

**BALANÇO SOCIAL 2016** 



## **ÍNDICE**

Nota Introdutoria	3
Painel de bordo	4
Situação e Evolução	5
Capítulo 1 - Recursos Humanos	11
Caraterização de efetivos	11
Estrutura Etária	13
ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES	15
ESTRUTURA HABILITACIONAL	18
Trabalhadoras portadoras de deficiência	21
Mobilidade	22
POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS DURANTE O ANO	29
Mudança de situação de efetivos segundo género e o grupo profissional	30
Modalidades de horário	31
Trabalho extraordinário diurno, noturno e em dias de descanso complementar e feriados	33
AUSÊNCIAS	34
Greves	36
Capítulo 2 – Remunerações e Encargos	37
Capítulo 3 – Higiene e Segurança	42
Capítulo 4 - Formação Profissional	43
Capítulo 5 - Relações Profissionais	46

**Nota**: Os quadros dos capítulos 1 a 5 encontram-se ordenados de acordo com a numeração dos formulários disponibilizados pela DGAEP, sendo que para os quadros 5, 14.1, 18.3, 20-26 e 32 não existem dados a registar por parte desta Direção-Geral.



#### Nota Introdutória

O Balanço Social<sup>1</sup> corresponde a um instrumento de gestão de recursos humanos, de periodicidade anual com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Os dados produzidos neste documento permitem à Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) efetuar uma avaliação baseada nos seus indicadores, estabelecidos de acordo com as metodologias padronizadas, de forma a contribuir para uma melhor gestão dos seus efetivos, no que respeita à sua evolução e tendo em vista garantir uma melhoria do clima organizacional, um aumento da eficácia, eficiência e qualidade dos serviços prestados, bem como reduzir o absentismo.

No presente documento tentamos de forma sintética sistematizar essa análise, sendo que a 31 de dezembro de 2016, encontravam-se em exercício de funções na DGTF 124 pessoas. Será pois sobre este número de efetivos que incide o nosso Balanço Social 2016, cuja moldura de apresentação<sup>2</sup> segue o modelo publicitado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no respetivo *site* institucional.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Cf. Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro;

Os quadros dos capítulos 1 a 5 encontram-se ordenados de acordo com a numeração dos formulários disponibilizados pela DGAEP, sendo que para os quadros 5, 14.1, 18.3, 20-26 e 32 não existem dados a registar por parte desta Direção-Geral.



## Painel de bordo

Efetivos (%)	2014	2015	2016
Taxa de Enquadramento	17,56%	17,69%	18,55%
Taxa de enquadramento feminino	12,98%	13,08%	12,90%
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato	66,41%	68,46%	66,94%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	48,09%	50%	47,58%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	77,10%	76,92%	75,81%
Taxa de Informática	3,82%	4,62%	4,84%
Estrutura habilitacional (%)	2014	2015	2016
Peso dos efetivos com habilitação inferior ao 9.º ano	5,34%	5,38%	4,84%
Peso dos efetivos com 9.º ano ou equivalente	3,82%	3,08%	4,03%
Peso dos efetivos habilitado com o 11.º, 12.º ano ou equivalente	24,43%	23,08%	24,19%
Peso dos efetivos com bacharelato	0,76%	0,77%	0,81%
Peso dos efetivos com licenciatura	59,54%	59,23%	57,26%
Peso dos efetivos com mestrado	6,11%	8,46%	8,87%
Estrutura etária	2014	2015	2016
Nível etário médio (em anos)	50,54	51,18	51,7
Peso dos efetivos dos 25 aos 29 anos (%)	1,53%	0,77%	0,81%
Peso dos efetivos dos 30 aos 34 anos (%)	1,53%	2,31%	1,61%
Peso dos efetivos dos 35 aos 39 anos (%)	5,34%	3,85%	3,23%
Peso dos efetivos dos 40 aos 44 anos (%)	16,03%	14,62%	11,29%
Peso dos efetivos dos 45 aos 49 anos (%)	20,61%	22,31%	23,39%
Peso dos efetivos dos 50 aos 54 anos (%)	20,61%	16,92%	16,94%
Peso dos efetivos dos 55 aos 59 anos (%)	21,37%	24,62%	24,19%
Peso dos efetivos dos 60 aos 64 anos (%)	10,69%	12,31%	14,52%
Peso dos efetivos dos 65 aos 69 anos (%)	2,29%	2,31%	4,03%
Estrutura de antiguidades	2014	2015	2016
Nível médio de antiguidade (em anos de serviço na função pública)	23,73	24,29	24,57
	23,73 7,63%	24,29 6,92%	24,57 4,84%
pública)			
pública) Peso dos efetivos até 5 anos de antiguidade (%)	7,63%	6,92%	4,84%
pública)  Peso dos efetivos até 5 anos de antiguidade (%)  Peso dos efetivos com 5 a 14 anos de antiguidade (%)	7,63% 13,74%	6,92% 13,08%	4,84% 8,06%



## Situação e Evolução

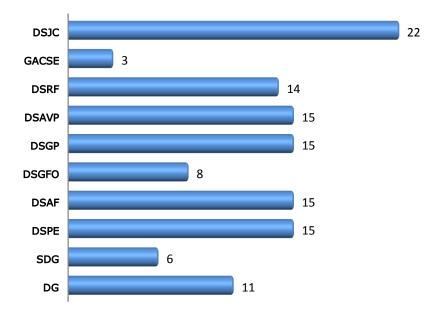
## DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS

Em 31 de dezembro de 2016 desempenhavam funções na Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) 124 efetivos, com a distribuição evidenciada na seguinte tabela e gráfico 1:

Direção,	Subdireções e Unidades Orgânicas Fixas	N.º Total	%
DG	Gabinete Direção	11	8,9%
SDG	Gabinetes Subdireção	6	4,8%
DSPE	Direção de Serviços de Participações do Estado	15	12,1%
DSAF	Direção de Serviços de Apoios Financeiros	15	12,1%
DSGFO	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental	8	6,5%
DSGP	Direção de Serviços de Gestão Patrimonial	15	12,1%
DSAVP	Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património	15	12,1%
DSRF	Direção de Serviços de Regularizações Financeiras	14	11,3%
GACSE	Gabinete de Apoio e Coordenação do Setor Empresarial do Estado	3	2,4%
DSJC	Direção de Serviços Jurídicos e Coordenação	22	17,7%
TOTAIS		124	100,0%

Gráfico 1 – Distribuição de efetivos por unidade orgânica

#### Distribuição de efetivos por unidade orgânica





A Direção de Serviços Jurídicos e Coordenação (DSJC), com 22 trabalhadores/as, é a unidade orgânica que apresenta maior número de efetivos.

Seguem-se a Direção de Serviços de Gestão Patrimonial (DSGP), a Direção de Serviços de Participações do Estado (DSPE), a Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património (DSAVP) e a Direção de Serviços de Apoios Financeiros (DSAF), todas igualmente com 15 trabalhadores/as e a Direção de Serviços de Regularizações Financeiras (DSRF) com 14 efetivos/as.

Segue-se o Gabinete da Direção com 11 trabalhadores/as.

Já as unidades orgânicas nucleares com o menor n.º de efetivos, são a Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental (DSGFO) (n= 8), os Gabinetes dos Subdiretores – Gerais (n=6) e o Gabinete de Acompanhamento e Coordenação do Sector Empresarial do Estado (GACSE) (n= 3).

