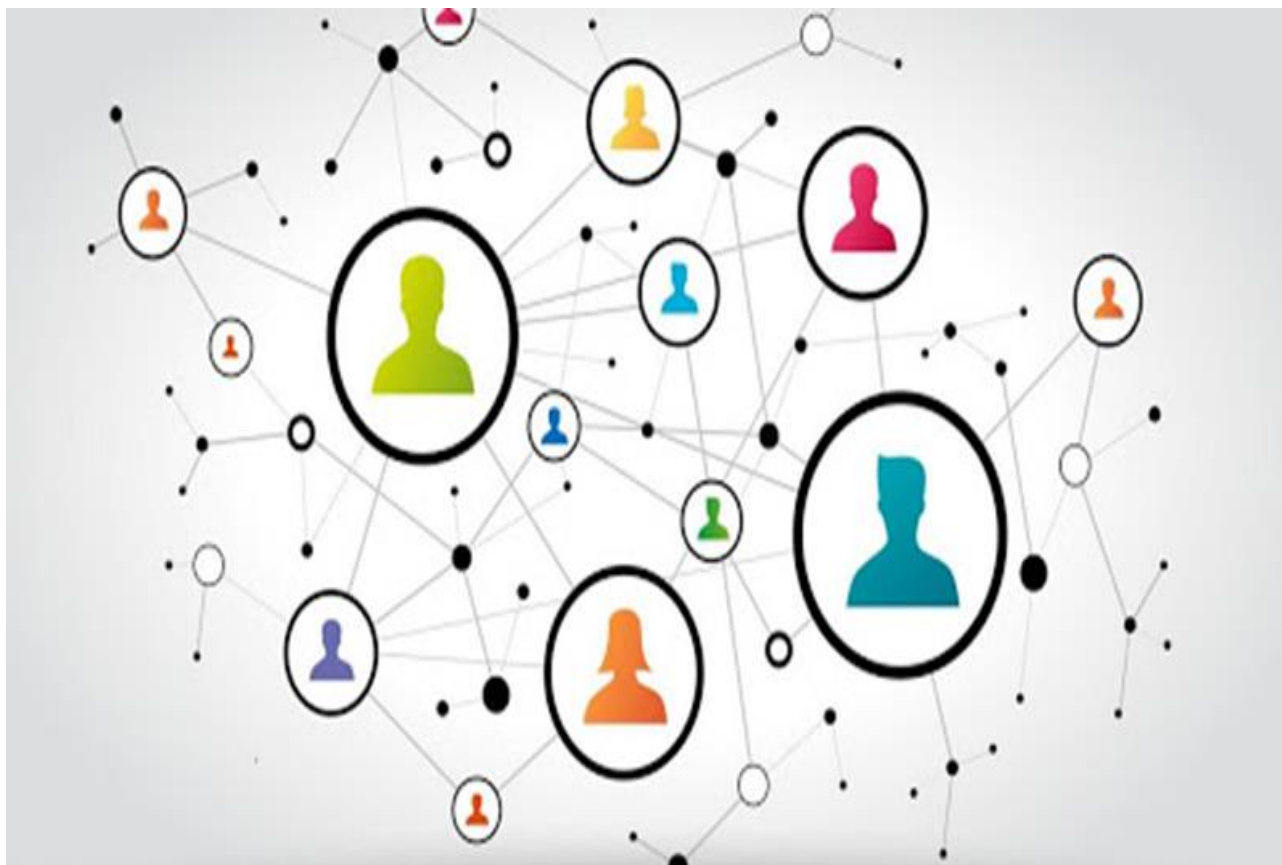




MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Direção-Geral do Tesouro e Finanças



Balanço
Social
2021

ÍNDICE

Situação e Evolução	6
Capítulo 1 - Recursos Humanos	10
Caraterização de efetivos.....	10
Estrutura Etária	13
Estrutura de Antiguidades	15
Estrutura Habitacional	16
Movimentos	20
Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano	24
Mudança de situação de efetivos segundo o género e o grupo profissional	24
Modalidades de horário.....	24
Trabalho extraordinário diurno, noturno e em dias de descanso complementar e feriados.....	26
Ausências	26
Greves.....	28
Capítulo 3 – Higiene e Segurança.....	31
Capítulo 4 - Formação Profissional	31
Capítulo 5 – Relações Profissionais	34

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 2021 e está estruturada conforme o modelo construído pela DGAEP e disponibilizado online.

Este documento constitui uma ferramenta essencial para o ciclo anual de gestão aliado a outros instrumentos de planeamento como o Plano de Atividades, o Relatório de Atividades e o QUAR, que devolvem uma quantidade de informações sobre o estado organizacional, ressaltando os pontos fortes e as oportunidades a alcançar na gestão de recursos humanos.

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, permitindo uma visão integrada da gestão dos recursos humanos na DGTF, o que constitui um fator de apoio na tomada de decisões superiores.

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 2021, 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 (%)	2019	2020	2021
Taxa de Enquadramento	16,26%	16,39%	14,75%
Taxa de enquadramento feminino	12,20%	12,30%	11,48%
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato	73,17%	71,31%	75,41%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	56,10%	54,10%	59,84%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	80,49%	80,33%	82,79%
Taxa de Informática	3,25%	4,92%	4,92%
Estrutura habilitacional (%)	2019	2020	2021
Peso dos efetivos com habilitação inferior ao 9.º ano	3,25%	2,46%	2,46%
Peso dos efetivos com 9.º ano ou equivalente	2,44%	2,46%	2,46%
Peso dos efetivos habilitado com o 11.º, 12.º ano ou equivalente	21,14%	23,77%	19,67%
Peso dos efetivos com bacharelato	0,81%	0,82%	0,82%
Peso dos efetivos com licenciatura	57,72%	55,74%	60,66%
Peso dos efetivos com mestrado	14,63%	14,75%	13,93%
Estrutura etária	2019	2020	2021
Nível etário médio (em anos)	52,54	53,17	53,01
Peso dos efetivos dos 25 aos 29 anos (%)	3,25%	2,46%	4,10%
Peso dos efetivos dos 30 aos 34 anos (%)	2,44%	1,64%	0,82%
Peso dos efetivos dos 35 aos 39 anos (%)	4,88%	5,74%	6,56%
Peso dos efetivos dos 40 aos 44 anos (%)	6,5%	6,56%	7,38%
Peso dos efetivos dos 45 aos 49 anos (%)	14,63%	13,11%	10,66%
Peso dos efetivos dos 50 aos 54 anos (%)	21,95%	20,49%	20,49%
Peso dos efetivos dos 55 aos 59 anos (%)	20,33%	19,67%	17,21%
Peso dos efetivos dos 60 aos 64 anos (%)	21,95%	24,59%	23,77%
Peso dos efetivos dos 65 aos 69 anos (%)	4,07%	5,74%	9,02%
Estrutura de antiguidades	2019	2020	2021
Nível médio de antiguidade (em anos de serviço na administração pública)	25,54	26,06	25,58
Peso dos efetivos até 5 anos de antiguidade (%)	10,57%	9,02%	11,48%
Peso dos efetivos com 5 a 14 anos de antiguidade (%)	6,50%	5,74%	9,02%
Peso dos efetivos com 15 a 24 anos de antiguidade (%)	19,51%	21,31%	18,03%
Peso dos efetivos com 25 a 34 anos de antiguidade (%)	34,96%	29,51%	27,05%
Peso dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade (%)	28,46%	34,43%	34,43%

