



# BALANÇO SOCIAL 2022

DIREÇÃO-GERAL DO TESOURO E FINANÇAS

## NOTA INTRODUTÓRIA

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.

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 Quadro de Avaliação e Responsabilização (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.

Destaca-se que a DGTF apresenta desde a última década uma redução acentuada de RH, verificando-se uma descida acentuada neste último ano de 2022 em comparação com anos anteriores onde o valor se encontrava estabilizado.

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 compensação de fluxos de saída, a breve trecho, por motivo de aposentação considerando a distribuição etária observada na DGTF, registando-se com elevado nível de preocupação que para a variável “idade”, a classe modal situa-se entre os 60 e os 64 anos, com 32 profissionais à data de 31/12/2022.



## ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA .....	2
SITUAÇÃO E EVOLUÇÃO .....	6
Distribuição de Efetivos.....	6
1. RECURSOS HUMANOS.....	9
Caraterização de efetivos.....	9
Pessoal segundo Cargo/Carreira .....	10
Profissionais segundo o Género.....	10
Estrutura Etária .....	11
Estrutura de Antiguidades.....	13
Profissionais Portadores de Deficiência .....	14
Estrutura Habilitacional.....	14
Movimentos .....	17
Modalidades de horário .....	20
Trabalho Suplementar.....	21
Ausências.....	21
2. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS .....	24
Estrutura Remuneratória por Género.....	24
Total de Encargos com Pessoal .....	25
3. HIGIENE E SEGURANÇA .....	27
4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	27
Participação em Ações de Formação .....	27
Despesas anuais com Formação .....	28
5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	29



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica .....	6
Gráfico 2- Distribuição dos trabalhadores por carreira e género .....	8
Gráfico 3 - Trabalhadores segundo modalidade do vínculo .....	9
Gráfico 4 - Evolução do pessoal efetivo nos últimos 10 anos .....	9
Gráfico 5 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional.....	10
Gráfico 6 - Pirâmide etária da DGTF.....	11
Gráfico 7 - Pirâmide etária dos RH da DGTF, por género .....	12
Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por antiguidade .....	13
Gráfico 9 - Distribuição dos efetivos por habilitações .....	15
Gráfico 10 - Áreas de Licenciatura detidas por dirigentes e técnicos superiores.....	15
Gráfico 11 - Áreas de Mestrado detidas pelos Dirigentes e Técnicos Superiores .....	16
Gráfico 12 - Admissões e regressos em 2022 .....	17
Gráfico 13 - Motivos das saídas em 2022.....	18
Gráfico 14 - N.º de trabalhadores por modalidade de horário e género.....	20
Gráfico 15 - Distribuição do período normal de trabalho.....	21
Gráfico 16 - Motivo de ausências ao trabalho em dias .....	22
Gráfico 17 - Ausências ao trabalho por grupo profissional/género em dias .....	23
Gráfico 18 - Estrutura remuneratória por escalões e género .....	24
Gráfico 19 - Distribuição dos encargos com pessoal em 2022 .....	25
Gráfico 20 - Participações em ações de formação por grupo profissional .....	27

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica .....	6
Tabela 2 - Distribuição de efetivos por grupo de pessoal e por género .....	7
Tabela 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional .....	8
Tabela 4 - Média etária nos últimos 3 anos .....	12
Tabela 5 - Evolução do nível médio de antiguidade nos últimos 3 anos .....	13
Tabela 6 - Distribuição dos efetivos por género e nível habitacional .....	14
Tabela 7 - Indicadores de gestão sobre níveis habilitacionais .....	16
Tabela 8 - Evolução das admissões/regressos e saídas .....	19
Tabela 9 - Evolução do indicador Turn Over nos últimos 3 anos .....	19
Tabela 10 - Indicadores de gestão relacionados com movimentos de pessoal .....	19
Tabela 11 - Indicadores de gestão referentes a absentismo .....	23
Tabela 12 - Indicadores de gestão referente às remunerações.....	26
Tabela 13 - Distribuição das horas de formação por carreira profissional.....	28
Tabela 14 - Despesas anuais com formação em 2022 .....	28
Tabela 15 - Indicadores de gestão relacionados com formação em 2022 .....	28
Tabela 16 - Relações profissionais dos trabalhadores.....	29
Tabela 17 - Perfil Tipo do profissional da DGTF.....	29

## PAINEL DE BORDO

<b>Efetivos (%)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Taxa de Enquadramento	16,39%	14,75%	17,39%
Taxa de enquadramento feminino	12,30%	11,48%	13,04%
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato	71,31%	75,41%	80,00%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	54,10%	59,84%	61,74%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	80,33%	82,79%	80,00%
Taxa de Informática	4,92%	4,92%	4,35%
<b>Estrutura habilitacional (%)</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Peso dos efetivos com habilitação inferior ao 9.º ano	2,46%	2,46%	2,61%
Peso dos efetivos com 9.º ano ou equivalente	2,46%	2,46%	1,74%
Peso dos efetivos habilitado com o 11.º, 12.º ano ou equivalente	23,77%	19,67%	15,65%
Peso dos efetivos com bacharelato	0,82%	0,82%	0,87%
Peso dos efetivos com licenciatura	55,74%	60,66%	65,22%
Peso dos efetivos com mestrado	14,75%	13,93%	13,91%
<b>Estrutura etária</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Nível etário médio (em anos)	53,17	53,01	53,4
Peso dos efetivos dos 25 aos 29 anos (%)	2,46%	4,10%	1,74%
Peso dos efetivos dos 30 aos 34 anos (%)	1,64%	0,82%	3,48%
Peso dos efetivos dos 35 aos 39 anos (%)	5,74%	6,56%	3,48%
Peso dos efetivos dos 40 aos 44 anos (%)	6,56%	7,38%	7,83%
Peso dos efetivos dos 45 aos 49 anos (%)	13,11%	10,66%	13,91%
Peso dos efetivos dos 50 aos 54 anos (%)	20,49%	20,49%	20,00%
Peso dos efetivos dos 55 aos 59 anos (%)	19,67%	17,21%	14,78%
Peso dos efetivos dos 60 aos 64 anos (%)	24,59%	23,77%	27,83%
Peso dos efetivos dos 65 aos 69 anos (%)	5,74%	9,02%	6,96%
<b>Estrutura de antiguidades</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Nível médio de antiguidade (em anos de serviço na administração pública)	26,06	25,58	25,96
Peso dos efetivos até 5 anos de antiguidade (%)	9,02%	11,48%	10,43%
Peso dos efetivos com 5 a 14 anos de antiguidade (%)	5,74%	9,02%	9,57%
Peso dos efetivos com 15 a 24 anos de antiguidade (%)	21,31%	18,03%	16,52%
Peso dos efetivos com 25 a 34 anos de antiguidade (%)	29,51%	27,05%	33,04%
Peso dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade (%)	34,43%	34,43%	30,43%

## SITUAÇÃO E EVOLUÇÃO

### Distribuição de Efetivos

Em 31 de dezembro de 2022 desempenhavam funções na Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) 115 efetivos, com a distribuição evidenciada na seguinte tabela e ilustrada no gráfico 1:

Distribuição de efetivos por unidade orgânica		Total	%
<b>DG</b>	Gabinete da Diretora-Geral do Tesouro e Finanças	<b>11</b>	9,57%
<b>SDG</b>	SDG_EMP_PAT_REC	<b>10</b>	8,70%
<b>DSPE</b>	Direção de Serviços de Participações do Estado	<b>14</b>	12,17%
<b>DSAF</b>	Direção de Serviços de Apoios Financeiros	<b>15</b>	13,04%
<b>DSGFO</b>	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental	<b>7</b>	6,09%
<b>DSGP</b>	Direção de Serviços de Gestão Patrimonial	<b>12</b>	10,43%
<b>DSAVP</b>	Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património	<b>10</b>	8,70%
<b>DSRF</b>	Direção de Serviços de Regularizações Financeiras	<b>12</b>	10,43%
<b>GACSE</b>	Gabinete de Apoio e Coordenação do Setor Empresarial do Estado	<b>6</b>	5,22%
<b>DSJC</b>	Direção de Serviços Jurídicos e de Coordenação	<b>18</b>	15,65%
<b>TOTAIS</b>		<b>115</b>	<b>100,0%</b>

Tabela 1 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica

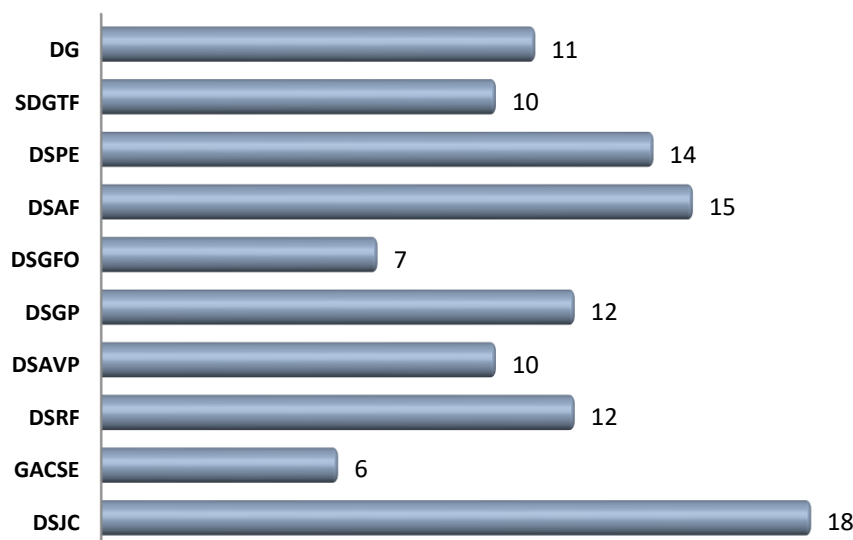


Gráfico 1 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica

A Direção de Serviços Jurídicos e de Coordenação (DSJC), a 31 de dezembro de 2022, é a unidade orgânica que apresenta maior número de efetivos com 18 trabalhadores/as.

Seguem-se a Direção de Serviços de Apoios Financeiros (DSAF) com 15 trabalhadores/as, a Direção de Serviços de Participações do Estado (DSPE) com 14 trabalhadores/as, a Direção de Serviços de Gestão Patrimonial (DSGP) e a Direção de Serviços de Regularizações Financeiras (DSRF) com 12 trabalhadores/as cada, e ainda o Gabinete da Diretora-Geral do Tesouro e Finanças com 11 efetivos.

Já as unidades orgânicas com menor n.º de efetivos são o Gabinete de Acompanhamento e Coordenação do Sector Empresarial do Estado (GACSE) com 6 trabalhadores/as, a Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental (DSGFO) com 7 efetivos, as equipas que dependem diretamente dos SDG \_EMP\_PAT\_REC e a Direção de Serviços de Avaliações e Valorização do Património (DSAVP) com 10 trabalhadores/as.

De seguida analisaremos a distribuição dos 115 efetivos da DGTF, a 31 de dezembro de 2022, 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 de 1.º Grau	0	1	1
Dirigente Superior de 2.º Grau	2	1	3
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	1	6	7
Dirigente Intermédio de 2.º Grau	2	7	9
Técnico Superior	25	55	80
Assistente Técnico	1	6	7
Assistente Operacional	2	1	3
Pessoal de Informática <sup>1</sup>	4	1	5
<b>TOTAIS</b>	<b>37</b>	<b>78</b>	<b>115</b>

*Tabela 2 - Distribuição de efetivos por grupo de pessoal e por género*

O grupo profissional mais representado na DGTF é o de “Técnico Superior” que englobará de forma constante ao longo deste documento 9 Técnicos Superiores e 71 Técnicos Superiores Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, contabilizando assim, um total de 80 efetivos e assumindo um peso de 69,57% no número total de trabalhadores/as desta Direção-Geral. Segue-se o grupo profissional “Dirigente”, que totaliza 20 efetivos<sup>2</sup>, com uma taxa de enquadramento<sup>3</sup> de 17,39%, sucedendo-lhe o grupo profissional “Assistente Técnico” com uma representatividade na ordem dos 6,09%, sobre o total dos

<sup>1</sup> O Grupo Profissional “Pessoal de Informática” inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 4 Especialistas de Informática e 1 Técnico de Informática.

<sup>2</sup> O n.º total de dirigentes inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 4 cargos de direção superior e 16 cargos de direção intermédia.

<sup>3</sup> Taxa de Enquadramento = (n.º pessoal dirigente / n.º total efetivos) \* 100

efetivos. Os grupos profissionais com menor representação são o “Pessoal Informático” e “Assistente Operacional” respetivamente com 5 e 3 efetivos.

O n.º efetivo de trabalhadoras nos grupos profissionais é sempre superior ao n.º de efetivo de trabalhadores, com exceção do observado no grupo “Assistente Operacional” onde predominam os trabalhadores.

Assim, em relação à distribuição de efetivos por género, conforme se ilustra no gráfico abaixo, existe uma predominância de trabalhadoras do sexo feminino (78 postos ocupados), em detrimento da ocupação de postos de trabalho por trabalhadores do sexo masculino que regista um valor de 37 efetivos.

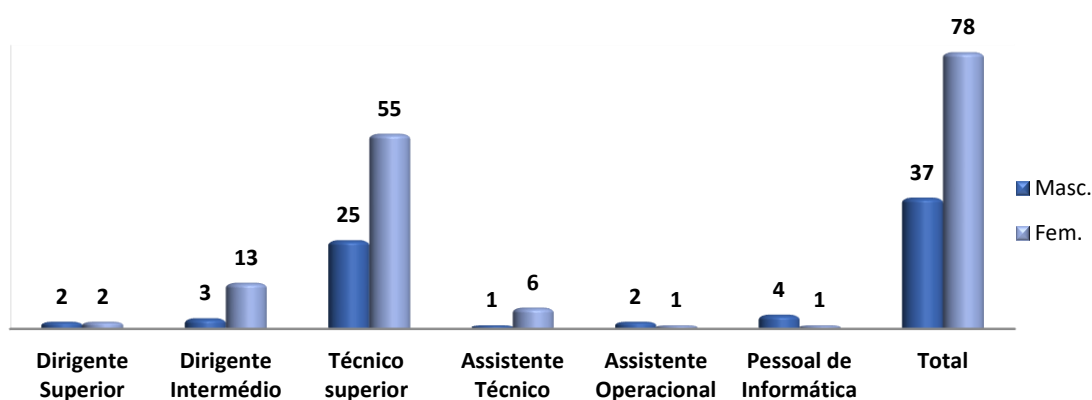


Gráfico 2- Distribuição dos trabalhadores por carreira e género

Nos últimos dois anos observa-se uma tendência para a estabilização do número de efetivos registados a 31 de dezembro dos anos 2020 e 2021, que foi quebrada com a diminuição de efetivos registada no final de 2022 conforme, ilustrado na tabela infra:

Evolução dos efetivos por grupo profissional	2020	2021	2022
Dirigente Superior de 1.º Grau	1	1	1
Dirigente Superior de 2.º Grau	2	2	3
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	8	7	7
Dirigente Intermédio de 2.º Grau	9	8	9
Técnico Superior	82	86	80
Assistente Técnico	10	9	7
Assistente Operacional	4	3	3
Pessoal de Informática	6	6	5
<b>TOTAIS</b>	<b>122</b>	<b>122</b>	<b>115</b>

Tabela 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional

A nível percentual, estas flutuações correspondem a uma variação negativa de 6,09% entre 2020-2022 e 2021-2022 e a uma variação nula do ano de 2021 face ao ano anterior.



## 1. RECURSOS HUMANOS

### Caraterização de efetivos

A DGTF, em 31 de dezembro de 2022, contabilizava um total de 115 trabalhadores/as, encontrando-se 20 em Comissão de Serviço, 94 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP), por tempo indeterminado, e 1 em Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP).

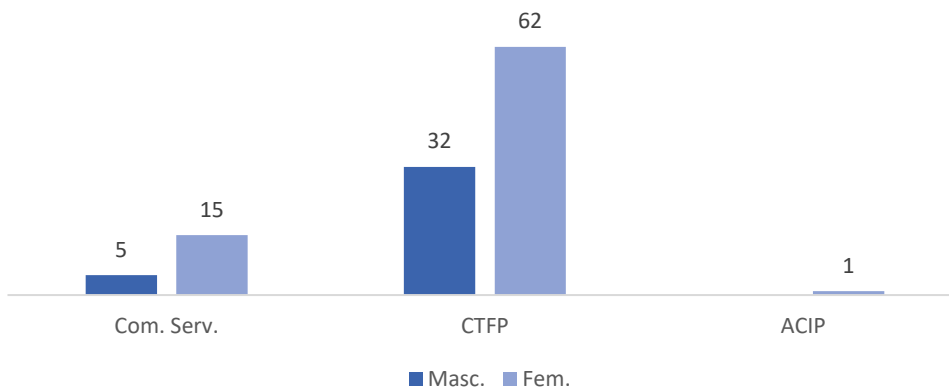


Gráfico 3 - Trabalhadores segundo modalidade do vínculo

No gráfico n.º 4 é apresentada a variação do n.º de trabalhadores/as nos últimos 10 anos e à data de 31 de dezembro, constata-se um decréscimo constante do número de efetivos desde 2012 até 2017, registando-se naquele período uma diminuição de 21,94% dos efetivos, de 155 em 2012 para 121 em 2017.

A partir de 2018 a variação tem sido pouco significativa, podendo considerar-se que o n.º de efetivos estabilizou nos 122 profissionais, porém no último ano registou-se um decréscimo de efetivos de 122 (2021) para 115 (2022), devendo-se maioritariamente a saídas por aposentação e designação de trabalhadores/as para gabinetes de ação governativa.

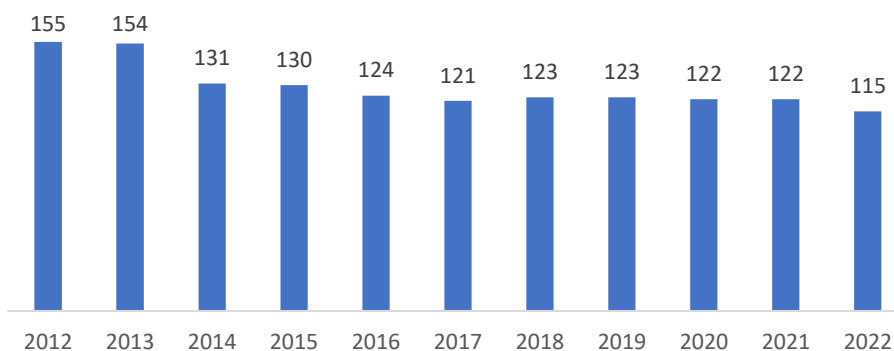


Gráfico 4 - Evolução do pessoal efetivo nos últimos 10 anos

### Pessoal segundo Cargo/Carreira

A 31 de dezembro de 2022, encontram-se providos 20 cargos dirigentes, sendo 4 de direção superior de 1.º e 2.º graus, 7 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 17,39%.

Os/as trabalhadores/as da DGTF são predominantemente da carreira técnico superior especialista (71) e Técnicos Superiores (9), 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 80 efetivos/as, correspondente a 69,57% dos RH.

O pessoal “Assistente técnico”, corresponde a um total de 7 elementos (6,09%), os/as trabalhadores/as das carreiras de Informática e “Assistente Operacional” são em número substancialmente inferior, respetivamente, com 5 efetivos (4,35%) e 3 efetivos (2,61%).

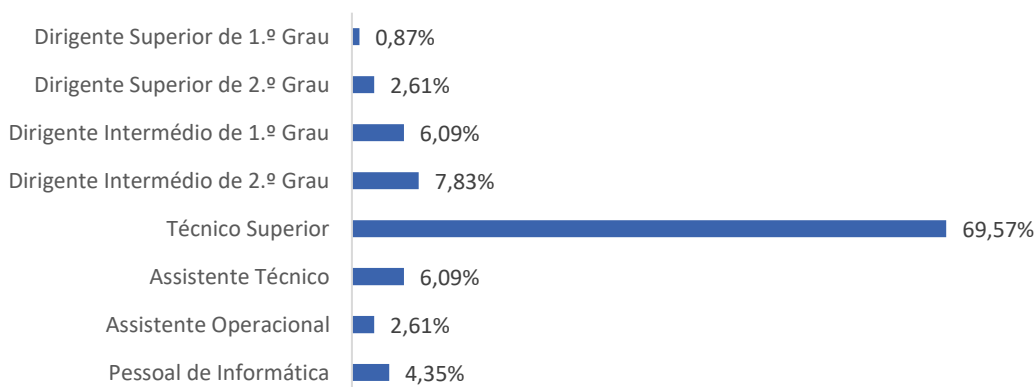
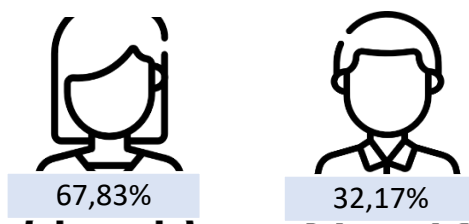


Gráfico 5 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional

### Profissionais segundo o Género

Em 2022, o género mais representativo na DGTF corresponde ao género feminino com 78 efetivos em detrimento do género masculino que contabilizava 37 efetivos.

A taxa de feminização, em 2022, situou-se nos 67,83%, ligeiramente superior à registada em 2020 e 2021 (64,75%).