De seguida analisaremos a distribuição dos 124 efetivos da DGTF, a 31 de dezembro de 2016, por grupo profissional e por género, cf. tabela seguinte:

Distribuição do efetivos por grupo do pessoal e por género	Val	lores Absolu	tos
Distribuição de efetivos por grupo de pessoal e por género	Masculino	Feminino	Total
Dirigente Superior 1.º grau	0	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	2	1	3
Dirigente Intermédio 1.º grau	1	7	8
Dirigente Intermédio 2.º grau	4	7	11
Técnico Superior <sup>3</sup>	23	52	75
Pessoal de Inspeção	0	1	1
Assistente Técnico/a <sup>4</sup>	0	12	12
Assistente Operacional	5	2	7
Pessoal Informático <sup>5</sup>	3	3	6
TOTAIS	38	86	124

O grupo profissional mais representado na DGTF é o de "Técnico Superior" que englobará de forma constante ao longo deste documento 5 Técnicas/o Superiores e 70 Técnicas/os Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, contabilizando um

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> O Grupo Profissional "Técnico Superior" inclui, de forma constante 5 Técnicas/o Superiores e 70 Técnicas/os Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> O Grupo Profissional "Assistente Técnico/a" inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, uma Coordenadora Técnica;

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> O Grupo Profissional "Pessoal Informático" inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 4 Especialistas de Informática e 2 Técnicos de Informática;



assim, um total de 75 efetivos; este grupo assume um peso de 60,48% no número total de trabalhadores/as desta DG. Segue-se o grupo profissional "Dirigente", que totaliza 23 efetivos<sup>6</sup>, com uma taxa de enquadramento<sup>7</sup> de 18,55%, sucedendo-se o grupo profissional "Assistente Técnico/a" com uma representatividade na ordem dos 9,68%, sobre o total dos efetivos.

O grupo profissional com menor representação é o "Pessoal de Inspeção" e "Pessoal Informático" respetivamente com 1 e 6 efetivos.

O n.º efetivo de trabalhadoras nos grupos profissionais é sempre superior ao n.º de efetivo de trabalhadores, com exceção dos cargos dirigentes de nível superior, onde verificamos uma distribuição 50% entre mulheres (2) e homens (2) e o da "Informática" onde se verifica igualmente uma distribuição simétrica.

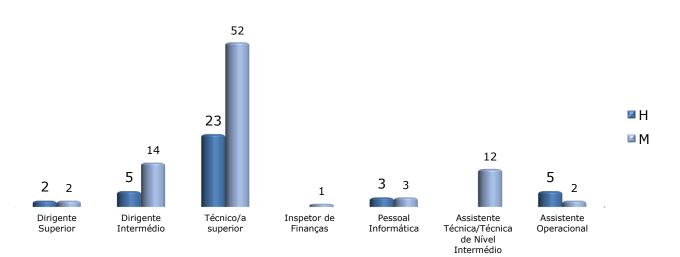


Gráfico 2 – Distribuição de efetivos/as por grupo de pessoal

Taxa de Enquadramento = (n.º pessoal dirigente / n.º total efetivos) \* 100 Direção-Geral do Tesouro e Finanças | Balanço Social 2016

7

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> O n.º total de dirigentes inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 4 cargos de direção superior e 19 cargos de direção intermédia, cf. distribuição apresentada em tabela.



#### EVOLUÇÃO DE EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL (2014 A 2016)

Grupo de pessoal	2014	2015	2016
Dirigente Superior 1.º grau	1	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	3	3	3
Dirigente Intermédio 1.º grau	7	7	8
Dirigente Intermédio 2.º grau	12	12	11
Técnico Superior/Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças	83	81	75
Pessoal de Inspeção	1	1	1
Assistente Técnico/a	12	12	12
Assistente Operacional	7	7	7
Pessoal Informático	5	6	6
TOTAIS	131	130	124

Considerando que a 31 de dezembro de 2010, existiam na DGTF um total de 173 efetivos, da comparação observada quanto a este indicador para o triénio 2014-2016, continua a verificar-se uma tendência significativa de decréscimo de efetivos de 2016, instalada desde 2011 (158 efetivos), mantendo-se, minimamente estabilizada nos anos de 2013 (154 efetivos). De 2014 (131 efetivos) a 2015 (130 efetivos) e 2016 (124 efetivos), verifica-se novamente nos três últimos anos um decréscimo. A nível percentual, estas flutuações correspondem a uma variação negativa de 5,34% entre 2014 e 2016 e do ano de referência (2016) face ao ano anterior, equivalente a um decréscimo de 4,62%. Se compararmos o ano de 2014 diretamente com 2015, regista-se um decréscimo na ordem dos 0,76%.

Em 2016 verificamos uma variação entre o n.º total de efetivos face a 2015, registaram-se flutuações de efetivos, seja em matéria de "Entradas/Admissões", seja quanto a "Saídas". De seguida detalharemos esses movimentos:

#### **ENTRADAS/ADMISSÕES**

Foram admitidos, de acordo com o modo de ocupação por grupo/cargo/carreira:

#### Mobilidade

- 1 Inspetora de Finanças;
- 1 Assistente Técnica;
- 1 Assistente Operacional.



#### Cedência:

- 1 Técnica Superior

#### Comissão de Serviço:

- 2 Dirigentes Intermédios de 1.º Grau;
- 1 Dirigente Intermédios de 2.º Grau.

#### Outras Situações:

- Regresso de 2 Técnicas Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças da DGTF: correspondentes a um regresso por cessação de Designação e uma outra a um movimento qualitativo por cessação de Mobilidade num organismo e início de uma Designação em Gabinete Ministerial.
- Regresso de 1 Assistente Técnica (movimento qualitativo correspondente a um regresso e saída em simultâneo por Consolidação da Mobilidade em outro organismo).

Em 2016, o número de entradas na DGTF foram de 10 (dez).

#### SAÍDAS

Em 2016, saíram **16** trabalhadores/as da DGTF segundo os motivos de saída abaixo citados, por grupo/cargo/carreira:

Aposentação - 4 trabalhadores/as (3 técnicos/a superiores, 1 assistente operacional);

**Mobilidade** – Regresso de 1 Técnico Superior ao seu organismo, saída de 1 Técnica Superior Especialista desta Direção-Geral para exercício de funções em outro organismo;

**Cedência** – saída de **1** trabalhador técnico superior especialista para exercício de funções em um Conselho de Administração;

Comissão de Serviço – foram designados 3 trabalhadores/as para exercício de funções de Dirigente nesta Direção-Geral (1 Inspetor de Finanças em Mobilidade para exercício de funções de Dirigente Intermédio de 1.º Grau, 1 Dirigente Intermédio de 2.º Grau para exercício de funções de Dirigente Intermédio 1.º Grau e 1 Técnica Superior Especialista para exercício de funções de Dirigente Intermédio de 2.º Grau).

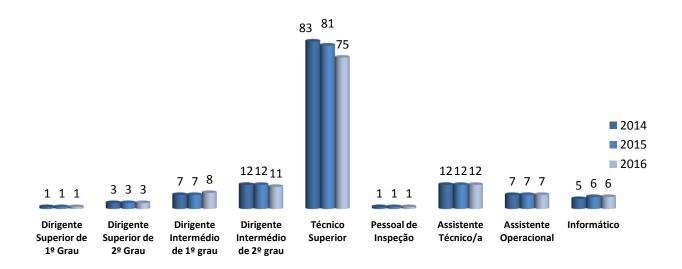
**Outras situações –** neste motivo de saída, de acordo com os motivos constantes do mapa do quadro 8 do Balanço Social a apresentar à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público foram englobadas 2 Dirigentes (1Dirigente Intermédia de 1.º Grau e outra Dirigente Intermédia do 2.º Grau) para exercício de funções em Gabinetes Ministeriais.

Procedendo a uma análise mais detalhada da evolução observada entre 2014 e 2016, por grupo de pessoal, podemos afirmar que o grupo profissional com maior representação na DGTF tem



sido constante no período temporal em análise e corresponde ao grupo "Técnico/a Superior". Observamos uma redução progressiva no efetivos associado ao grupos profissional "Técnicos/as Superior", mantendo-se constante os grupos "Assistente Técnico/a" e "Assistente Operacional", conforme sistematização constante do gráfico seguinte.