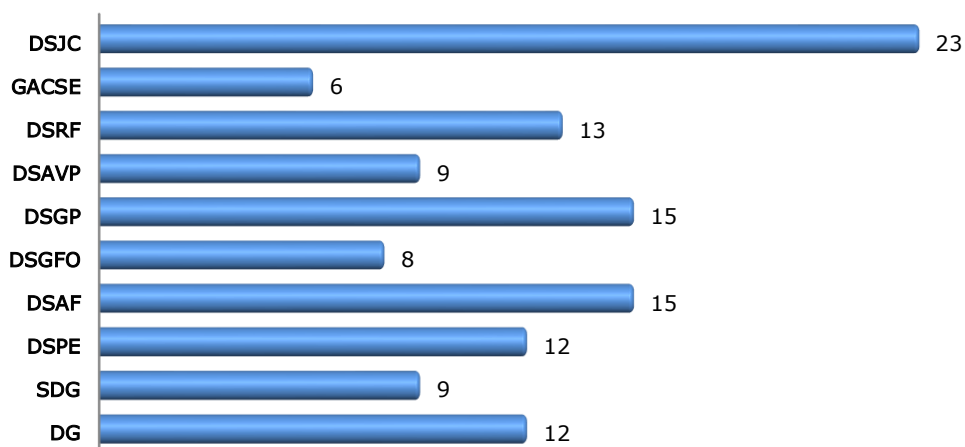
Situação e Evolução

DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS

Em 31 de dezembro de 2021 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	9	7,38%
DSPE	Direção de Serviços de Participações do Estado	12	9,84%
DSAF	Direção de Serviços de Apoios Financeiros	15	12,30%
DSGFO	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental	8	6,56%
DSGP	Direção de Serviços de Gestão Patrimonial	15	12,30%
DSAVP	Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património	9	7,38%
DSRF	Direção de Serviços de Regularizações Financeiras	13	10,66%
GACSE	Gabinete de Acompanhamento e Coordenação do Setor Empresarial do Estado	6	4,92%
DSJC	Direção de Serviços Jurídicos e de Coordenação	23	18,85%
TOTAIS		122	100,0%

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



A 31 de dezembro de 2021, a Direção de Serviços de Jurídicos e Coordenação (DSJC), é a unidade orgânica que apresenta maior número de efetivos com 23 trabalhadores/as.

Seguem-se a Direção de Serviços de Gestão Patrimonial (DSGP) e a Direção de Serviços de Apoios Financeiros (DSAF) com 15 trabalhadores/as, a Direção de Serviços de Regularizações Financeiras (DSRF) com 13 trabalhadores/as, Gabinete de Direção (DG) e a Direção de Serviços de Participações do Estado (DSPE), com 12 trabalhadores/as, e a e Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património (DSAVP) e os Gabinetes das Subdireções (GABSDGTF) cada uma das quais com 9 efetivos.

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

Já a unidade orgânica nuclear com o menor n.º de efetivos, é o Gabinete de Acompanhamento e Coordenação do Sector Empresarial do Estado (GACSE) com 6 trabalhadores/as afetos.

De seguida analisaremos a distribuição dos 122 efetivos da DGTF, a 31 de dezembro de 2021, 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	6	7
Dirigente Intermédio 2.º grau	2	6	8
Técnico Superior ¹	31	55	86
Assistente Técnico ²	1	8	9
Assistente Operacional	2	1	3
Pessoal Informático ³	5	1	6
TOTAIS	43	79	122

¹ O Grupo Profissional "Técnico Superior" inclui, de forma constante 10 Técnicos Superiores e 76 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, 5 Especialistas de Informática e 1 Técnico de Informática.

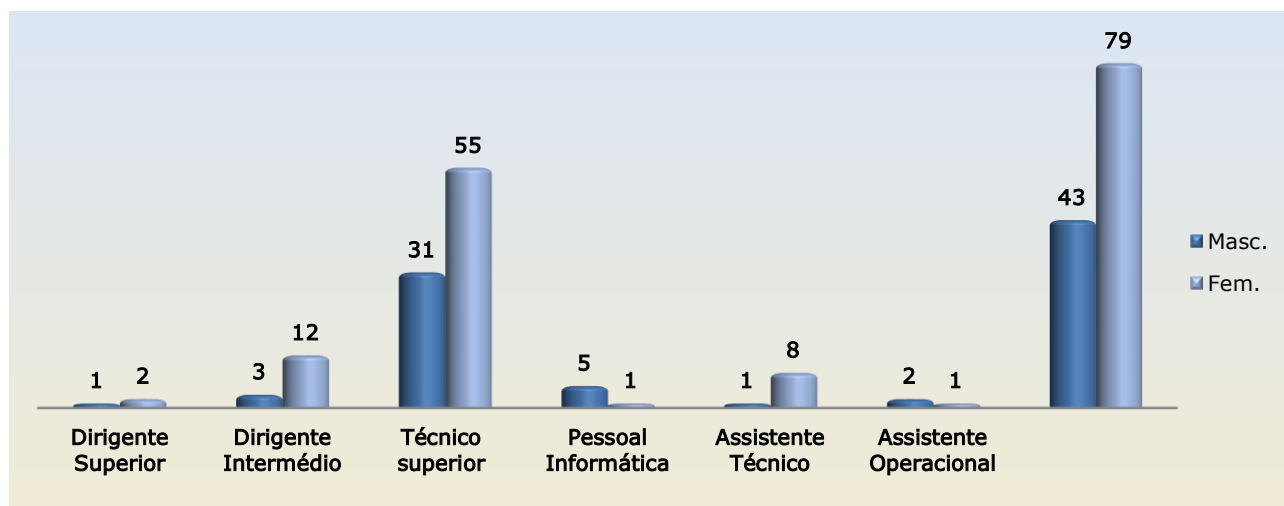
O grupo profissional mais representado na DGTF é o de “Técnico Superior” que englobará de forma constante ao longo deste documento 10 Técnicos Superiores e 76 Técnicos Superiores Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, contabilizando assim, um total de 86 efetivos; este grupo assume um peso de 70,49% no número total de trabalhadores/as desta Direção-Geral.

Segue-se o grupo profissional “Dirigente”, que totaliza 18 efetivos⁴, com uma taxa de enquadramento⁵ de 14,75%, sucedendo-se o grupo profissional “Assistente Técnico” com uma representatividade na ordem dos 7,38%, sobre o total dos efetivos.

Os grupos profissionais com menor representação são o “Pessoal Informático” e “Assistentes Operacionais” respetivamente com 6 e 3 efetivos.

O n.º efetivo de trabalhadoras nos grupos profissionais é sempre superior ao n.º de efetivo de trabalhadores, com exceção 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 15 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 2019, 2020 e 2021, conforme, ilustrado na tabela infra:

EVOLUÇÃO DE EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL (2019 A 2021)

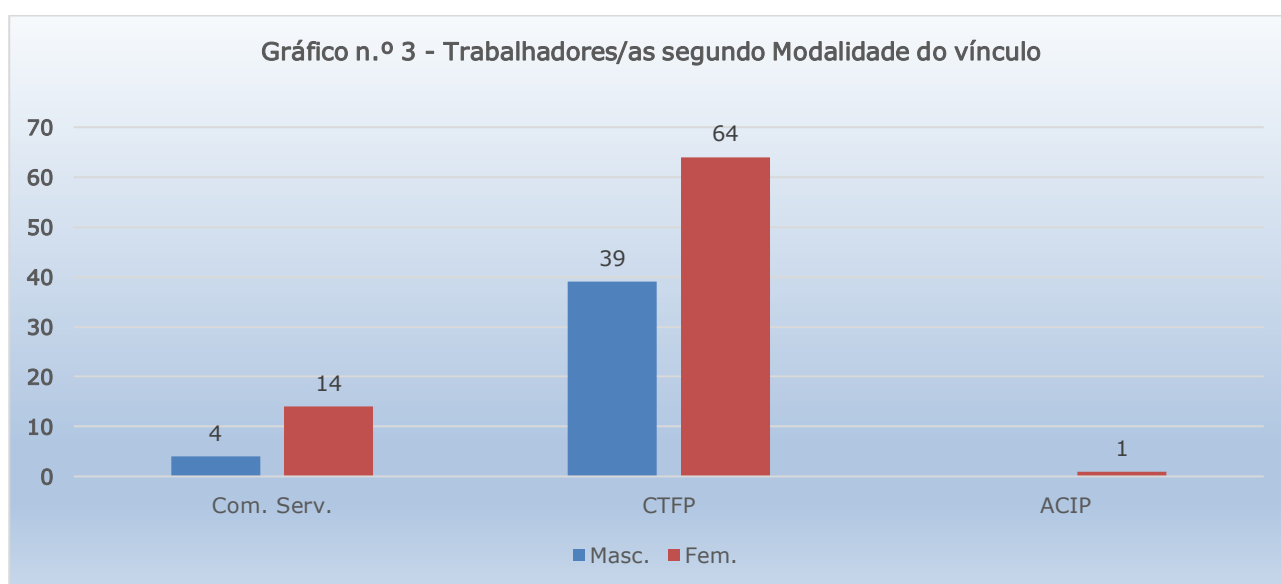
Grupo de pessoal	2019	2020	2021
Dirigente Superior 1.º grau	1	1	1
Dirigente Superior 2.º grau	2	2	2
Dirigente Intermédio 1.º grau	8	8	7
Dirigente Intermédio 2.º grau	9	9	8
Técnico Superior	86	82	86
Assistente Técnico	9	10	9
Assistente Operacional	4	4	3
Pessoal Informático	4	6	6
TOTAIS	123	122	122

A nível percentual, estas flutuações correspondem a uma variação negativa de 0,81% entre 2019 e 2021 e a uma variação nula do ano de referência (2021) face ao ano anterior. Se compararmos o ano de 2019 diretamente com 2020, regista-se uma variação negativa de 0,81%.

