



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS
Direção-Geral do Tesouro e Finanças



Balanço
Social
2020

ÍNDICE

Situação e Evolução	6
Capítulo 1 - Recursos Humanos.....	10
Caraterização de efetivos.....	10
Estrutura Etária	13
Estrutura de Antiguidades	15
Estrutura Habilitacional	16
Movimentos.....	20
Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano	23
Mudança de situação de efetivos segundo o género e o grupo profissional	23
Modalidades de horário.....	23
Trabalho extraordinário diurno, noturno e em dias de descanso complementar e feriados.....	24
Ausências	25
Greves	27
Capítulo 2 – Remunerações e Encargos	28
Capítulo 3 – Higiene e Segurança.....	30
Capítulo 4 - Formação Profissional	30
Capítulo 5 – Relações Profissionais	33

NOTA INTRODUTÓRIA

Inserido num ciclo de gestão anual, o Balanço Social é elaborado com referência a 31 de dezembro do ano anterior, nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com dados e indicadores que permitem a caracterização dos recursos humanos (RH) da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), visando contribuir para uma melhor gestão dos efetivos que asseguram o trabalho desenvolvido nesta Direção-Geral.

A informação constante deste documento reporta ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano 2020 e está estruturada conforme o modelo construído pela DGAEP e disponibilizado online.

Com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa, são apresentados quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise onde se evidenciam os aspetos mais relevantes do desenvolvimento do capital humano desta Direção-Geral.

Destaca-se que a DGTF apresenta desde a última década uma redução acentuada de RH, sendo que desde 2016 observamos uma tendência para a estabilização do número de efetivos em funções, sendo que a 31 de dezembro de 2020, este Serviço contava com um total de 122 trabalhadores/as em exercício de funções, muito aquém do necessário para dar cumprimento à sua missão.

O cenário instalado de escassez de RH, tem vindo a implicar um significativo investimento no reforço dos postos de trabalho a ocupar, importando, pois, de modo prospetivo, aumentar também a taxa de fixação laboral na organização e, preventivamente, acautelar uma eventual compensação de futuros fluxos de saída, que começam a perspetivar-se, por motivo de aposentação considerando a distribuição etária observada na DGTF.



PAINEL DE BORDO

Efetivos (%)	2018	2019	2020
Taxa de Enquadramento	17,07%	16,26%	16,39%
Taxa de enquadramento feminino	12,20%	12,20%	12,30%
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato	69,92%	73,17%	71,31%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	52,03%	56,10%	54,10%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	78,86%	80,49%	80,33%
Taxa de Informática	4,07%	3,25%	4,92%
Estrutura habilitacional (%)	2018	2019	2020
Peso dos efetivos com habilitação inferior ao 9.º ano	3,25%	3,25%	2,46%
Peso dos efetivos com 9.º ano ou equivalente	3,25%	2,44%	2,46%
Peso dos efetivos habilitado com o 11.º, 12.º ano ou equivalente	23,58%	21,14%	23,77%
Peso dos efetivos com bacharelato	0,81%	0,81%	0,82%
Peso dos efetivos com licenciatura	56,91%	57,72%	55,74%
Peso dos efetivos com mestrado	11,38%	14,63%	14,75%
Peso dos efetivos com doutoramento	0,81%	0,00%	0,00%
Estrutura etária	2018	2019	2020
Nível etário médio (em anos)	52,89	52,54	53,17
Peso dos efetivos dos 25 aos 29 anos (%)	0,00%	3,25%	2,46%
Peso dos efetivos dos 30 aos 34 anos (%)	3,25%	2,44%	1,64%
Peso dos efetivos dos 35 aos 39 anos (%)	3,25%	4,88%	5,74%
Peso dos efetivos dos 40 aos 44 anos (%)	6,5%	6,5%	6,56%
Peso dos efetivos dos 45 aos 49 anos (%)	19,51%	14,63%	13,11%
Peso dos efetivos dos 50 aos 54 anos (%)	22,76%	21,95%	20,49%
Peso dos efetivos dos 55 aos 59 anos (%)	23,58%	20,33%	19,67%
Peso dos efetivos dos 60 aos 64 anos (%)	17,89%	21,95%	24,59%
Peso dos efetivos dos 65 aos 69 anos (%)	3,25%	4,07%	5,74%
Estrutura de antiguidades	2018	2019	2020
Nível médio de antiguidade (em anos de serviço na administração pública)	26,29	25,54	26,06
Peso dos efetivos até 5 anos de antiguidade (%)	1,63%	10,57%	9,02%
Peso dos efetivos com 5 a 14 anos de antiguidade (%)	10,57%	6,50%	5,74%
Peso dos efetivos com 15 a 24 anos de antiguidade (%)	30,08%	19,51%	21,31%
Peso dos efetivos com 25 a 34 anos de antiguidade (%)	34,15%	34,96%	29,51%
Peso dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade (%)	23,58%	28,46%	34,43%

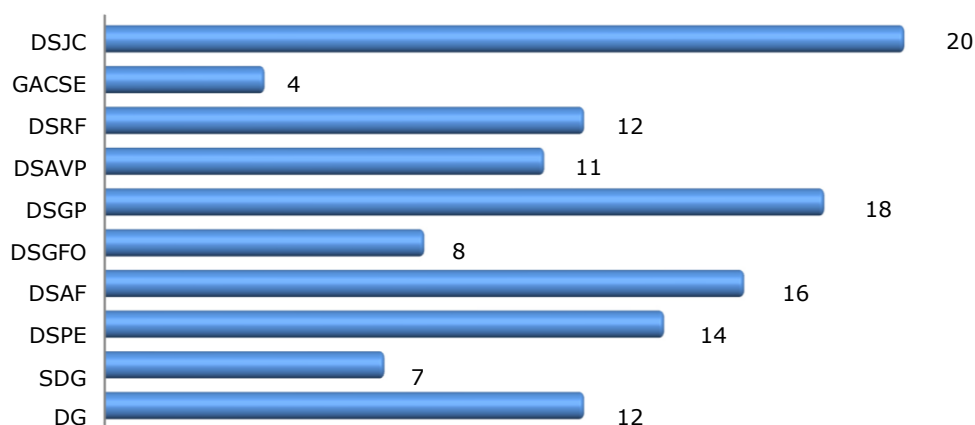
Situação e Evolução

DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS

Em 31 de dezembro de 2020 desempenhavam funções na Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) 122 efetivos, com a distribuição evidenciada na seguinte tabela e ilustrada no gráfico 1:

Direção, Subdireções e Unidades Orgânicas Fixas		N.º Total	%
DG	Gabinete Direção	12	9,84%
SDG	Subdireção	7	5,74%
DSPE	Direção de Serviços de Participações do Estado	14	11,48%
DSAF	Direção de Serviços de Apoios Financeiros	16	13,11%
DSGFO	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental	8	6,56%
DSGP	Direção de Serviços de Gestão Patrimonial	18	14,75%
DSAVP	Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património	11	9,02%
DSRF	Direção de Serviços de Regularizações Financeiras	12	9,84%
GACSE	Gabinete de Acompanhamento e Coordenação do Setor Empresarial do Estado	4	3,28%
DSJC	Direção de Serviços Jurídicos e de Coordenação	20	16,39%
TOTAIS		122	100,0%

Gráfico n.º 1 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica



A 31 de dezembro de 2020, a Direção de Serviços de Jurídicos e Coordenação (DSJC), é a unidade orgânica que apresenta maior número de efetivos com 20 trabalhadores/as.

Seguem-se a Direção de Serviços de Gestão Patrimonial (DSGP), com 18 trabalhadores/as, a Direção de Serviços de Apoios Financeiros (DSAF) com 16 trabalhadores/as, a Direção de Serviços de Participações do Estado (DSPE), com 14 trabalhadores/as, e a Direção de Serviços de Regularizações Financeiras (DSRF), Gabinete de Direção (DG) e Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património (DSAVP) cada uma das quais com 12 efetivos.

Segue-se a Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental (DSGFO) com 8 efetivos.

Já as unidades orgânicas nucleares com o menor n.º de efetivos, são as Subdireções (GABSDGTF) com 7 profissionais, e o Gabinete de Acompanhamento e Coordenação do Sector Empresarial do Estado (GACSE) com 4 trabalhadores/as afetos.

De seguida analisaremos a distribuição dos 122 efetivos da DGTF, a 31 de dezembro de 2020, por grupo profissional e por género, cf. tabela seguinte:

Distribuição de efetivos por grupo de pessoal e por género	Valores Absolutos		
	Masculino	Feminino	Total
Dirigente Superior 1.º grau	0	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	1	1	2
Dirigente Intermédio 1.º grau	1	7	8
Dirigente Intermédio 2.º grau	3	6	9
Técnico Superior ¹	31	51	82
Assistente Técnico ²	0	10	10
Assistente Operacional	3	1	4
Pessoal Informático ³	4	2	6
TOTAIS	43	79	122

O grupo profissional mais representado na DGTF é o de "Técnico Superior" que englobará de forma constante ao longo deste documento 5 Técnicos Superiores e 77 Técnicos Superiores Especialista

¹ O Grupo Profissional "Técnico Superior" inclui, de forma constante 5 Técnicos Superiores e 77 Técnicos Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças;

² O Grupo Profissional "Assistente Técnico" inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, uma Coordenadora Técnica;

³ O Grupo Profissional "Pessoal de Informática" inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 4 Especialistas de Informática e 2 Técnicos de Informática.

