



Balanço Social 2009



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
Direcção-Geral do Tesouro e Finanças

Índice

| | |
|--|-----------|
| Introdução | 03 |
| 1. Recursos Humanos | 05 |
| 1.1 Caracterização dos efectivos | 05 |
| 1.2 Estrutura Etária | 08 |
| 1.3 Estrutura de Antiguidades | 09 |
| 1.4 Trabalhadores portadores de deficiência | 10 |
| 1.5 Estrutura habilitacional | 10 |
| 1.6 Mobilidade | 12 |
| 1.7 Saídas | 13 |
| 1.8 Admissões e regressos/saídas | 14 |
| 1.9 Mudança de situação | 15 |
| 1.10 Modalidades de horário | 15 |
| 1.11 Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso complementar e feriados | 16 |
| 1.12 Ausências | 16 |
| 1.13 Dias não trabalhados por greve | 17 |
| 1.14 Higiene e segurança no trabalho | 17 |
| 1.15 Relações profissionais | 18 |
| 2. Encargos com Pessoal | 19 |
| 3. Prestações Sociais | 20 |
| 4. Formação Profissional | 21 |
| 5. Disciplina | 24 |

Introdução

O Balanço Social é um instrumento essencial de informação social e financeira dos recursos humanos nas organizações.

Através deste documento de natureza estatística elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a sua elaboração em toda a Administração Pública no sentido da sua maior eficiência, qualificação e transparência, é possível à Direcção-Geral do Tesouro e Finanças evidenciar através dos seus indicadores de gestão de recursos humanos os pontos fortes, fracos, os riscos, sua evolução, bem como a tendência de eficiência e eficácia.

Os dados produzidos neste documento permitem à Direcção-Geral efectuar uma avaliação baseada nos seus indicadores, estabelecidos de acordo com as metodologias padronizadas, possibilitando a definição de estratégias nas áreas de recursos humanos e financeiros, de forma a contribuir para uma melhor gestão dos seus efectivos, no que respeita à estabilidade, tecnicidade, motivação, tendo em vista garantir o melhor clima organizacional e reduzir o absentismo.

Assim, da informação do presente documento, é possível inferir, relativamente ao ano de 2009:

- Tendência de redução do número de efectivos, contando o ano de 2009 com 194 pessoas, o que traduz um decréscimo de 4 pessoas relativamente a 2008, ou seja de 2,02%;
- Manifesto envelhecimento de efectivos, atingindo o nível etário 51,28 anos, mantendo-se a faixa etária mais representativa nos 55-59 anos, com 30,93% dos efectivos;
- Elevado nível médio de antiguidade (26,01), com um acréscimo de 0,68 relativamente a 2008, mantendo-se a maior expressão de efectivos desde os últimos 6 anos na faixa dos 30-35 anos de serviço, possuindo 50% dos efectivos uma antiguidade igual ou superior a 27,5 anos (indicada pela mediana);
- A licenciatura é o grau de habilitações predominante, correspondendo a 43,81% dos efectivos totais e 81,96% têm um nível de habilitações igual ou superior ao 11º ano, traduzindo-se assim, num acréscimo de nível habilitacional dos seus efectivos de 4,18% face ao ano 2008;

- Tendência de redução da taxa de absentismo na ordem de 0,63%, passando a situar-se nos 6,43%;
- O número total de horas de formação é de 5.928, com um custo de 20.298,00 €, representando face ao efectivo médio, um grau de participação de 0,74/efectivo e um custo de 103,56 €. Salienta-se a continuidade de concretização do processo de formação enquadrada na Iniciativa Novas Oportunidades, com a certificação de competências ao nível do ensino secundário.

Tornando-se imperioso assegurar no curto prazo a recomposição dos seus efectivos, a Direcção-Geral contará a partir de Julho com 16 estagiários no âmbito do Programa PEPAC, tendo já apresentado à Tutela proposta para a abertura do procedimento concursal para preenchimento de 9 postos de trabalho.

Direcção-Geral do Tesouro e Finanças, 31 de Março de 2010

O Director-Geral,

Carlos Durães da Conceição

1

Recursos Humanos

1.1 Caracterização dos efectivos

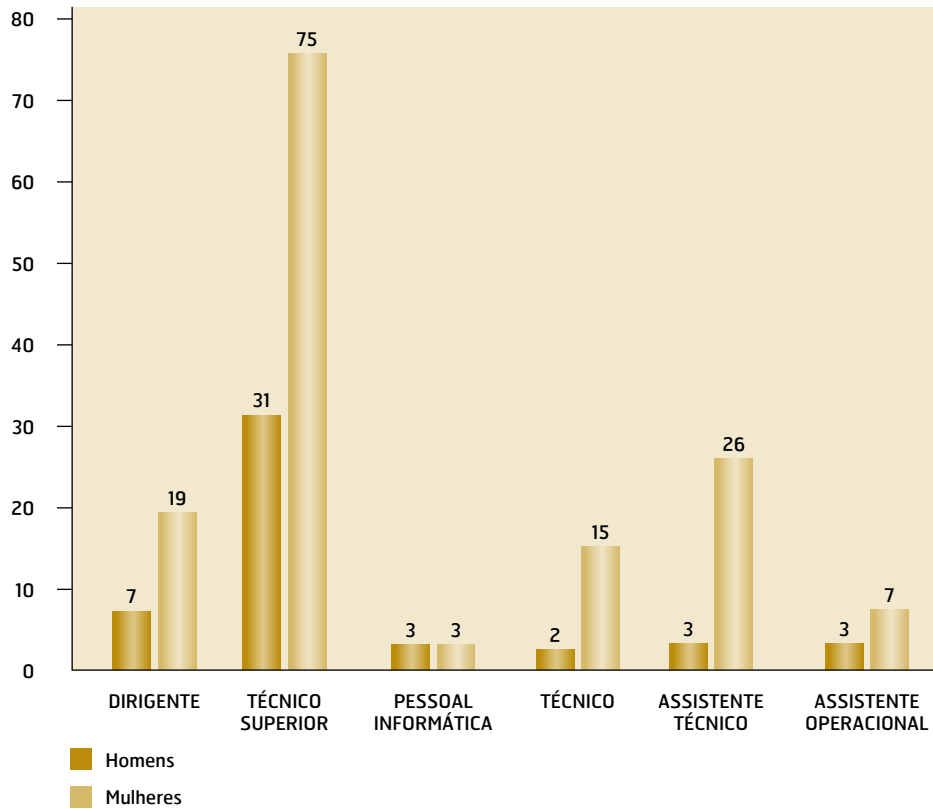
A distribuição dos efectivos por grupo profissional segundo a modalidade de vinculação/sexo é a representada no quadro 1.1 e no gráfico seguinte:

QUADRO 1.1
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO/SEXO

| | | Dirigente | Técnico Superior | Pessoal de Informática | Técnico | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|---|----------|-----------|------------------|------------------------|-----------|--------------------|------------------------|------------|
| Total de Efectivos | Homens | 7 | 31 | 3 | 2 | 3 | 3 | 49 |
| | Mulheres | 19 | 75 | 3 | 15 | 26 | 7 | 145 |
| Total | | 26 | 106 | 6 | 17 | 29 | 10 | 194 |
| CT Funções Públicas por tempo indeterminado | Homens | 0 | 31 | 3 | 2 | 3 | 3 | 42 |
| | Mulheres | 0 | 75 | 3 | 15 | 26 | 7 | 126 |
| Total | | 0 | 106 | 6 | 17 | 29 | 10 | 168 |
| Comissão de Serviço | Homens | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| | Mulheres | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 |
| Total | | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 |

Em 31 de Dezembro de 2009, desempenhavam funções na Direcção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), 194 efectivos, dos quais 168 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 26 em comissão de serviço.

