com 22,7 %.



Ainda neste capítulo e no que respeita a “horas não trabalhadas por actividade sindical ou greve”, em 2008 não foram trabalhadas 98 horas (14 dias) contra as 248,5 horas (35 dias) de 2007. Verificou-se, assim, um decréscimo significativo, de 2007 para 2008.

7. Higiene e segurança no trabalho

Nesta matéria não há factos a referir.

8. Encargos com o pessoal

A análise do quadro seguinte mostra que 73,13 % dos encargos com o pessoal são devidos ao abono “Vencimento mensal”.

O "Trabalho Extraordinário e o Trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados" representam valores mínimos nos encargos com o pessoal, 0,12 % e 0,02 %, respectivamente.

Encargos com o pessoal	Montante	Peso %
Regime de tarefa ou avença	2.155,07	0,03
Adicional à remuneração	10.556,32	0,13
Despesas de representação	134.673,07	1,68
Diferencial de integração	1.960,44	0,02
Indemn. - cessação comissão de serviço	16,29	0
Indemn. - férias não gozadas - cês./def.funç/susp.Prol.	325,74	0
Lavagem de viaturas	503,88	0,01
Monitoragem	2.413,13	0,03
Pensão provisória de aposentação	17.269,79	0,22
Subsídio de férias	491.769,72	6,12
Subsídio de natal	480.108,64	5,98
Subsídio de férias - pessoal a aguardar aposentação	10.917,14	0,14
Supl. trab. em dias de desc. sem. complem. e feriados	1.729,79	0,02
Suplemento de função inspectiva	992.572,53	12,36
Suplemento por funções de secretariado	1.401,12	0,02
Suplemento por trabalho extraordinário	9.523,15	0,12
Vencimento mensal	5.873.344,57	73,13
TOTAL	8.031.240,39	
LEQUE SALARIAL ILIQUIDO	1.119,75	

9. Formação profissional

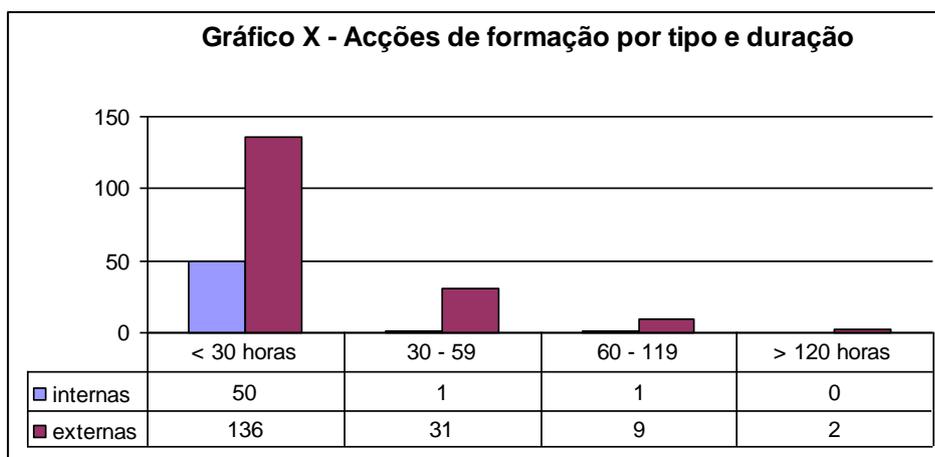
A formação profissional tem vindo a assumir um papel cada vez mais relevante na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos e, conseqüentemente, na produtividade e na competitividade dos organismos. A ênfase colocada na qualificação técnica e na actualização permanente de conhecimentos dos recursos humanos surge como uma exigência imperativa para um mais rápido ajustamento e desempenho profissional.

Assim, aprender, ou melhor, auto-aprender, é actualmente uma necessidade imperativa e uma condição indispensável de participação no desenvolvimento dos organismos. É neste contexto que a IGF continua a apostar na formação contínua dos seus recursos humanos, proporcionando-lhes formas e meios para a aquisição dos conhecimentos necessários às exigências actuais do mundo profissional.

No âmbito do Plano de Formação Profissional, verificou-se a concretização de várias acções, que totalizaram 12.401 horas (5.002 horas de formação interna e 7.399 de formação externa), das quais 11.973 horas se destinaram ao pessoal técnico superior, incluindo dirigentes. Verificou-se um decréscimo de mais de 5.000 horas (30 %) face ao ano de 2007.

Acresce referir que a formação profissional organizada e coordenada pelo organismo, tal como no ano anterior, foi co-financiada no âmbito do Programa Operacional da Administração Pública (POAP).

9.1 Acções de formação profissional por tipo e duração



Da análise do gráfico resultam os seguintes aspectos:

- ✚ Com excepção de um caso, a formação interna ministrada no decorrer de 2008, teve uma duração média 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, designadamente a realizada pela Microsoft no âmbito do acordo Enterprise;
- ✚ 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 - Gestão por Objectivos, Gestão de projectos, Gestão Estratégica e outros.

Importa destacar ainda que o número de participantes nas acções internas (654) configura um forte decréscimo em relação a 2007 (com 2.205 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.