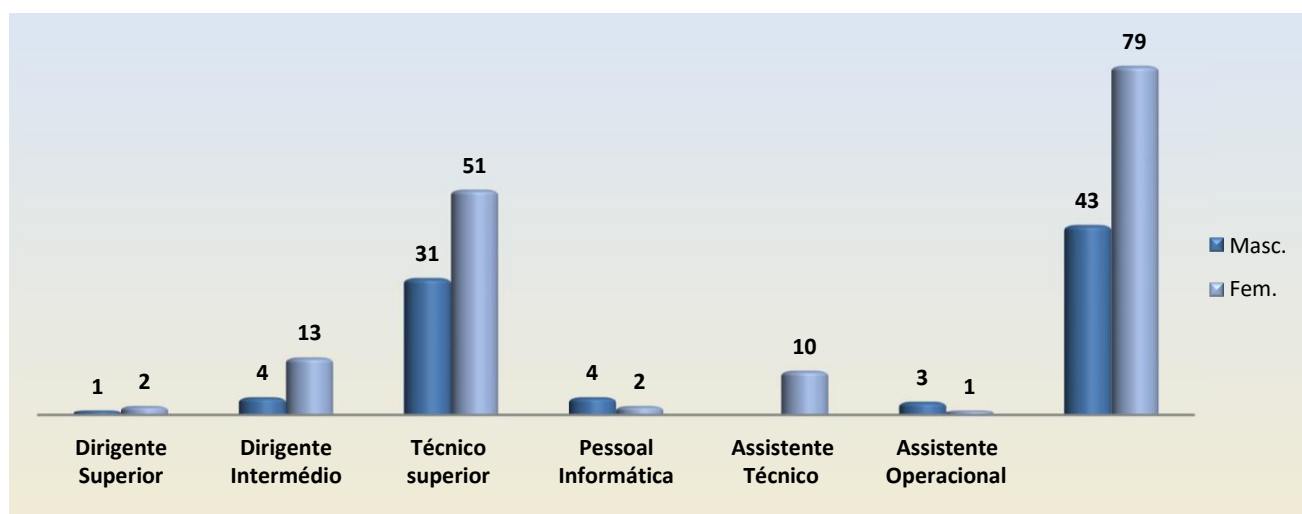
em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, contabilizando assim, um total de 82 efetivos; este grupo assume um peso de 67,21% no número total de trabalhadores/as desta Direção-Geral.

Segue-se o grupo profissional “Dirigente”, que totaliza 20 efetivos⁴, com uma taxa de enquadramento⁵ de 16,39%, sucedendo-se o grupo profissional “Assistente Técnico” com uma representatividade na ordem dos 8,2%, sobre o total dos efetivos.

Os grupos profissionais com menor representação são o “Pessoal Informático” e “Assistentes Operacionais” respetivamente com 6 e 4 efetivos.

O n.º efetivo de trabalhadoras nos grupos profissionais é sempre superior ao n.º de efetivo de trabalhadores, com exceção do “Pessoal de Informática” onde se verifica uma distribuição inversa, e dos “Assistentes Operacionais” onde predominam trabalhadores.

Gráfico 2 – Distribuição de efetivos por grupo profissional, segundo o género



⁴ O n.º total de dirigentes inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 3 cargos de direção superior e 17 cargos de direção intermédia.

⁵ Taxa de Enquadramento = (n.º pessoal dirigente / n.º total efetivos) * 100

Nos últimos três anos observa-se uma tendência para a estabilização do número de efetivos registados a 31 de dezembro dos anos 2018, 2019 e 2020, conforme, ilustrado na tabela infra:

EVOLUÇÃO DE EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL (2018 A 2020)

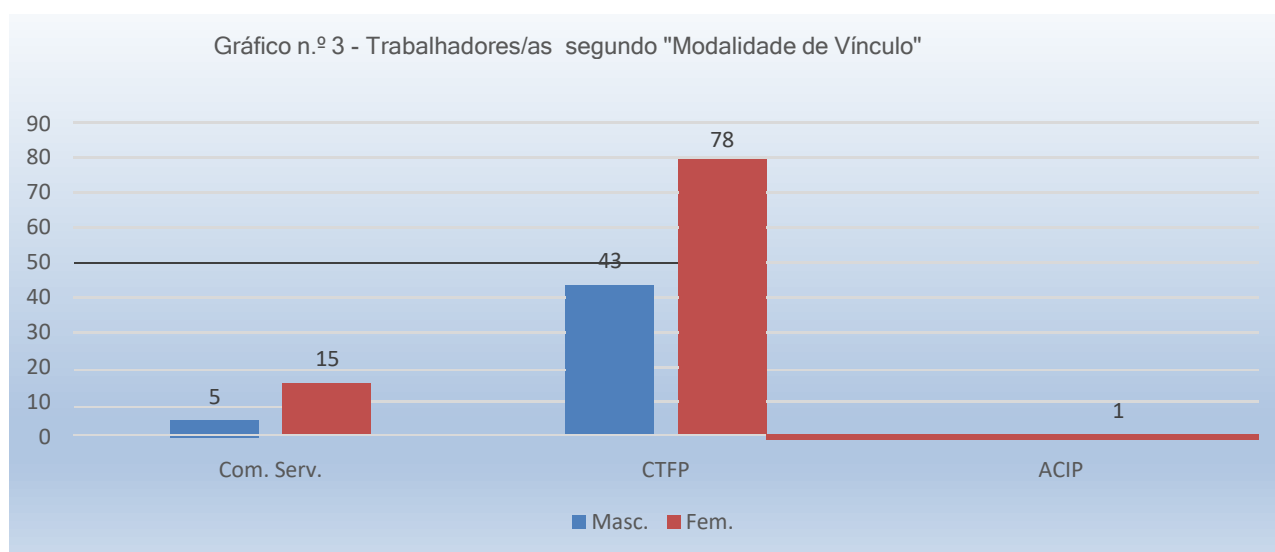
Grupo de pessoal	2018	2019	2020
Dirigente Superior 1.º grau	1	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	2	2	2
Dirigente Intermédio 1.º grau	8	8	8
Dirigente Intermédio 2.º grau	10	9	9
Técnico Superior	82	86	82
Assistente Técnico	10	9	10
Assistente Operacional	5	4	4
Pessoal Informático	5	4	6
TOTAIS	123	123	122

A nível percentual, estas flutuações correspondem a uma variação negativa de 0,81% entre 2018 e 2020 e de igual percentagem negativa do ano de referência (2020) face ao ano anterior. Se compararmos o ano de 2018 diretamente com 2019, regista-se uma variação nula.

Capítulo 1 - Recursos Humanos

Caraterização de efetivos

A DGTF contava em 31 de dezembro de 2020 com um total de 122 trabalhadores/as, encontrando-se 20 em Comissão de Serviço e 101 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado e 1 em Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP).



Em comparação com o ano anterior, em 31.12.2020, o número de pessoal efetivo sofreu um ligeiro decréscimo.

No gráfico n.º 4 onde é apresentada a variação do n.º de trabalhadores/as nos últimos 12 anos e à data de 31 de dezembro, constata-se um decréscimo constante do número de efetivos desde 2009 até 2017, registando-se naquele período uma diminuição de 37,63% (de 194 para 121), dos efetivos. Contudo, a partir de 2018 a variação tem sido pouco significativa, podendo considerar-se que o n.º de efetivos estabilizou nos 122 profissionais, verificando-se que a tendência de descida do número de efetivos está bem definida no referido gráfico, apesar de, em 2020, a DGTF ter admitido 9 trabalhadores através da Mobilidade, regressos e ACIP.



Pessoal Segundo Cargo/Carreira

A 31 de dezembro de 2020 encontram-se providos 20 cargos dirigentes, sendo 3 de direção superior de 1.º e 2.º graus, 8 de direção intermédia de 1.º grau e 9 de direção intermédia de 2.º grau. Tendo em conta o total de trabalhadores, naquela data, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 16,39%.

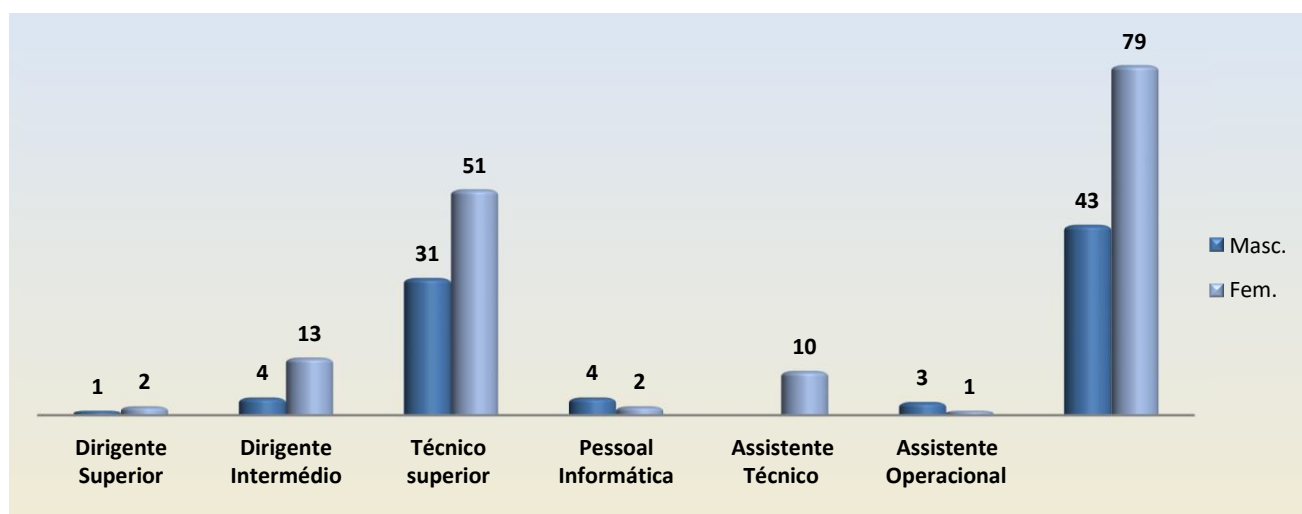
Os/as trabalhadores/as da DGTF são predominantemente da carreira técnico superior especialista (77) e Técnicos Superiores (5), sendo, doravante, ambos os grupos profissionais denominados por "Técnicos Superiores", de acordo com os mapas padronizados pela Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP) e totalizando 82 efetivos/as, correspondente a 67,21% dos recursos humanos.

