



AUTORIDADE DE AUDITORIA

Balanço Social

2022

Março de 2023

1930
A DÉCADA DO CENTENÁRIO
2030

Inspeção-Geral de Finanças
Autoridade de Auditoria



FICHA TÉCNICA

Título

Balanço Social – 2022

Edição

Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria
Versão 1.0 – março de 2023



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	15
5. Absentismo	15
6. Higiene e Segurança no Trabalho	16
7. Encargos com os trabalhadores/as	17
8. Formação Profissional	17
9. Medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	19
10. Indicadores de gestão de recursos humanos	21
Síntese de indicadores de gestão	21

Lista de Siglas

CdE	Chefe de Equipa Multidisciplinar
CT	Código do Trabalho
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
DSA	Direção de Serviços Administrativos
F	Feminino
GeRHuP	Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública
M	Masculino

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 – 2022.....	18
Quadro 12 – Distribuição dos efetivos por grupo profissional e modalidade de horário.....	20
Quadro 13 – Horas de trabalho suplementar por género.....	20

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 emprego¹) ao seu serviço no termo de cada ano civil.

A Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria², elabora o presente Balanço Social, incluído no ciclo anual de gestão reportado a 31 de dezembro de 2022, 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 Finanças³.

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 patrimonial⁴.

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 gestão⁵.

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)⁶, conforme Figura 1 infra:

¹ Cfr. n.º 1 do artigo 1.º.

² Doravante designada por IGF – Autoridade de Auditoria.

³ 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.

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

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

⁶ 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.