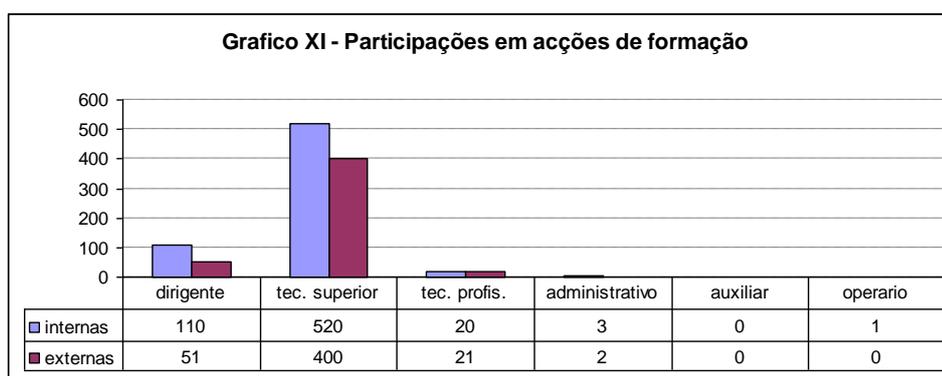
Como já vem sendo tradição, desenvolveram-se também as Jornadas Temáticas, no âmbito dos Sistemas de Informação, do Controlo das Receitas Tributárias e dos Fundos Comunitários, jornadas essas que decorreram ao longo de uma semana (30 horas) para cada área de especialização e foram abertas à participação de todo o pessoal inspectivo.

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). Com efeito, houve mais de 450 participações em diversos cursos ministrados no INA.

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

O número de participações em acções externas também diminuiu consideravelmente: de 2.526 no ano de 2007, para 474 no ano de 2008.

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



O número de participações em acções externas diminuiu consideravelmente: de 2.526 no ano de 2007, para 474 no ano de 2008.

10. Painel de Indicadores de Gestão

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa de Feminização	$\frac{mulheres}{efectivos} \times 100$	57 %
Taxa de Masculinização	$\frac{homens}{efectivos} \times 100$	43 %
Índice de Tecnicidade (com dirigentes)	$\frac{dirigentes + tec_superiores}{efectivos} \times 100$	79 %
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{tec_superiores}{efectivos} \times 100$	70,3 %
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{tec_superiores + tec_profissionais}{efectivos} \times 100$	85,1 %
Nível Médio Etário	$\frac{\sum idades}{efectivos} \times 100$	47,3 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública	$\frac{\sum antiguidade}{efectivos} \times 100$	22 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública dos Homens	$\frac{\sum antiguidade_homens}{efectivos} \times 100$	25 anos
Nível Médio de Antiguidade na Função Pública das Mulheres	$\frac{\sum antiguidade_mulheres}{efectivos} \times 100$	21 anos
Taxa de Formação Superior	$\frac{mestres + licenc + posgrad + bachareis}{efectivos} \times 100$	79 %
Taxa de Escolaridade < = 6 anos	$\frac{6_ou_menos_anos_escolar.}{efectivos} \times 100$	6,2 %
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\frac{9_anos_escolar.}{efectivos} \times 100$	7,7 %
Índice de Admissão	$\frac{admissões}{efectivos} \times 100$	1,0 %
Índice de Saídas	$\frac{saidas}{efectivos} \times 100$	11,3 %
Taxa de Absentismo ⁵	$\frac{\sum ausencias}{efectivos \times dias_trabalháveis} \times 100$	6,0 %

⁵ Considerados 220 dias úteis trabalháveis.

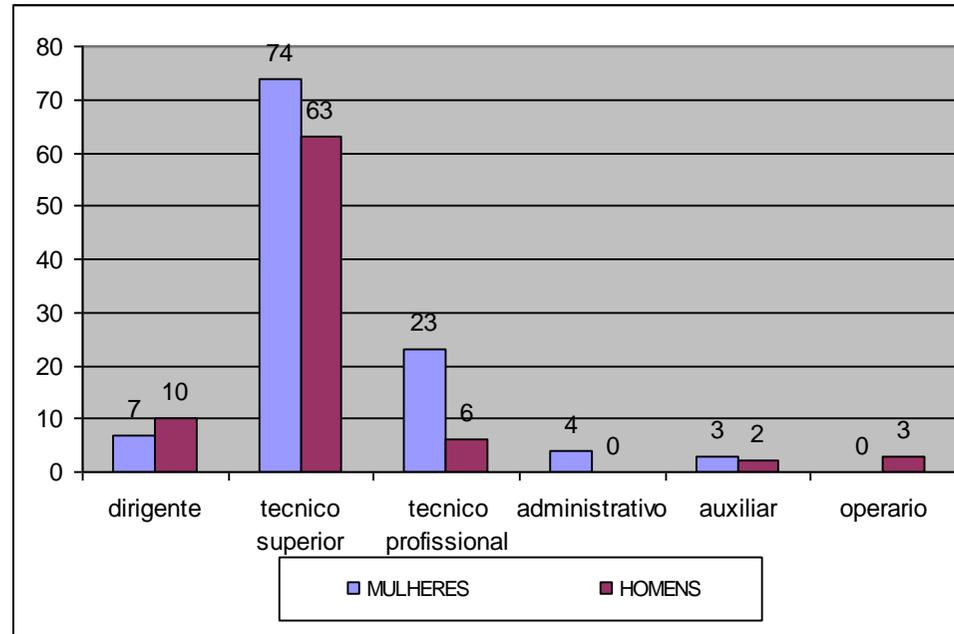
11. Anexos

**(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	TECNICO PROFIS	ADMINIST.	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAIS
Total de efectivos	H	10	63	6	0	2	3	84
	M	7	74	23	4	3	0	111
	T	17	137	29	4	5	3	195
Nomeação definitiva	H		42	6		2	3	53
	M		61	23	4	2		90
	T		103	29	4	4	3	143
Nomeação definitiva por transferência	H		1					1
	M		8			1		9
	T		9			1		10
Nomeação em comissão de serviço	H	10						10
	M	7						7
	T	17						17
Nomeação em substituição	H							
	M							
	T							
Designação	H		20					20
	M		5					5
	T		25					25

Distribuição dos efectivos por grupo profissional e sexo



$$\text{Índice de tecnicidade (com dirigentes)} = \frac{\text{dirigentes} + \text{tec}_{\text{superiores}}}{\text{efectivos}} \times 100 = 79\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido restrito)} = \frac{\text{tec}_{\text{superiores}}}{\text{efectivos}} \times 100 = 70,3\%$$

$$\text{Índice de tecnicidade (sentido lato)} = \frac{\text{tec}_{\text{superiores}} + \text{tec}_{\text{prof}}}{\text{efectivos}} \times 100 = 85,1\%$$