GRÁFICO 1
TOTAL DE EFECTIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL/SEXO



Os gráficos 2 e 3 indicam a distribuição de pessoal efectivo por modalidade de vinculação e sua distribuição por sexo, respectivamente.

GRÁFICO 2
DISTRIBUIÇÃO DE EFECTIVOS POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

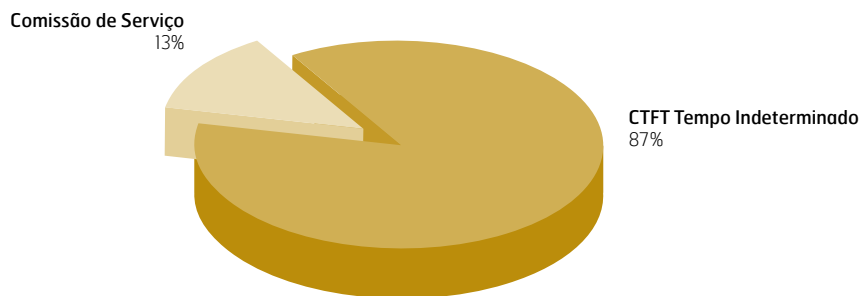


GRÁFICO 3
PERCENTAGEM DE EFECTIVOS POR SEXO

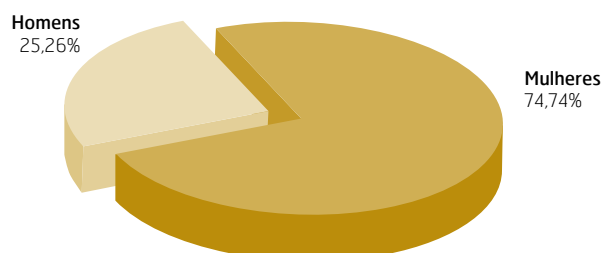
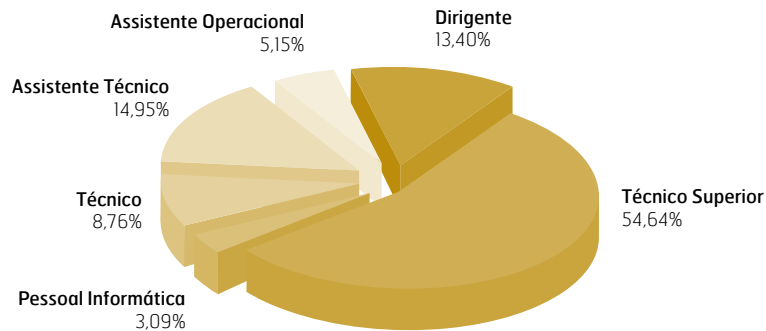


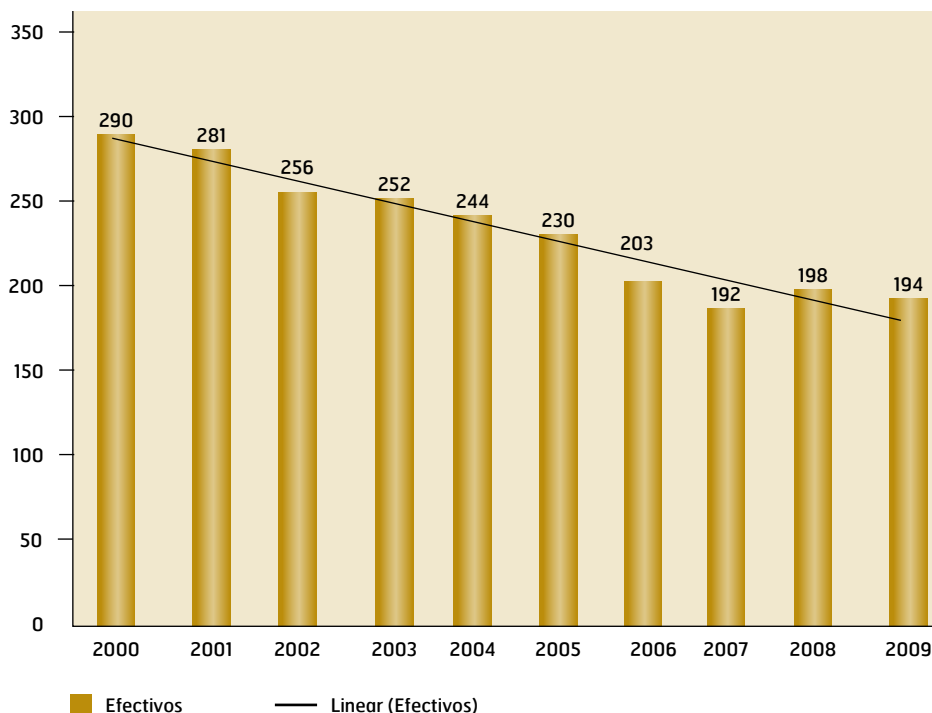
GRÁFICO 4
PERCENTAGEM DOS EFECTIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL



Face à distribuição de efectivos por grupos profissionais evidenciada no gráfico 4, verifica-se uma maior concentração de efectivos nos grupos de pessoal técnico superior representada por 54,64% do efectivo total, com um acréscimo de 21,81% relativamente a 2008, o que essencialmente decorreu da transição dos trabalhadores inseridos na carreira Técnica de Fazenda (ex-carreira de regime especial da DGTF) para o grupo em questão¹, por força do art.º 2, do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho, seguido do grupo de assistente técnico com 14,95%.

Salienta-se um ligeiro decréscimo de efectivos nos grupos de Assistente Técnico e de Assistente Operacional respectivamente de 0,2% e 0,9%, relativamente ao ano de 2008, que decorre das saídas por aposentação.

GRÁFICO 5
EVOLUÇÃO DOS EFECTIVOS



A evolução dos efectivos entre 2000 e 2007 reporta uma diminuição de 98 pessoas, situação somente invertida em 2008, caracterizando-se o ano em análise por uma ligeira diminuição de 2%, por motivo de saídas definitivas do mapa de pessoal por aposentação.