Já o pessoal assistente técnico, com um total de 10 elementos, corresponde a 8,2% do total de efetivos.

Os/as trabalhadores/as das carreiras de informática e assistentes operacionais são em número substancialmente inferior, respetivamente com 6 (seis) efetivos, correspondente a 4,92% e 4 (quatro) efetivos, correspondente a 3,28% do universo de recursos humanos.

A distribuição do pessoal por grupo/cargo/carreira e género é a constante do gráfico n.º 5, que segue:

Gráfico n.º 5 – Efetivos por Grupo Profissional e Género

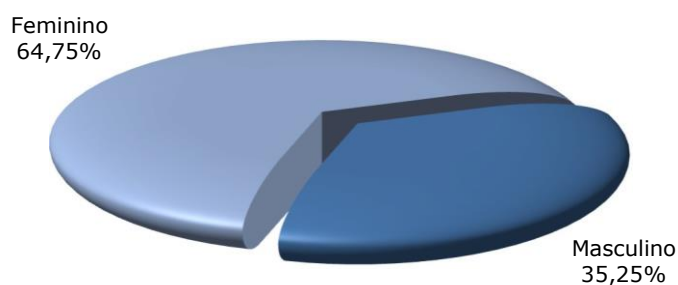


Trabalhadores/as Segundo o Género

Do total de 122 colaboradores/as da DGTF, 79 são do sexo feminino e 43 do sexo masculino.

A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 64,75%, verificando-se assim, um decréscimo no último biénio com referência a 2018.

Gráfico 6 - Percentagem de efectivos por Género



Esta acentuada diferença de efetivos quanto ao género verifica-se nos grupos dirigentes intermédios de 1.º grau, 2.º grau, técnicos superiores e assistentes técnicos.

	Indicador	2018	2019	2020
Taxa de feminização =	Efetivos do género feminino	68,29%	67,48%	64,75%
	Total de efetivos			

A taxa de feminização é de 64,75%, verificando-se relativamente ao ano 2019 e 2020, respetivamente, um decréscimo de 2,73% e do ano 2020 ao ano 2018, um decréscimo de 3,54% resultante da distribuição de género associada quer às admissões por mobilidade, quer a saídas de efetivos por mobilidade, designação para desempenho de funções na ação governativa e aposentação.

Estrutura Etária

A idade média dos trabalhadores da DGTF, no final de 2020, é de 53,17 anos.

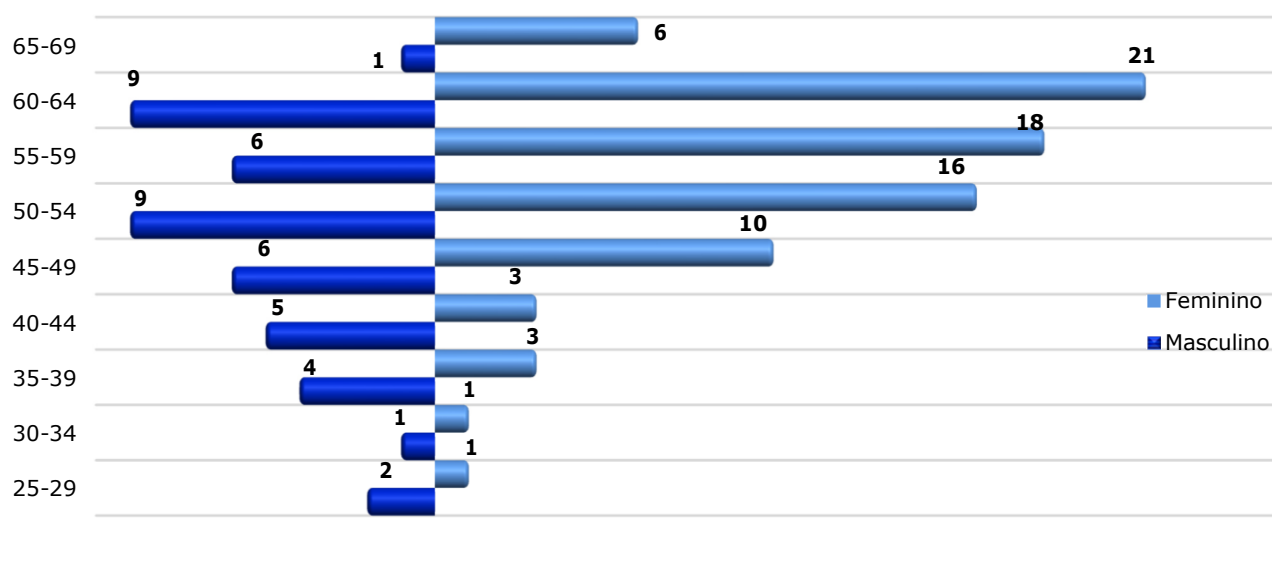
Os escalões etários onde se registam o maior número de efetivos, são os escalões 60-64 e 50-54, respetivamente com 30 e 25 efetivos a que correspondem a uma percentagem de 24,59% e 20,49%, seguido do escalão 55-59 com 24 trabalhadores a que corresponde à percentagem de 19,67%. Por outro lado, não existem quaisquer trabalhadores/as nos dois escalões mais baixos, ou seja, com menos de 20 anos e dos 20 aos 24 anos.

Analisando a distribuição dos efetivos por escalões etário e género – cf. gráfico n.º 7 – verifica-se que o maior número de mulheres em funções na DGTF situa-se nas faixas 55-59 e 60-64, respetivamente de 18 e 21 efetivas. Já o maior número de homens encontra-se nas faixas etárias dos 60-64 e 50-54, ambas com 9 efetivos. Verifica-se ainda que a idade média das trabalhadoras é superior – 54,65 anos – à dos trabalhadores – 50,47 anos.

Observa-se que o n.º de admissões/entradas de efetivos mais jovens do 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 envelhecimento⁶ situada na ordem dos 50%.

⁶A taxa de envelhecimento calcula-se com base nos efetivos com idades iguais ou superiores a 55 anos.

Gráfico n.º 7 - Pirâmide etária por sexo



O leque etário, i.e., a diferença entre a idade do indivíduo mais novo – 27 anos – e a do mais velho – 68 anos – é de 41 anos, verificando-se o mesmo valor em 2019 e um acréscimo nos dois últimos anos (2019 e 2020) por comparação ao ano de 2018, cujo valor observado foi de 39 anos.

Consistente com a taxa de envelhecimento observada, é a evolução da média etária, que sofreu um acréscimo no ano em análise, conforme quadro infra.

	Indicador	2018	2019	2020
Média etária global=	<u>Soma das idades</u>	52,89	52,49	53,17
	Total de efetivos			

O acréscimo de (+) 0,68 na idade média acima referida, deve-se ao facto de, em 2020, se ter verificado o regresso e admissão de trabalhadores/as nas faixas etárias compreendidas entre 40-44 (quatro), 50-54 (dois), 55-59 (dois), 60-64 (um).

Em 2020, verifica-se que o nível etário, em termos comparativos a 2019 sofreu um acréscimo de 0,68 e relativamente a 2018, um acréscimo de 0,28.