Capítulo 1 - Recursos Humanos

Caraterização de efetivos

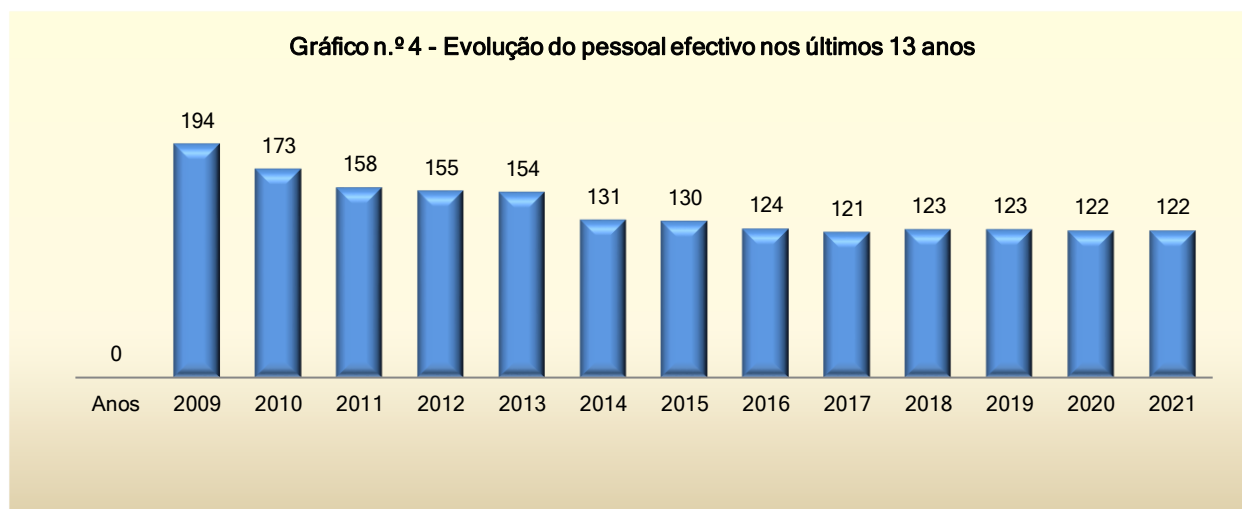
A DGTF contava em 31 de dezembro de 2020 com um total de 122 trabalhadores/as, encontrando-se 18 em Comissão de Serviço e 103 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado e 1 em Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP).



Em comparação com o ano anterior, em 31.12.2021, o número de pessoal efetivo não sofreu variação.

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 2021, a DGTF ter admitido 6 trabalhadores através da Mobilidade e Novo Recrutamento.

Gráfico n.º 4 - Evolução do pessoal efectivo nos últimos 13 anos



Pessoal Segundo Cargo/Carreira

A 31 de dezembro de 2021 encontram-se providos 18 cargos dirigentes, sendo 3 de direção superior de 1.º e 2.º graus, 7 de direção intermédia de 1.º grau e 8 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 14,75%.

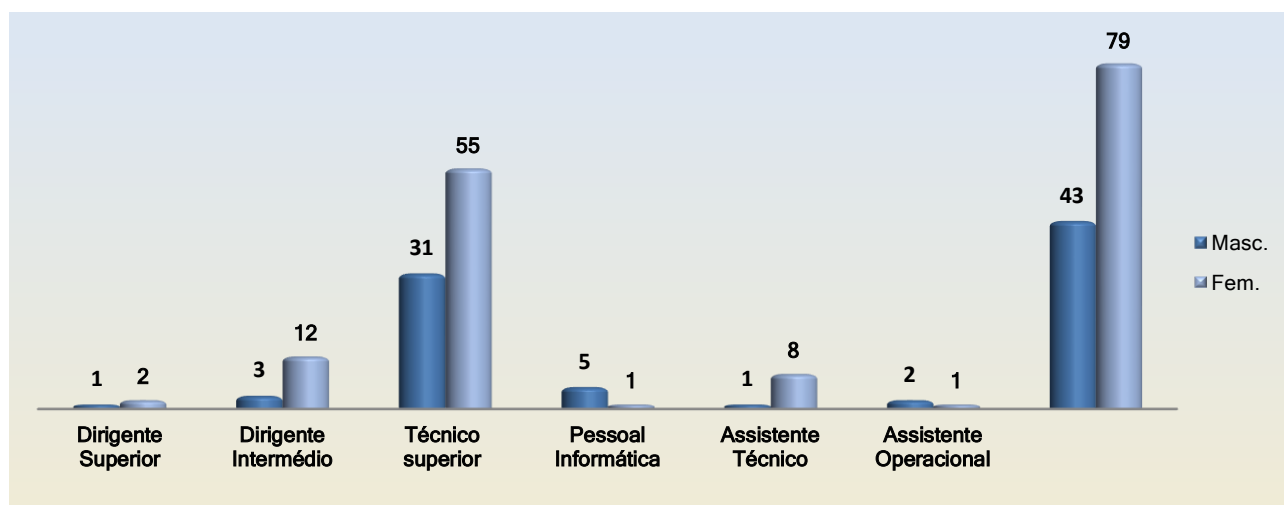
Os/as trabalhadores/as da DGTF são predominantemente da carreira técnico superior especialista (76) e Técnicos Superiores (10), sendo, doravante, ambos os grupos profissionais denominados por "Técnicos Superiores", de acordo com os mapas padronizados pela Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP) e totalizando 86 efetivos/as, correspondente a 70,49% dos recursos humanos.

Já o pessoal assistente técnico, com um total de 9 elementos, corresponde a 7,38% 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 3 (três) efetivos, correspondente a 2,46% 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

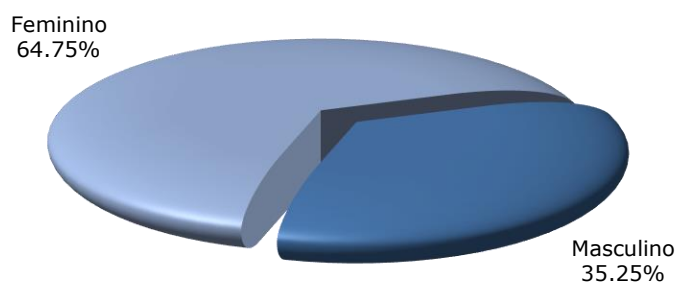


Trabalhadores/as Segundo o Género

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 com referência a 2019.

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	2019	2020	2021
Taxa de feminização =	<u>Efetivos do género feminino</u>	67,48%	64,75%	64,75%
	Total de efetivos			

A taxa de feminização é de 64,75%, verificando-se relativamente ao ano 2020 e 2021, uma variação nula e do ano 2021 ao ano 2019, um decréscimo de 2,33% resultante da distribuição de género associada quer às admissões ou saídas por mobilidade e aposentação.

Estrutura Etária

A idade média dos trabalhadores da DGTF, no final de 2021, é de 53 anos.