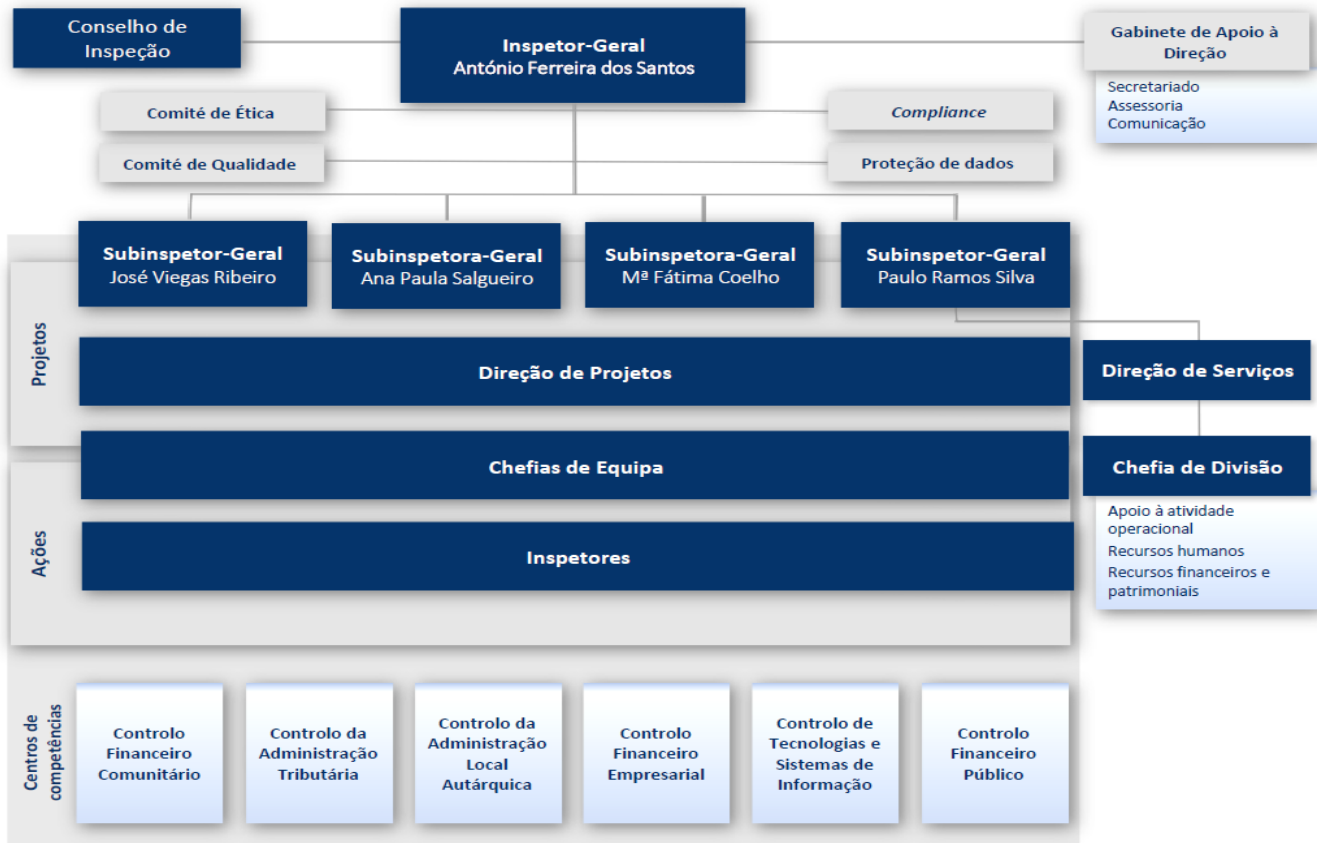


Figura 1 – Organograma

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, a 31 de dezembro de 2022, de um total de 154 trabalhadores/as, representando um aumento 10,8% face ao período homologado em 2021 (mais 15 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	3%
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau	10	6%
Pessoal de inspeção (inclui 32 Chefes de Equipa)	115	75%
Técnico superior	9	6%
Coordenador Técnico	1	1%
Assistente técnico	8	5%
Assistente operacional	3	2%
Técnico de informática	3	2%
TOTAL	154	100%

Fonte: Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE).

Nota: No Sistema de Informação da Organização do Estado apenas são considerados os/as trabalhadores/as em exercício efetivo de funções. Assim, não constam do quadro acima, não obstante serem remunerados por esta Inspeção-Geral, dois trabalhadores/as a exercer funções em gabinetes ministeriais/outros e um trabalhador ausente do serviço há mais de 6 meses por motivo de doença.

3.1. Por estrutura jurídica

Os/As 154 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 32 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	3	2					5
Dirigente intermédio 1.º/2.º grau	5	5					10
Pessoal de inspeção (inclui 32 CdE)			50	65			115
Técnico superior					3	6	9
Coordenador Técnico						1	1
Assistente técnico					2	6	8
Assistente operacional					3		3
Técnico de informática					3		3
TOTAL	8	7	50	65	11	13	154

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

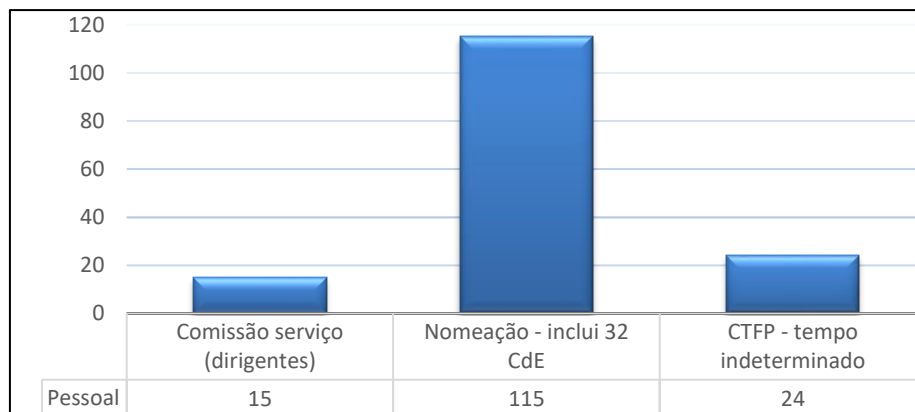


Figura 2 – Estrutura da relação jurídica de emprego.