Estrutura de Antiguidades

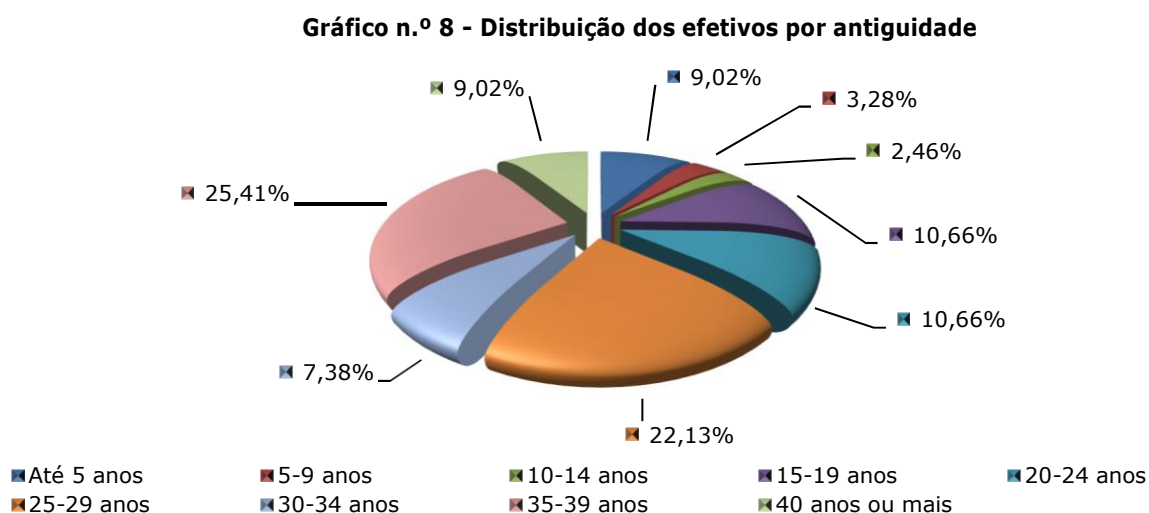
A antiguidade⁷ dos trabalhadores e trabalhadoras em funções na DGTF apresenta uma média⁸, em 2020, de 26,06 anos, superior à verificada em 2019 (25,54 anos) e inferior em 2018 (26,29 anos), derivado a saídas nas classes mais baixas de antiguidade:

- 1 saída por denúncia do Contrato de Trabalho em Funções Públicas na classe de antiguidade inferior a 5 anos;
- 1 saída por "Licença sem Vencimento", na classe de antiguidade inferior a 5 anos;
- 1 saída por "Mobilidade" (regresso ao organismo de origem) na classe 19-24;
- 1 saída em "Outras Situações" na classe de antiguidade 5-7.

Verifica-se que as classes de antiguidade que concentram maior número de efetivos são de 25-29 e 35-36 anos de serviço, respetivamente com 27 (22,13%) e 31 profissionais (25,41%).

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no escalão 25-29 anos de serviço que se situa a antiguidade do maior número de homens (12) e o das mulheres no escalão 35-39 anos de serviço com 21 trabalhadoras.

Através do gráfico n.º 8 constata-se que 41,80% das pessoas registam uma antiguidade igual ou superior a 30 anos e que apenas 12,30% regista uma antiguidade inferior a 10 anos de serviço.



⁷ Antiguidade = número de anos de exercício de funções em organismo público;

⁸ Média de Antiguidade = soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos

Evolução do nível médio de antiguidade		
2018	2019	2020
26,29	25,54	26,06

A diferença do nível médio de antiguidade existente entre 2020 e 2018 é traduzida por um decréscimo de 0,23, existindo também, um decréscimo de 0,75 em 2018 relativamente a 2019, e um acréscimo de 0,52 em 2020 face a 2019, motivadas maioritariamente por saídas por Licenças sem Vencimento, Mobilidade e Outras Situações.

Trabalhadoras Portadoras de Deficiência

Do cômputo de 122 efetivos/as, 7 são trabalhadoras com grau de deficiência declarada, sendo 6 (seis) da carreira técnica superior e 1 (uma) assistente técnica representando 5,74% do peso total de efetivos.

As trabalhadoras acima referidas, encontram-se no escalão etário 65-69 (uma), 60-64 (uma), 55-59 (três) e 50-54 (duas).

Estrutura Habilitacional

O grupo habilitacional com maior representatividade (56,56%) é o de efetivos com licenciatura, sendo que 95,08% do pessoal tem habilitação igual ou superior ao 11.º 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 18,85% e 13,93%.

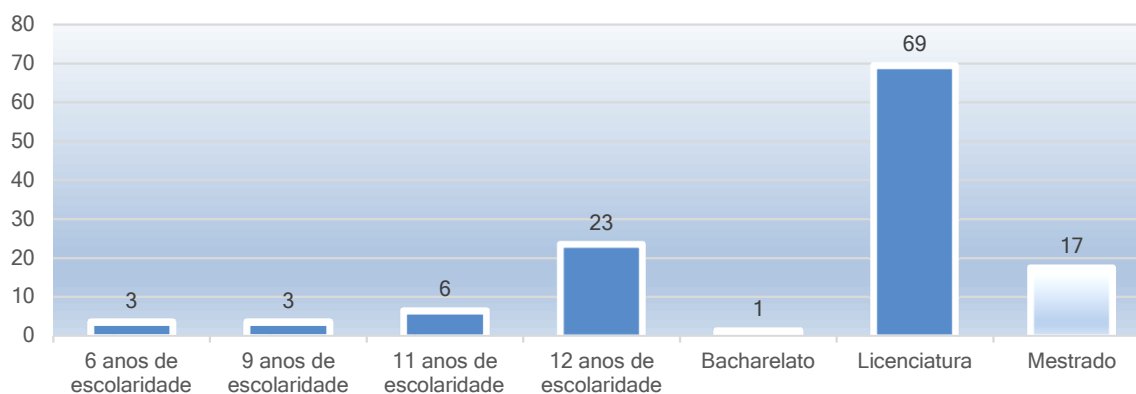
Os grupos habilitacionais com menor representatividade são os efetivos com 6 e 9 anos de escolaridade ambos com igual percentagem (2,46%), Bacharelato (0,82%), e 11 anos de escolaridade, este representando 4,92% do total de efetivos.

Apresenta-se assim, a tabela ilustrativa da estrutura habilitacional para uma maior clareza:

Distribuição dos efetivos por nível habilitacional e por género

	Masculino	Feminino	Total	%
6 anos de escolaridade	1	2	3	2,46%
9 anos de escolaridade	1	2	3	2,46%
11 anos de escolaridade	1	5	6	4,92%
12 anos de escolaridade	7	16	23	18,85%
Bacharelato	0	1	1	0,82%
Licenciatura	25	44	69	56,56%
Mestrado	8	9	17	13,93%
Total	43	79	122	100%

Gráfico n.º 9 – N.º de efetivos por nível de Escolaridade



Através do gráfico n.º 9 verifica-se que:

- 69 (sessenta e nove) trabalhadores/as detêm o grau de Licenciatura, pertencentes aos seguintes grupos profissionais:

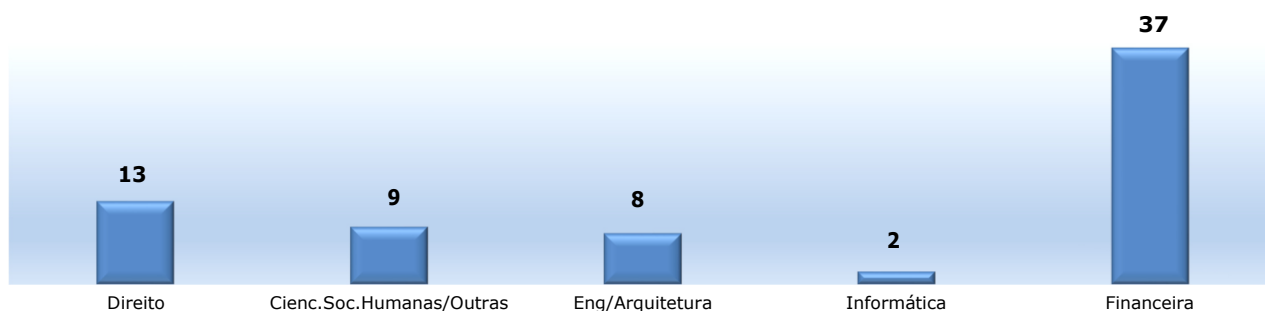
- ✓ 16 (dezasseis) do grupo profissional Dirigente;
- ✓ 49 (quarenta e nove) efetivos da carreira Técnico Superior;
- ✓ 4 (quatro) efetivos do grupo profissional Informático;

- 17 (dezassete) trabalhadores/as detêm o grau de Mestrado, dos quais 4 (quatro) do grupo profissional Dirigente e 13 (treze) do grupo profissional Técnico Superior.

Salienta que, em 2009, foram englobados no grupo profissional "Técnicos Superiores" efetivos/as pertencentes à extinta carreira de regime especial de Técnico de Fazenda do Tesouro, nos termos