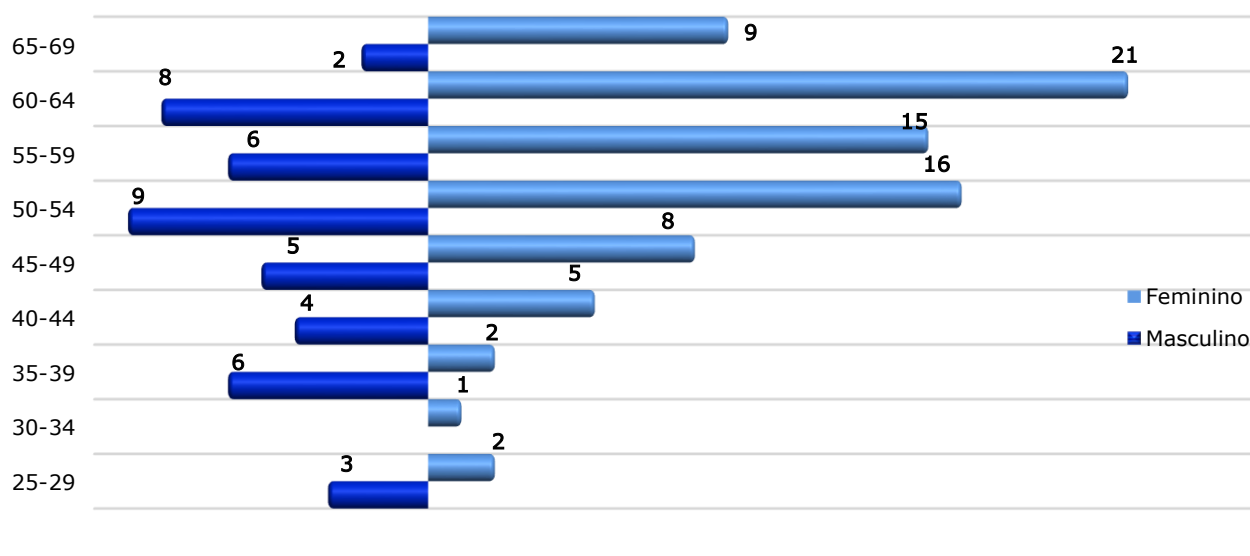
Os escalões etários onde se registam o maior número de efetivos, são os escalões 60-64 e 50-54, respetivamente com 29 e 25 efetivos a que correspondem a uma percentagem de 23,77% e 20,49%, seguido do escalão 55-59 com 21 trabalhadores a que corresponde à percentagem de 17,21%. Por outro lado, não existem 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 50-54 e 60-64, respetivamente de 16 e 21 efetivas. Já o maior número de homens se encontram nas faixas etárias dos 60-64 e 50-54, respetivamente com 8 e 9 efetivos. Verifica-se ainda que a idade média das trabalhadoras é superior – 54,80 anos – à dos trabalhadores – 49,70 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 envelhecimento ⁶ situada na ordem dos 50%, igual à taxa verificada em 2020.

⁶ A 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 – 69 anos – é de 42 anos, verificando-se igual valor nos anos 2019 e 2020 e um acréscimo no último ano (2021) por comparação aos anos de 2019 e 2020, cujo valor observado foi de 41 anos.

A média etária global observada, sofreu um decréscimo de 0,17 no ano em análise, conforme quadro infra.

	Indicador	2019	2020	2021
Média etária global=	<u>Soma das idades</u>	52,49	53,17	53,00
	Total de efetivos			

O decréscimo de 0,17 na idade média acima referida, deve-se ao facto de, em 2021, se ter verificado o regresso e admissão de trabalhadores/as nas faixas etárias compreendidas entre 25-29 (dois), 35-39 (dois), 40-44 (três), 45-49 (um), 50-54 (um), 60-64 (um).

Em 2021, verifica-se que o nível etário, em termos comparativos a 2020 sofreu um decréscimo de 0,17 e relativamente a 2019, um acréscimo de 0,51.

Estrutura de Antiguidades

A antiguidade⁷ dos trabalhadores e trabalhadoras em funções na DGTF apresenta uma média⁸, em 2021, de 25,58 anos, inferior à verificada em 2020 (26,06 anos) e em 2019 (25,54 anos), derivado a saídas nas classes mais altas de antiguidade:

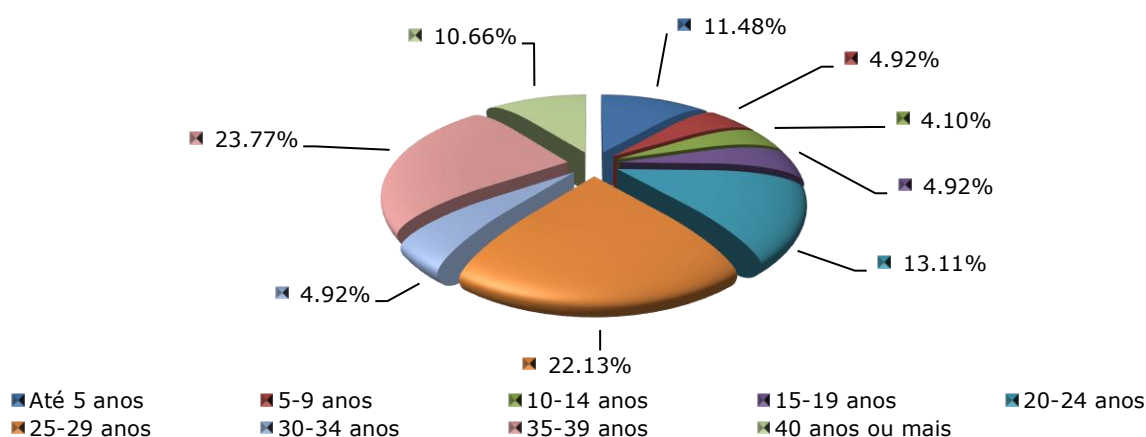
- 2 saídas por aposentação na classe 40 ou mais anos;
- 2 saídas por Designação (exercício de funções em Gabinetes Ministeriais), na classe de 25-29 (uma) e outra na classe 20-24;
- 1 saída por motivos de fim de "Comissão de Serviço" na classe 25-29;
- 5 saídas por "Mobilidade", sendo na classe 30-34 (uma), classe 25-29 (uma), 20-24 (três),

Verifica-se que as classes de antiguidade que concentram maior número de efetivos são de 25-29 e 35-39 anos de serviço, respetivamente com 27 (22,13%) e 29 profissionais (23,77%).

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 (13) e o das mulheres no escalão 35-39 anos de serviço com 20 trabalhadoras.

Através do gráfico n.º 8 constata-se que 39,34% das pessoas registam uma antiguidade igual ou superior a 30 anos e que apenas 16,39% regista uma antiguidade inferior a 10 anos de serviço.

Gráfico n.º 8 - Distribuição dos efetivos por antiguidade



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		
2019	2020	2021
25,54	26,06	25,58

A diferença do nível médio de antiguidade existente entre 2021 e 2019 é traduzida por um acréscimo de 0,04, existindo também, um acréscimo de 0,52 em 2020 relativamente a 2019, e um decréscimo de 0,48 em 2021 face a 2020, motivadas maioritariamente por saídas por Mobilidade, Designação, Aposentação.

Trabalhadoras Portadoras de Deficiência

Do cômputo de 122 efetivos/as, 9 são trabalhadoras com grau de deficiência declarada, sendo 8 (oito) da carreira técnica superior e 1 (uma) assistente técnica representando 7,38% do peso total de efetivos.

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

Estrutura Habilitacional

O grupo habilitacional com maior representatividade (60,66%) 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 15,57% e 13,93%.