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/GeRHuP

3.2. Por grupos profissionais e por género

Em relação à distribuição dos 154 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 115 efetivos, representando 75% do universo, conforme Figura 3:

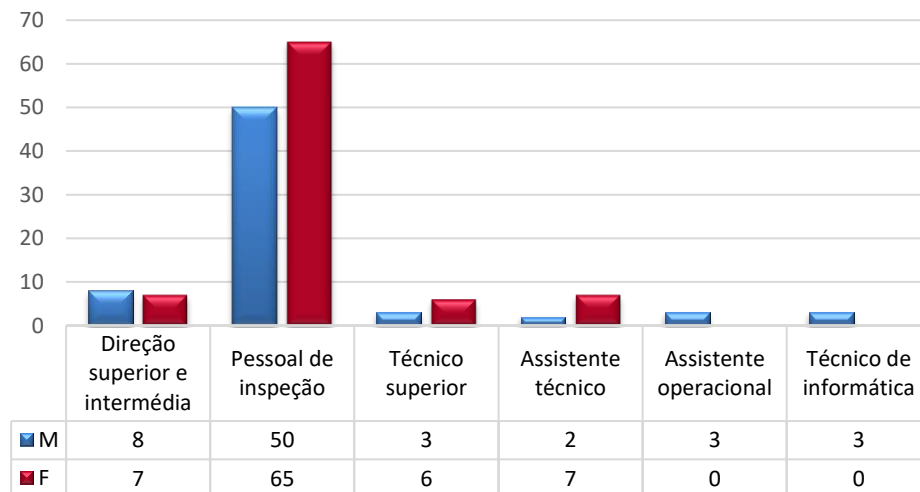


Figura 3 – Efetivos por grupo profissional.

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, técnico superior e de assistente técnico, com um peso nos respetivos universos de 56,6%, 66,7% e de 77,8%, correspondentemente.

A mesma tendência não se verifica no grupo de pessoal dirigente, em que o género feminino⁷, correspondendo a 46,7% do universo, tem um peso inferior ao género masculino, bem como nos grupos de técnico de informática e de assistente operacional, constituídos, exclusivamente, por elementos do género masculino (6 no total destes dois grupos).

Quanto à distribuição do universo (154) de trabalhadores/as por género, 85 elementos incluem o género feminino e 69 o masculino, correspondendo a taxas⁸ de feminização e masculinização de 55,2% e de 44,8%, respetivamente, conforme indicado no Quadro 3:

Quadro 3 – Distribuição de efetivos por género

Género	Efetivos	%
Feminino	85	55,2%
Masculino	69	44,8%
TOTAL	154	100%

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 52 anos, o que traduz uma estrutura envelhecida embora com uma ligeira variação positiva relativamente à verificada no período homólogo dos últimos anos⁹, evidenciando-se, na Figura 4 infra, a distribuição dos mesmos por escalões etários.

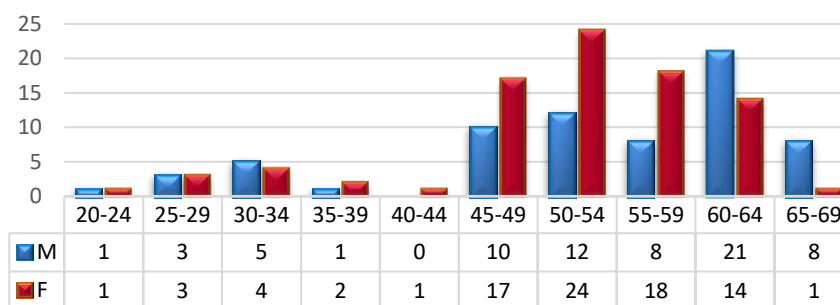


Figura 4 – Efetivos por escalão etário.

⁷ Caso se considerem os CdE no grupo dos dirigentes, a tendência inverte-se, traduzindo-se em 59,6% de mulheres e 40,4% de homens.

⁸ Divisão do número de acontecimentos pelo universo global.

⁹ Resultado do processo de admissão de trabalhadores através de procedimento concursal de trabalhadores com e sem vínculo prévio à Administração Pública.

A Figura 4 indica que os escalões com maior número de efetivos correspondem aos que se situam entre os intervalos de 45-49 anos (27 efetivos), de 50-54 anos (36 efetivos), de 55-59 anos (26 efetivos) e de 60-64 anos (35 efetivos).