Contagem de efectivos por escalão etário e sexo

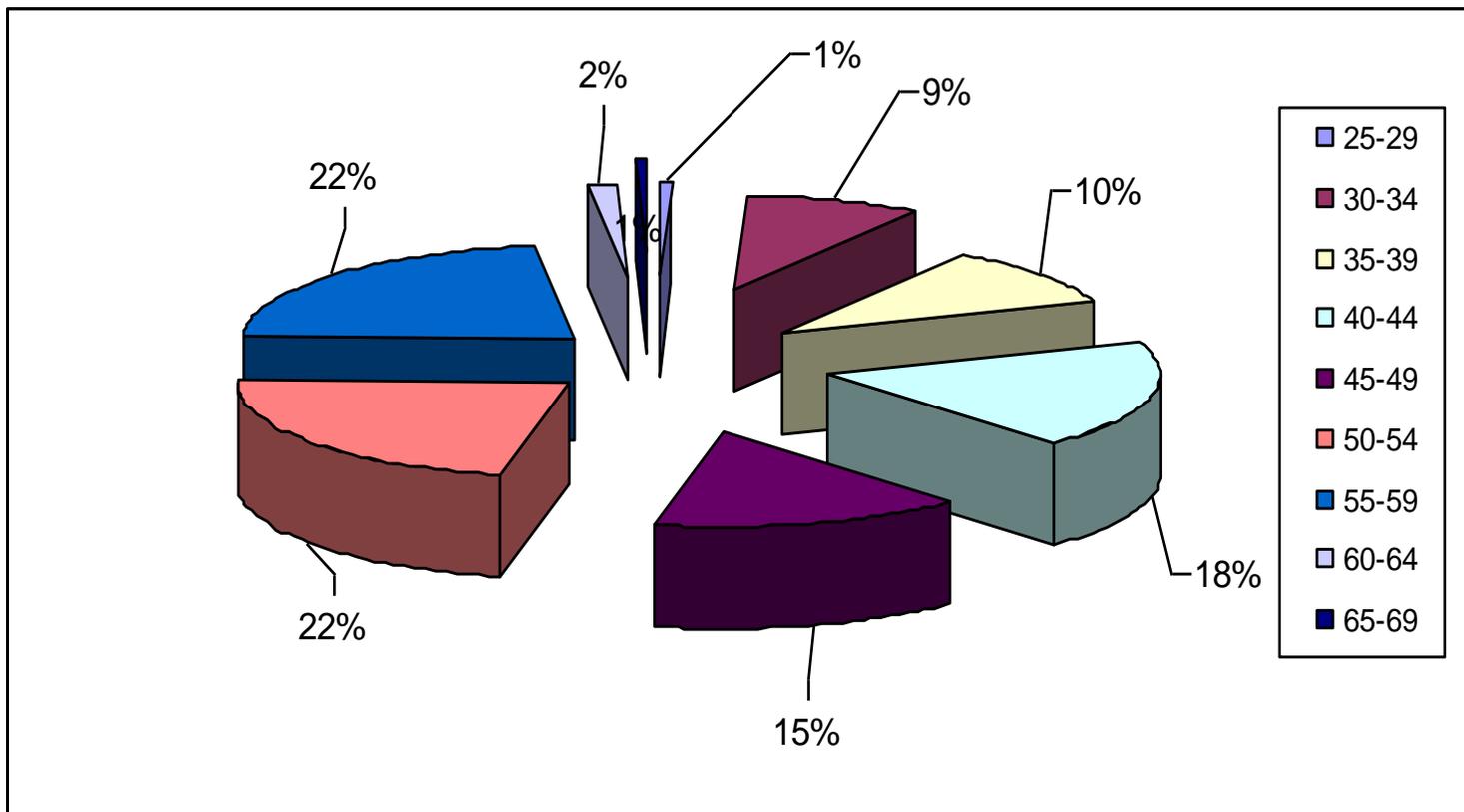
Escalão etário/sexo	Mulheres	Homens	TOTAL
25-29	1	0	1
30-34	11	6	17
35-39	14	6	20
40-44	27	9	36
45-49	17	13	30
50-54	18	26	44
55-59	21	22	43
60-64	1	2	3
65-69	1	0	1
TOTAIS	111	84	195

Nível etário médio: $\frac{\sum idades}{efectivos} = 47,3$ anos

Nível etário médio masculino: $\frac{\sum idades _ homens}{efectivos _ homens} = 49,2$ anos

Nível etário médio feminino: $\frac{\sum idades _ mulheres}{efectivos _ mulheres} = 45,9$ anos

Distribuição de efectivos por escalão etário



Distribuição dos efectivos por escalão etário e carreira

CARREIRA/CARGO	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL	% GRUPO PROF.
Pessoal dirigente				3	2	9	3			17	
Sub-Total				3	2	9	3			17	8.72
Pessoal técnico superior	1	17	19	32	21	21	23	3		137	
Sub-Total	1	17	19	32	21	21	23	3		137	70.26
Pessoal técnico profissional											
- Técnicos de Finanças			1		4	6	12			23	
- Técnicos profissionais					1	1	3			5	
- Auxiliar técnico BAD						1				1	
Sub-Total			1		5	8	15			29	14.87
Pessoal administrativo											
- Assistentes administrativos				1		3				4	
Sub-Total				1		3				4	2.05
Pessoal auxiliar											
- Auxiliares administrativos					1	1				2	
- Telefonistas							1		1	2	
- Motoristas de ligeiros						1				1	
Sub-Total					1	2	1		1	5	2.56
Pessoal operário											
- Operários qualificados					1					1	
- Impressores artes gráficas						1	1			2	
Sub-Total					1	1	1			3	1.54
TOTAL	1	17	20	36	30	44	43	3	1	195	

Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade e sexo

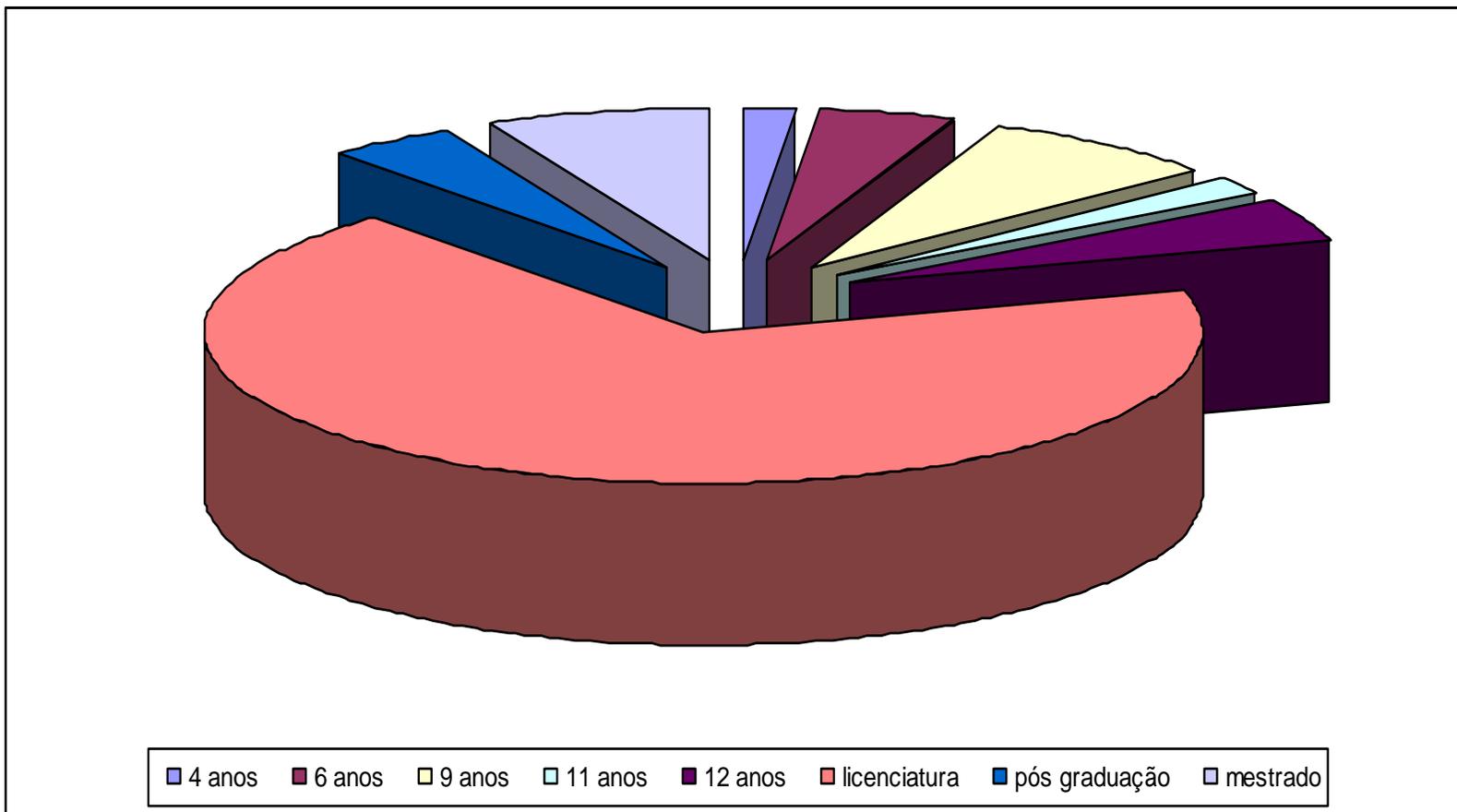
Estrutura habilitacional	Homens	Mulheres	Total
4 anos	1	2	3
6 anos	4	5	9
9 anos	2	13	15
11 anos	2	2	4
12 anos	2	7	9
Licenciatura	63	70	133
Pós-graduação	2	6	8
Mestrado	8	6	14
Total	84	111	195

$$\text{Taxa de formação superior} = \frac{\text{mestres} + \text{licenciados} + \text{posgraduados} + \text{bachareis}}{\text{efectivos}} = 79 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade de 9 anos} = \frac{\text{efectivos com escolaridade de 9 anos}}{\text{efectivos}} = 7,7 \%$$

$$\text{Taxa de escolaridade até 6 anos} = \frac{\text{efectivos com escolaridade até 6 anos}}{\text{efectivos}} = 6,2 \%$$