¹ Com efeitos a 1 de Janeiro de 2009

Por sua vez, o peso relativo do pessoal dirigente no conjunto dos trabalhadores é o seguinte:

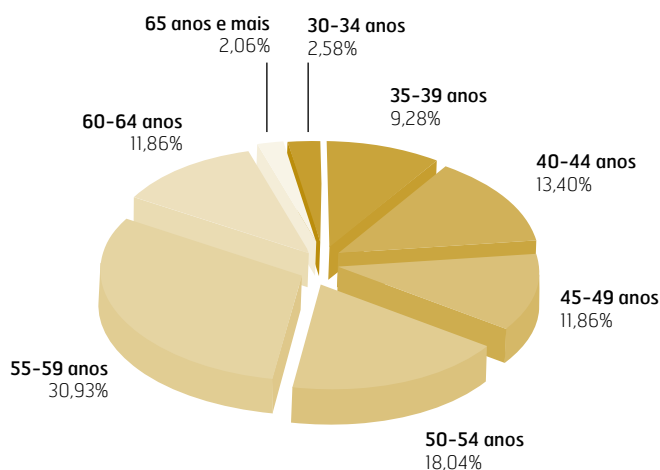
| Indicadores de gestão | |
|---|--------|
| Taxa de enquadramento (pessoal dirigente / efectivo em 31 de Dez. x 100) | 13,40% |

1.2 Estrutura Etária

QUADRO 1.2
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS EM FUNÇÃO DA IDADE/SEXO

| | Homens | Mulheres | Total |
|--------------------------------|-----------|------------|------------|
| 30-34 anos | 2 | 3 | 5 |
| 35-39 anos | 7 | 11 | 18 |
| 40-44 anos | 10 | 16 | 26 |
| 45-49 anos | 4 | 19 | 23 |
| 50-54 anos | 8 | 27 | 35 |
| 55-59 anos | 12 | 48 | 60 |
| 60-64 anos | 5 | 18 | 23 |
| 65 anos e mais | 1 | 3 | 4 |
| Total | 49 | 145 | 194 |
| Nível médio etário: 51,28 anos | | | |

GRÁFICO 6
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR ESCALÕES ETÁRIOS



| Idade Média | Mediana | Moda | Mínimo | Máximo | Desvio Padrão |
|-------------|---------|------|--------|--------|---------------|
| 51,28 | 53 | 57 | 32 | 66 | 8,16 |

A distribuição etária espelhada no quadro 1.2 corresponde a uma idade média de 51,28 anos, tendo cerca de 50% dos efectivos idade igual ou superior a 53 anos, tal como evidencia a mediana. Verifica-se que 13,9% dos efectivos têm idade igual ou superior a 60 anos e que apenas 2,6% inferior a 35 anos.

O leque etário registado é de 34 anos, variando entre 32 (mínimo) e 66 (máximo) anos de idade.

Em 2009, o escalão etário com maior índice de efectivos continua a manter-se nos 55-59 anos, correspondente a 30,93% do total, situando neste escalão a moda (57).

Verifica-se assim, em termos comparativos a 2008, um acentuar do aumento de efectivos na citada faixa, devido às restrições em matéria de admissões que têm impossibilitado a inversão da tendência.

Através do **quadro 1.3** evidencia-se a evolução da média etária entre 2007 e 2009.

QUADRO 1.3
EVOLUÇÃO DA MÉDIA ETÁRIA

| 2007 | 2008 | 2009 |
|-------|-------|-------|
| 50,88 | 50,89 | 51,28 |

Em 2009, verifica-se que o nível médio etário, em termos comparativos a 2007 e 2008, sofreu um acréscimo aproximado de 0,4.

1.3 Estrutura de Antiguidades

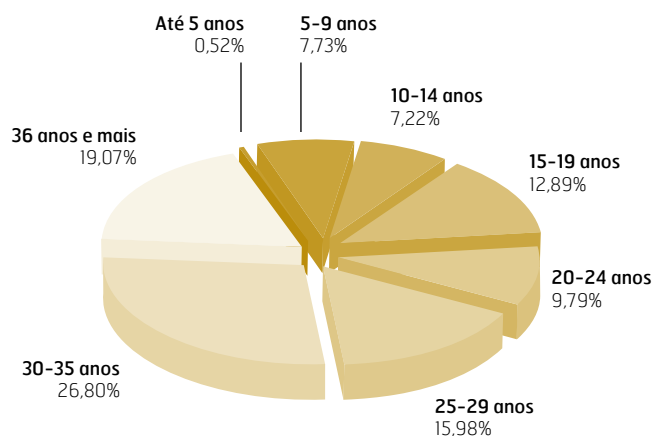
QUADRO 1.4
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS EM FUNÇÃO DA ANTIGUIDADE/SEXO

| | Homens | Mulheres | Total |
|-----------------|-----------|------------|------------|
| Até 5 anos | 1 | 0 | 1 |
| 5-9 anos | 5 | 10 | 15 |
| 10-14 anos | 8 | 6 | 14 |
| 15-19 anos | 6 | 19 | 25 |
| 20-24 anos | 6 | 13 | 19 |
| 25-29 anos | 5 | 26 | 31 |
| 30-35 anos | 11 | 41 | 52 |
| 36 anos ou mais | 7 | 30 | 37 |
| Total | 49 | 145 | 194 |

Nível médio de antiguidade: 26,01 anos

Em 2009, o nível médio de antiguidade (número de anos de exercício de funções em organismos público) é de 26,01. Em termos de evolução do nível médio de antiguidade, regista-se entre 2008 e 2009, um aumento de 0,68.

GRÁFICO 7
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS EFECTIVOS EM TERMOS DE ANTIGUIDADE



| Idade Média | Mediana | Moda | Mínimo | Máximo | Desvio Padrão |
|-------------|---------|------|--------|--------|---------------|
| 26,01 | 27,5 | 36 | 3 | 44 | 9,67 |

A esta distribuição corresponde uma antiguidade média de 26,01 anos, tendo 50% dos efectivos antiguidade igual ou superior a 27,5 anos (indicada pela mediana). Verifica-se que a classe que apresenta maior número de efectivos é a de 30 a 35 anos com 26,80%. É na faixa etária de 36 ou mais que se situa a moda (36).

Através do **gráfico 7** constata-se que 45,88% das pessoas registam uma antiguidade superior a 30 anos e que apenas 8,25% inferior a 10 anos.

QUADRO 1.5
EVOLUÇÃO DO NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE

| 2007 | 2008 | 2009 |
|-------|-------|-------|
| 25,14 | 25,33 | 26,01 |

A diferença do nível médio de antiguidade existente entre 2007 e 2009 é de 0,87, com um aumento de 0,19 em 2008 e um aumento de 0,68, em 2009.

1.4 Trabalhadores portadores de deficiência

Do cômputo de 194 efectivos, 10 são trabalhadores com grau de deficiência, representando 5,15% do peso total de efectivos.