Ao nível dos escalões com intervalo de idades mais baixas, assiste-se à introdução de dois escalões 20-24 anos (2 efetivos) e 25-29 anos (6 efetivos), a uma variação positiva no escalão 30-34, correspondendo a um aumento de 6,8% face a 2021, e uma ligeira variação positiva no número de efetivos no escalão 35-39 anos (3 efetivos) comparativamente com o existente no ano de 2021.

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 (64 anos), de técnico de informática (61 anos) e de dirigente superior (59 anos).

O número de trabalhadores/as com 55 ou mais anos de idade representam um peso de 45,5% no universo, refletindo uma taxa de envelhecimento menor em 2,8% face ao período homólogo em 2021, conforme Figura 5.

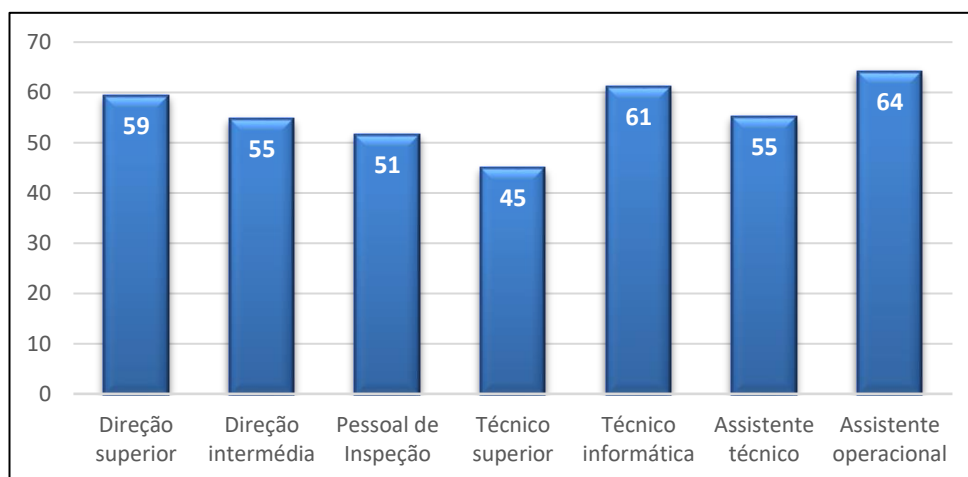


Figura 5 – Média etária por grupos profissionais.

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 90,3% do total (154), concretizado numa variação positiva de 2,5% face ao período homólogo em 2021, 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)¹⁰, situado nos referidos 90%, 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

¹⁰ Inclui pessoal de inspeção e da carreira técnica superior, num total de 154 efetivos.

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 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 9,7% do total.

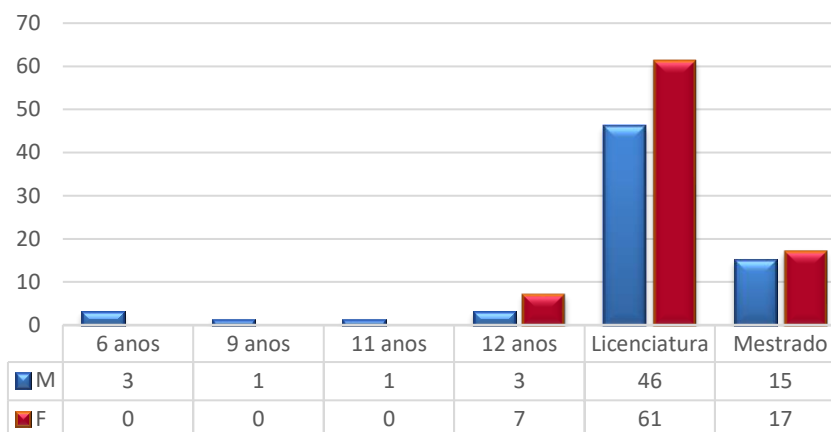


Figura 6 – Por habilitação e género.