Gráfico 3 - Evolução de efetivos (2014-2016)





## Capítulo 1 - Recursos Humanos

#### CARATERIZAÇÃO DE EFETIVOS

**Quadro 1**: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

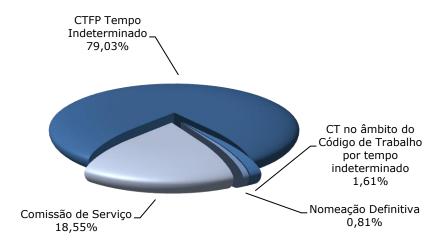
Grupo/Cargo/Carreira		eação nitiva	Func Públic ten	em ções as por npo minado	de Se no âr	issão erviço nbito .VCR	do Cóc		То	tal	Total
	М	F	М	F	Μ	F	М	F	Μ	F	
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	-	-	-	1	-	-	0	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	-	-	-	-	2	1	-	-	2	1	3
Dirigente Intermédio 1.º grau	-	-	-	-	1	7	-	-	1	7	8
Dirigente Intermédio 2.º grau	-	-	-	-	4	7	-	-	4	7	11
Técnico/a Superior	-	-	23	51	-	-	-	1	23	52	75
Pessoal de Inspeção	-	1	-	-	-	-	-	-	0	1	1
Assistente Técnico/a	-	-	-	11	-	-	-	1	0	12	12
Assistente Operacional	-	-	5	2	-	-	-	-	5	2	7
Pessoal Informático	-	-	3	3	-	-	-	-	3	3	6
Total	0	1	31	67	7	16	0	2	38	86	124

Em 31 de dezembro de 2016, desempenhavam funções na Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), 124 efetivos, dos quais 98 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 1 em regime de nomeação definitiva, 2 em cedência de interesse público - aplicando-se-lhes o regime do código de trabalho por tempo indeterminado e 23 em comissão de serviço.

Em aditamento ao acima citado, em 31 de dezembro de 2016, encontrava-se também, nesta Direção-Geral 1 trabalhador em regime de Prestação de Serviço (Avença), em exercício de funções equivalentes a Técnico Superior.

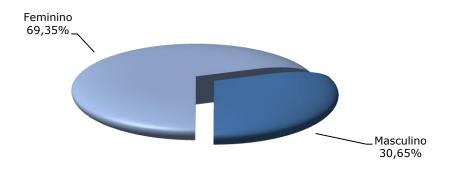


Gráfico 4 - Modalidades de vinculação (%)



O género que assume uma maior percentagem em relação ao número total de trabalhadores/as é o feminino com 69,35% de representatividade, evidenciado pelo seguinte gráfico:

Gráfico 5 – Distribuição de efetivos por Género (%)



	Indicador	2014	2015	2016
Taxa de feminização =	Efetivos do género <u>feminino</u> Total de efetivos	71,76%	68,46%	69,35%

A taxa de feminização é de 69,35%, verificando-se relativamente ao ano 2014 e 2015, respetivamente, um decréscimo de 2,41% e um acréscimo de 0,89% resultante da distribuição de género associada quer às saídas de efetivos por cedência de interesse público e aposentações, quer às admissões ocorridas (mobilidade).

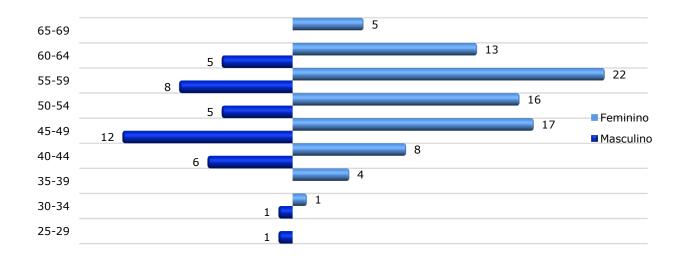


#### ESTRUTURA ETÁRIA

**Quadro 2:** Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/Cargo/Carreira	25	-29	30	-34	35	-39	40-	-44	45.	-49	50-	-54	55	-59	60-	-64	65	-69	То	tal	Total
	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	T
Dirigente Superior 1.º grau	-	_	-	_	-	-	-	_	-	_	-	_	-	_	-	-	-	1	0	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	1	3
Dirigente Intermédio 1.º grau	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	_	_		5	-	-	-	-	1	7	8
Dirigente Intermédio 2.º grau	-	-	-	-	-	-	1	-	1	5	1	1	1	-	-	-	-	1	4	7	11
Técnico/a Superior	1	-	1	1	-	4	1	7	7	8	4	11	4	13	5	6	-	2	23	52	75
Pessoal de Inspeção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	_	-	-	-	-	0	1	1
Assistente Técnico/a	-	-	-	-	-	-	-	_	-	2	-	1	-	3	-	5	-	1	0	12	12
Assistente Operacional	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	3	_	-	2	-	-	5	2	7
Pessoal Informático	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	-	2	-	_	-	-	-	-	3	3	6
Total	1	0	1	1	0	4	6	8	12	17	5	16	8	22	5	13	0	5	38	86	124

Gráfico 6 – Pirâmide etária segundo género





Idade Média	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
51,7	52	56	28	67	7,96

A distribuição etária espelhada no quadro 2 e gráfico 6 traduz-se numa idade média de 51,7 anos, tendo cerca de 50% do pessoal efetivo idade igual ou superior a 52 anos (cf. mediana). Verifica-se que 18,55% dos efetivos/as têm idade igual ou superior a 60 anos e que 0,81% encontra-se no escalão etário 25-29, o escalão mais baixo desta Direção-Geral.

O leque etário registado é de 39 anos, variando entre 28 (mínimo) e 67 (máximo) anos de idade.

Em 2016, o escalão etário com maior índice de efetivos/as continua a manter-se na classe modal 55-59 anos, correspondente a 24,19% do total das observações, correspondendo a idade mais frequentemente observada os 56 anos.

Não obstante, verifica-se que o n.º de admissões/entradas de efetivos mais jovens que a média de idades observada na DGTF é ainda em número manifestamente insuficiente para que possamos verificar uma inversão da tendência associada à taxa de envelhecimento<sup>8</sup> situada na ordem dos 42,74%.

Consistente com a taxa de envelhecimento observada, é a evolução da média etária, que tem sofrido acréscimos, em termos comparativos, no triénio 2014-2016, conforme quadro infra.

	Indicador	2014	2015	2016
Média etária global=	Soma das idades	50,54	51,18	51,7
	Total de efetivos			

Em 2016, verifica-se que o nível etário, em termos comparativos a 2015 sofreu um acréscimo de 0,52 e relativamente a 2014, um acréscimo de 1,16. Este aumento está relacionado com 2 saídas por designação, 1 por regresso ao organismo de origem, 1 saída por concurso e 1 por mobilidade intercarreira ocorridas nos escalões 45-49 e 50-54.

<sup>8</sup> A taxa de envelhecimento calcula-se com base nos efetivos com idades iguais ou superiores a 55 anos. Direção-Geral do Tesouro e Finanças | Balanço Social 2016



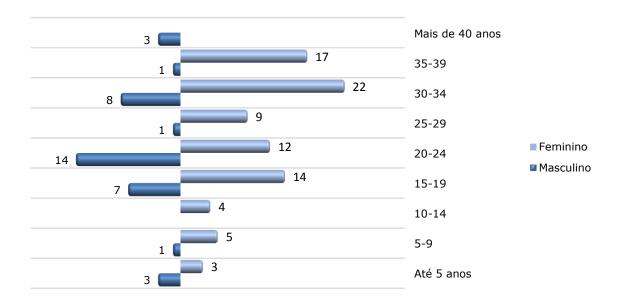
## ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Cw.mo/Cowas/Cowasius	Ate an		5	-9	10-	-14	15	-19	20-	-24	25-	-29	30	-34	35	-39		ou ais	То	tal	Total
Grupo/Cargo/Carreira	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	Μ	F	М	F	М	F	М	F	М	F	으
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	1	3
Dirigente Intermédio 1.º grau	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	4	-	-	-	-	1	7	8
Dirigente Intermédio 2.º grau	-	-	-	1	-	-	2	1	1	3	-	1	1	-	_	1	-	-	4	7	11
Técnico/a Superior	3	3	-	2	-	3	3	10	7	6	1	3	6	14	1	11	2	-	23	52	75
Pessoal de Inspeção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	_	-	-	-	0	1	1
Assistente Técnico/a	-	-	-	1	-	1	-	2	-	-	-	1	-	3	-	4	-	-	0	12	12
Assistente Operacional	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	-	-	1	1	-	-	1	-	5	2	7
Pessoal Informático	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3	3	6
Total	3	3	1	5	0	4	7	14	14	12	1	9	8	22	1	17	3	0	38	86	124







Antiguidade Média	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
24,57	24	15	3	45	10,23

Em 2016, o nível médio de antiguidade<sup>9</sup> (número de anos de exercício de funções em organismo público) é de 24,57. Em termos de evolução do nível médio de antiguidade, regista-se entre 2015 e 2016, um acréscimo de 0,28, face a 1 saída no escalão 10-14 (retorno ao organismo de origem), 1 saída no escalão 15-19 (Designação), 2 saídas no escalão 20-24 (uma por Mobilidade intercarreira e outra por motivos de Designação) e 1 no escalão 25-29 por motivos de concurso.