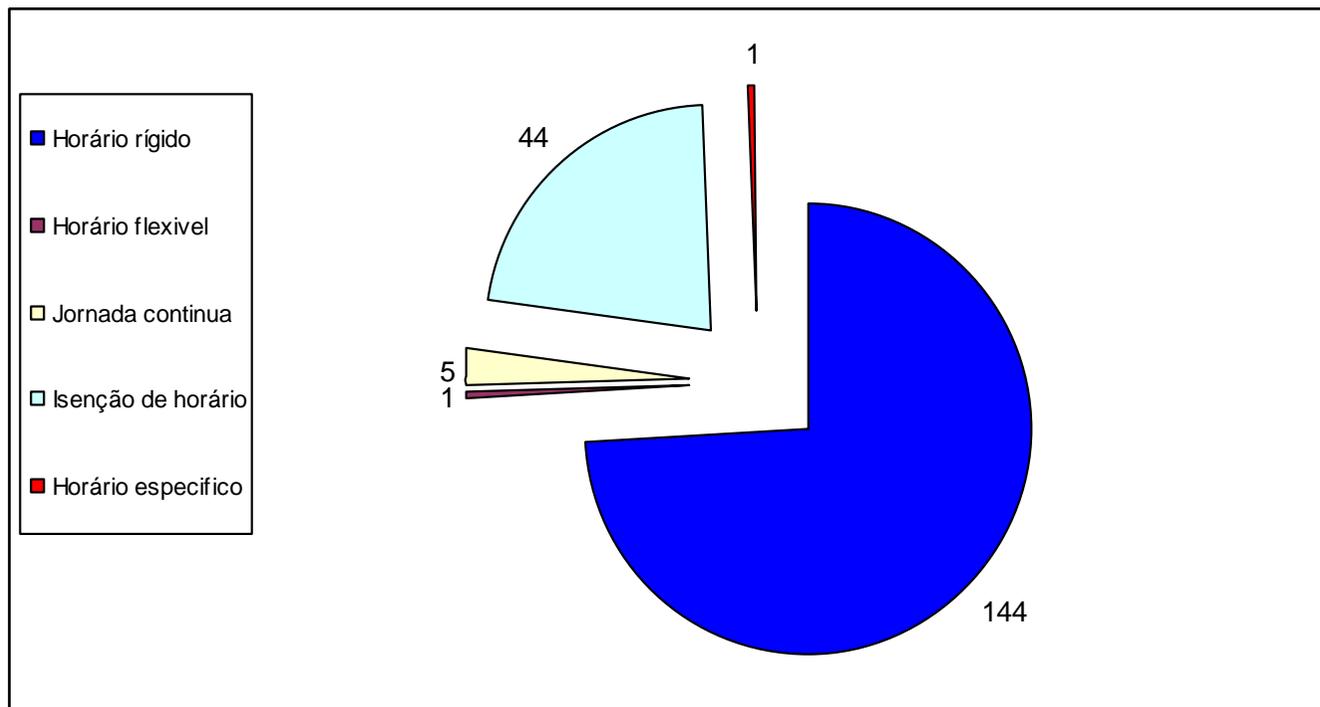
Efectivos por nível de escolaridade



Distribuição dos efectivos por grupo de pessoal e tipo de horário

MODALIDADES DE HORÁRIO	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS.	ADMIN.	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAL
Horário rígido		108	28	4	3	1	144
Horário flexível			1				1
Jornada continua		1			2	2	5
Trabalho por turnos							
Trabalhador estudante							
Tempo parcial							
Isenção de horário	17	27					44
Horário específico		1					1
TOTAL	17	137	29	4	5	3	195

Distribuição dos efectivos por tipo de horário



Distribuição dos efectivos por antiguidade na Função Pública e sexo

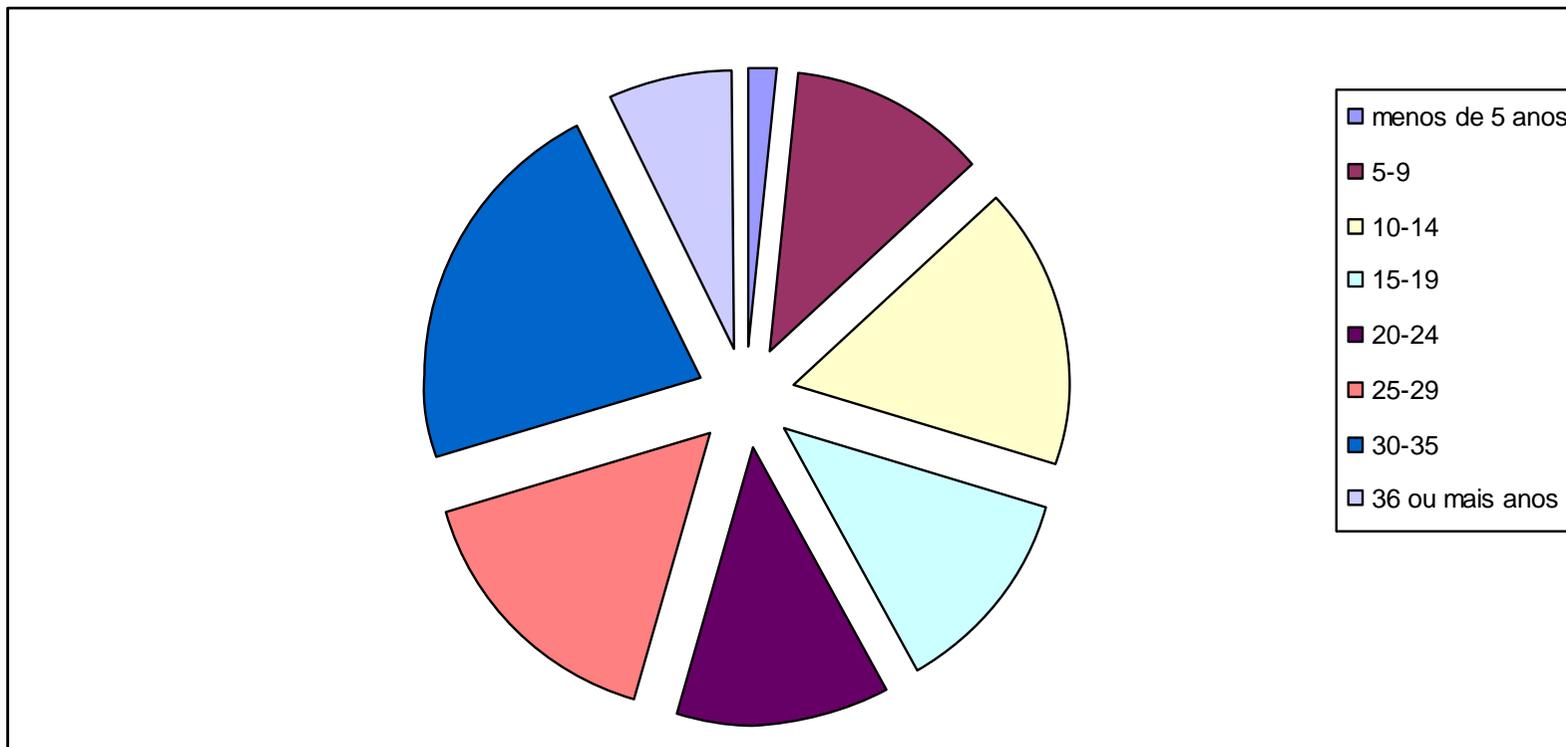
Antiguidade F.P.	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	1	2	3
5 a 9 anos	9	14	23
10 a 14 anos	6	26	32
15 a 19 anos	9	15	24
20 a 24 anos	14	10	24
25 a 29 anos	16	15	31
30 a 35 anos	21	23	44
36 ou mais anos	10	4	14
Total	86	109	195