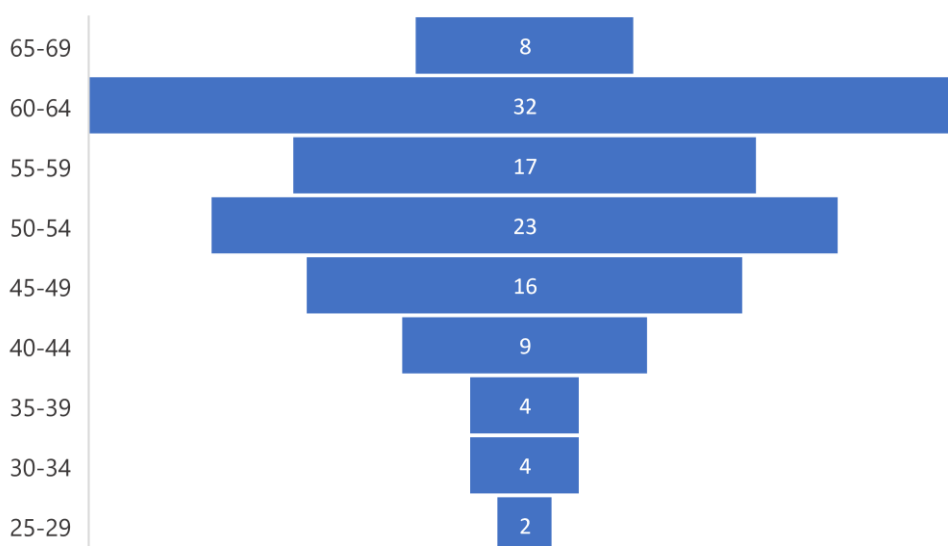


## Estrutura Etária

A média de idades dos trabalhadores da DGTF é de 53,4 anos, destacando-se que o trabalhador mais novo tinha, a 31 de dezembro de 2022, 28 anos e o mais velho 68 anos.

Da análise do gráfico abaixo, respeitante à pirâmide etária dos nossos RH, podemos verificar que o escalão com maior representatividade se situa, à semelhança dos anos anteriores, entre os 60-64 anos de idade, integrando 32 dos 115 trabalhadores (27,83%), seguido do escalão 50-54 anos com 23 trabalhadores (20%) e 55-59 anos com 17 trabalhadores (14,78%).

Os escalões etários menos representativos, situam-se no intervalo 25-29 anos com 2 trabalhadores (1,74%), seguido dos 30-34 anos e 35-39 anos, ambos com 4 trabalhadores cada e percentagem igual (3,48%).



*Gráfico 6 - Pirâmide etária da DGTF*

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 60-64 e 50-54, respetivamente com 25 e 15 efetivas. Já o maior número de homens é observado nas faixas etárias dos 50-54, 60-64 e 55-59, respetivamente com 8, 7 e 6 efetivos. Verifica-se ainda que a idade média dos RH do género feminino se situa nos 53,40 <sup>4</sup>anos e a média dos RH do género masculino se situa nos 53,04 anos.

<sup>4</sup> Média etária da DGTF no ano em análise.

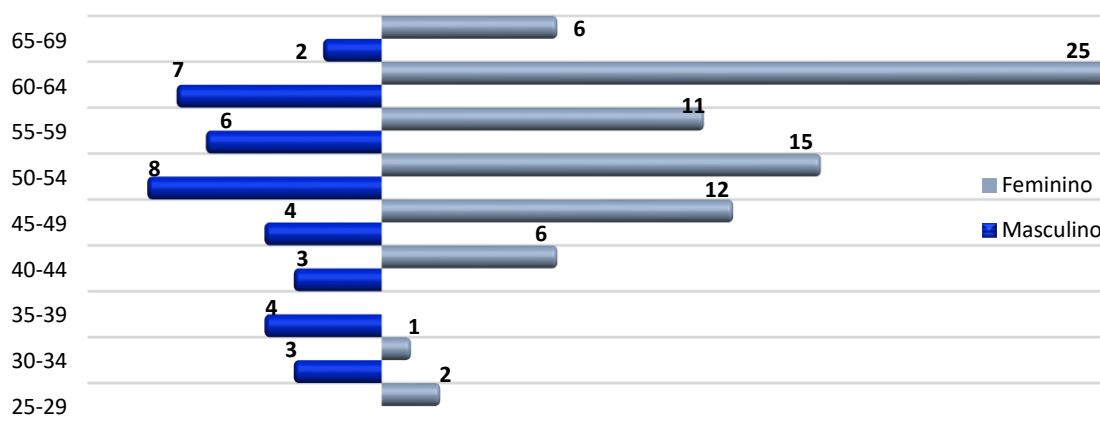


Gráfico 7 - Pirâmide etária dos RH da DGTF, por género

O leque etário, i.e., a diferença entre a idade do indivíduo mais novo – 28 anos – e a do mais velho – 68 anos – é de 40 anos, verificando-se uma diminuição face aos últimos anos, pois em 2021 registou-se uma diferença de 42 anos entre o trabalhador mais jovem e mais velho e em 2020 tinha sido de 41 anos.

	Indicador	2020	2021	2022
Média etária global =	Soma das idades			
	Total de efetivos	53,17	53,00	53,40

Tabela 4 - Média etária nos últimos 3 anos

Verifica-se pois crescimento na média etária global de + 0,4 anos em comparação com o ano anterior, devendo-se ao facto de ter existido uma diminuição do número de trabalhadores em comparação com anos anteriores (de 122 para 115 efetivos) e terem ocorrido saídas de trabalhadores pertencentes às classes de idades intermédias.

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<sup>5</sup> situada na ordem dos 49,57%, ligeiramente inferior à taxa verificada em 2021.

Vemos ainda com franca preocupação a moda registada, a 31.12.2022, para a variável idade, já que o valor mais vezes observado é igual a 62 anos, verificando-se que existem 10 profissionais com esta idade.

<sup>5</sup> A taxa de envelhecimento calcula-se com base nos efetivos com idades iguais ou superiores a 55 anos.

## Estrutura de Antiguidades

A antiguidade<sup>6</sup> dos trabalhadores e trabalhadoras em funções na DGTF apresenta uma média<sup>7</sup>, em 2022, de 25,97 anos, superior à verificada em 2021 (25,58 anos).

Após diminuição no último ano do nível médio de antiguidade face a 2020, este voltou a registar um crescimento ligeiro de + 0,39 anos no ano de 2022, derivado a algumas saídas nas classes de antiguidade mais baixas e pela diminuição de efetivos na sua totalidade que confere maior peso às classes mais predominantes:

- 1 saída por motivos de “Denúncia de contrato por parte de trabalhador” na classe 0-5 anos;
- 4 saídas por motivos de “Mobilidade” nas classes 0-5 anos, 10-14 anos e 15-19 anos.

Evolução do nível médio de antiguidade		
2020	2021	2022
26,06	25,58	25,97

Tabela 5 - Evolução do nível médio de antiguidade nos últimos 3 anos

Verifica-se, conforme gráfico infra, que em 2022, a classe por antiguidade predominante na DGTF situava-se nos 25-29 anos com 27 profissionais, seguida da 35-39 anos com 21 profissionais e das classes 40 anos ou mais e 20-24 anos ambas com 14 efetivos. Também é possível verificar que a classe mais baixa “até 5 anos” já apresenta alguma representatividade em resultado do recrutamento de novos trabalhadores na AP através de procedimentos concursais realizados nos últimos anos.