As 4 saídas definitivas verificadas em 2016, ocorreram nos escalões de 40 ou mais (duas) e as demais no escalão 35-39 anos de antiquidade.

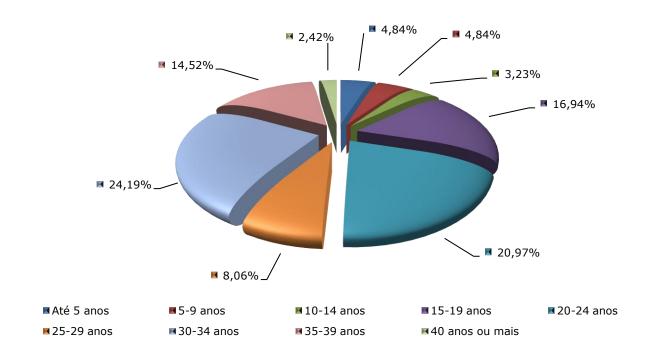
A esta distribuição corresponde uma antiguidade média de 24,57 anos, tendo 50% do pessoal efetivo antiguidade igual ou superior a 24 anos (indicada pela mediana). Verifica-se que as classes que apresentam maior número de efetivos/as são as de 15-19, 20-24, 30-34, respetivamente com 21 (16,94%), 26 (20,97%) e 30 (24,19%) efetivos. É na faixa etária de 15-19 que se situa a moda (15).

<sup>9</sup> A antiguidade é medida em pelo n.º de anos de exercício de funções em organismo público. Direção-Geral do Tesouro e Finanças | Balanço Social 2016



Através dos **gráficos 7 e 8** constata-se que 41,13% das pessoas registam uma antiguidade igual ou superior a 30 anos e que apenas 9,68% inferior a 10 anos.

Gráfico 8 – Distribuição dos efetivos por antiguidade (%)



Ev	olução do nível médio de antiguida	ade
2014	2015	2016
23,73	24,29	24,57

A diferença do nível médio de antiguidade existente entre 2014 e 2016 é traduzida por um acréscimo de 0,84, existindo um acréscimo de 0,56 em 2015 relativamente a 2014, e igualmente, um acréscimo de 0,28 em 2016 face a 2015, motivadas maioritariamente por 1 saída no escalão 10-14 (retorno ao organismo de origem), 1 saída no escalão 15-19 (Designação), 2 saídas no escalão 20-24 (uma por Mobilidade intercarreira e outra por motivos de Designação) e 1 no escalão 25-29 por motivos de concurso.



#### ESTRUTURA HABILITACIONAL

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/Cargo/Carreira	4 and		6 and		9º ar equiva			ano ou valente	12º ai equiva		Bachar	elato	Licen	ciatura	Mest	rado	To	otal	Total
	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	-	_	-	-	-	_	-	_	-	-	-	1	-	-	0	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	-	_	-	<u> </u>	_	-	-	-	-	_	-	-	2	1	_	_	2	1	3
Dirigente Intermédio 1.º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	-	2	1	7	8
Dirigente Intermédio 2.º grau	- -	_	-	_	_	-	-	-	_	_	-	-	3	7	1	_	4	7	11
Técnico/a Superior	-	_	-	- -	_	-	1	2	5	12	-	1	15	31	2	6	23	52	75
Pessoal de Inspeção	-	_	-	_	-	-	-	-	-	_	-	-	_	1	-	_	0	1	1
Assistente Técnico/a	-	1	-	2	-	2	-	3	-	4	-	-	-	-	-	-	0	12	12
Assistente Operacional	-	1	1	1	3	-	-	-	1	_	-	-	-	-	-	_	5	2	7
Pessoal Informático	- -	_	_	_ _	_	-	-	_	2	_	-	-	1	3	_	_	3	3	6
Total	0	2	1	3	3	2	1	5	8	16	0	1	22	49	3	8	38	86	124



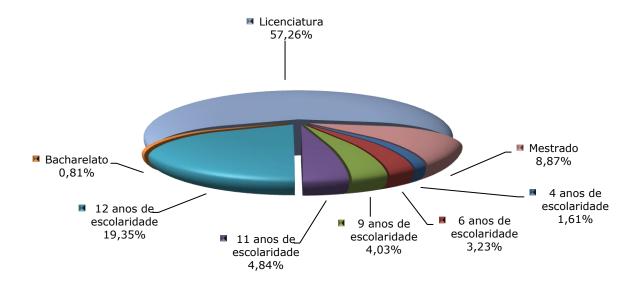


Gráfico 9 – Distribuição percentual dos efetivos por nível habilitacional

O grupo habilitacional com maior representatividade (57,26%) é o de efetivos/as com licenciatura, sendo que 91,13% do pessoal tem habilitação igual ou superior ao 11º ano.

À licenciatura, correspondente ao grau académico mais frequentemente observado, seguem-se com maiores percentagens observadas os níveis habilitacionais correspondentes a 12 anos de escolaridade e Mestrado, respetivamente, representados por 19,35% e 8,87%.

Gráfico 10 – Áreas de Licenciatura detidas pelos Dirigentes, Técnicos/as Superiores e Inspetor de Finanças

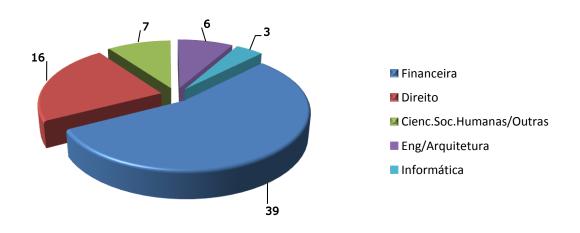
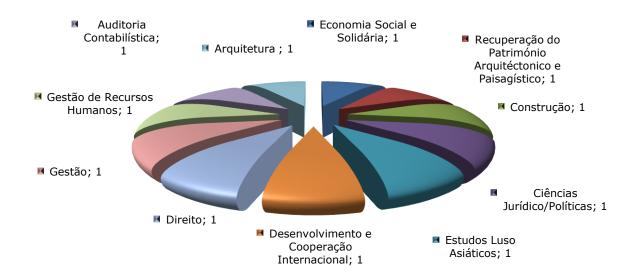




Gráfico 11 – Áreas de Mestrado detidas pelos Dirigentes e Técnicos/as Superiores



#### Evolução do índice de formação e taxa de tecnicidade

Indicadores de gestão	2014	2015	2016
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato [(mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	66,41%	68,46%	66,94%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito) [(pessoal técnico superior + pessoal especialista informática) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	48,09%	50%	47,58%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato) [(pessoal técnico superior + pessoal especialista informática + pessoal técnico informática + pessoal técnico) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	77,10%	76,92%	75,81%



#### TRABALHADORAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

**Quadro 6:** Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo escalão etário e género

	50-54	anos	55-59	anos	То	<u></u>	
Grupo/Cargo/Carreira	М	F	М	F	М	F	Total
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Superior 2.º grau	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Intermédio 1.º grau	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Intermédio 2.º grau	-	-	-	-	0	0	0
Técnico/a Superior	-	2	-	3	0	5	5
Pessoal de Inspeção	-	-	-	-	0	0	0
Assistente Técnico/a	-	-	-	-	0	0	0
Assistente Operacional	-	-	-	-	0	0	0
Pessoal Informático	-	-	-	-	0	0	0
Total	0	2	0	3	0	5	5

Do cômputo de 124 efetivos/as, 5 são trabalhadoras com grau de deficiência declarada, representando 4,03% do peso total de efetivos.