QUADRO 1.6
TRABALHADORES DEFICIENTES

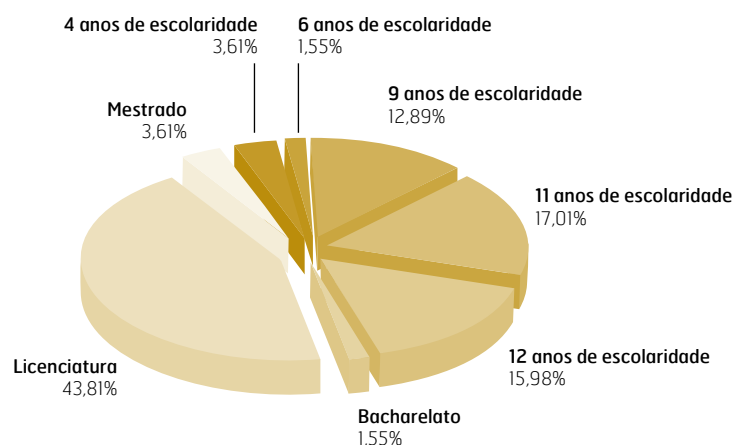
| Homens | Mulheres |
|--------|----------|
| 1 | 9 |

1.5 Estrutura habilitacional

QUADRO 1.7
DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR NÍVEL HABILITACIONAL/SEXO

| | Homens | Mulheres | Total |
|-------------------------|-----------|------------|------------|
| 4 anos de escolaridade | 0 | 7 | 7 |
| 6 anos de escolaridade | 0 | 3 | 3 |
| 9 anos de escolaridade | 8 | 17 | 25 |
| 11 anos de escolaridade | 6 | 27 | 33 |
| 12 anos de escolaridade | 6 | 25 | 31 |
| Bacharelato | 1 | 2 | 3 |
| Licenciatura | 24 | 61 | 85 |
| Mestrado | 4 | 3 | 7 |
| Total | 49 | 145 | 194 |

GRÁFICO 8
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS EFECTIVOS POR NÍVEL HABILITACIONAL



O grupo habilitacional com maior representatividade (43,81%) é o de efectivos com licenciatura.

Da análise ao gráfico conclui-se que 81,96% do pessoal tem habilitação de nível igual ou superior ao 11º ano. A licenciatura é o grau académico cuja percentagem (43,81%) se destaca em relação aos restantes, seguido pelo nível habilitacional de 11 anos de escolaridade representado por 17,01%.

Realça-se que, no âmbito da iniciativa Novas Oportunidades, 6 pessoas concluíram em 2009, o processo RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, ao nível do 12º ano de escolaridade.

GRÁFICO 9
ÁREAS DE LICENCIATURA DETIDAS PELOS DIRIGENTES E TÉCNICOS SUPERIORES

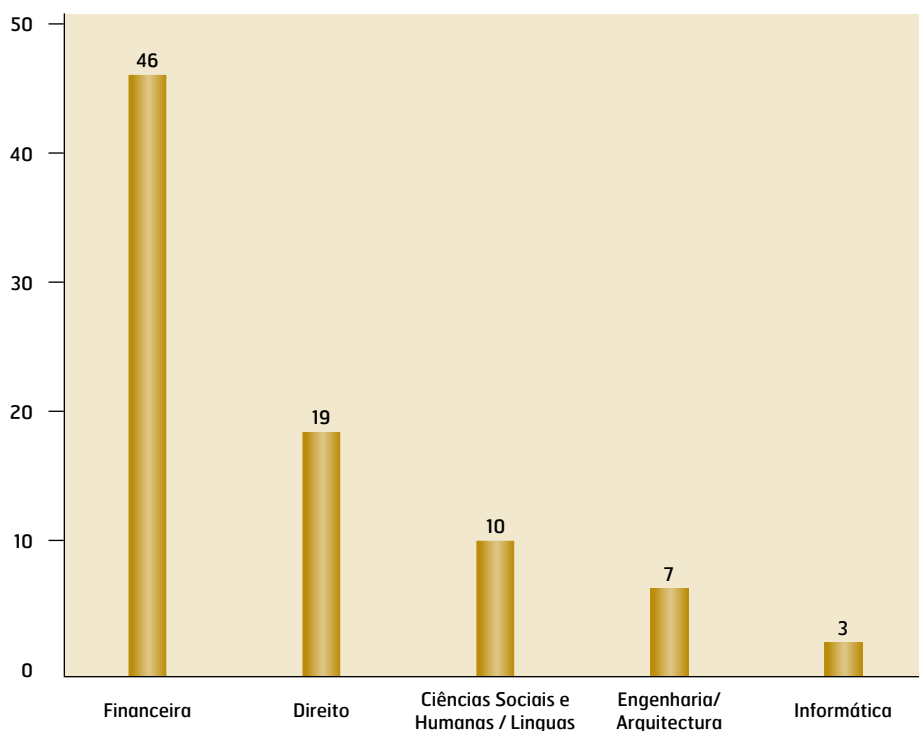
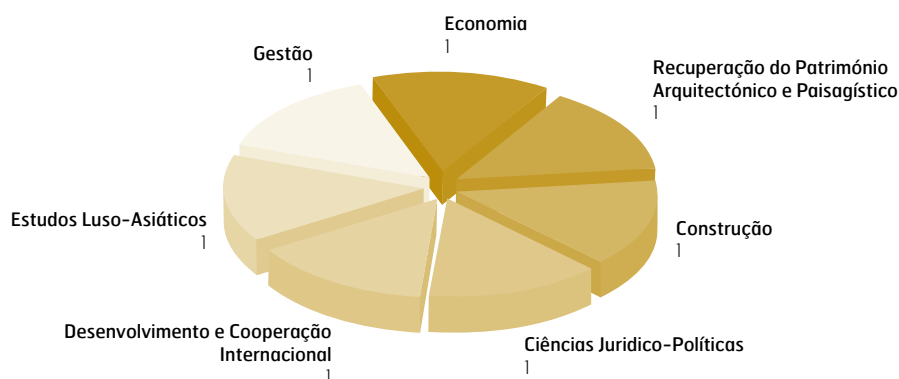


GRÁFICO 10
ÁREAS DE MESTRADO DETIDAS PELOS DIRIGENTES E TÉCNICOS SUPERIORES



| Indicadores de gestão | |
|---|--------|
| Taxa de formação de grau igual ou superior ao bacharelato (mestrado + licenciatura+bacharelato / efectivos a 31 de Dez. 2009 x100) | 48,97% |
| Taxa de Tecnicidade (sentido restrito) (técnico superior + especialista informática / efectivos a 31 de Dez. 2009 x 100) | 34,02% |
| Taxa de Tecnicidade (sentido lato) (técnico superior + especialista. e técnico informática + técnico / efectivos a 31 de Dez. 2009 x 100) | 66,50% |

1.6 Mobilidade

Admissões e regressos

QUADRO 1.8
MOVIMENTO DE ADMISSÕES E REGRESSOS POR GRUPO PROFISSIONAL/SEXO

| | | Dirigente | Técnico Superior | Pessoal de Informática | Técnico | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|---|--------------|-----------|------------------|------------------------|----------|--------------------|------------------------|-----------|
| Procedimento Concursal | Homens | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mulheres | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Total | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Nomeação/ Comissão de Serviço | Homens | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mulheres | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Total | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Fim de Mobilidade Interna/Cessação de funções | Homens | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Mulheres | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Total | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Mobilidade interna | Homens | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | Mulheres | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Total | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| Transferência | Homens | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mulheres | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Total | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Total | Homens | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | Mulheres | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| | Total | 1 | 9 | 0 | 0 | 1 | 0 | 11 |

Taxa de Admissão: $\frac{11}{194} = 5,67\%$

Em 2009, ocorreram 11 admissões/regressos, pelo que a taxa de admissão situou-se em 5,67%.