Numa análise por estrutura habilitacional e género, resultante igualmente da Figura 6 supra, constata-se que nos graus de licenciatura e mestrado, o género feminino representa 57% no universo de 107 efetivos e de 53,1% no universo de 32 efetivos, respetivamente.

Relativamente aos trabalhadores/as com escolaridade até ao 12.º ano, assiste-se a uma tendência inversa, na medida em que o género masculino corresponde a 53,3% do total.

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 26 anos, verificando-se relativamente a 120 desses efetivos uma antiguidade igual ou superior a 20 anos, com um peso de 77,9% no universo, representado uma ligeira variação positiva de 2,7% face ao período homologa em 2021, conforme melhor se detalha na Figura 7 seguinte:

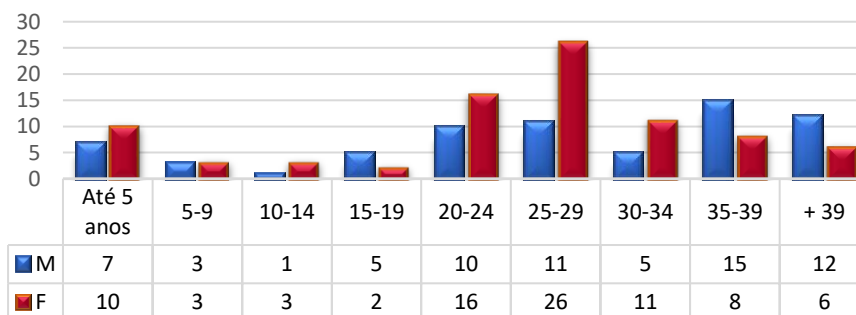


Figura 7 – Distribuição por antiguidade na Administração Pública.

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 20-24 anos, de 25-29 anos e de 35-39 anos, com 26, 37 e 23 trabalhadores/as respetivamente, constatando-se, ainda, que o escalão superior a 39 anos inclui 18 efetivos com um peso de 11,7% 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	50-54		55-59		60-64		65-69		Total Género		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M/F
Dirigente		1							0	1	1
Pessoal de inspeção		4		2	1	1			1	7	8
Total	0	5	0	2	1	1	0	0	1	8	9

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	10
------------------------------------	----

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA

4. Movimentos de pessoal

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2022, foram registados 39 movimentos de entrada e 24 de saída, de onde resulta uma taxa de reposição ou cobertura de 163%, 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, foi celebrado um contrato de estágio destinado à carreira de técnico, em 19/01/2022.

4.1. Admissões e regressos

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

- A admissão, por mobilidade interna na modalidade intercarreiras ou categorias, de uma técnica superior, bem como, por constituição de mobilidade interna na categoria de uma técnica superior e de uma assistente técnica;
- A admissão, após procedimento de recrutamento centralizado aberto pelo aviso n.º 14752-A/2020, publicado no Diário da República, 2.ª Série, de 25 de setembro¹¹, de uma técnica superior;
- O recrutamento de 19 novos/as inspetores/as, na sequência de dois procedimentos concursais comuns, após a obtenção dos despachos autorizadores da Sra. Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública e do Sr. Ministro de Estado e das Finanças, por despacho de 07/12/2021, do Inspetor-Geral de Finanças, para ocupação de um total de 16 postos de trabalho (10 para as áreas de Gestão e Economia e 6 para a de Direito) para a categoria de inspetor, da carreira especial de inspeção. Posteriormente, em 2022, foi autorizado pelo Sr. Ministro das Finanças o recrutamento adicional de 4 inspetores/as.
- O regresso de nove inspetores/as, após cessação da respetiva comissão de serviço (8) e cedência por interesse público (1), e de três que regressaram ao serviço após ausência por motivo de doença, e ainda o regresso de duas técnicas superiores, na sequência da cessação do período experimental (1) e a outra após ausência por motivo de licença parental;
- A nomeação em comissão de serviço, de duas inspetoras para exercerem o cargo de direção intermédia de 1.º grau (uma) e de 2.º grau (uma).