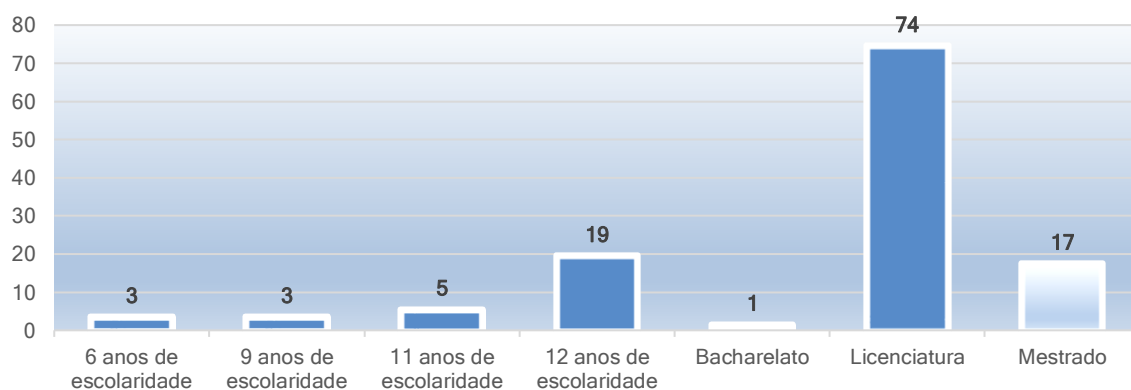
Os grupos habilitacionais com menor representatividade são os efetivos com 6 e 9 anos de escolaridade ambos com igual percentagem (2,46%), Bacharelato (0,82%), e 11 anos de escolaridade, este representando 4,10% do total de efetivos.

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	4	5	4,10%
12 anos de escolaridade	5	14	19	15,57%
Bacharelato	0	1	1	0,82%
Licenciatura	29	45	74	60,66%
Mestrado	6	11	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:

- 74 (setenta e quatro) trabalhadores/as detêm o grau de Licenciatura, pertencentes aos seguintes grupos profissionais:

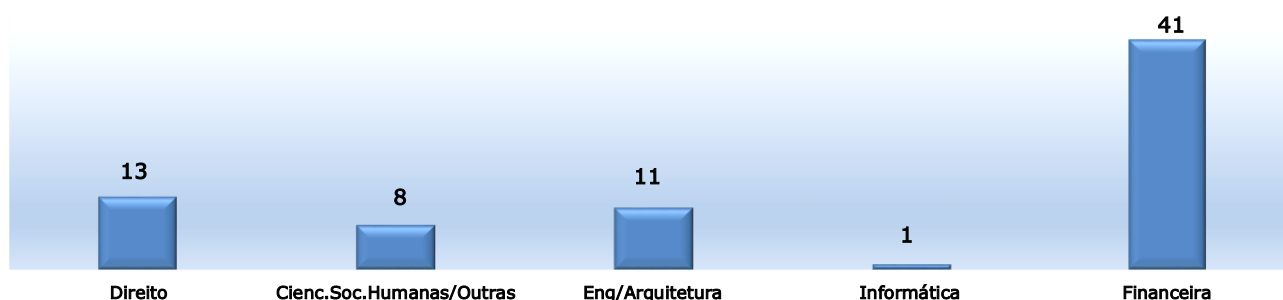
- ✓ 15 (quinze) do grupo profissional Dirigente;
- ✓ 54 (cinquenta e quatro) efetivos da carreira Técnico Superior;
- ✓ 5 (cinco) efetivos do grupo profissional Informático;

- 17 (dezassete) trabalhadores/as detêm o grau de Mestrado, dos quais 3 (três) do grupo profissional Dirigente e 14 (catorze) 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

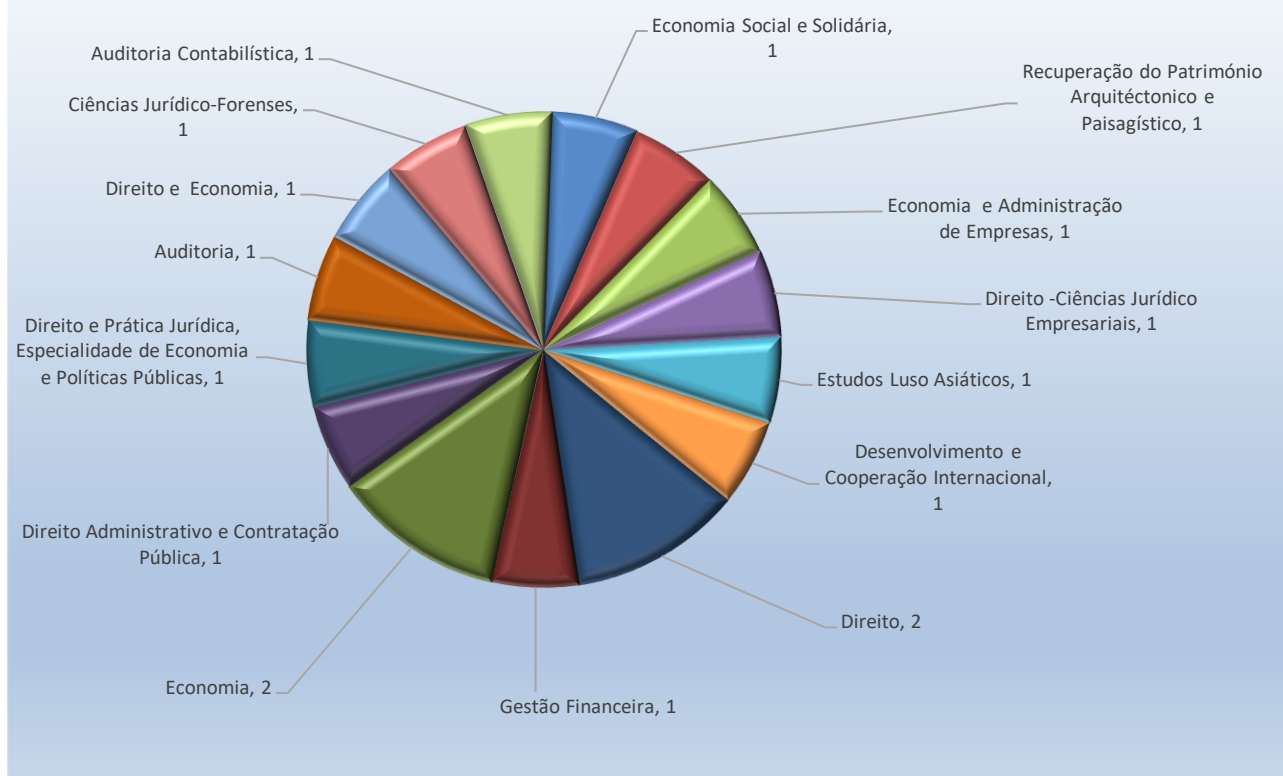
do Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho, motivo porque 18 (dezoito) dos profissionais da carreira Técnica Superior, não possuem o grau habilitacional de Licenciatura ou Mestrado.

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	2019	2020	2021
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato [(mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	73,17%	71,31%	75,41%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito) [(pessoal técnico superior + pessoal especialista informática) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	56,10%	54,10%	59,84%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato) [(pessoal técnico superior + pessoal especialista informática + pessoal técnico informática + pessoal técnico) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	80,49%	80,33%	82,79%

Movimentos

Entradas - Admissões e Regressos

No ano 2021, foram admitidos ou regressaram 17 trabalhadores/as, 7 pertencentes à carreira técnica superior ou técnico superior especialista, 1 pertencente à carreira informática, e 1 da carreira assistente técnica e 1 da carreira assistente operacional pelos seguintes motivos:

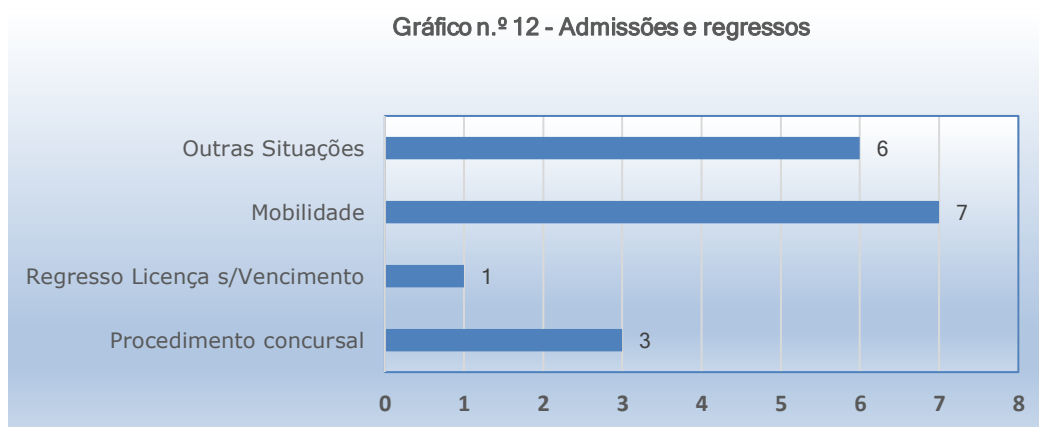
- 3 admissões de técnicas/o superior por procedimento concursal;
- 3 admissões de técnicos superiores em mobilidade;
- 1 regresso de técnica superior Licença sem Vencimento;
- 1 admissão de assistente técnico em mobilidade intercarreira;
- 1 admissão de assistente operacional em mobilidade;
- 2 admissões de técnicos especialistas de informática em mobilidade;