#### MOBILIDADE

#### Admissões e regressos

**Quadro 7:** Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/Cargo/Carreira/Motivos de saída	Cedê	ncia	Mobili	Mobilidade		são de viço	Outras situações		Total		Total
ue salua	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	F
Dirigente Superior de 1º Grau	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau	-	-	-	-	_	-	-	-	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º grau	-	-	-	-	-	1	-	-	0	1	1
Técnico/a Superior	-	1	-	-	_	-	-	2	0	3	3
Inspetor de Finanças	-	-	-	1	_	-	-	-	0	1	1
Assistente Técnica	-	- -	_	1	_	-	-	1	0	2	2
Assistente Operacional	-	-	1	-	-	-	-	-	1	0	1
Informático	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Total	0	1	1	2	1	2	0	3	2	8	10

**Taxa de Admissão:**  $\frac{10}{124} = 8,06\%$ 

Em 2016, ocorreram 10 admissões e regressos, situando-se assim, a taxa de admissões em 8,06%.

Verificaram-se as seguintes admissões:

- 1 Técnica Superior em regime de Acordo de Cedência de Interesse Público;
- 1 Inspetora de Finanças, 1 Assistente Técnica e 1 Assistente Operacional, em Mobilidade;
- 3 Dirigentes (2 Dirigentes Intermédios de 1.º Grau e 1 Intermédio de 2.º Grau), em Comissão de Serviço;

Verificaram-se outros movimentos de admissão em "Outras Situações":



- Regresso de 1 Técnica Superior Especialista que se encontrava em exercício de funções em Gabinete Ministerial;
- Regresso de 1 Técnica Superior Especialista em Mobilidade, correspondente a um movimento qualitativo por a mesma ter sido designada em simultâneo para exercício de funções em Gabinete Ministerial;
- Regresso de 1 Assistente Técnica em Mobilidade, correspondente a um movimento qualitativo, em virtude de a mesma ter consolidado a Mobilidade no organismo onde já se encontrava em Mobilidade.

Gráfico 12 - Admissões e regressos por grupo de pessoal





#### Saídas

**Quadro 8:** Contagem das saídas de efetivos nomeados ou comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, e género, segundo o motivo de saída e género

Grupo/Cargo/Carreira/Modos de ocupação do	Comiss			ras Ições	То	Total	
posto de trabalho	М	F	М	F	М	F	Te
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Superior 2.º grau	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Intermédio 1.º grau	-	-	-	1	0	1	1
Dirigente Intermédio 2.º grau	-	1	-	1	0	2	2
Técnico/a Superior	-	-	-	-	0	0	0
Pessoal de Inspeção	1	-	-	-	1	0	1
Assistente Técnico/a	-	-	-	-	0	0	0
Assistente Operacional	-	-	-	-	0	0	0
Pessoal Informático	-	-	-	-	0	0	0
Total	1	1	0	2	1	3	4



**Quadro 9:** Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, e género, segundo o motivo de saída e género

Grupo/Cargo/Carreira/Motivos de saída		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Mobilidade Interna		ncia	Out situa		Tot	al	Total
Suldu	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	
Dirigente Superior de 1º Grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Técnico/a Superior	1	1	1	-	-	-	1	-	1	3	4	5	9
Inspetor/a de Finanças	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Assistente Técnico/a, Técnica de nível intermédio	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	0	3	3
Assistente Operacional	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1
Informático	-	-	-	-	-	-	-	_	-	-	0	0	0
Total	1	2	1	0	0	1	1	0	1	5	4	8	12

Taxa de saída:  $\frac{16}{124} = 12,9\%$ 

Em 2016, da análise dos quadros 8 e 9, relativos a saídas, verificaram-se 4 saídas de pessoal nomeado ou em comissão de serviço e 12 saídas de pessoal contratado. Neste cômputo as saídas encontram-se contabilizadas do seguinte modo:

#### Pessoal Nomeado ou em Comissão de Serviço

- 1 Inspetor de Finanças;
- 1 Dirigente Intermédio de 1.º Grau;
- 2 Dirigente Intermédio de 2.º Grau.



#### Pessoal Contratado

- 4 Saídas definitivas:
  - "Aposentação" (2 Técnico/a Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, 1 Assistente Operacional);
  - "Limite de Idade" (1 Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças);
- -1 Saída de Técnica Superior Especialistas em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças por "Mobilidade";
- -1 Saída de Técnico Superior Especialistas em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças por "Cedência de Interesse Público";
- -6 Saídas em "Outras Situações", tais como:
- 1 Técnica Superior em mobilidade intercarreira por concurso, 2 Técnicas Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças (sendo que 1 para exercício de funções em Gabinete Ministerial e outra em Comissão de Serviço como Dirigente Intermédio de 2.º Grau nesta DGTF), 1 saída de Técnico Superior em "Mobilidade" em regresso ao seu organismo de origem, saída de 2 Assistentes Técnicas (sendo uma por Consolidação da Mobilidade em outro organismo e outra para exercício de funções em Gabinete Ministerial).

A taxa de saída situou-se nos 12,9% em 2016, o que traduz face ao ano 2015 num acréscimo de 14,29%.

A carreira onde se registou um maior número de saídas foi a de Técnicos Superiores Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças.

#### Evolução das admissões e regressos/saídas

	2014	2015	2016
Admissões / regressos	16	13	10
Saídas	39	14	16
Saldo	-23	-1	-6

Em 2016, o número de entradas foi inferior ao das saídas, tendência verificada em 2014 e 2015.



Gráfico 13 – Motivo de saída durante o ano de trabalhadores

Contratados

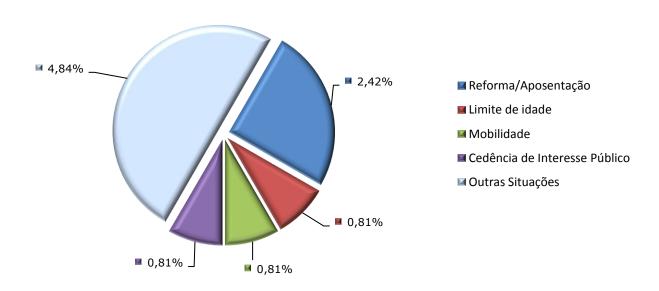
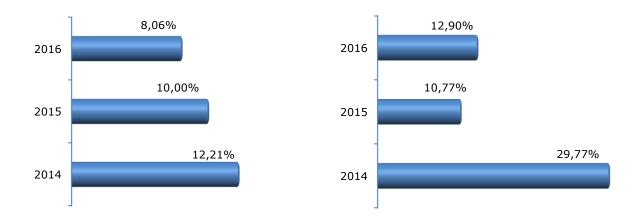


Gráfico 14 – Movimentos "Entrada" 2014 a 2016 (%) Gráfico 15 – Movimentos "Saída" 2014 a 2016 (%)



O indicador social "*Turn Over*" exprime o número de rotação de efetivos/as que entraram e saíram da organização. Em 2016, na Direção-Geral do Tesouro e Finanças, o referido indicador situou-se em 10,48%, com um acréscimo de 0,10% em relação a 2015, facto que



deriva de o número de trabalhadores admitidos e regressados (10) ser inferior a 2015 e a taxa de saída (12,9%) manifestamente superior ao mesmo ano.

Em 2016, passaram à situação de aposentação (3,23%), percentagem que traduz um acréscimo de 0,15% relativo ao ano 2015 e um decréscimo de 13,56%, referente ao ano 2014.