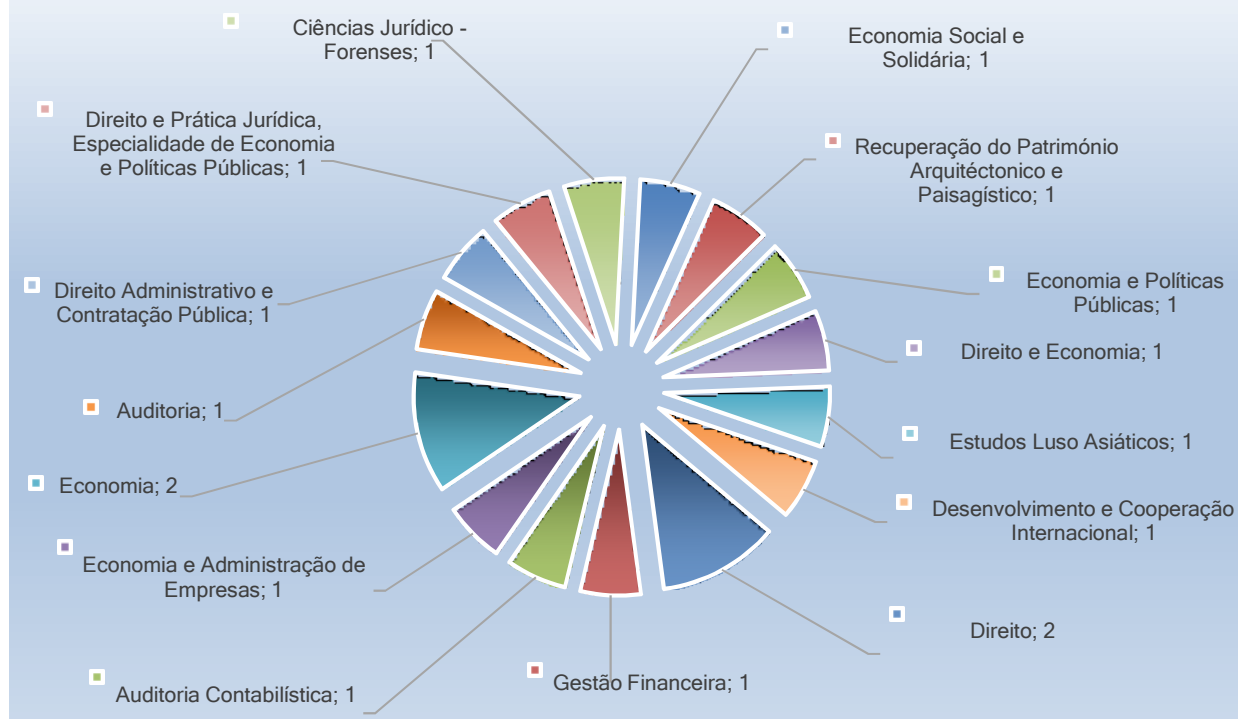
do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho, motivo porque 20 (vinte) dos profissionais da carreira Técnica Superior, não possuem o grau habilitacional de Licenciatura ou Mestrado.

Gráfico n.º 10 – Áreas de Licenciatura detidas por Dirigentes e Técnicos Superiores



Através do gráfico n.º 10, observa-se uma grande concentração de pessoal com licenciatura nas áreas financeira, seguindo-se a área jurídica.

Gráfico n.º 11 - Áreas de Mestrado detidas pelos Dirigentes e Técnicos Superiores



Evolução do índice de formação e taxa de tecnicidade

Indicadores de gestão	2018	2019	2020
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato [(mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	69,92%	73,17%	71,31%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito) [(pessoal técnico superior + pessoal especialista informática) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	52,03%	56,10%	54,10%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato) [(pessoal técnico superior + pessoal especialista informática + pessoal técnico informática + pessoal técnico) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	78,86%	80,49%	80,33%

Movimentos

Entradas - Admissões e Regressos

No ano 2020, foram admitidos ou regressaram, 7 trabalhadores/as pertencentes à carreira técnica superior ou técnico superior especialista, 2 pertencentes à carreira informática, e 2 da carreira assistente técnica pelos seguintes motivos:

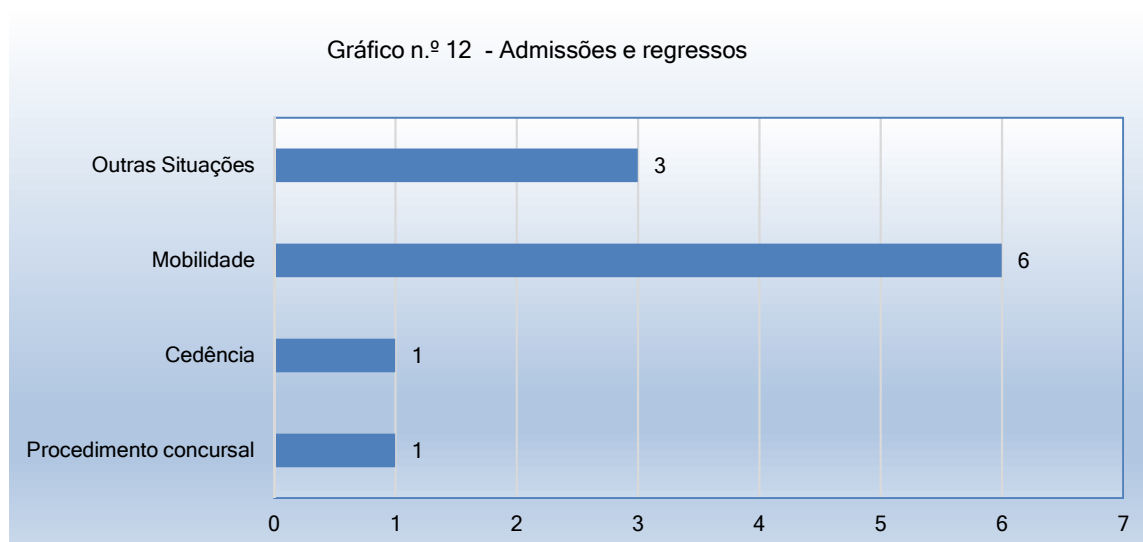
- 1 admissão de técnica superior por procedimento concursal;
- 1 admissão de técnica superior em cedência;
- 1 regresso de técnico superior em mobilidade em outro organismo;
- 1 admissão de um técnico superior em mobilidade;
- 1 regresso de um técnico de informática da DGTF em mobilidade em outro organismo;
- 1 admissão de um técnico especialista de informática em mobilidade;
- 2 admissões de assistentes técnicas em mobilidade;

Verificaram-se ainda movimentos de admissão por "Outras Situações":

- 3 regressos de técnicos superiores que se encontravam de baixa médica com duração superior a 6 meses.

Em 2020, a taxa de admissão situou-se em 9,02%:

Taxa de Admissão: $\frac{11}{122} = 9,02\%$



Saídas

Saída de Trabalhadores em Comissão de Serviço

- Em 2020, não se registaram saídas de dirigentes na DGTF.

Saída de Trabalhadores Contratados

Durante o ano de 2020 registaram-se 12 saídas de trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas.

Os motivos das saídas por grupo profissional são os seguintes:

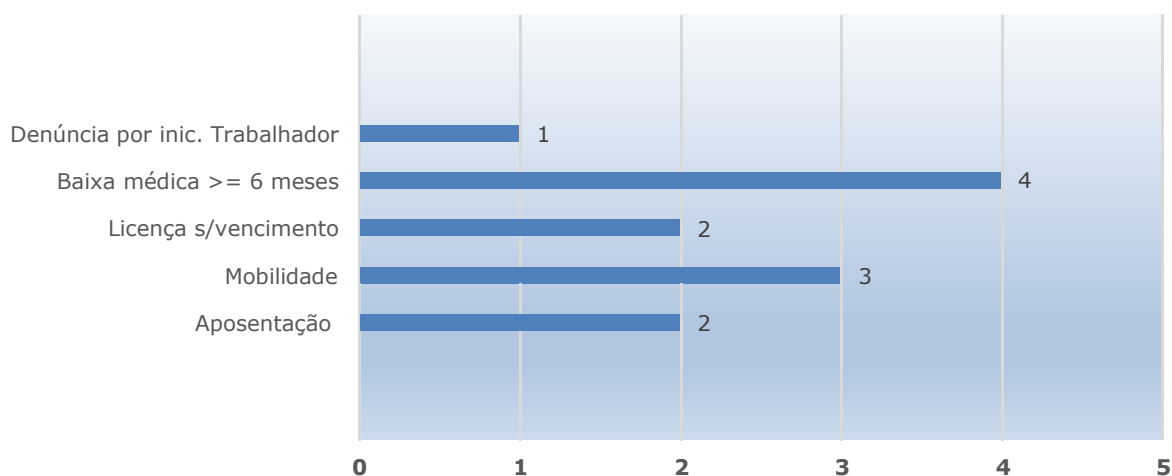
- 1 técnica superior por aposentação;
- 1 assistente técnica por aposentação;
- 2 técnicos superiores por mobilidade e regresso aos organismos de origem;
- 1 técnica superior do mapa da DGTF por mobilidade;
- 1 técnica superior por denúncia do contrato do período experimental (por sua iniciativa);

Verificaram-se outros movimentos de saída por "Outras Situações":

- 4 técnico/as superior por motivos de baixa médica com duração superior a 6 meses;
- 2 técnicas superiores por motivos de pedidos de Licença sem vencimento;

Taxa de saída: $\frac{12}{122} = 9,84\%$

Gráfico n.º 13 - Motivo de saídas



Evolução das admissões e regressos/saídas

	2018	2019	2020
Admissões / regressos	19	19	11
Saídas	17	19	12
Saldo	2	0	-1

O indicador “*Turn Over*” exprime o número de rotação de efetivos/as que entraram e saíram da organização. Em 2020, na Direção-Geral do Tesouro e Finanças, o referido indicador situou-se em 9,43%, com um decréscimo de 5,2% em relação a 2018 e um decréscimo de 6,02% em relação a 2019, facto que deriva do número de profissionais admitidos e regressados e a taxa de saída ser inferior em 2020 relativamente a 2019.

Em 2019 a taxa de aposentações foi de 1,64%, sendo dois o número de pessoal aposentado (“**Reforma/Aposentação**”: 1 técnico superior especialista, 1 assistente técnica).