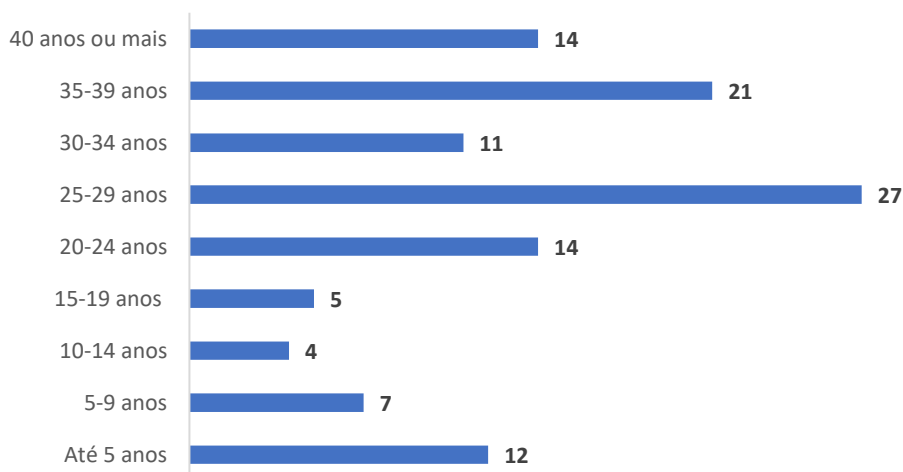


Gráfico 8 - Distribuição dos efetivos por antiguidade

<sup>6</sup> Antiguidade = número de anos de exercício de funções em organismo público.

<sup>7</sup> Média de Antiguidade = soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos.

### Profissionais Portadores de Deficiência

Do cômputo de 115 efetivos/as, 9 são trabalhadoras com grau de deficiência declarada, sendo 8 da carreira técnica superior e 1 assistente técnica representando 7,83% do peso total de efetivos.

As trabalhadoras acima referidas, encontram-se no escalão etário 60-64 (seis) e 50-54 (três).

### Estrutura Habitacional

O grupo habilitacional com maior representatividade (65,22%) é o de efetivos com licenciatura, sendo que 95,65% do pessoal tem habilitação igual ou superior ao 11.º ano.

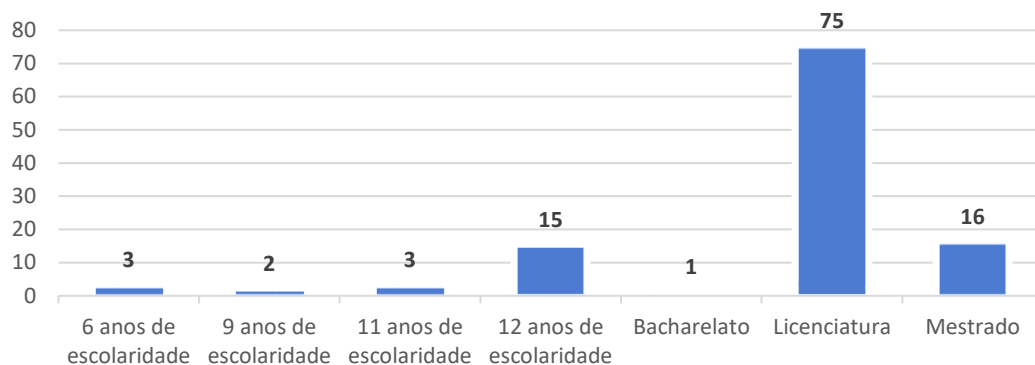
À licenciatura, correspondente ao grau académico mais frequentemente observado, seguem-se com maiores percentagens observadas os níveis habilitacionais correspondentes a mestrado e 12 anos de escolaridade, respetivamente, representados por 13,91% e 13,04%.

Os grupos habilitacionais com menor representatividade são os efetivos com Bacharelato (0,87%), 9 anos de escolaridade (1,74%), 6 anos de escolaridade (2,61%) e 11 anos de escolaridade (2,61%).

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

Habilitações	Masculino	Feminino	Total	%
6 anos de escolaridade	1	2	3	2,61%
9 anos de escolaridade	1	1	2	1,74%
11 anos de escolaridade	1	2	3	2,61%
12 anos de escolaridade	3	12	15	13,04%
Bacharelato	0	1	1	0,87%
Licenciatura	26	49	75	65,22%
Mestrado	5	11	16	13,91%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>78</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

*Tabela 6 - Distribuição dos efetivos por género e nível habitacional*



*Gráfico 9 - Distribuição dos efetivos por habilitações*

Do gráfico acima podemos salientar os seguintes dados:

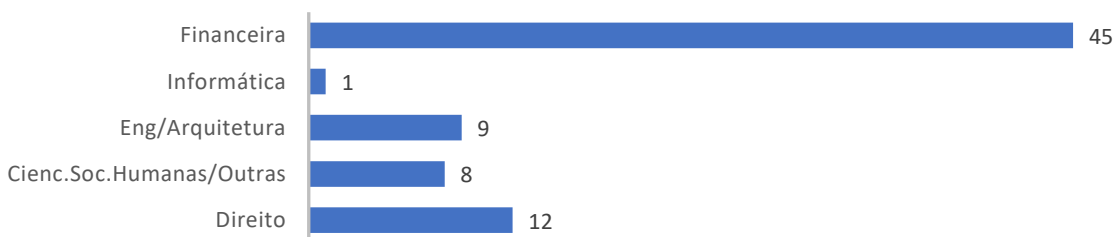
- 75 trabalhadores/as detêm o grau de licenciatura, pertencentes aos seguintes grupos profissionais:

- 16 do grupo profissional Dirigente;
- 55 efetivos da carreira Técnico Superior;
- 4 efetivos do grupo profissional Informático;

- 16 trabalhadores/as detêm o grau de mestrado, dos quais 4 do grupo profissional “Dirigente” e 12 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 13 dos profissionais da carreira “Técnico Superior”, não possuem o grau habilitacional de licenciatura ou mestrado.

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



*Gráfico 10 - Áreas de Licenciatura detidas por dirigentes e técnicos superiores*

Em relação ao grau de mestrado detido por 16 efetivos nas carreiras de dirigentes e técnicos superiores, as mesmas abrangem diversas áreas como o Direito, Economia, conforme gráfico n.º 11.