Verificou-se a admissão de 1 trabalhador por procedimento concursal, 1 por transferência, cujo processo foi concluído em 2008, 1 em regime de nomeação/comissão de serviço e 5 em mobilidade interna.

Ocorreu o regresso de 3 trabalhadores que terminaram funções em outros organismos públicos.

1.7 Saídas

QUADRO 1.9
MOVIMENTO DE SAÍDAS SEGUNDO SITUAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL/SEXO

| | | Dirigente | Técnico Superior | Pessoal de Informática | Técnico | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|-------------------------|--------------|-----------|------------------|------------------------|----------|--------------------|------------------------|-----------|
| Do Mapa de Pessoal | Homens | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | Mulheres | 0 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 10 |
| | Total | 0 | 11 | 0 | 0 | 2 | 2 | 15 |
| Fora do Mapa de Pessoal | Homens | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mulheres | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | Homens | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | Mulheres | 0 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 10 |
| | Total | 0 | 11 | 0 | 0 | 2 | 2 | 15 |

Taxa de saída: $\frac{15}{194} = 7,73\%$

QUADRO 1.10
MOVIMENTO DE SAÍDAS SEGUNDO O MOTIVO/GRUPO PROFISSIONAL/SEXO

| | | Dirigente | Técnico Superior | Pessoal de Informática | Técnico | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|---|--------------|-----------|------------------|------------------------|----------|--------------------|------------------------|-----------|
| Aposentação | Homens | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Mulheres | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 7 |
| | Total | 0 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 10 |
| Falecimento | Homens | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mulheres | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Total | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Mobilidade Interna /Cedência de interesse público | Homens | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Mulheres | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Total | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Total | Homens | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | Mulheres | 0 | 6 | 0 | 0 | 2 | 2 | 10 |
| | Total | 0 | 11 | 0 | 0 | 2 | 2 | 15 |

Em 2009, verificaram-se 11 saídas definitivas e 4 saídas temporárias para outros serviços da Administração Pública. A taxa de saída situou-se nos 7,73%.

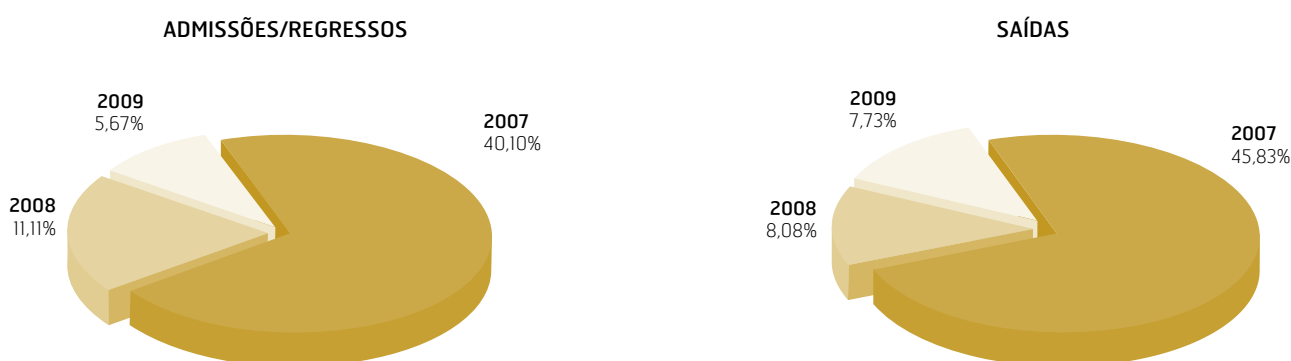
1.8 Admissões e regressos/saídas

QUADRO 1.11
EVOLUÇÃO DAS ADMISSÕES E REGRESSOS/SAÍDAS

| | 2007 | 2008 | 2009 |
|-----------------------|------------|----------|-----------|
| Admissões / regressos | 77 | 22 | 11 |
| Saídas | 88 | 16 | 15 |
| SALDO | -11 | 6 | -4 |

Em 2009, o número das entradas foi inferior ao das saídas, tendência já verificada em anos anteriores a 2008.

GRÁFICO 11
DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL/ROTAÇÃO DE PESSOAL



O indicador social "Turn Over" exprime o número de rotação de efectivos que entraram e saíram da organização. Em 2009, na Direcção-Geral do Tesouro e Finanças, o referido indicador situou-se em 6,70%, com uma redução de 2,9% em relação a 2008, facto que deriva do número de trabalhadores que passaram à situação de aposentação (5,15%).

Turn-over em 2007 = 42,97%

Turn-over em 2008 = 9,60%

Turn-over em 2009 = 6,70%

| Indicadores de gestão | |
|--|---------------|
| Índice de Rotação de Efectivos (total de efectivos a 31 Dez. 2009 / total de efectivos a 1 Jan. 2009 + n.º de admissões e regressos em 2009 + n.º de saídas em 2009) | 0,866 |
| Taxa de Admissões e Regressos (Total n.º de admissões e regressos em 2009 / total de efectivos a 31 Dez. 2009 x100) | 5,7% |
| Taxa de Saída (N.º de saídas em 2009 / total de efectivos a 31 Dez. 2009 x100) | 7,73% |
| Taxa de Redimensionamento (total de efectivos a 31 Dez. 2009 - total de efectivos a 1 Jan. 2009 / total de efectivos a 31 Dez. 2009 x 100) | -2,06% |
| Taxa de Reposição (N.º de admissões e regressos em 2009 / n.º de saídas em 2009 x 100) | 73,3% |

1.9 Mudança de situação

QUADRO 1.12
MUDANÇA DE SITUAÇÃO DOS EFECTIVOS SEGUNDO SEXO/GRUPO PROFISSIONAL

| | | Dirigente | Técnico Superior | Pessoal de Informática | Técnico | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|---|--------------|-----------|------------------|------------------------|----------|--------------------|------------------------|-----------|
| Promoções Mudança de nível | Homens | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Mulheres | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | Total | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Alterações de posicionamento remuneratório Opção gestionária | Homens | 1 | 5 | 0 | 1 | 2 | 0 | 9 |
| | Mulheres | 1 | 7 | 1 | 2 | 13 | 6 | 30 |
| | Total | 2 | 12 | 1 | 3 | 15 | 6 | 39 |
| Alterações de posicionamento remuneratório obrigatório | Homens | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Mulheres | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | Total | 1 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 |

Em 2009, foram promovidas 2 pessoas da carreira técnica do património e verificou-se uma mudança de nível de 1 pessoa na carreira especialista de informática, representando 1,55% do número total de efectivos.

Em termos globais 50 trabalhadores viram melhorada a sua situação remuneratória, o que representa 25,77% do total de efectivos.