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

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (homens)} = \frac{\sum \text{antiguidades(homens)}}{\text{efectivos(homens)}} = 25 \text{ anos}$$

$$\text{Nível médio de antiguidade na F.P. (mulheres)} = \frac{\sum \text{antiguidades(mulheres)}}{\text{efectivos}} = 21 \text{ anos}$$

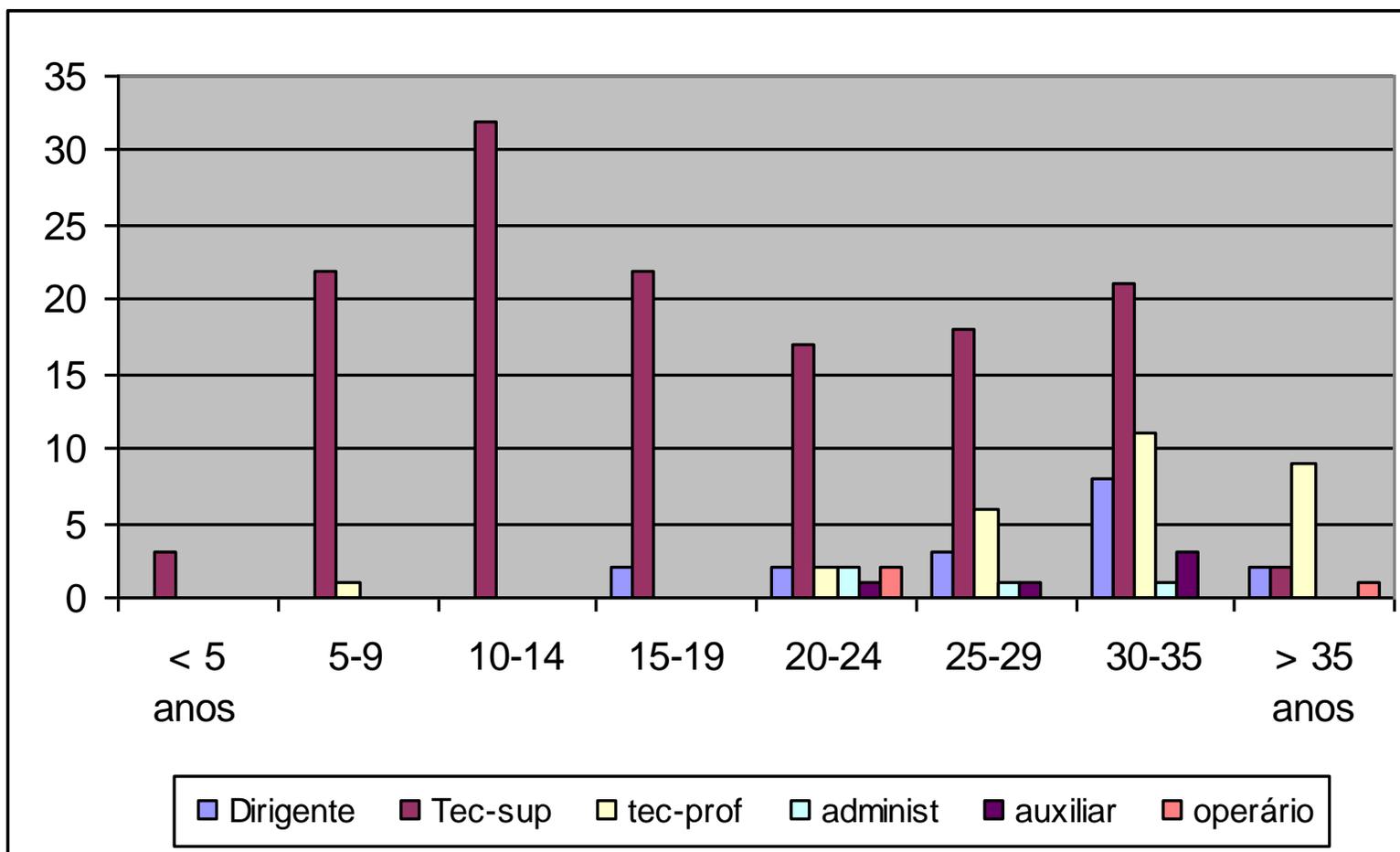
Efectivos por antiguidade na Função Pública