Turn Over = (N.º Admissões + N.º Saídas): 2/Efetivo global x100

Turn Over em 2014 = 20, 99%; Turn Over em 2015 = 10, 38%; Turn Over em 2016 = 10, 48% Relativamente a 2015, verifica-se um acréscimo de 0,10% no indicador Turn Over face ao ano 2016.

#### Evolução dos seguintes indicadores:

Indicadores de gestão	2014	2015	2016
Índice de Rotação de Efetivos/as (total de efetivos a 31 Dez/ total de efetivos a 1 Jan. + n.º de admissões e regressos + n.º de saídas)	0,627	0,823	0,795
Taxa de Admissões e Regressos (total N.º de admissões e regressos / total de efetivos a 31 Dez)	12,21%	10%	8,06%
Taxa de Saída (N.º de saídas /total de efetivos a 31 Dez)	29,77%	10,77%	12,9%
Taxa de Redimensionamento (total de efetivos a 31 Dez total de efetivos a 1 Jan. / total de efetivos a 31 Dez. x 100)	-17,56%	-0,77%	-4,84%
Taxa de Reposição (N.º de admissões e regressos / n.º de saídas x 100)	41,03%	92,86%	62,5%



#### POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS DURANTE O ANO

**Quadro 10:** Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/Cargo/Carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento Concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	-	-	0
Dirigente Superior 2.º grau	-	-	-	-	0
Dirigente Intermédio 1.º grau	-	-	-	-	0
Dirigente Intermédio 2.º grau	-	-	-	-	0
Técnico Superior	-	23	-	-	23
Pessoal de Inspeção	-	-	-	-	0
Assistente Técnico/a	-	-	-	-	0
Assistente Operacional	-	-	-	-	0
Pessoal Informático	-	-	-	-	0
Total	0	23	0	0	23

Em 31 de dezembro de 2016, dos 173 postos previstos ficaram por ocupar 13,29%.



### MUDANÇA DE SITUAÇÃO DE EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E O GRUPO PROFISSIONAL

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/Cargo/Carreira/ Tipo de mudança	(carr		posic	ração cória do ciona/ eratório	Alteração do posiciona/ remuneratório por opção gestionária		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		Total		Total
	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Superior 2.º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Intermédio 1.º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Intermédio 2.º grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Técnico Superior	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0	2	2
Pessoal de Inspeção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Assistente Técnico/a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	1
Assistente Operacional	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	0	1
Pessoal Informático	-	_	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	3	4

No ano de 2016, nesta Direção-Geral ocorreram as seguintes mudanças de situação:

- Consolidação de mobilidade de duas técnicas superiores de outros organismos da Administração Pública (AP);
- Consolidação de mobilidade de uma assistente técnica de outro organismo da AP;
- Consolidação de mobilidade de um assistente operacional de outro organismo da AP;

No entanto, a percentagem de trabalhadores abrangidos por mudança de situação foi de 3,23%, relativamente ao número total de trabalhadores/as.



#### MODALIDADES DE HORÁRIO

**Quadro 12:** Contagem dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/Cargo/Carreira	Flex	rível	Desfasado		Jornada Contínua		Trabalho por Turno		Específico		Isenção de horário		Total		Total
	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	
Dirigente Superior de 1º Grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	1
Dirigente Superior de 2º Grau	-	-	_	-	-	-	-	-	-	-	2	1	2	1	3
Dirigente Intermédio de 1º grau	-	-	_	-	-	-	-	-	-	-	1	7	1	7	8
Dirigente Intermédio de 2º grau	-	-	_	-	-	_	_	_	-	-	4	7	4	7	11
Técnico/a Superior	22	39	_	2	1	11	-	_	-	-	-	-	23	52	75
Inspetor de Finanças	-	1	_	-	-	-	-	_	-	-	-	-	0	1	1
Assistente Técnico	-	10	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	0	12	12
Assistente Operacional	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	2	7
Informático	3	3	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	3	3	6
Total	30	55	0	2	1	12	0	1	0	0	7	16	38	86	124

Gráfico 16 - Modalidades de horário por Género



Cumprem horário flexível 68,55% dos efetivos/as, 18,55% têm isenção de horário, 10,48% praticam horário de jornada contínua, 1,61% horário desfasado e 0,81% horário por turnos.



**Quadro 13**: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

	Tor		PN	IT inferi		raticado pleto	a tem	ро				
Grupo/Cargo/Carreira		npo pleto	Horário por Turnos		Jornada Contínua		Tempo parcial		Total		Total	
Grapo, cargo, carrona	35 h	oras	30 h	oras	30 horas		30 horas				Ĭ	
	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F		
Dirigente Superior de 1º Grau	-	1	-	-	-	-	-	-	0	1	1	
Dirigente Superior de 2º Grau	2	1	-	-	-	-	-	-	2	1	3	
Dirigente Intermédio de 1º grau	1	7	_	-	-	-	-	-	1	7	8	
Dirigente Intermédio de 2º grau	4	7	-	-	-	-	-	-	4	7	11	
Técnico/a Superior	22	41	_	-	1	11	-	-	23	52	75	
Inspetor de Finanças	-	1	-	-	-	_	-	-	0	1	1	
Assistente Técnico	-	10	_	1	-	1	-	-	0	12	12	
Assistente Operacional	5	2	-	-	-	-	-	-	5	2	7	
Informático	3	3	_	-	-	-	-	-	3	3	6	
Total	37	73	0	1	1	12	0	0	38	86	124	



# TRABALHO EXTRAORDINÁRIO DIURNO, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO COMPLEMENTAR E FERIADOS

**Quadro 14:** Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação de trabalho e género

Grupo/Cargo/Carreira/Mo dalidade de prestação de trabalho extraordinário	Trab Extraor diu	dinário		anal		ho em eriados	То	Total	
	М	F	М	F	М	F	М	F	
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	-	-	-	-	00:00	00:00	00:00
Dirigente Superior 2.º grau	-	-	-	-	-	-	00:00	00:00	00:00
Dirigente Intermédio 1.º grau	-	-	-	-	-	-	00:00	00:00	00:00
Dirigente Intermédio 2.º grau	-	-	-	-	-	-	00:00	00:00	00:00
Técnico/a Superior	-	-	-	-	-	-	00:00	00:00	00:00
Pessoal de Inspeção	-	-	-	-	-	-	00:00	00:00	00:00
Assistente Técnico/a	-	661:57	-	-	-	00:08	00:00	662:05	662:05
Assistente Operacional	1888:52	490:24	5:29	-	-	-	1894:21	490:24	2384:45
Pessoal Informático	-	-	-	-	-	-	00:00	00:00	00:00
Total	1888:52	1152:21	05:29	00:00	00:00	00:08	1894:21	1152:29	3046:50

Em 2016, foram prestadas 3046:50 horas de trabalho suplementar, registando-se um acréscimo de 285:25 horas relativamente ao ano 2015.

A modalidade de prestação de trabalho suplementar diurno foi a modalidade praticada com mais expressão em 2016 (3041h13m), tendo sido realizado maioritariamente por assistentes operacionais executando apoio e suporte operacional que inclui o exercício de funções de motorista.

O total de encargos com trabalho suplementar executado em 2016, foi de 15.656,21€ (trabalho diurno e o executado em dias de descanso semanal obrigatório e complementar).