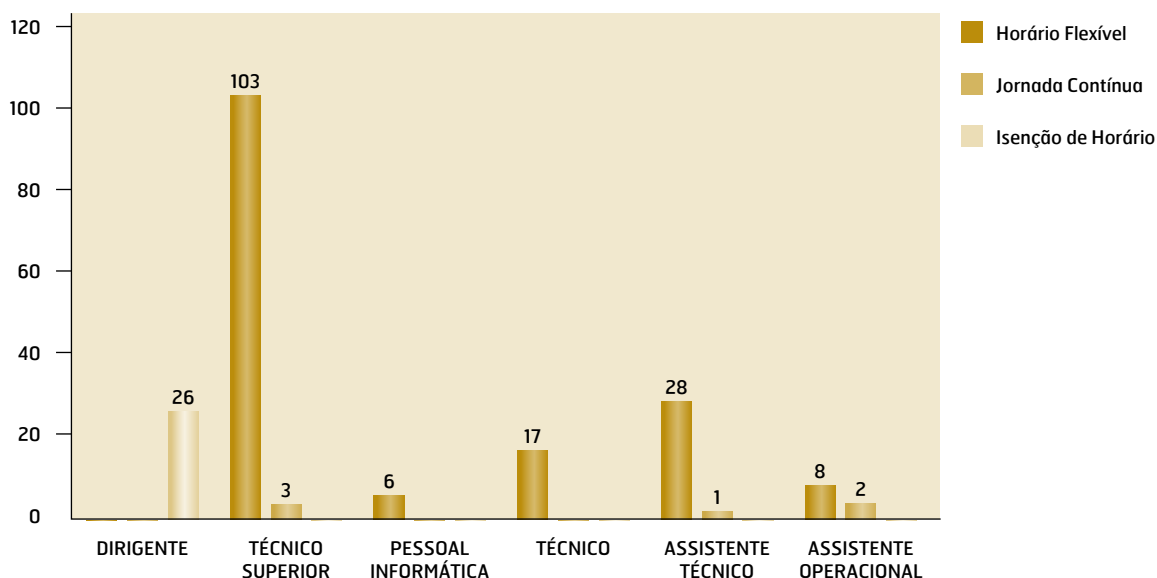
1.10 Modalidades de horário

QUADRO 1.13
DISTRIBUIÇÃO DE EFECTIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL E SEGUNDO HORÁRIO PRATICADO

| | Dirigente | Técnico Superior | Pessoal de Informática | Técnico | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|--------------------|-----------|------------------|------------------------|-----------|--------------------|------------------------|------------|
| Horário Flexível | 0 | 103 | 6 | 17 | 28 | 8 | 162 |
| Jornada contínua | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 6 |
| Isenção de horário | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 |
| Total | 26 | 106 | 6 | 17 | 29 | 10 | 194 |

Cumprem horário flexível 83,51% dos efectivos, 13,40% têm isenção de horário e 3,09% praticam horário de jornada contínua.

GRÁFICO 12
MODALIDADES DE HORÁRIO



1.11 Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso complementar e feriados

QUADRO 1.14
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO (EM HORAS)

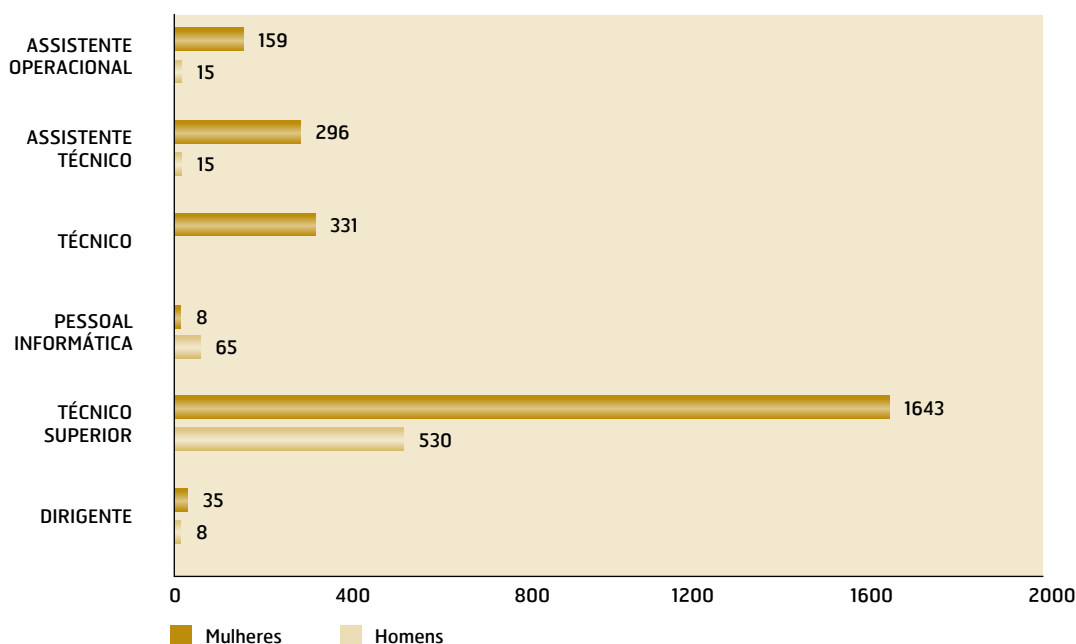
| | Homens | Mulheres | Total |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Trabalho extraordinário (Diurno e Nocturno) | 1 604 | 2 220 | 3 824 |
| Trabalho em dias de descanso complementar | 98 | 137 | 235 |
| Trabalho em dias de descanso semanal | 14 | 0 | 14 |
| Trabalho em dias feriado | 14 | 14 | 28 |
| Total | 1 730 | 2 371 | 4 101 |