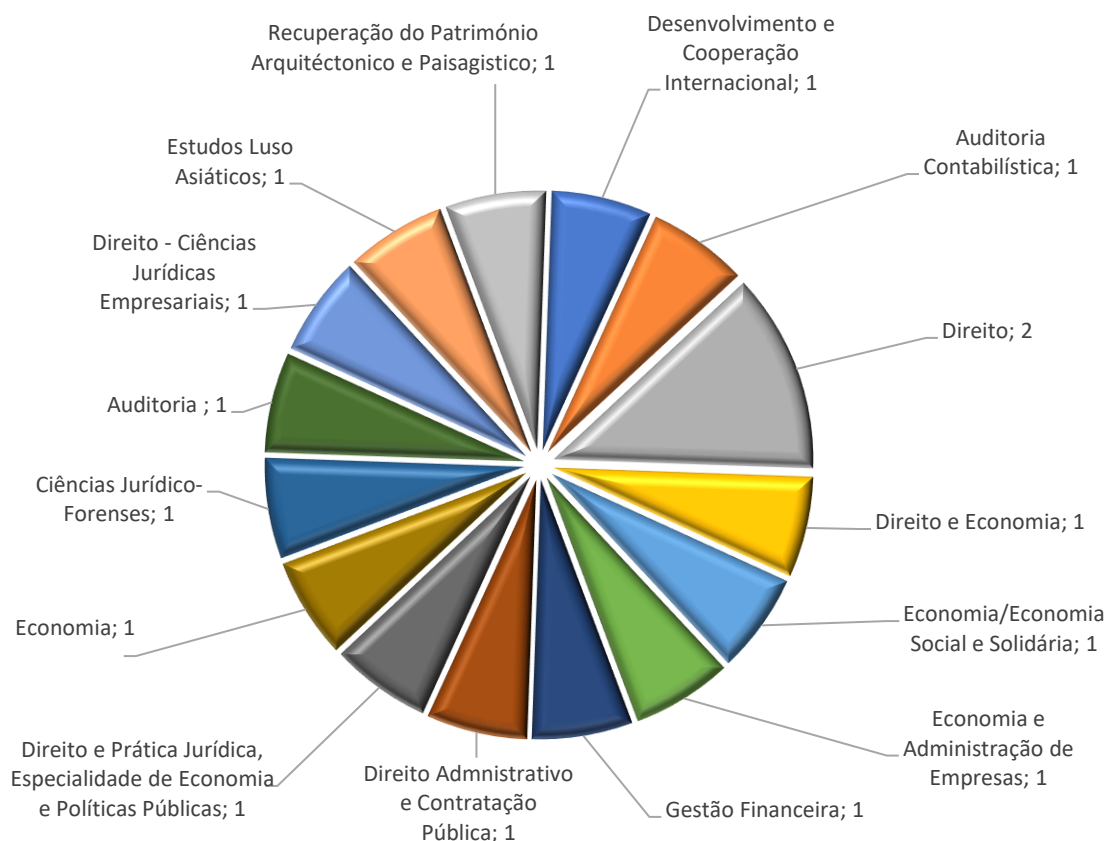


Gráfico 11 - Áreas de Mestrado detidas pelos Dirigentes e Técnicos Superiores

Indicadores de gestão	2020	2021	2022
<b>Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato</b> [(Mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio) / efetivos a 31 de dezembro]	0,71	0,75	0,80
<b>Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)</b> [(Pessoal técnico superior + pessoal especialista informática) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	54,10%	59,84%	61,74%
<b>Taxa de Tecnicidade (sentido lato)</b> [(Pessoal técnico superior + pessoal especialista informática + pessoal técnico informática + pessoal técnico) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	80,33%	82,79%	80,00%

Tabela 7 - Indicadores de gestão sobre níveis habilitacionais



## Movimentos

### Entradas - Admissões e Regressos

No ano 2022, foram admitidos ou regressaram 21 trabalhadores/as, 3 pertencente à carreira de dirigentes, 12 da carreira técnica superior ou técnico superior especialista, 3 da carreira assistente técnica e 3 da carreira assistente operacional pelos seguintes motivos:

- 3 admissões de dirigentes em comissão de serviço;
- 2 admissões de técnicos superiores em mobilidade;
- 1 regresso de técnica superior Licença sem Vencimento;
- 1 admissão de assistente técnico em mobilidade;
- 2 admissão de assistente operacional em mobilidade.

Verificaram-se ainda movimentos de admissão por “Outras Situações”:

- 5 regressos de técnicos superiores especialistas, 2 assistentes técnicos e 1 assistente operacional em designação em outros organismos;
- 2 regressos de técnicos superiores especialistas por motivos de fim de Acordo de Cedência de Interesse Público (ACIP);
- 1 regresso de técnico superior por motivos de baixa médica devido a acidente de trabalho;
- 1 regresso de técnico superior por motivos de baixa médica com duração superior a 6 meses.

Em 2022, a taxa de admissão situou-se em 18,26%:

**Taxa de Admissão:**  $\frac{21}{115} = 18,26\%$

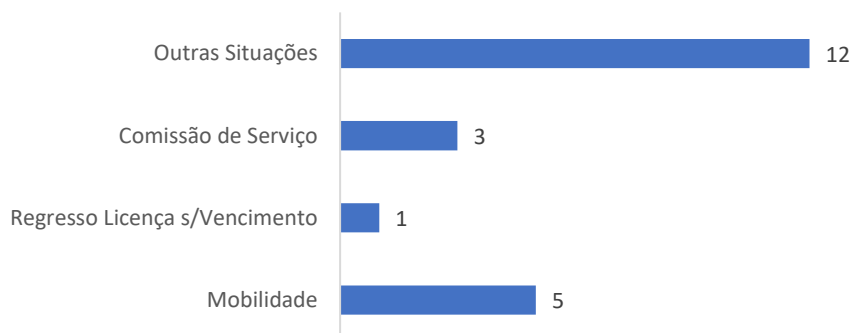


Gráfico 12 - Admissões e regressos em 2022

## Saídas

### Saída de Trabalhadores em Comissão de Serviço

Em 2022, registou-se uma saída de 1 Dirigente Intermédio de 2.º Grau.

### Saída de Trabalhadores Contratados

Durante o ano de 2022 registaram-se 27 saídas de trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas.

Os motivos das saídas por grupo profissional são os seguintes:

- 1 técnica superior especialista por falecimento;
- 4 técnicos superiores especialistas por aposentação;
- 1 técnica superior por limite de idade;
- 3 técnicos superiores por mobilidade;
- 1 técnico superior especialista por denúncia por iniciativa do trabalhador;
- 2 assistente técnicos do mapa da DGTF por aposentação;
- 2 assistente técnicos do mapa da DGTF por mobilidade;
- 2 assistentes operacionais em mobilidade.

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 técnico superior especialista por motivos de acidente de trabalho com duração superior a 6 meses;
- 4 técnicos superiores especialistas em designação em outros organismos;
- 2 técnicos superiores especialistas em comissão de serviço;
- 1 assistente técnico em designação para outro organismo;
- 1 assistente operacional em designação para outro organismo.

**Taxa de saída:**  $\frac{28}{115} = 24,35\%$

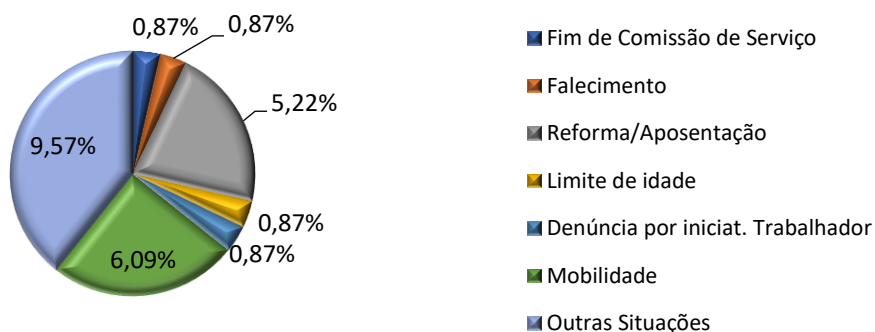


Gráfico 13 - Motivos das saídas em 2022

Evolução das entradas e saídas	2020	2021	2022
Admissões / regressos	11	17	21
Saídas	12	17	28
Saldo	-1	0	-7

Tabela 8 - Evolução das admissões/regressos e saídas

O indicador “Turn Over”<sup>8</sup> exprime o número de rotação de efetivos/as que entraram e saíram da organização. Em 2022, na Direção-Geral do Tesouro e Finanças, o referido indicador situou-se em 21,30%, com um acréscimo de 14,34% em relação a 2021 e um acréscimo de 11,88% em relação a 2020, facto que deriva do número de profissionais que saíram ser superior aos que entraram ou regressaram em 2022 relativamente a 2021.