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

- 1 regresso de técnico superior especialista em designação em outro organismo;
- 1 regresso de técnica superior especialista que se encontrava de licença de parentalidade;
- 1 regresso de técnica superior que se encontrava de licença de parentalidade;
- 2 regressos de técnicas superiores especialistas por motivos de baixa médica com duração superior a 6 meses;
- 1 regresso de assistente operacional por motivos de baixa médica com duração superior a 6 meses;

Em 2021, a taxa de admissão situou-se em 13,93%:

Taxa de Admissão: $\frac{17}{122} = 13,93\%$



Saídas

Saída de Trabalhadores em Comissão de Serviço

- Em 2021, registaram-se saídas de 2 dirigentes na DGTF, sendo 1 Dirigente Intermédio de 1.º Grau e outro Dirigente Intermédio de 2.º Grau.

Saída de Trabalhadores Contratados

Durante o ano de 2021 registaram-se 15 saídas de trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas.

Os motivos das saídas por grupo profissional são os seguintes:

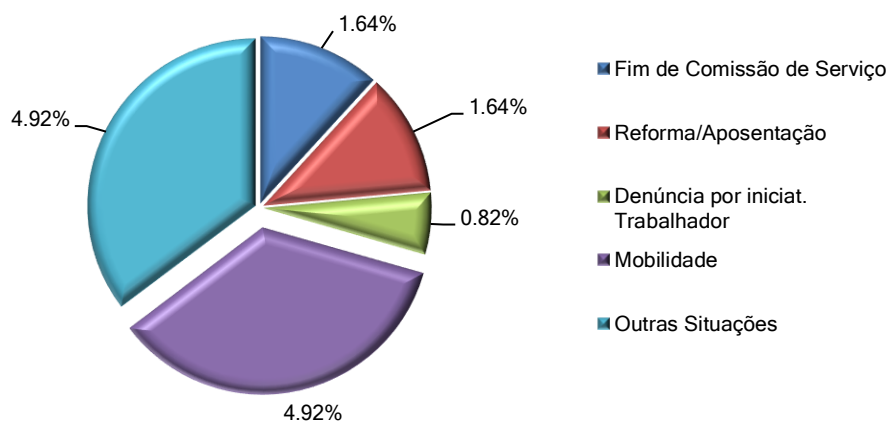
- 2 técnico/a superior especialista por aposentação;
- 1 técnica superior especialista por denúncia por iniciativa da trabalhadora;
- 1 técnica superior do mapa da DGTF por mobilidade;
- 1 técnica especialista de informática do mapa da DGTF por mobilidade;
- 1 técnico de informática do mapa da DGTF por mobilidade;
- 1 assistente técnica do mapa da DGTF por mobilidade;
- 1 regresso de uma assistente técnica ao organismo de origem;
- 1 saída de assistente operacional em mobilidade intercarreira na categoria de assistente técnico na DGTF.

Verificaram-se outros movimentos de saída por “Outras Situações”:

- 2 técnicas superiores especialista por motivos de baixa médica com duração superior a 6 meses;
- 1 assistente operacional por motivos de baixa médica com duração superior a 6 meses;
- 1 técnico superior especialista em designação em outro organismo;
- 1 técnico superior especialista em Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP);
- 1 assistente operacional em designação em outro organismo;

Taxa de saída: $\frac{17}{122} = 13,93\%$

Gráfico n.º 13 – Motivo de saídas



Evolução das admissões e regressos/saídas

	2019	2020	2021
Admissões / regressos	19	11	17
Saídas	19	12	17
Saldo	0	-1	0

O indicador “*Turn Over*” exprime o número de rotação de efetivos/as que entraram e saíram da organização. Em 2021, na Direção-Geral do Tesouro e Finanças, o referido indicador situou-se em 13,93%, com um decréscimo de 1,52% em relação a 2019 e um acréscimo de 4,5% em relação a 2020, facto que deriva do número de profissionais admitidos e regressados e o número de profissionais saídos ser superior em 2021 relativamente a 2020.

Em 2021 a taxa de aposentações foi de 1,64%, sendo dois o número de pessoal aposentado (“**Reforma/Aposentação**”: 2 técnico/a superior especialista).

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

$$\textit{Turn Over} \text{ em } 2019 = 15,45\%$$

$$\textit{Turn Over} \text{ em } 2020 = 9,43\%$$

$$\textit{Turn Over} \text{ em } 2021 = 13,93\%$$

Indicadores de gestão	2019	2020	2021
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)	0,764	0,836	0,782
Taxa de Admissões e Regressos (total N.º de admissões e regressos / total de efetivos a 31 Dez) x 100	15,45%	9,02%	13,93%
Taxa de Saída (N.º de saídas /total de efetivos a 31 Dez) x 100	15,45%	9,84%	13,93%
Taxa de Redimensionamento (total de efetivos a 31 Dez. - total de efetivos a 1 Jan. / total de efetivos a 31 Dez. x 100)	0%	-0,82%	0%
Taxa de Reposição (N.º de admissões e regressos / n.º de saídas) x 100	100 %	91,67%	100%

Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano

Em 31.12.2021, ficaram por ocupar 14 postos de trabalho, sendo que o procedimento concursal para ocupação de 9 (nove) destes postos de trabalho se encontram em desenvolvimento.

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

Em 2021, verificaram-se 36 mudanças de situação discriminadas pelo seguinte modo:

Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório:

- 27 alterações na carreira Técnica Superior Especialista;
- 2 alterações na carreira de Assistente Técnico;

Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes):

- 3 alterações na carreira de informático;

Consolidação da mobilidade na categoria:

- 4 consolidações da mobilidade na categoria, sendo 3 na carreira Técnica Superior Especialista e 1 na carreira Técnica Superior

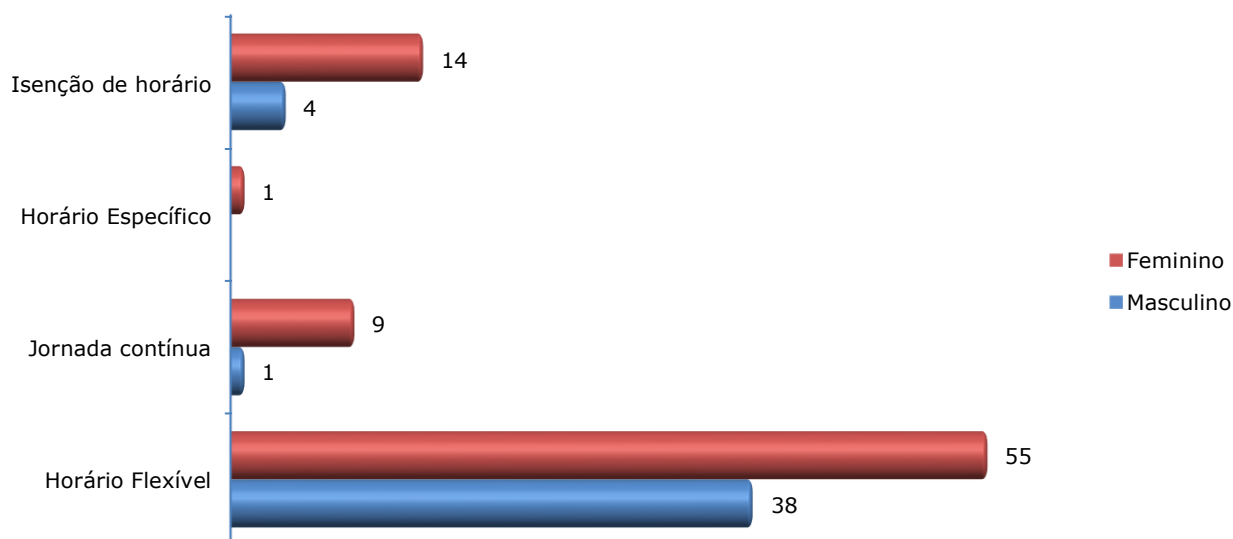
Modalidades de horário

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 93 efetivos/as, ou seja 76,23%.