1.12 Ausências

QUADRO 1.15
AUSÊNCIAS

| | | Dirigente | Técnico Superior | Pessoal de Informática | Técnico | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|--|----------|-----------|------------------|------------------------|------------|--------------------|------------------------|--------------|
| Casamento | Homens | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | Mulheres | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| Total | | 0 | 15 | 15 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| Maternidade/ Paternidade | Homens | 0 | 32 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 |
| | Mulheres | 0 | 150 | 0 | 0 | 0 | 0 | 150 |
| Total | | 0 | 182 | 0 | 0 | 0 | 0 | 182 |
| Falecimento de Familiar | Homens | 3 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | Mulheres | 2 | 25 | 0 | 0 | 4 | 9 | 40 |
| Total | | 5 | 37 | 0 | 0 | 4 | 9 | 55 |
| Doença | Homens | 0 | 256 | 45 | 0 | 9 | 13 | 323 |
| | Mulheres | 16 | 727 | 0 | 60 | 170 | 140 | 1113 |
| Total | | 16 | 983 | 45 | 60 | 179 | 153 | 1 436 |
| Internamento | Homens | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8 |
| | Mulheres | 0 | 14 | 0 | 0 | 12 | 0 | 26 |
| Total | | 0 | 20 | 0 | 0 | 12 | 2 | 34 |
| Junta médica | Homens | 0 | 216 | 0 | 0 | 0 | 0 | 216 |
| | Mulheres | 0 | 552 | 0 | 252 | 0 | 0 | 804 |
| Total | | 0 | 768 | 0 | 252 | 0 | 0 | 1 020 |
| Assistência familiares <10 anos | Homens | 0 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| | Mulheres | 15 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 95 |
| Total | | 15 | 86 | 2 | 0 | 0 | 0 | 103 |
| Assistência familiares >10 anos | Homens | 5 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 11 |
| | Mulheres | 2 | 78 | 8 | 0 | 36 | 10 | 134 |
| Total | | 7 | 78 | 8 | 0 | 42 | 10 | 145 |
| Trabalhador estudante | Homens | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | Mulheres | 0 | 1 | 0 | 16 | 73 | 0 | 90 |
| Total | | 0 | 1 | 3 | 16 | 73 | 0 | 93 |
| Com perda de vencimento | Homens | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Mulheres | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Dispensa de membros da mesa de voto | Homens | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Mulheres | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 4 |
| Total | | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 6 |
| Total | Homens | 8 | 530 | 65 | 0 | 15 | 15 | 633 |
| | Mulheres | 35 | 1 643 | 8 | 331 | 296 | 159 | 2 472 |
| Total | | 43 | 2 173 | 73 | 331 | 311 | 174 | 3 105 |

GRÁFICO 13
AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR GRUPO PROFISSIONAL/SEXO



| Indicadores de gestão | |
|--|-------|
| Taxa de absentismo (n.º de ausências (para efeitos de absentismo) / n.º anual de dias trabalháveis x n.º de efectivos Dez. 2009 x 100) | 6,43% |
| N.º médio de dias de absentismo (n.º de ausências (para efeitos de absentismo) / n.º de efectivos Dez.2009) | 16 |

Em 2009, a taxa de absentismo situou-se nos 6,43%, registando-se uma diminuição em termos percentuais na ordem de 0,63%, comparativamente ao ano de 2008 (7,06%).

O número total de ausências ao trabalho em 2009 é de 3105 dias. Relativamente a este total os valores que assumem maior expressão resultam de ausências por doença e por junta médica, que representam 79,09%.

1.13 Dias não trabalhados por greve

Não ocorreram dias não trabalhados por greve.

1.14 Higiene e segurança no trabalho

QUADRO 1.16
NÚMERO DE ACIDENTES COM BAIXA E NÚMERO DE DIAS PERDIDOS COM BAIXA

| | No local de trabalho | | In itinere | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | - de 60 dias de baixa | + de 60 dias de baixa | - de 60 dias de baixa | + de 60 dias de baixa |
| Número de acidentes com baixa | 1 | 1 | 2 | 0 |
| Número de dias perdidos com baixa | 9 | 170 | 60 | 0 |

Em 2009, registaram-se quatro acidentes em serviço, dos quais dois no local de trabalho e dois *in itinere*, resultando em 239 dias de incapacidade temporária para o trabalho. Não se verificaram doenças profissionais.

1.15 Relações profissionais

QUADRO 1.17
ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL

| Organização e actividade sindical | |
|-----------------------------------|-------|
| Trabalhadores sindicalizados | 18 |
| Taxa de sindicalização | 9,28% |

QUADRO 1.18
PERFIL TIPO DO TRABALHADOR DA DGTF

| Género | Carreira | Habilitação | Média Idade | Média Antiguidade | Relação Jurídica de emprego | Regime de horário trabalho |
|--------|------------------|--------------|-------------|-------------------|--|----------------------------|
| Mulher | Técnica Superior | Licenciatura | 51,93 | 26,93 | Contrato de Trabalho em Funções Públicas | Flexível |

2

Encargos com Pessoal

QUADRO 2.1
ENCARGOS COM O PESSOAL

| Encargos com o pessoal | |
|--|-----------------------------|
| Remuneração base | 5.343.985 € |
| Trabalho extraordinário | 19.659 € |
| Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados | 4.851 € |
| Ajudas de custo | 5.009 € |
| Representação | 91.761 € |
| Secretariado | 2.799 € |
| Alterações de posicionamento remuneratório | 63.699 € |
| Prémios de desempenho | 67.069 € |
| Outros | 400.989 € |
| Total | 5.999.821 € |
| Leque salarial ilíquido = | > remuneração base ilíquida |
| | < remuneração base ilíquida |
| Leque salarial ilíquido = | > 4.707,33 |
| | < 600,74 |
| Leque salarial ilíquido | 7,8 |

3

Prestações Sociais

QUADRO 3.1
ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

| Encargos com prestações sociais | |
|---------------------------------|------------------|
| Parentalidade | 10.956 € |
| Subsídio de refeição | 184.037 € |
| Abono de família | 15.345 € |
| Outras prestações sociais | 1.879 € |
| Total | 212.217 € |

| Indicadores de gestão | |
|---|--------------------|
| % Remuneração Base face aos Encargos com Pessoal (total de remunerações base / encargos com pessoal x 100) | 89,07% |
| Média da Remuneração Base Anual (total de remunerações base / Média do n.º de efectivos x 100) | 27 265,23 € |
| % Custo Trabalho Suplementar face aos encargos com Pessoal (custo com trabalho extraord. + custo com trab.normal nocturno + custo com trab. em Dia de Descanso Sem. Compl. e Feriados / encargos com pessoal x 100) | 0,41% |
| Custo Médio Anual por Trabalhador (Encargos com pessoal / Média do n.º de efectivos) | 30.611,33 € |

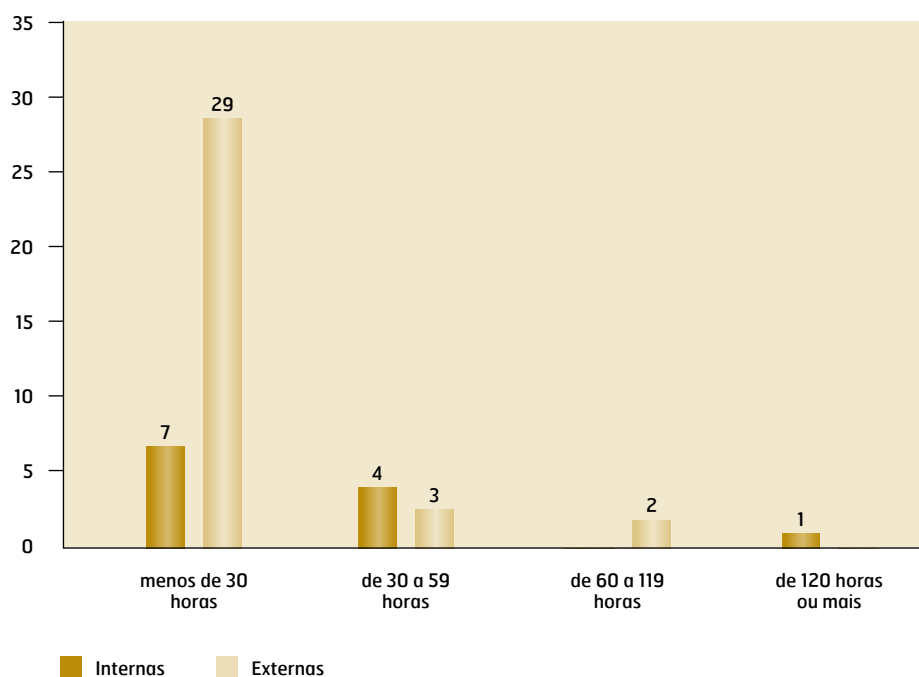
4

Formação Profissional

QUADRO 4.1
 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

| | menos de 30 horas | de 30 a 59 horas | de 60 a 119 horas | de 120 horas ou mais | Total |
|--------------|-------------------|------------------|-------------------|----------------------|-----------|
| Internas | 7 | 4 | 0 | 1 | 12 |
| Externas | 29 | 3 | 2 | 0 | 34 |
| Total | 36 | 7 | 2 | 1 | 46 |