Turn Over em 2020	Turn Over em 2021	Turn Over em 2022
9,43%	13,93%	21,30%

Tabela 9 - Evolução do indicador Turn Over nos últimos 3 anos

Em 2022 a taxa de aposentações foi de 6,09%, sendo que se aposentaram 7 trabalhadores/as, um dos quais por limite de idade.

Indicadores de gestão	2020	2021	2022
<b>Índice de Rotação de Efetivos</b> [[Total de efetivos a 31 dezembro/ total de efetivos a 1 janeiro) + (n.º de admissões e regressos + n.º de saídas)]	0,836	0,782	0,701
<b>Taxa de Admissões e Regressos</b> (N.º de admissões e regressos / total de efetivos a 31 dezembro) x 100	9,02%	13,93%	18,26%
<b>Taxa de Saída</b> (N.º de saídas /total de efetivos a 31 dezembro) x 100	9,84%	13,93%	24,35%
<b>Taxa de Redimensionamento</b> [[Total de efetivos a 31 dezembro - total de efetivos a 1 janeiro) / total de efetivos a 31 dezembro] x 100	-0,82%	0%	-6,09%
<b>Taxa de Reposição</b> (N.º de admissões e regressos / n.º de saídas) x 100	91,67%	100%	75,00%

Tabela 10 - Indicadores de gestão relacionados com movimentos de pessoal

<sup>8</sup> Turn Over = [(N.º Admissões + N.º Saídas): 2] /Efetivo global x100

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

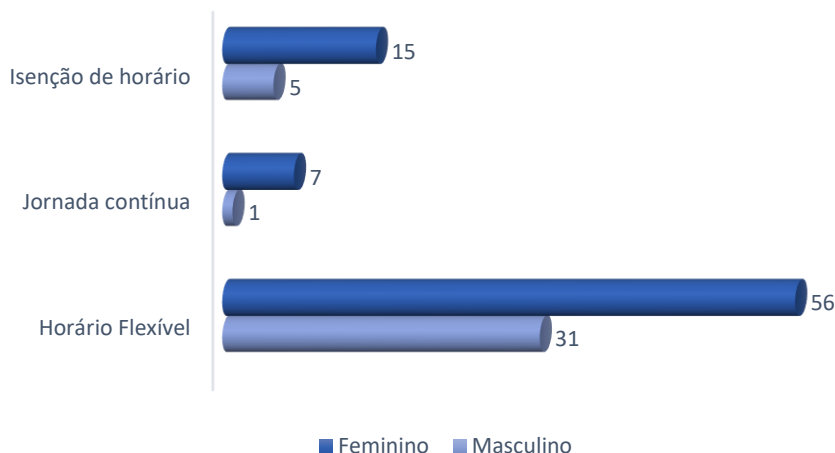
Em 2022, verificaram-se 4 mudanças de situação discriminadas por motivos de consolidações da mobilidade na categoria, sendo 1 na carreira Técnica Superior Especialista, 1 na carreira Assistente Técnico, 1 na carreira Assistente Operacional e 1 na carreira de Informático.

### **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, sendo praticado por 87 efetivos/as (75,65%).

São ainda praticadas as seguintes modalidades de horário:

- Isenção de horário por 20 dirigentes, correspondentes a 17,39%;
- Jornada contínua por 8 trabalhadores/as, correspondente a 6,96%.



*Gráfico 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, 107 efetivos/as, ou seja 93,04%.

Existe ainda um período 30 horas semanais, praticados por 8 efetivo/as (7 técnico/as superiores e 1 assistente técnica) com a modalidade de horário de jornada contínua, ou seja, correspondente a 6,96% dos efetivos/as.

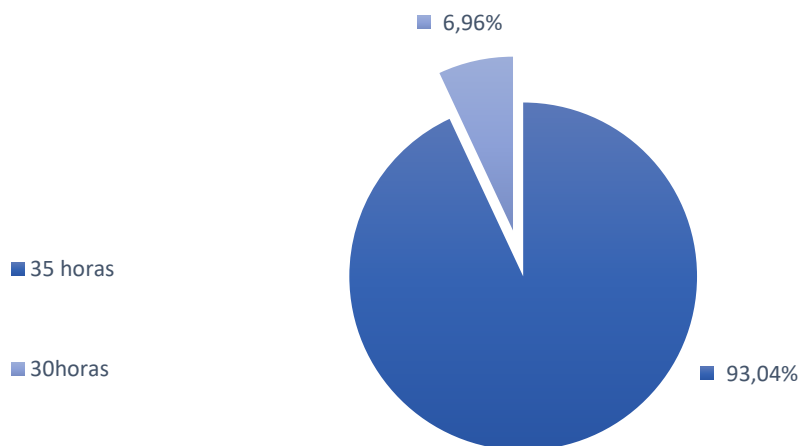


Gráfico 15 - Distribuição do período normal de trabalho

### Trabalho Suplementar

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 955:10 horas de trabalho suplementar, executadas em dia normal de trabalho e no período diurno. Este valor corresponde a um acréscimo de 188:01 horas, relativamente ao ano de 2021, este último marcado pela pandemia Covid-19 de forma significativa.

### Ausências

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano 2022, foi de 2.563 dias.

O maior volume diz respeito a ausências por “por conta do período de férias”, num total de 1.018 dias, o que representa 39,72% do total de ausências. Os restantes motivos, respetivos dias de ausência e peso percentual são os seguintes:

- Doença – 775 dias (30,24%);
- Proteção na Parentalidade – 99 dias (3,86%);
- Por acidente em serviço – 423 dias (16,50%);
- Falecimento de familiar – 40 dias (1,56%);
- Assistência a familiar – 18 dias (0,70%);

- Trabalhador-Estudante – 24 dias (0,90%);
- Greve – 2 dias (0,08%);
- Outros – 164 dias (6,40%).