Efectivos por antiguidade na Função Pública, carreira e cargo

CARREIRA/CARGO	Até 5 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	15 – 19 anos	20 – 24 anos	25 – 29 anos	30 – 35 anos	Mais de 35 anos	TOTAL
Pessoal dirigente				2	2	3	8	2	17
Sub-Total				2	2	3	8	2	17
Pessoal técnico superior	3	22	32	22	17	18	21	2	137
Sub-Total	3	22	32	22	17	18	21	2	137
Pessoal técnico profissional									
- Técnicos de Finanças		1			2	4	8	8	23
- Técnicos profissionais						1	3	1	5
- Auxiliar técnico BAD						1			1
Sub-Total		1			2	6	11	9	29
Pessoal administrativo									
- Assistentes administrativos					2	1	1		4
Sub-Total					2	1	1		4
Pessoal auxiliar									
- Auxiliares administrativos						1	1		2
- Telefonistas					1		1		2
- Motoristas de ligeiros							1		1
Sub-Total					1	1	3		5
Pessoal operário									
- Operários qualificados						1			1
- Impressores artes gráficas						1		1	2
Sub-Total						2		1	3
TOTAL	3	23	32	24	24	31	44	14	195
%	1.54	11.79	16.41	12.31	12.31	15.90	22.59	7.18	

Efectivos por antiguidade na Função Pública e carreira



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

ADMISSÕES/REGRESSOS		TECNICO SUPERIOR	ADMINISTRATIVO	TOTAIS
ADMISSÕES				
Nomeação definitiva por integração (SME)	H			
	M	1		1
	T	1		1
REGRESSOS				
Nomeação definitiva	H	2		2
	M	1	1	2
	T	3	1	4

$$\text{Índice de admissões e regressos} = \frac{\text{Admissões} + \text{Regressos}}{\text{efectivos}} \times 100 = 2,56 \%$$

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

SAIDAS/PESSOAL		TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	ADMINIS-TRATIVO	TOTAIS
Definitivas	H	4	1		5
	M	3	5	1	9
	T	7	6	1	14
Temporárias	H	4			4
	M	4			4
	T	8			8
SAIDAS TOTAIS	H	11	1		12
	M	6	6	1	13
	T	15	6	1	22

$$\text{Índice de saídas} = \frac{\text{Saídas}}{\text{efectivos}} \times 100 = 11,3 \%$$

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

TIPOS SAÍDAS/PESSOAL	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	ADMINIS-TRATIVOS	TOTAIS
Aposentação	3	1		4
Outros Motivos (S.M.E.)	4	5	1	10
Saídas totais	7	6	1	14

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

TIPOS SAÍDAS/PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	TOTAIS
Temporárias (TOTAIS)	H		3		3
	M		5		5
	T		8		8
Requisição	H				
	M		1		1
	T		1		1
Cedência especial	H				
	M		1		1
	T		1		1
Comissão de serviço	H		2		2
	M		2		2
	T		4		4
Licença s/vencimento	H				
	M		1		1
	T		1		1
Nomeação em subs. noutro organismo	H				
	M		1		1
	T		1		1

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

MUDANÇAS/PESSOAL		TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	ADMINIS-TRATIVO	OPERARIO	TOTAIS
Promoção por exerc. Funções dirigentes	H	2				2
	M	2				2
	T	4				4
Promoção por concurso	H					
	M		3			3
	T		3			3
Progressão	H	6	2		1	9
	M	10	1	1		12
	T	16	3	1	1	21

Horas de trabalho extraordinário por tipo e sexo

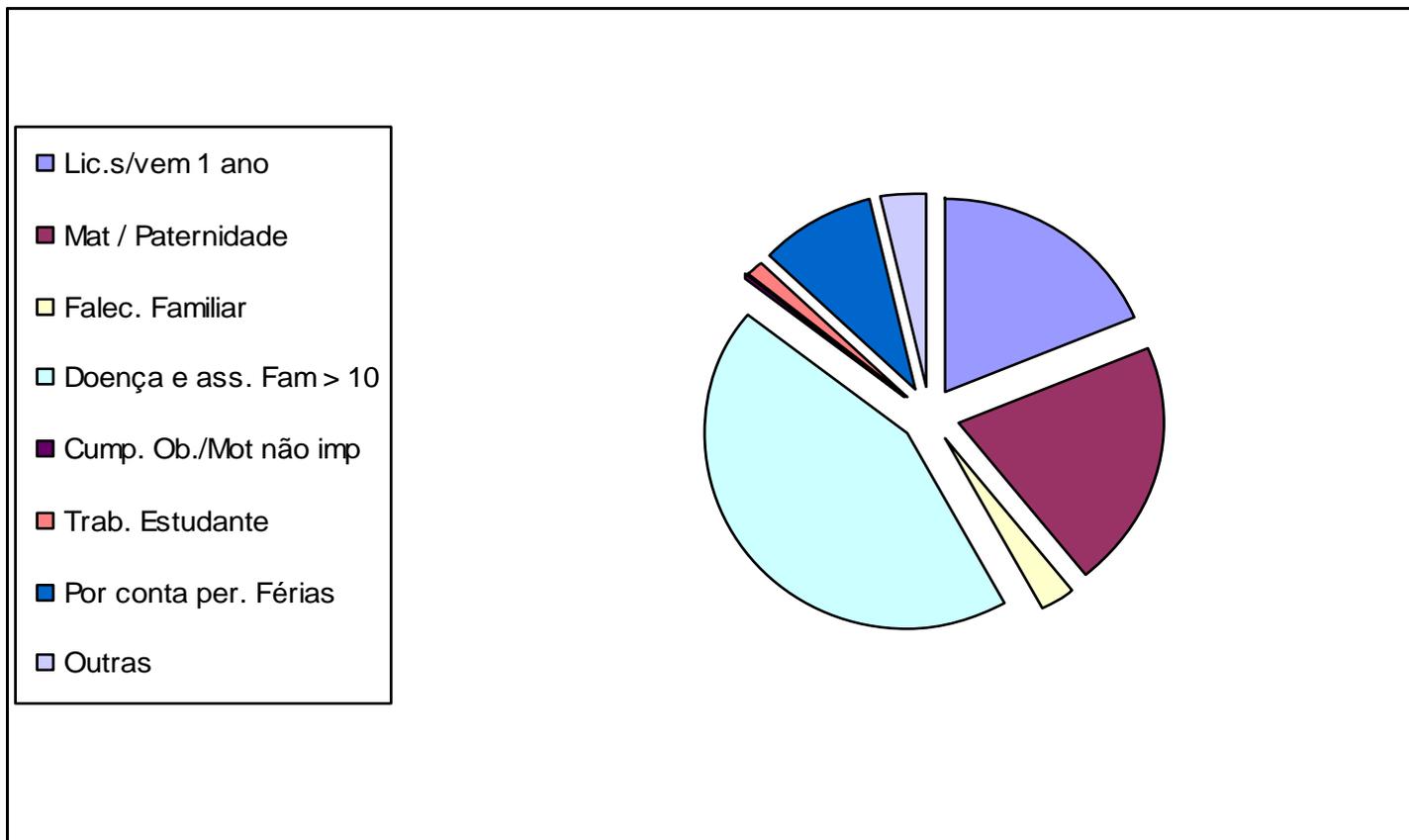
TRABALHO EXTRAORDINARIO	Homens	Mulheres	Total
Diurno (1 ^{as} horas)	552	467	1.019
Diurno (outras horas)	557	30	587
Nocturno (1 ^{as} horas)	202	0	202
Nocturno (outras horas)	143	0	143
Dias de descanso complementar	133	0	133
TOTAL	497	1.587	2.084