GRÁFICO 14
 DISTRIBUIÇÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO POR TIPO E DURAÇÃO (HORAS)



Relativamente à duração das acções constata-se que, tanto as acções internas como as externas de duração inferior a 30 horas, são as mais representativas, seguidas das de duração de 30 a 59 horas.

Em número de acções de formação, regista-se uma diminuição percentual de 8% em relação ao ano anterior.

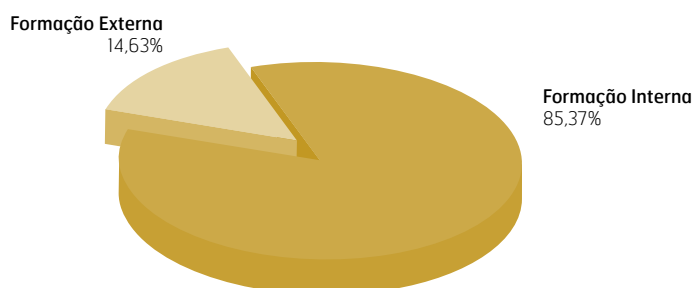
QUADRO 4.2
NÚMERO DE PARTICIPANTES POR GRUPO PROFISSIONAL

| | Dirigente | Técnico Superior | Pessoal de Informática | Técnico | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|--------------|-----------|------------------|------------------------|----------|--------------------|------------------------|------------|
| Internas | 22 | 56 | 1 | 6 | 22 | 2 | 109 |
| Externas | 9 | 23 | 1 | 0 | 4 | 0 | 37 |
| Total | 31 | 79 | 2 | 6 | 26 | 2 | 146 |

QUADRO 4.3
HORAS DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

| | Dirigente | Técnico Superior | Pessoal de Informática | Técnico | Assistente Técnico | Assistente Operacional | Total |
|--------------|--------------|------------------|------------------------|------------|--------------------|------------------------|-------------|
| Internas | 278 | 1787 | 6 | 400 | 2490 | 100 | 5061 |
| Externas | 300,5 | 503,5 | 18 | 0 | 45 | 0 | 867 |
| Total | 578,5 | 2290,5 | 24 | 400 | 2535 | 100 | 5928 |

GRÁFICO 15
DISTRIBUIÇÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO (INTERNA E EXTERNA)

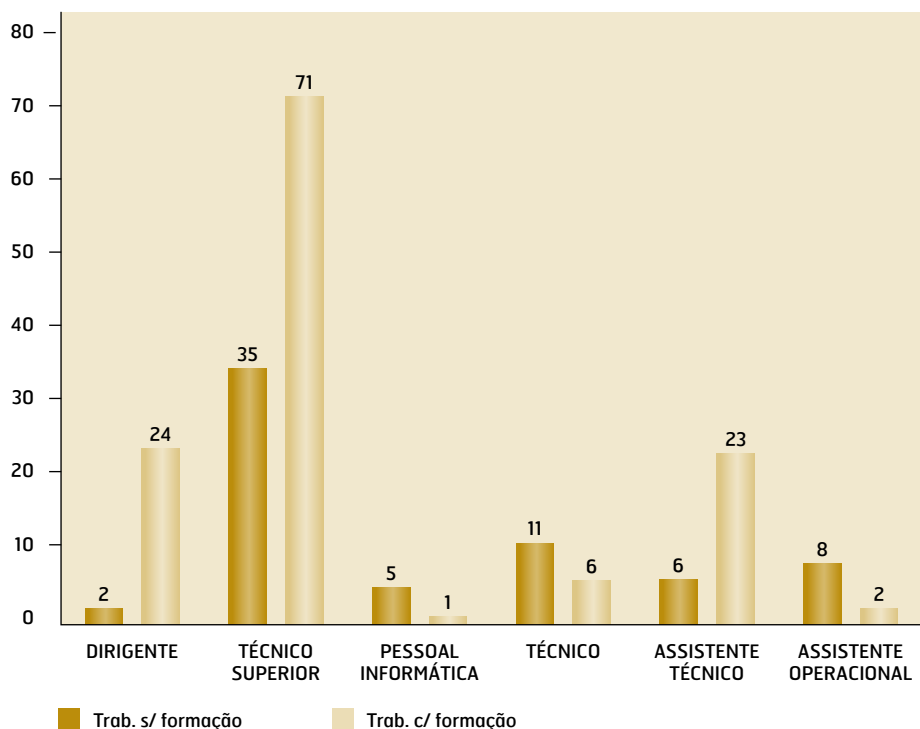


Realizaram-se 46 acções de formação, 12 acções na vertente interna e 34 na externa, as quais abrangeram 127 trabalhadores, registando-se um total de 5.928 horas de formação.

As horas de formação na vertente interna representam 85,37% do volume de formação, enquanto as da vertente externa equivalem a 14,63%, tendo a duração média por participante sido de 30,56 horas.

O grau de oportunidade de frequência das acções de formação representou 0,74 por pessoa.

GRÁFICO 16
TRABALHADORES COM/SEM FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL



QUADRO 4.4
ENCARGOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

| Encargos com formação profissional | |
|------------------------------------|--------------------|
| Interna | 4.320,00 € |
| Externa | 15.978,00 € |
| Total | 20.298,00 € |

Os custos relativos à realização das acções de formação totalizam 20.298,00 €, registando-se face ao efectivo médio, um custo de 103,56 € /formando.

| Indicadores de gestão | |
|--|---------------|
| Taxa de participação em acções de formação (N.º de participantes/ média do n.º de efectivos x100) | 74,49% |
| Taxa de participação em acções de formação internas (N.º de participantes em acções internas/ média do n.º de efectivos x100) | 55,61% |
| Taxa de participação em acções de formação externas (N.º de participantes em acções externas/ média do n.º de efectivos x100) | 18,88% |
| % Custos com formação face aos Encargos com Pessoal (total de custos com formação profissional / n.º de horas trabalháveis x n.º de efectivos a 31 de Dez. 2009 x 100) | 0,42% |

5

Disciplina

No decorrer do ano 2009, não foram instaurados processos disciplinares.