Direção-Geral do Tesouro e Finanças | Balanço Social 2016



## **A**USÊNCIAS

**Quadro 15:** Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/Cargo/Carreira/Motivo de ausência	Casa	mento		ção na talidade		mento miliar	Do	ença		nte em viço		ência a liares	Traball estud		perí	onta do odo de rias	Gr	eve	Out	ros:	Т	otal	Total
	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	М	F	
Dirigente Superior de 1º Grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º grau	-	-	-	5	-	7	-	22	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	1	0	41	41
Dirigente Intermédio de 2º grau	-	-	-	-	-	5	-	16	-	-	-	-	-	-	7	8	-	-	-	1	7	30	37
Técnico Superior	11	-	6	180,5	3	11	7	533		68	-	29	-	-	35	88	0,5	-	38	32,5	100,5	942	1.042,5
Inspetor de Finanças	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Assistente Técnico	-	-	-	-	-	6	-	44	-	_	-	-	-	-	-	30	-	-	-	8,5	0	88,5	88,5
Assistente Operacional	-	-	-	-	3	-	-	281	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	1	3	286	289
Informático	-	-	-	-	-	-	54	35	-	-	-	-	-	-	8,5	8,5	-	-	1	0,5	63,5	44	107,5
Total	11	0	6	185,5	6	29	61	931	0	68	0	29	0	0	50,5	145,5	0,5	0	39	44,5	174	1432,5	1606,5



Gráfico 17 - Ausências ao trabalho (em dias) por grupo profissional e Género

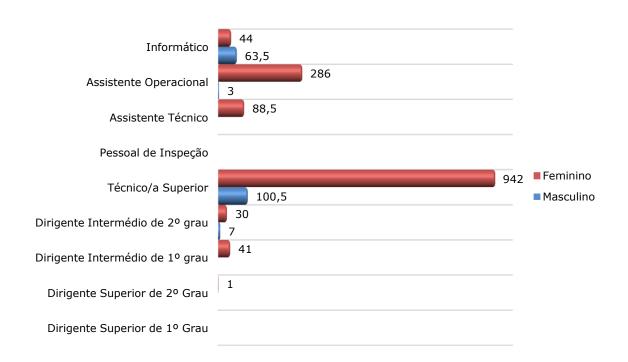
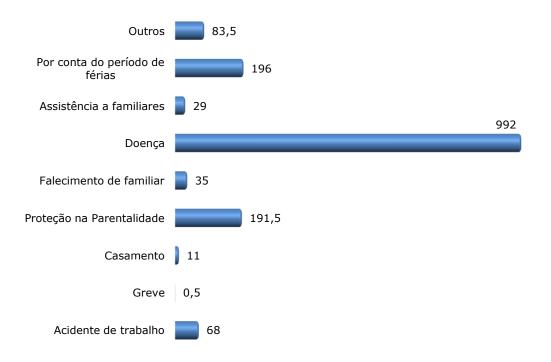


Gráfico 18 - Motivo de ausências ao trabalho (em dias)





Em 2016, o total de ausências ao trabalho foi de 1606,5 dias. Relativamente a este total, os valores que assumem maior expressão resultam de ausências por doença (61,75%), verificando-se em termos comparativos ao ano de 2015 e para o mesmo motivo um decréscimo de 40,85%.

Já as ausências por parentalidade correspondem em 2016 a 11,92% e assumem um acréscimo de 18,21% relativamente ao ano anterior.

#### **Absentismo**

Indicadores	2014	2015	2016
Taxa de absentismo [n.º de ausências para efeitos de absentismo / (n.º anual de dias trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de dezembro)] * 100	4,83%	10,48%	5,18%
N.º médio de dias de absentismo (n.º de ausências para efeitos de absentismo / (n.º de efetivos a 31 de dezembro)	12	26,63	12,96

#### **GREVES**

Em 2016, foi registada meio dia (03h:30m) de ausência por motivo de greve relativo a um trabalhador da carreira Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças do Ministério das Finanças.

**Quadro 16:**Contagem dos Trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralização

	Identificação da greve									
Data	Âm	bito	Motivo(s) da greve							
13-03-2015	Greve da Administração Pública									
PNT	N.º de trabalhadores em greve	Duração da paralisação em (hh/mm)								
35 horas	1	03:30								
40 horas			Aumentos salariais							
42 horas										
Semana 4 dias (D.L. 325/99)										
Regime especial (D.L.324/99)										
Outros										
Total	1	03:30								



## Capítulo 2 - Remunerações e Encargos

## Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

Remunerações mensais ilíquidas<sup>10</sup>

Género/ Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
até 500€	-	-	0
501-1000 €	5	10	15
1001-1250€	0	2	2
1251-1500 €	4	11	15
1501-1750 €	4	12	16
1751-2000 €	3	13	16
2001-2250 €	4	3	7
2251-2500 €	8	13	21
2501-2750 €	1	3	4
2751-3000 €	3	5	8
3001-3250 €	3	2	5
3251-3500 €	1	10	11
3501-3750 €	-	-	0
3751-4000 €	2	1	3
4001-4250 €	-	-	0
4251-4500 €	-	-	0
4501-4750 €	-	1	1
4751-5000 €	-	-	0
5001-5250 €	-	-	0
5251-5500 €	-	-	0
5501-5750 €	-	-	0
5751-6000€	-	-	0
Mais de 6000€	-	-	0
Total	38	86	124

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	600,74 €	683,13€
Máxima (€)	3.757,76 €	4.512,09 €

Legue salarial ilíquido =	>remuneração base ilíquida	4.512,09 €	_	7.5
Leque Salariai IIIquiuo –	<remuneração base="" ilíquida<="" td=""><td>600,74 €</td><td></td><td>7,5</td></remuneração>	600,74 €		7,5

Considera – se remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.

Direção-Geral do Tesouro e Finanças | Balanço Social 2016

37



O Quadro 17 reflete as remunerações mensais base ilíquidas e incluem os suplementos regulares auferidas no mês de dezembro, verificando-se que 16,94% do pessoal trabalhador situa-se no escalão remuneratório "2251-2500"e 12,9% nos escalões "1751-2000€" e "1501-1750€".

A remuneração mensal máxima é auferida por recurso feminino, com cargo dirigente superior de 1.º grau, e corresponde a 4.512,09€, já o recurso que aufere remuneração mensal mais baixa é do género masculino, pertence ao grupo profissional "Assistente Operacional" e equivale a 600,74€.

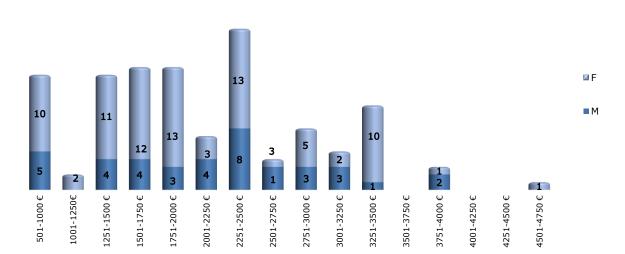


Gráfico 19 – Estrutura remuneratória

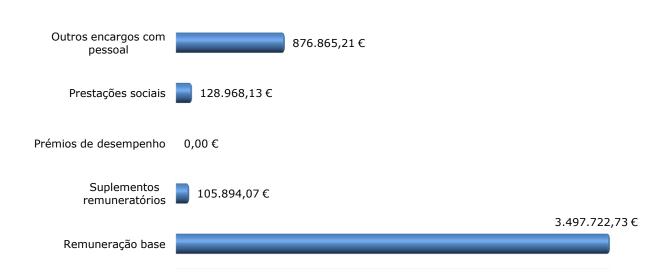


Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com Pessoal	Valor (Euros)
Remunerações base	3.497.722,73 €
Suplementos Remuneratórios – Quadro 18.1	105.894,07 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais – Quadro 18.2	128.968,13 €
Outros Encargos com Pessoal	876.865,21 €
Total	4.609.450,14 €

Do total dos encargos com pessoal, 75,88% referem-se à remuneração base, 2,30% a suplementos remuneratórios, 2,80% correspondem a encargos da entidade empregadora pública associados a prestações sociais e 19,02% a outros encargos com pessoal (indemnizações por férias não gozadas, encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social e os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente).