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

TIPOS DE AUSÊNCIA/PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	ADMINIST	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAIS
Lic. s/venc. 1 ano	H							
	M		610					610
	T		610					610
Maternid. e afins	H		31					31
	M		619					619
	T		650					650
Falecimento de familiar	H		25	3				28
	M	6	32	21	2	4		65
	T	6	57	24	2	4		93
Doença e ass. fam > 10	H	49	289	357			4	670
	M	11	233	442	17	3		735
	T	60	522	799	17	3	4	1405
Cump obr e mot não imp	H		2					2
	M		3					3
	T		5					5
Trabalhador estudante	H							
	M		42	10				52
	T		42	10				52
Por conta do período de férias	H	2	104	2		1	7	116
	M		124	59	1	2		186
	T	2	228	61	1	3	7	302
Outras	H	5	41	15			4	65
	M		36,5	4				40,5'
	T	5	77,5	19			4	105,5
TOTAIS	H	56	492	377		1	15	941
	M	17	1699,5	536	20	9		2281
	T	73	2191,5	913	20	10	15	3225,5

$$\text{Taxa de absentismo} = \frac{\sum \text{ausências}}{\text{efectivos} \times \text{dias_trabalháveis}(220)} \times 100 = 7,5 \%$$

Ausências ao trabalho por tipo de falta



Horas não trabalhadas por actividade sindical e greve

HORAS NÃO TRAB./PESSOAL		DIRIGENTE	TECNICO SUPERIOR	TECNICO PROFIS	ADMINIST	AUXILIAR	OPERARIO	TOTAIS
Greve	H	14	28					42
	M		42	14				56
	T	14	70	14				98

Acidentes de serviço registados

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

Trabalhadores deficientes

	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores deficientes	3	2	5

Encargos com o pessoal

Encargos com o pessoal	Montante	Peso %
Regime de tarefa ou avença	2.155,07	0,03
Adicional à remuneração	10.556,32	0,13
Despesas de representação	134.673,07	1,68
Diferencial de integração	1.960,44	0,02
Indemn. - cessação comissão de serviço	16,29	0
Indemn. - férias não gozadas - cês./def.funç/susp.Prol.	325,74	0
Lavagem de viaturas	503,88	0,01
Monitoragem	2.413,13	0,03
Pensão provisória de aposentação	17.269,79	0,22
Subsídio de férias	491.769,72	6,12
Subsídio de natal	480.108,64	5,98
Subsídio de férias - pessoal a aguardar aposentação	10.917,14	0,14
Supl. trab. em dias de desc. sem. complem. e feriados	1.729,79	0,02
Suplemento de função inspectiva	992.572,53	12,36
Suplemento por funções de secretariado	1.401,12	0,02
Suplemento por trabalho extraordinário	9.523,15	0,12
Vencimento mensal	5.873.344,57	73,13
TOTAL	8.031.240,39	
LEQUE SALARIAL ILIQUIDO	1.119,75	

Encargos com o pessoal (prestações sociais)

Encargos com prestações sociais	Montante €	Peso %
Subs. Familiar a crianças e jovens	15.439,28	7,8
Abono complem. a crianças e jovens deficientes	693,52	0,4
Subsídio de refeição	181.634,90	91,8
TOTAL	197.767,70	

Encargos com formação profissional por tipo de acção

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	VALOR
Formação interna	3.246,83
Formação externa	21.167,60
Total	24.414,43

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

TIPO DE ACÇÃO/DURAÇÃO	< 30	30 - 59	60 - 120	> 120	TOTAL
Formação interna	50	1	1		52
Formação externa	136	31	9	2	178
Total	186	32	10	2	230

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

PARTICIPAÇÕES / PESSOAL	DIRIG	TEC SUP	TEC PROFIS	ADMIN	AUXILIAR	OPERAR.	TOTAL
Acções internas	110	520	20	3		1	654
Acções externas	51	400	21	2			474
Totais	161	920	41	5		1	1128

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

HORAS/PESSOAL	DIRIG	TEC SUP	TEC PROFIS	ADMIN	AUX	OPERAR.	TOTAL
Acções internas	821	4094	129	18		6	5068
Acções externas	704,5	6.353,5	239,5	36			7.333,5
Totais	1.525,5	10.447,5	368,5	54		6	12.401,5

Relações profissionais

Trabalhadores sindicalizados	12
------------------------------	----