$Turn\ Over = [(N.^{\circ}\text{ Admissões} + N.^{\circ}\text{ Saídas}) : 2] / \text{Efetivo global} \times 100$

Turn Over em 2018 = 14, 63%

Turn Over em 2019 = 15, 45%

Turn Over em 2020 = 9, 43%

Indicadores de gestão	2018	2019	2020
Índice de Rotação de Efetivos (total de efetivos a 31 Dez/ total de efetivos a 1 Jan. + n.º de admissões e regressos + n.º de saídas)	0,783	0,764	0,836
Taxa de Admissões e Regressos (total N.º de admissões e regressos / total de efetivos a 31 Dez) x 100	15,45%	15,45%	9,02%
Taxa de Saída (N.º de saídas /total de efetivos a 31 Dez) x 100	13,82%	15,45%	9,84%
Taxa de Redimensionamento (total de efetivos a 31 Dez. - total de efetivos a 1 Jan. / total de efetivos a 31 Dez. x 100)	1,63%	0%	-0,82%
Taxa de Reposição (N.º de admissões e regressos / n.º de saídas) x 100	111,76 %	100%	91,67%

Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano

Em 31.12.2020, dos 173 postos previstos ficaram por ocupar 51 postos de trabalho

Mudança de situação de efetivos segundo o género e o grupo profissional

Em 2020, não se verificaram mudanças de situação por alteração obrigatória de posicionamento remuneratório.

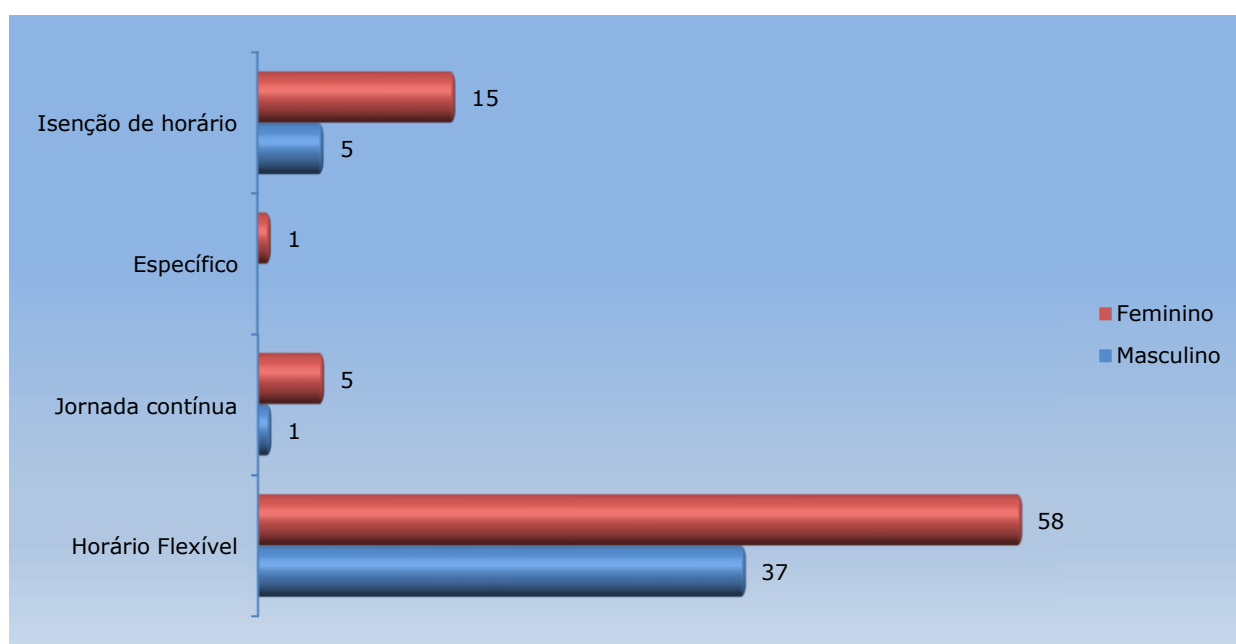
Modalidades de horário

O horário de trabalho tipo praticado na DGTF é o horário flexível, com plataformas fixas das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:30 horas às 16:30. Horas. Praticam este tipo de horário 95 efetivos/as, ou seja 77,87%.

São ainda praticadas as seguintes modalidades de horário;

- Isenção de horário por 20 dirigentes, correspondentes a 16,39%;
- Jornada contínua por 6 trabalhador/as, ou seja 4,92%;
- Horário específico, ou seja, em tempo parcial, por 1 trabalhadora, correspondente a 0,82%.

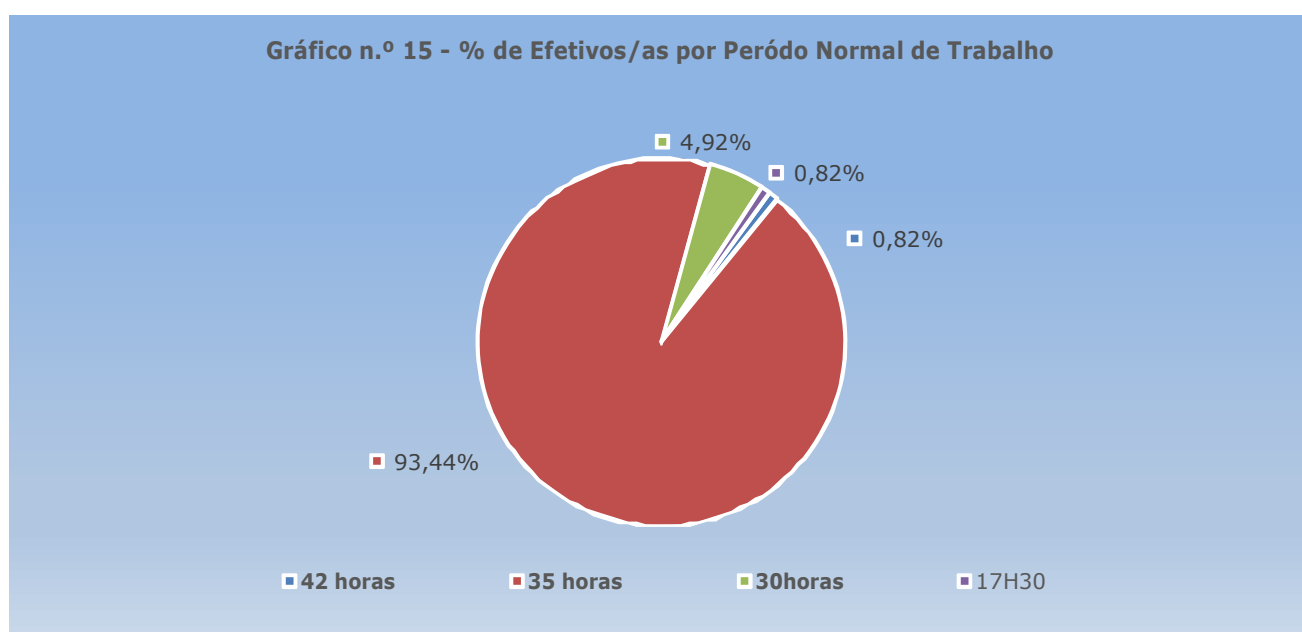
Gráfico n.º 14 – N.º de trabalhadores por Modalidade de Horário e Género



PNT – Período Normal de Trabalho

O período normal de trabalho (PNT) praticado na DGTF é o de 35 horas semanais. Praticam este período normal de trabalho, 114 efetivos/as, ou seja 93,44%.

Existe ainda um período de 42 horas praticado por 1 efetiva (Informático), 30 horas semanais, praticados por 6 efetivo/as (5 técnico/as superiores e 1 assistente técnica) com a modalidade de horário de jornada contínua, ou seja, correspondente a 4,92% dos efetivos/as, e um período de 17:30 horas praticado por uma trabalhadora da carreira técnica superior, correspondente a 0,82%.



Trabalho extraordinário diurno, noturno e em dias de descanso complementar e feriados

Na DGTF, o trabalho suplementar foi desenvolvido por um trabalhador da carreira de assistente operacional e por uma trabalhadora da carreira de assistente técnica, cujas permanências ao serviço para além do horário de trabalho são indispensáveis.

Ao longo do ano foi prestado um total de 881:34 horas de trabalho suplementar, executadas em dia normal de trabalho e no período diurno. Este valor corresponde a um decréscimo de 288:28 horas, relativamente ao ano de 2019.

Ausências

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano 2020, foi de 1.547,5 dias.

O maior volume diz respeito a ausências por “doença”, num total de 890 dias, o que representa 57,51% do total de ausências. Os restantes motivos, respetivos dias de ausência e peso percentual são os seguintes:

- Por conta do período de férias – 40 dias (2,58%);
- Proteção na Parentalidade – 187 dias (12,08%);
- Por acidente em serviço – 369 dias (23,84%);
- Greve – 2 dias (0,13%);
- Falecimento de familiar – 13 dias (0,84%);
- Outros – 46,5 dias (3%).

Relativamente ao ano anterior registou-se um decréscimo de 16,12% no total do número de dias de ausências por motivo por doença.

As ausências por motivos de Parentalidade em 2020 relativamente ao ano 2019 registaram um acréscimo de 26,35%.

Absentismo

A taxa de absentismo em 2020⁹ situou-se em 5,14%, o que representa um decréscimo de 0,23% relativamente ao ano 2019.

O número médio de dias de absentismo em 2020¹⁰ foi de 12,68 dias, traduzindo-se num decréscimo de 0,9 relativamente ao ano de 2019.