Gráfico 20 - Encargos com pessoal (€)





Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho Suplementar (*)	15.656,21 €
Ajudas de custo	838,35 €
Representação	85.894,16 €
Secretariado	1.850,30 €
Outros suplementos remuneratórios	1.655,05 €
Total	105.894,07 €

(\*) – O Trabalho Suplementar engloba o trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

Os encargos com suplementos remuneratórios de 105.894,07€ correspondem a 2,30% dos custos com pessoal, sendo distribuídos do seguinte modo:

•	Trabalho Suplementar	14,78%
•	Ajudas de custo	0,79%
•	Representação	81,11%
•	Secretariado	1,75%
•	Outros suplementos remuneratórios	1,56%

Gráfico 201 - Suplementos remuneratórios (€)





Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Encargos com prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	4.093,86 €
Abono de família	4.426,85 €
Subsídio de refeição	114.611,07 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	5.836,35 €
Total	128.968,13 €

O encargo global com prestações sociais de 128.968,13 €, corresponde a 2,80% do total dos custos com pessoal, verificando-se que os encargos com prestações sociais distribuem-se do seguinte modo:

•	Subsídio no âmbito da parentalidade	3,17%
•	Abono de família	3,43%
•	Subsídio de refeição	88,87%
•	Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	4,53%

Gráfico 21 - Encargos com prestações sociais (€)





Indicadores de gestão	2014	2015	2016
% Remuneração Base face aos Encargos com Pessoal (total de remunerações base / encargos com pessoal x 100)	73,13%	76,01%	75,88%
Média da Remuneração Base Anual (total de remunerações base / Média do n.º de efetivos x 100)	25.484,03 €	27.458,82€	27.541,12€
% Custo Trabalho Suplementar face aos encargos com Pessoal (custo com trabalho extraord. + custo com trab. normal noturno + custo com trab. em Dia de Descanso Sem., Compl. e Feriados / encargos com pessoal x 100)	0,34%	0,32%	0,34%
Custo Médio Anual por Trabalhador (encargos com pessoal / Média do n.º de efetivos)	34.846,98 €	36.125,38 €	36.294,88 €

## Capítulo 3 - Higiene e Segurança

**Quadro 19**: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

		No local de trabalho				In itinere					
Acidentes de Trabalho		Total	Inferior a 1 dia (sem dar baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias	Total	Inferior a 1 dia (sem dar baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias
No total de acidentes de	М	-	-	-	-	-	0	-	ı	-	-
trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	F	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Nº total de acidentes de trabalho (AT) com baixa	М	-	-	-	-	-	0	-	ı	-	-
ocorridos no ano de referência	F	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes	М	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
ocorridos no ano	F	-	-	-	-	-	68	-	-	-	68
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes	М	0	-	-	-	-	0	=	-	-	-
ocorridos em anos anteriores	F	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-

Em 2016, ocorreu um acidente de trabalho sofrido por uma trabalhadora, sendo *in itinere*, com baixa superior a 30 dias (68 dias).

Assim, o total de dias perdidos por acidente de trabalho foi de 68 dias, em 2016.



## Capítulo 4 - Formação Profissional

**Quadro 27:** Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipos de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	93	-	-	-	93
Externas	95	5	-	-	100
Total	188	5	0	0	193

O número total de ações de formação frequentadas pelos trabalhadores da DGTF em 2016, foi igual a 12 ações internas e 35 ações externas, espelhando-se no quadro 28, o número de participações e participantes.

**Quadro 28:** Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/N.º de	Ações Internas	Ações Externas	nas Total		
participações e de participantes	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participantes	
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	0	0	
Dirigente Superior 2.º grau	-	2	2	1	
Dirigente Intermédio 1.º grau	2	10	12	4	
Dirigente Intermédio 2.º grau	10	13	23	10	
Técnico/a Superior	68	72	140	73	
Pessoal de Inspeção	-	-	0	0	
Assistente Técnico/a	10	1	11	11	
Assistente Operacional	3	-	3	3	
Pessoal Informático	-	2	2	1	
Total	93	100	193	103	



Taxa de participação em	Total de participantes em formação	_	103	_	
formação	Total de efetivos	_	124	_	83,06%

Em 2016, o número de participações em ações de formação foi de 193, que corresponderam a 93 participações em ações internas e 100 em ações externas. A taxa de participação em formação foi de 83,06%.

Os trabalhadores/as da carreira de técnico superior apresentam o maior número de participações em ações de formação num total de 140.

**Quadro 29:** Contagem das horas aplicadas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/Cargo/Carreira	Horas investidas em ações internas	Horas investidas em ações externas	Total de horas investidas em ações de formação
Dirigente Superior 1.º grau	-	-	0:00
Dirigente Superior 2.º grau	-	9:30	9:30
Dirigente Intermédio 1.º grau	2:00	59:09	61:09
Dirigente Intermédio 2.º grau	10:00	100:30	110:30
Técnico/a Superior	68:00	571:30	639:30
Pessoal de Inspeção	-	-	00:00
Assistente Técnico/a	10:00	6:00	16:00
Assistente Operacional	3:00	-	3:00
Pessoal Informático	-	13:30	13:30
TOTAL	93:00	760:09	853:09

O grupo dos técnicos superiores foi o grupo profissional que recebeu um maior investimento em horas de formação, tendo sido executadas um total de 639:30 horas.

As 42 ações de formação externas realizadas perfizeram um investimento formativo expresso em horas, num total igual de 760:09 horas.



O número de participantes nas ações de formação foi de 93 na ação interna e de 10 em ações externas, o que representa um grau de oportunidade<sup>11</sup> de 81,10 %/trabalhador/a.



Gráfico 22 - Níveis de qualificação/horas de formação

Quadro 30: Despesas anuais com Formação

Formação Profissional	Valor (€)
Ações Internas	0.00 €
Despesas com Ações Externas	10.734,25 €
Total	10.734,25 €

O custo de 10.734,26€ figurado no Quadro 30 e efetivamente pago às entidades formativas em 2016, conforme Balancete de Execução Orçamental Orçamental a 31.12.2016 remetido pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças (SGMF) diverge dos custos apurados das ações de formação efetivamente frequentadas ao longo do ano 2016 pelos trabalhadores/as desta Direção-Geral, contabilizando-se estes no montante de 8.372,29€.

O grau de oportunidade é calculado pelo ratio = (nº de participantes/ média do n.º efetivos) \* 100, sendo que o efetivo médio corresponde ao somatório de n.º efetivos DGTF a 01.01.2015, com o n.º de efetivos DGTF a 31.12.2015, sobre 2.



A divergência deve-se ao facto da existência de faturas do ano 2015 não apresentadas pelas entidades formativas, tendo ficado por liquidar no ano 2015 o remanescente de 2.726,98€.

No entanto, verifica-se no presente ano de 2016, que do remanescente de 2015, no montante de 2.726,98€ apenas foram apresentadas faturas para pagamento no valor de 2.361,96€.

Indicadores	2014	2015	2016
Taxa de participação em ações de formação (N.º de participantes/ média do n.º de efetivos x100)	59,65%	65,13%	81,10%
Taxa de participação em ações de formação interna (N.º de participantes em ações internas/ média do n.º de efetivos x100)	37,19%	-	73,23%
Taxa de participação em ações de formação externa (N.º de participantes em ações externas/ média do n.º de efetivos x100)	22,46%	65,13%	7,87%
% Custos com formação face aos Encargos com Pessoal (total de custos com formação profissional / n.º de horas trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de Dez. x 100)	9,00%	6,00%	4,95%

Face à situação acima descrita, o indicador "% Custos com formação face aos Encargos com Pessoal" é reduzido de 6,00% para 4,95%.

## Capítulo 5 – Relações Profissionais

#### Quadro 31: Relações Profissionais

Relações Profissionais	Total
Trabalhadores sindicalizados	5
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalho	0

A 31 de dezembro de 2015, na DGTF, observa-se uma taxa de sindicalização igual a 4,03%.

Perfil tipo do/a trabalhador/a da DGTF

Género	Carreira	Habilitação	labilitacao   Media Idade		Relação Jurídica de emprego	Regime de horário trabalho
Feminino	Técnica Superior	Licenciatura	51,7	24,57	Contrato de Trabalho em Funções Públicas	Flexível