Quadro 6 – Admissões e regressos

Grupo Profissional	Mobilidade interna		Comissão de Serviço		Cedência		Recrutamento Interno (**)		Recrutamento Externo (***)		Outras situações		Total Género		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio 1.º / 2º grau (*)				2									0	2	2
Pessoal de inspeção		2	2	4	1		4	7	4	4	2	1	13	18	31
Técnico superior		2								1		2	0	5	5
Assistente técnico		1											0	1	1
Total	0	5	2	6	1	0	4	7	4	5	2	3	13	26	39

(*) duas inspetores/as nomeados/as, com efeitos a 01/04/2022 (1) e 01/06/2022 (1).

(**) 11 inspetores/as nomeados, com efeitos a 01/07/2022 (5), 05/09/2022 (1), 20/09/2022 (4) e 03/10/2022 (1).

(***) oito inspetores/as nomeados/as, com efeitos a 20/09/2022 (7) e 03/10/2022 (1) e uma técnica superior por Recrutamento Centralizado.

¹¹ 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.

4.2. Saídas

No ano em referência registou-se a saída de um total de 24 efetivos (maioritariamente no grupo profissional pessoal de inspeção), e a saída por mobilidade representa 29,2% do total de saídas, como retratado no Quadro 7 seguinte:

Quadro 7 – Saídas por grupo profissional/género

Grupo Profissional	Aposentação		Procedimento Concursal		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 intermédio 1.º /2º grau						1								0	1	1
Pessoal de inspeção	2				1	2	1				2	4	1	8	5	13
Técnico superior			1				1	1			3		1	2	5	7
Técnico informática	1													1	0	1
Assistente técnico											2			0	2	2
Total	3	0	1	0	1	3	2	1	0	7	4	2	11	13	24	

5. Absentismo

Em 2022 foram registados 2.580 dias de ausência e 30 030 dias¹² de trabalho, pelo total de efetivos desta Autoridade de Auditoria, o que se traduz uma taxa de absentismo de 8,6%, superior em 1,6% à verificada no período homologado em 2021.

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, mantendo-se inalterável face ao ano 2021.

¹² Resultado da seguinte operação: 195 dias x 154 efetivos.

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

Absentismo	
Motivo do Absentismo	N.º dias
Acidente Serviço / Doença Profissional	52
Acompanhamento Escolar	1
Assistência a Familiar COVID-19	5
Assistência a Familiares	39
Assistência a Filho <12A ou c/ D.Crónica (22º DL n.º 10-A/2020)	3
Assistência a Filho <12A ou c/ Def. ou D.Crónica	6
Casamento	11
Consulta Médica / Exames Médicos	77
Consulta/Exames Médicos-Familiares	35
Cumprimento de Obrigações	10
Doença <= 30 Dias	957
Doença > 30 Dias	7
Doença COVID-19	25
Falecimento	60
Internamento	31
Isolamento Profilático	56
Junta Médica	993
Lei Eleitoral-Disp.Membros Mesas Ass.Voto	2
Licença Parental Inicial - Mãe (artigo 41º CT)	132
Licença Sem Vencimento Estudante	10
Métodos Sel. Proc. Concursal	1
Trabalhador Estudante	69
TOTAL	2583

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

6. 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.

No contexto da situação epidemiológica provocada pela doença COVID-19, pese embora o aligeirar de restrições durante o ano de 2022¹³, mostrou-se necessário continuar algumas medidas excecionais para a prevenção e

¹³ A situação de alerta decretada pelo Governo manteve-se até 30 de setembro de 2022.

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 dos condicionalismos inerentes à indicada situação epidemiológica, a IGF – Autoridade de Auditoria, promoveu a realização de um rastreio de saúde¹⁴, 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.

7. 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 permanentes¹⁵ 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	6 060 229,00	81%
Abonos variáveis ou eventuais	25 760,00	0%
Segurança social	1 411 258,00	19%
Total	7 497 247,00	100%

Fonte: IGF – Autoridade de Auditoria/DSA.

8. 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 trabalhadores da IGF – Autoridade de Auditoria continuou a ser uma exigência imperiosa para alcançar um desempenho profissional mais robusto e eficaz.