⁹ 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

¹⁰ Número médio de dias de absentismo = (n.º de ausências para efeitos de absentismo/ n.º de efetivos a 31 de dezembro)



Gráfico n.º 16 - Motivo de ausências ao trabalho em dias

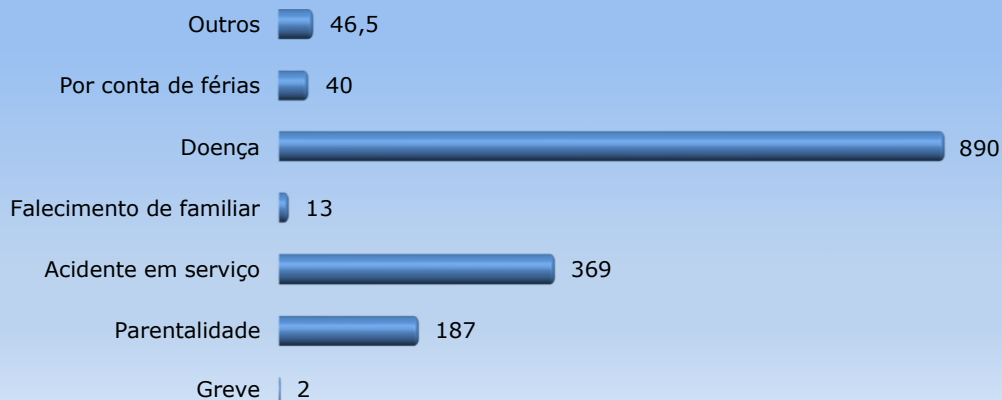
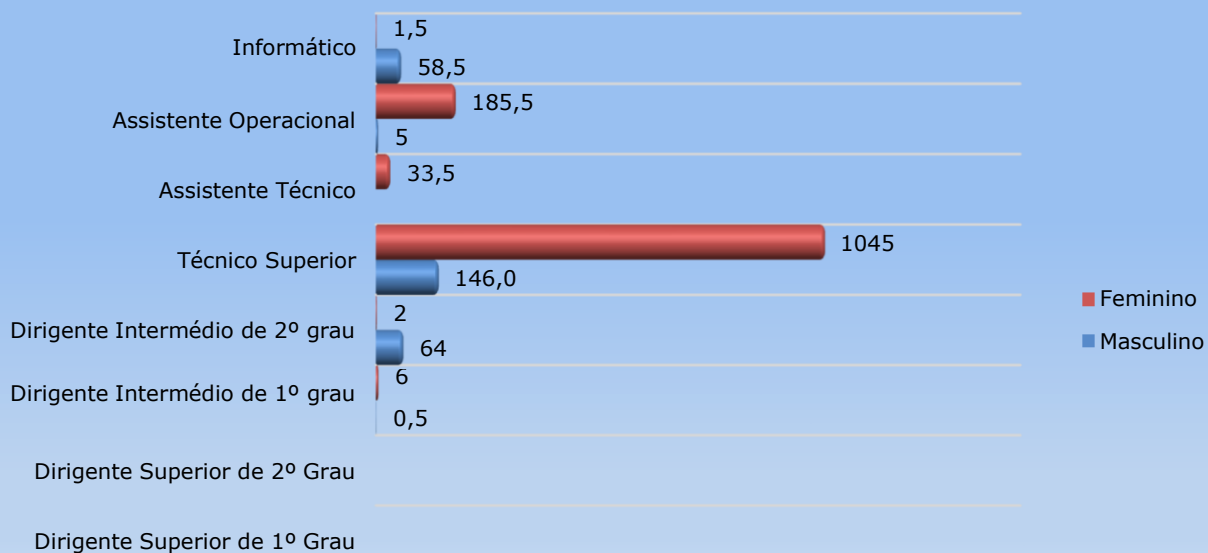


Gráfico n.º 17 - Ausências ao Trabalho por Grupo Profissional e Género em dias



Absentismo

Indicadores	2018	2019	2020
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	5,39%	5,37%	5,14%
N.º médio de dias de absentismo (n.º de ausências para efeitos de absentismo / (n.º de efetivos a 31 de dezembro))	13,43	13,58	12,68

Em 2020, o número total de ausências diminuiu, por outro lado, o número de dias trabalháveis considerado foi menor em 2020 (247 dias) do que em 2019 (253 dias).

Greves

Em 2020, foram registadas duas ausências, cada uma com a duração de 7 horas, por motivo de greve relativo a um trabalhador da carreira técnico superior e outro da carreira assistente operacional.

Capítulo 2 – Remunerações e Encargos

Estrutura Remuneratória por Género

A análise da estrutura remuneratória por Género tem como período de referência o mês de dezembro de 2020 e as remunerações mensais base ilíquidas acrescidos dos suplementos regulares.

A estrutura remuneratória da DGTF desenvolve-se entre os escalões 501€ - 1.000€ e 4.501€ - 4.750€, embora haja um escalão em que não há qualquer trabalhador que aufera remuneração do mesmo, conforme referido infra.

A remuneração mensal mínima auferida nesta Direção-Geral é de 693,13€. Esta remuneração é auferida por recurso da carreira de assistente operacional do sexo masculino.

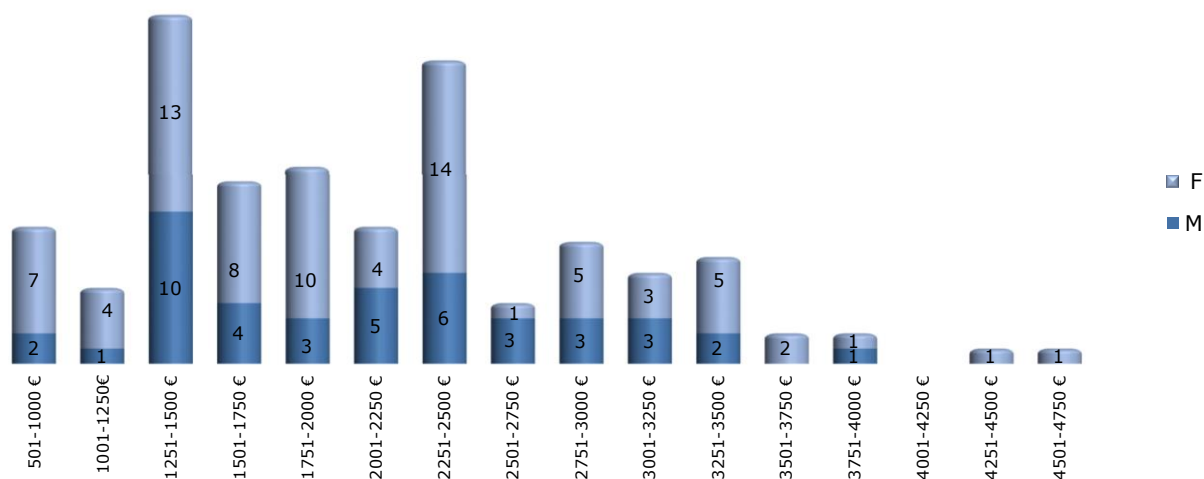
A remuneração mensal máxima é de 4.525.62€, remuneração auferida por recurso feminino, com cargo dirigente superior de 1.º grau.

A remuneração máxima auferida por recurso masculino é de 3.769,03€ e a mínima auferida por recurso feminino é de 791,91€.

Os escalões remuneratórios com maior número de trabalhadores/as são os de 1.251€ - 1500€ e de 2.251€ - 2.500€, abrangendo respetivamente 23 e 20 trabalhadores/as, correspondendo o primeiro escalão referenciado a uma taxa de 18,85% e o segundo escalão a uma taxa de 16,39%, seguido do escalão remuneratório de 1.751€ - 2.000€ que abrange 13 trabalhadores/as e que corresponde a uma taxa de 10,66% do total dos efetivos. A distribuição por sexo dos trabalhadores que auferem por estes escalões é de 44,19% para o sexo masculino e 46,84% no respeitante ao sexo feminino.

De referir que nesta Direção-Geral o escalão remuneratório 3.501€ - 3.750€ é auferido por 2 (duas) trabalhadoras, não constando nenhum efetivo no escalão 4.001€ - 4.250€ e o escalão de 4.251€ - 4.500€ é auferido por 1 trabalhadora.

Gráfico n.º 18 - Estrutura remuneratória, por escalões e por género.



Total de Encargos com Pessoal

Os encargos com pessoal em 2020 assumem o montante total de 4.643.633,02€, sendo distribuídos do seguinte modo e nas seguintes percentagens:

- Remuneração Base - 3.441.190,36€, correspondente a 74,11%;
- Suplementos Remuneratórios – 89.649,02€, correspondente a 1,93%;
- Prestações Sociais (encargos da entidade empregadora pública associados a prestações sociais) – 237.603,61€, representando 5,12%;
- Outros Encargos com Pessoal (nomeadamente, indemnizações por férias não gozadas, encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e a Segurança Social e abonos pagos a profissionais a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga por entidade competente) – 875.190,03€, representando 18,85%.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu ligeiramente em relação ao ano anterior, tendo sido pago um total de 6.270,13€, respeitante a trabalho extraordinário diurno.

O leque salarial ilíquido¹¹, que consiste na relação entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo é de 6,5, verificando-se um decréscimo de 0,6 em relação ao último ano.