São ainda praticadas as seguintes modalidades de horário:

- Isenção de horário por 18 dirigentes, correspondentes a 14,75%;
- Jornada contínua por 10 trabalhador/as, ou seja 8,20%;
- Horário específico, ou seja, em tempo parcial, por 1 trabalhadora, correspondente a 0,82%.

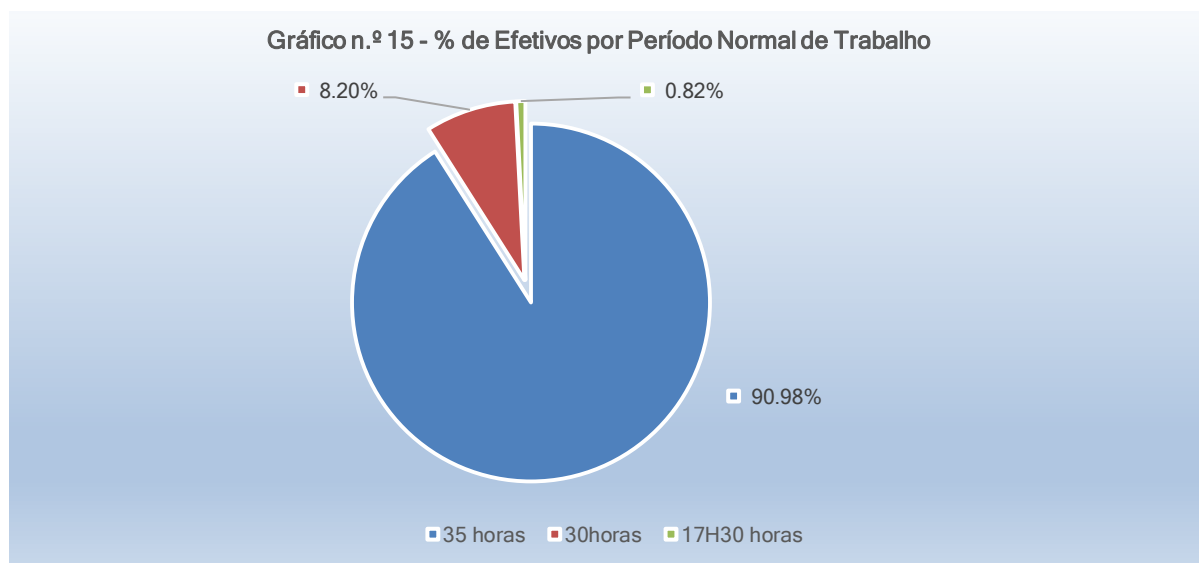
Gráfico n.º 14 – N.º de trabalhadores por Modalidade de Horário e Género



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, 111 efetivos/as, ou seja 90,98%.

Existe ainda um período 30 horas semanais, praticados por 10 efetivo/as (8 técnico/as superiores e 2 assistentes técnicas) com a modalidade de horário de jornada contínua, ou seja, correspondente a 8,20% 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, cuja permanência ao serviço para além do horário de trabalho é indispensável.

Ao longo do ano foi prestado um total de 767:09 horas de trabalho suplementar, executadas em dia normal de trabalho e no período diurno. Este valor corresponde a um decréscimo de 114:25 horas, relativamente ao ano de 2020.

Ausências

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano 2021, foi de 2.146,5 dias.

O maior volume diz respeito a ausências por "por conta do período de férias", num total de 895,5 dias, o que representa 41,72% do total de ausências, motivadas pela pandemia e consequentes períodos de confinamento em 2020, o que impediu o gozo de férias nestes períodos. Os restantes motivos, respetivos dias de ausência e peso percentual são os seguintes:

- Doença – 670 dias (31,21%);
- Proteção na Parentalidade – 168 dias (7,83%);
- Por acidente em serviço – 253 dias (11,79%);

- Falecimento de familiar – 22 dias (1,02%);
- Assistência a familiar – 4 dias (0,19%);
- Casamento – 21 dias (0,98%)
- Outros – 113 dias (5,26%).

Relativamente ao ano anterior registou-se um decréscimo de 24,72% no total do número de dias de ausências por motivo por doença.

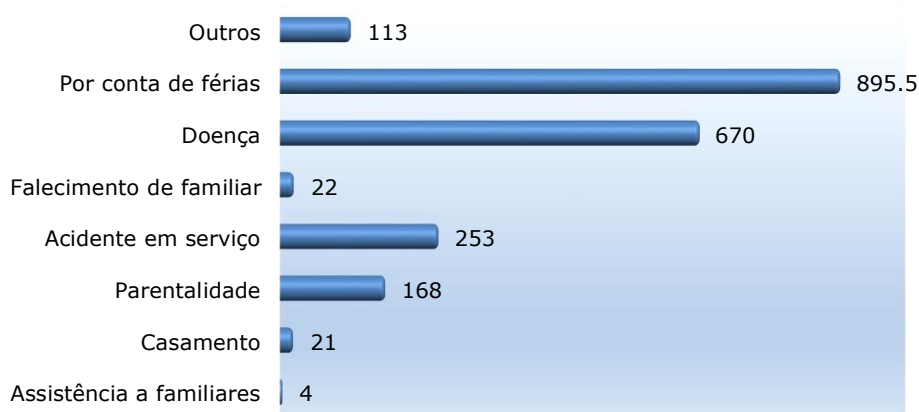
As ausências por motivos de Parentalidade em 2021 relativamente ao ano 2020 registaram um decréscimo de 10,16%.

Absentismo

A taxa de absentismo em 2021⁹ situou-se em 7,01%, o que representa um acréscimo de 1,87% relativamente ao ano 2020.

O número médio de dias de absentismo em 2021¹⁰ foi de 17,59 dias, traduzindo-se num acréscimo de 4,91 relativamente ao ano de 2020.

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



⁹ Taxa de absentismo = $[(\text{n.º de ausências para efeitos de absentismo}) / (\text{n.º anual de dias trabalháveis} \times \text{n.º de efetivos a 31 de dezembro})] \times 100$

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

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



Absentismo

Indicadores	2019	2020	2021
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	5,37%	5,14%	7,01%
N.º médio de dias de absentismo (n.º de ausências para efeitos de absentismo / (n.º de efetivos a 31 de dezembro))	13,58	12,68	17,59

Greves

Em 2021, não foram registadas ausências por motivos de greves.

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 2021 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 750,26€. Esta remuneração é auferida por recurso da carreira de assistente operacional do sexo masculino.