Salienta-se que, no contexto da situação epidemiológica provocada pelo vírus SARS-CoV-2, foi necessário dar continuidade no ano de 2022, à adoção de medidas excecionais e temporárias para a prevenção 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 e na sua operacionalização.

Assim, nos termos do Plano de Formação aprovado para 2022, a maioria das ações de formação foram realizadas em formato de modalidade à distância (*e-learning*) com vista a concretizar os objetivos de consolidação e desenvolvimento de competências e conhecimentos técnicos indispensáveis ao desempenho de funções dos/as

¹⁴ Cfr. artigo 108.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

¹⁵ Inclui a remuneração base, despesas de representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídios de férias e de Natal.

seus/suas trabalhadores/as, em resultado das exigências e desafios inerentes à prossecução das inúmeras atribuições legais cometidas a esta Autoridade de Auditoria.

No Quadro 10 infra, identificam-se as áreas temáticas de formação frequentadas pelos/as (161)¹⁶, trabalhadores/as, num total de 9.861 horas, correspondendo a uma média de 61,2 horas de formação por trabalhador/a.

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

Área temática	Horas	%Horas
Auditoria/Contabilidade/Gestão	5.237,5	53%
Desenvolvimento pessoal	708	7%
Direito	918,5	9%
Línguas/Inglês	1.008	10%
Sistemas e Tecnologias de informação	1.989	20%
Total	9.861	100%
Média de horas por trabalhador	61,20	

Fonte: IGF/DSA/RH

Da análise do quadro acima decorre a predominância da formação ter sido realizada na área de Auditoria, Contabilidade e Gestão (53% do total), destacando-se a continuidade da parceria estabelecida com a Universidade Nova de Lisboa – NOVA/IMS, traduzida na realização do 5.º Curso de Pós-Graduação em Controlo e Gestão Orçamental Pública, que contou com a participação de dois trabalhadores conferindo-lhe uma qualificação e certificação, promovendo a atualização do seu conhecimento e competências em matérias relevantes para a prossecução da missão desta Autoridade de Auditoria.

Em termos financeiros, a maioria das ações de formação realizadas em 2022 não acarretou encargos diretos para o orçamento de funcionamento da IGF – Autoridade de Auditoria, dado que foram asseguradas por formadores internos, tendo o valor total de despesa paga em 2022 por conta do orçamento de funcionamento sido de 4.477,20€ e do orçamento de atividades (financiado pelo FAMI) foi de 8.238,60€, totalizando o montante de 12.715,80€, abrangendo 26 ações e 1.052 formandos.

O custo por ação de formação cifou-se, assim, em 489,06€ por formando em 12,08€, valores unitários baixos e que revelam um elevado custo/benefício da formação ministrada - *vide* Quadro 11 seguinte.

Quadro 11 – Encargos com formação profissional – 2022

Encargos	Valor (€)
Formadores externos	12 715,80 €
Por ação	489,06 €
Por formando	12,08 €

Fonte: IGF/DSA.

¹⁶ Inclui a formação passiva interna e externa, bem como ações frequentadas em regime de autoformação.

9. Medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Apesar das condicionantes do contexto pandémico, as modalidades de trabalho implementadas ao longo do ano 2022 (teletrabalho e presencial) permitiram concluir a 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 da IGF – Auditoria de Auditoria para 2022, a saber:

1. Organização de ações de formação, workshops e ações de sensibilização para os/as trabalhadores/as sobre gestão de conflitos, riscos psicossociais e gestão de recursos energéticos¹⁷, e iniciadas ações com todos os dirigentes para diagnóstico e avaliação dos riscos psicossociais na IGF na sequência de questionário realizado a todo/a(s) os trabalhadores/as em colaboração com a DGAEP com vista à elaboração de um plano de prevenção de riscos para entrar em vigor em 2023;
2. As modalidades de organização do trabalho (presencial e teletrabalho) e os horários foram adaptados/flexibilizados à especificidade e necessidades dos/as trabalhadores/as (por centros de competências da área de missão e área de suporte)¹⁸.
3. Reforço da utilização da plataforma colaborativa *Teams* para a realização de reuniões de equipas e contactos de trabalho à distância, reduzindo o tempo gasto em deslocações e facilitando a gestão do tempo entre obrigações profissionais e obrigações familiares e pessoais;
4. Realização de um inquérito para consulta aos/às trabalhadores/as em matéria de segurança e saúde no trabalho, com a finalidade de estabelecer metas e objetivos reais para uma prevenção consciente e eficaz dos potenciais riscos e de desenvolver uma cultura de segurança na organização;
5. Implementação de práticas ambientais sustentáveis no local de trabalho, nomeadamente através da:
 - Redução do consumo de papel, através da utilização generalizada dos meios eletrónicos e da otimização do arquivo físico existente em cada local/sala de trabalho;
 - Redução do consumo de energia (v.g. apagar as luzes sempre que não estejam no posto do trabalho ou se ausentem por períodos mais longos)¹⁹.

¹⁷ Realizadas ao longo do ano abrangendo um universo de 156 participantes, nos termos do Plano de Formação aprovado em 21/01/2023, pelo Inspetor-Geral de Finanças.

¹⁸ Despachos n.º 12/IG/2022, de 30 de março e, n.º 23/IG/2022, de 30 de setembro – Teletrabalho - regime de prestação do serviço na IGF.

¹⁹ Despacho n.º 24/IG/2022, de 6 outubro – Medidas de eficiência energética a implementar na IGF.

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	5	5	5	10
Pessoal de inspeção (inclui 32 CdE)	50	63		2			50	65	115
Técnico superior	3	3		3			3	6	9
Coordenador técnico		1					0	1	1
Assistente técnico	2	6					2	6	8
Assistente operacional	3						3	0	3
Técnico de informática	3						4	0	3
TOTAL	58	62	1	4	8	6	67	72	154

Nota: os horários foram cumpridos em regime misto de Presencial/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 misto presencial/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	22 h 00 m	22 h 00 m

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

10. Indicadores de gestão de recursos humanos

Síntese de indicadores de gestão		
INDICADORES	FÓRMULA	RESULTADO
Nível etário médio (anos)	$\frac{\sum \text{idades efetivos}}{\text{efetivos}}$	52
Nível Médio de Antiguidade (anos)	$\frac{\sum \text{antiguidade efetivos}}{\text{efetivos}}$	26
Taxa de envelhecimento	$\frac{(\sum \text{efetivos} \geq 55 \text{ anos}) \times 100}{\text{efetivos}}$	45%
Taxa de Feminização	$\frac{\sum \text{mulheres} \times 100}{\text{efetivos}}$	55%
Taxa de emprego jovem	$\frac{\sum \text{efetivos} < 25 \text{ anos} \times 100}{\text{efetivos}}$	1%
Rácio de trabalhadores/as por dirigente	$\frac{\text{dirigentes} \times 100}{\text{efetivos}}$	10%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\frac{(\text{dirigentes} + \text{tec. sup.}) \times 100}{\text{efetivos}}$	90%
Índice de Tecnicidade (sentido estrito)	$\frac{\text{técnicos sup.} \times 100}{\text{efetivos}}$	81%
Taxa de Regressos	$\frac{\text{regressos} \times 100}{\text{efetivos}}$	25%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{saídas} \times 100}{\text{efetivos}}$	16%
Índice de rotação	$\frac{\text{Efetivos em 31 dezembro}}{\text{efetivos em 1 janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	0,76
Taxa de reposição ou cobertura	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{saídas}}$	163%
Taxa de Absentismo ²⁰	$\frac{\sum \text{dias ausências} \times 100}{\text{efetivos} \times \text{dias trabalháveis}}$	9%
Leque salarial ilícido	$\frac{\text{maior remun. base ilíquida}}{\text{menor remun. base ilíquida}}$	5%
Taxa de valorizações remuneratórias	$\frac{\sum \text{efetivos com val. rem.} \times 100}{\text{efetivos}}$	0%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho} \times 100}{\text{efetivos}}$	1%

²⁰ 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