¹¹ Leque salarial ilíquido = (4.525,62€/693,13€)

Indicadores de gestão	2018	2019	2020
% Remuneração Base face aos Encargos com Pessoal (total de remunerações base / encargos com pessoal x 100)	75,06%	73,99%	74,11%
Média da Remuneração Base Anual (total de remunerações base / Média do n.º de efetivos x 100)	28.398,62€	27.500,46€	28.091,35€
% Custo Trabalho Suplementar face aos encargos com Pessoal (custo com trabalho suplementar + custo com trabalho normal noturno + custo com trabalho em Dia de Descanso Semanal, Complementar e Feriados / encargos com pessoal x 100)	0,18%	0,14%	0,14%
Custo Médio Anual por Trabalhador (encargos com pessoal / Média do n.º de efetivos)	37.836,66 €	37.169,74 €	37.907,21 €

Capítulo 3 – Higiene e Segurança

Durante o ano de 2020 registaram-se dois acidentes de serviço, um no local de trabalho com baixa médica de 237 dias e outro sem qualquer baixa médica. Verificou-se ainda a transição de uma situação de acidente ocorrido no ano anterior no local de trabalho com 132 dias de baixa médica.

Capítulo 4 - Formação Profissional

No ano de 2020, realizaram-se 32 ações de formação externas, que totalizaram 3.092:15 horas. Salienta-se que, no computo das 32 ações de formação externas acima referidas, encontram-se englobadas 3 ações, cujos programas dizem respeito à sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho tendo abrangido 5 trabalhadores/as.

Participação em Ações de Formação

Durante o ano de 2020, registaram-se 72 participações em ações de formação externa.

Verifica-se que o número de participantes na frequência das ações foi de 37 trabalhadores/as, distribuídos pelos vários grupos profissionais/cargos, com exceção do grupo de assistente operacional, sendo que 23,77% são do grupo profissional da carreira técnica superior (29 participantes), em linha com o verificado em anos anteriores, 0,82% em cada um dos grupos

profissionais de Dirigente Superior 1.º Grau, Dirigente Intermédio do 1.º Grau, Dirigente Intermédio do 2.º Grau e Assistente Técnico, com 1(um) participante em cada um dos grupos, 1,64% dos grupos Dirigente Superior 2.º Grau e Informáticos (2 participantes).

O gráfico n.º 19 espelha o número de participações num total de 72 (setenta e dois) em ações profissionais externas e distribuídas por grupo profissional:

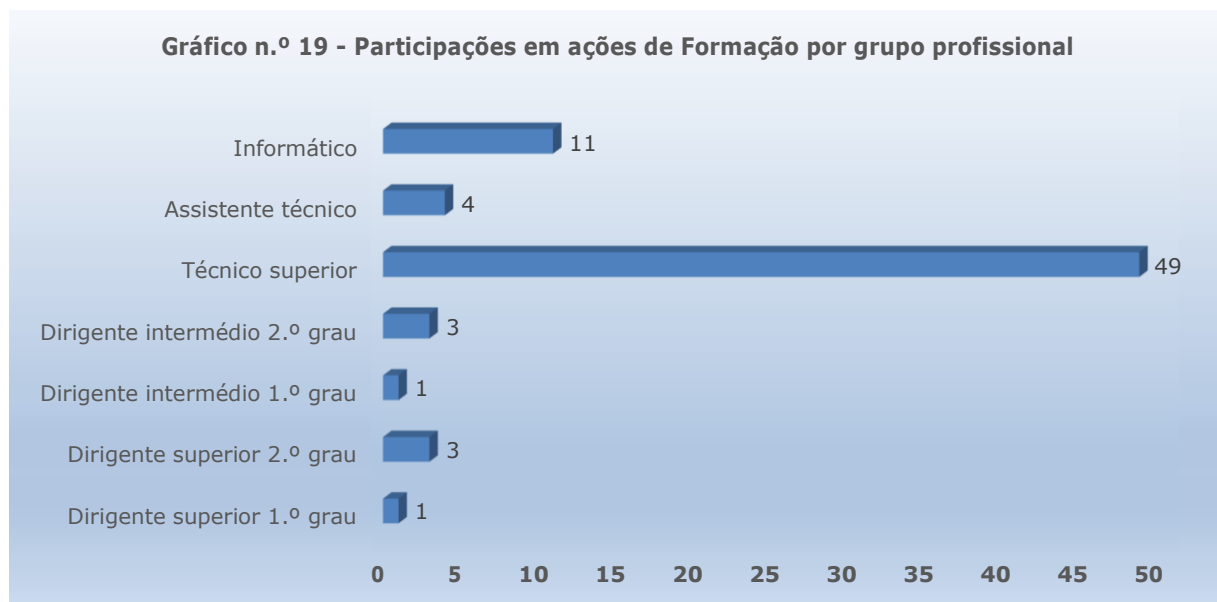
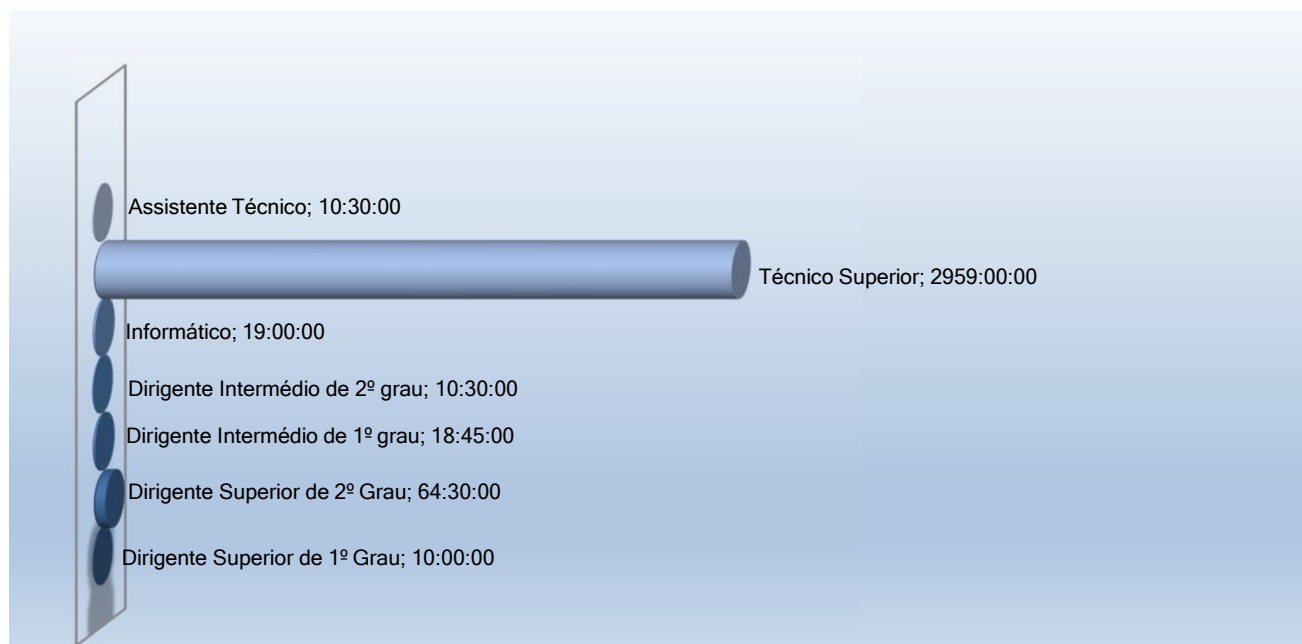


Gráfico n.º 20 – Níveis de qualificação/horas de formação



Despesas anuais com Formação

Formação Profissional	Valor (€)
Despesas	9.044,00 €
Total	9.044,00 €

O custo de 9.044,00€ figurado no Quadro acima e efetivamente pago às entidades formativas em 2020, conforme Balancete de Execução Orçamental a 31.12.2020, remetido pela Secretária-Geral do Ministério das Finanças (SGMF) diverge dos custos apurados das ações de formação efetivamente frequentadas ao longo do ano 2020 pelos trabalhadores/as desta Direção-Geral, contabilizando-se estes no montante de 8.819,20€.

A divergência deve-se ao facto de uma fatura, no montante de 225,00€ e relativa ao ano de 2019 ter sido liquidada no ano de 2020.

Indicadores	2018	2019	2020
Taxa de participação em ações de formação (N.º de participantes/ média do n.º de efetivos x100)	97,54%	49,59%	58,78%
Taxa de participação em ações de formação interna (N.º de participantes em ações internas/ média do n.º de efetivos x100)	-	-	-
Taxa de participação em ações de formação externa (N.º de participantes em ações externas/ média do n.º de efetivos x100)	97,54%	49,59%	58,78%
% 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)	2,33%	6,20%	4,29%

Face à situação acima descrita, o indicador “% Custos com formação face aos Encargos com Pessoal” sofreu um decréscimo de 1,91% relativamente ao ano 2019.

Capítulo 5 – Relações Profissionais

Relações Profissionais	Total
Trabalhadores sindicalizados	4
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalho	0

A 31 de dezembro de 2020, na DGTF, observa-se uma taxa de sindicalização igual a 3,28%.

Por fim, refira-se que o perfil profissional desta Direção-Geral, é o retratado no quadro de seguida apresentado.

PERFIL TIPO DO/DA PROFISSIONAL DGTF

Género	Carreira	Habilitação	Média Idade	Média Antiguidade	Relação Jurídica de emprego	Regime de horário trabalho
Feminino	Técnica Superior/Técnica Superior Especialista	Licenciatura	53,17	26,07	Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado	Flexível

A informação que consta do presente documento verte a totalidade dos quadros disponibilizados pela Direção-Geral de Administração e Emprego Público, preenchidos e submetidos em devido tempo pela DGTF.