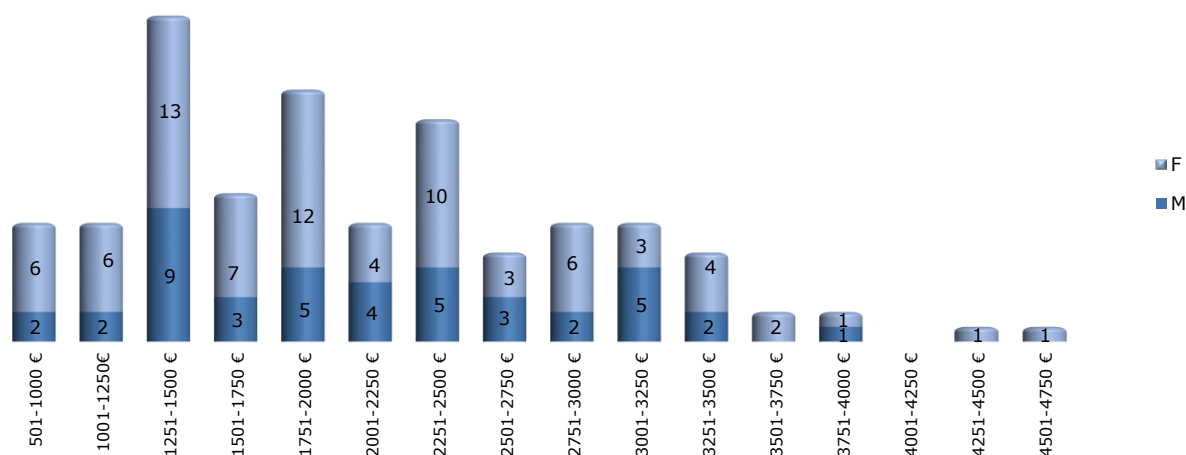
A remuneração mensal máxima é de 4.525.62€, remuneração auferida por recurso feminino, com cargo dirigente superior de 1.º grau.

A remuneração máxima auferidas por recurso masculino é de 3.769,03€ e a mínima auferida por recurso feminino é de 801,91€.

Os escalões remuneratórios com maior número de trabalhadores/as são os de 1.251€ - 1500€, 1751€ - 2000€ e de 2.251€ - 2.500€, abrangendo respetivamente 22, 17 e 15 trabalhadores/as, correspondendo o primeiro escalão referenciado a uma taxa de 18,03%, o segundo escalão a uma taxa de 13,93% e o terceiro escalão a uma taxa de 12,30%. A distribuição por sexo dos trabalhadores que auferem por estes escalões é de 15,57% para o sexo masculino e 28,69% no respeitante ao sexo feminino.

De referir que nesta Direção-Geral o escalões 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 2021 assumem o montante total de 4.672.507,94€, sendo distribuídos do seguinte modo e nas seguintes percentagens:

- Remuneração Base - 3.518.399,21€, correspondente a 75,30%;
- Suplementos Remuneratórios – 83.449,52€, correspondente a 1,79%;
- Prestações Sociais (encargos da entidade empregadora pública associados a prestações sociais, sendo que, em 2021, foram englobados nesta rúbrica o montante de 45.545,61€ pagos a trabalhadores/as em períodos de ausência por doença e acidentes de trabalho, bem como o montante 5.971,70€ relativo a complementos de pensões devidas por esta Direção-Geral a aposentados ou na situação de reforma nos termos do Decreto-Lei n.º 141/79, de 22 de maio) – 188.816,10€, representando 4,04%;
- 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) – 881.843,11€, representando 18,87%.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu em relação ao ano anterior, tendo sido pago um total de 4.330,06€, 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 6,03, verificando-se um decréscimo de 0,47 em relação ao último ano.

Indicadores de gestão	2019	2020	2021
% Remuneração Base face aos Encargos com Pessoal (total de remunerações base / encargos com pessoal x 100)	73,99%	74,11%	75,30%
Média da Remuneração Base Anual (total de remunerações base / Média do n.º de efetivos x 100)	27.500,46€	28.091,35€	28.839,34€
% 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)	0,14%	0,14%	0,09%
Custo Médio Anual por Trabalhador (encargos com pessoal / Média do n.º de efetivos)	37.169,74 €	37.907,21 €	38.299,25 €

Capítulo 3 – Higiene e Segurança

Durante o ano de 2021, verificou-se ainda a transição de uma situação de acidente ocorrido em ano anterior no local de trabalho com 253 dias de baixa médica.

Capítulo 4 - Formação Profissional

No ano de 2021, realizaram-se 40 ações de formação externas, que totalizaram 726 horas.

Participação em Ações de Formação

Durante o ano de 2021, registaram-se 58 participações em ações de formação externa.

Verifica-se que o número de participantes na frequência das ações foi de 33 trabalhadores/as, distribuídos pelos vários grupos profissionais/cargos, com exceção do grupo de assistente operacional, sendo que 18,03% são do grupo profissional da carreira técnica superior (22 participantes), em linha com o verificado em anos anteriores, 0,82% em cada um dos grupos profissionais de Dirigente Superior 1.º Grau, Dirigente Superior do 2.º Grau e Informático com 1(um) participante em cada um dos grupos, 1,64% dos grupos Dirigente Intermédio de 1.º Grau

¹¹ Leque salarial ilíquido = (4.525,62€/750,26€)

e Assistente Técnico ambos com 2 participantes e o grupo Dirigente Intermédio de 2.º grau com 4 participantes, correspondente a 3,28%.

O gráfico n.º 19 espelha o número de participações num total de 58 (cinquenta e oito) em ações profissionais externas e distribuídas por grupo profissional:

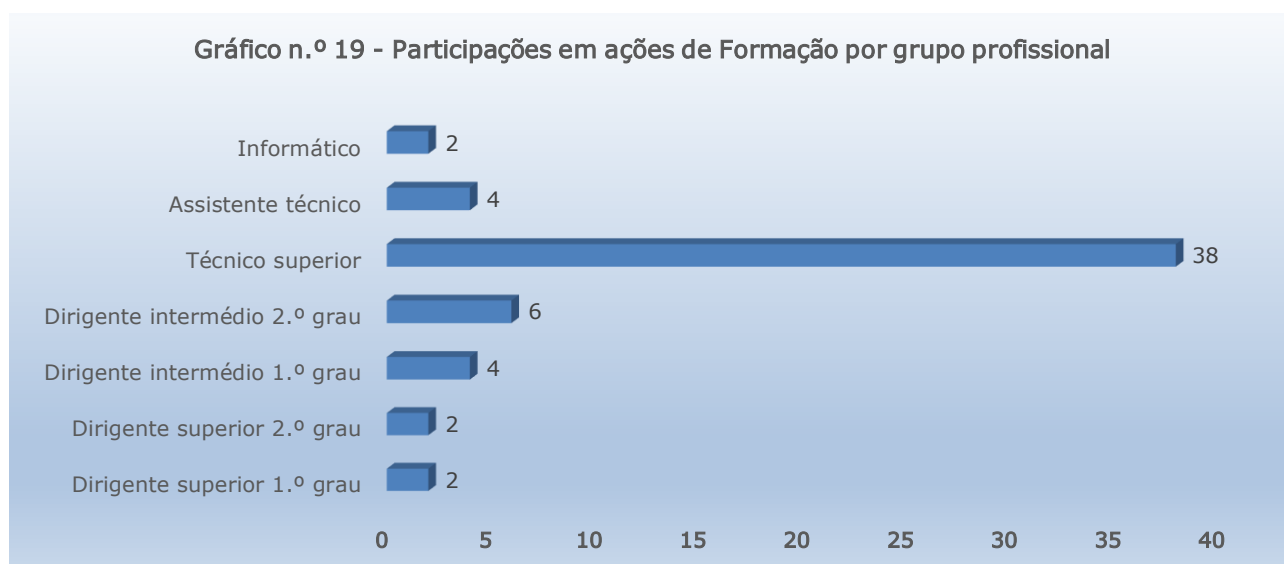


Gráfico n.º 20 – Níveis de qualificação/horas de formação



Despesas anuais com Formação

Formação Profissional	Valor (€)
Despesas	7.756,00 €
Total	7.756,00 €

O custo de 7.756,00€ figurado no Quadro acima foi o montante pago às entidades formativas em 2021, conforme Balancete de Execução Orçamental Orçamental a 31.12.2020, remetido pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças (SGMF).

Indicadores	2019	2020	2021
Taxa de participação em ações de formação (N.º de participantes/ média do n.º de efetivos x100)	49,59%	58,78%	47,54%
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)	49,59%	58,78%	47,54%
% 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)	6,20%	4,29%	3,62%

Face à situação acima descrita, o indicador “% Custos com formação face aos Encargos com Pessoal” sofreu um decréscimo de 0,67% relativamente ao ano 2020.

Capítulo 5 – Relações Profissionais

Relações Profissionais	Total
Trabalhadores sindicalizados	2
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalho	0

A 31 de dezembro de 2021, na DGTF, observa-se uma taxa de sindicalização igual a 1,64%.

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	25,58	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.