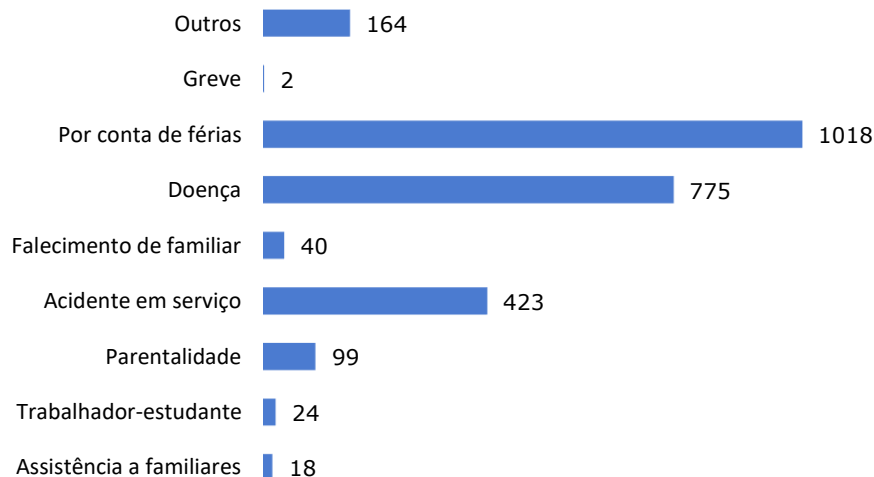


Gráfico 16 - Motivo de ausências ao trabalho em dias

Relativamente ao ano anterior registou-se um aumento de 13,55% no total do número de dias de ausências por motivo por doença.

As ausências por motivos de Parentalidade em 2022 relativamente ao ano 2021 registaram um decréscimo de 46,52%.

### Absentismo

A taxa de absentismo em 2022<sup>9</sup> situou-se em 9,03%, o que representa um acréscimo de 2,02% relativamente ao ano 2021. O número médio de dias de absentismo em 2022<sup>10</sup> foi de 22,30 dias, traduzindo-se num acréscimo de 4,71 relativamente ao ano de 2021.

A carreira que registou maior número de ausências foi a de Técnico/a Superior, nomeadamente o género feminino com 1 534,5 dias de ausência, conforme gráfico infra:

<sup>9</sup> 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)

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

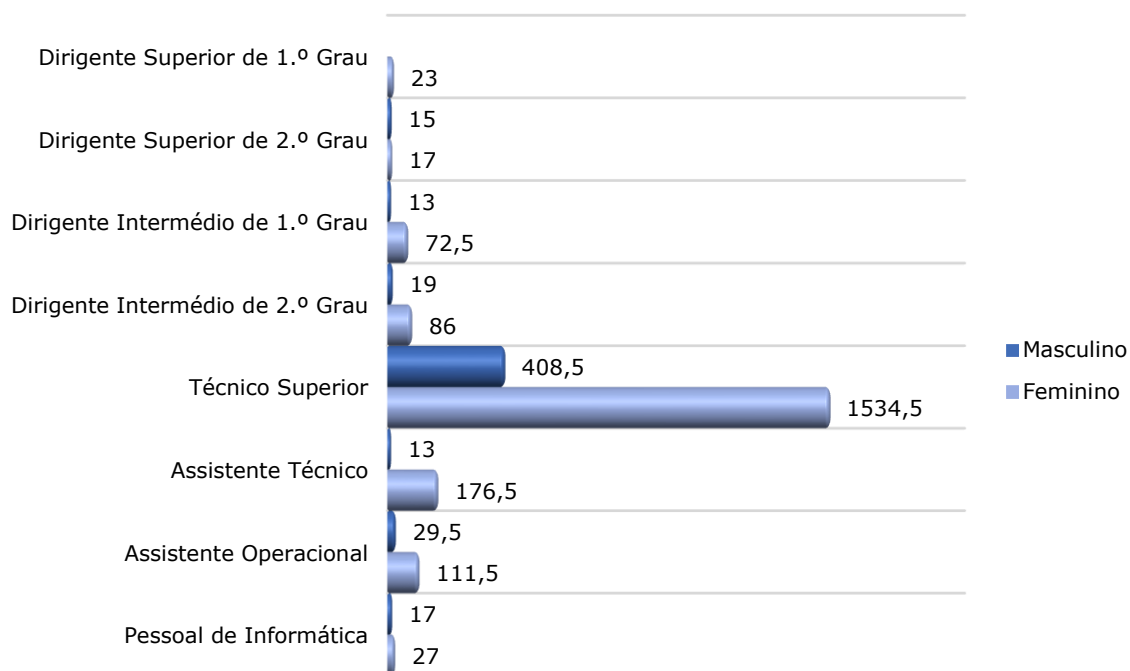


Gráfico 17 - Ausências ao trabalho por grupo profissional/género em dias

Indicadores	2020	2021	2022
<b>Taxa de absentismo</b> [N.º de ausências para efeitos de absentismo / (n.º anual de dias trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de dezembro)] * 100	5,14%	7,01%	9,02%
<b>N.º médio de dias de absentismo</b> N.º de ausências para efeitos de absentismo / (n.º de efetivos a 31 de dezembro)	12,68	17,59	22,29

Tabela 11 - Indicadores de gestão referentes a absentismo

## Greves

Em 2022, foram registadas 2 ausências por motivos de greves, correspondendo a 14:00 horas de trabalho, relativos a uma trabalhadora da carreira de técnico superior e a um trabalhador na carreira de assistente operacional.

## 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 2022 e as remunerações mensais base ilíquidas acrescidos dos suplementos regulares.

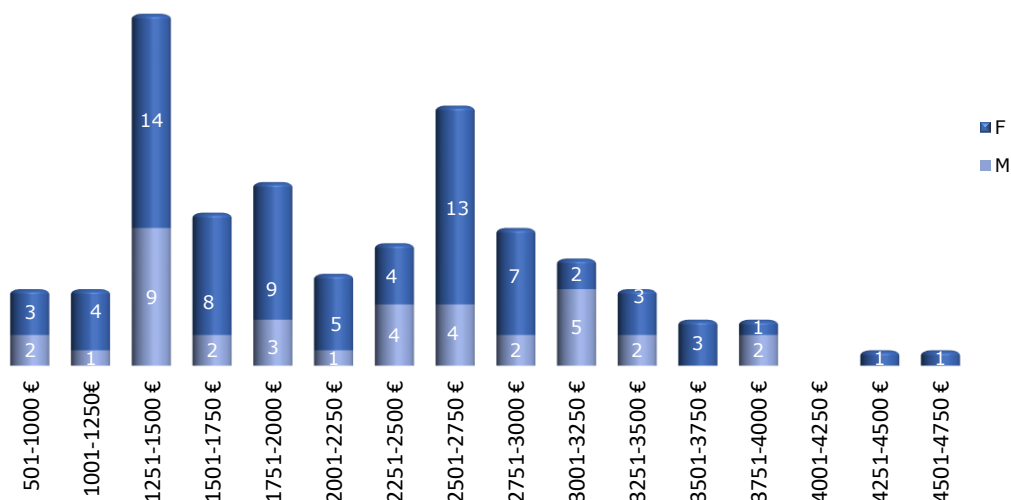


Gráfico 18 - Estrutura remuneratória por escalões e género

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 supra.

A remuneração mensal mínima auferida nesta Direção-Geral é de 757,01€, que é auferida por um trabalhador da carreira de assistente operacional do sexo masculino.

A remuneração mensal máxima é de 4.566,35€, remuneração auferida por recurso feminino, com cargo dirigente superior de 1.º grau.

A remuneração máxima auferidas por recurso masculino é de 3.802,95€, pertencente a dois trabalhadores masculinos da carreira de dirigente superior de 2.º grau e a mínima auferida por recurso feminino é de 801,91€, pertencente a uma trabalhadora da carreira de assistente operacional.

Os escalões remuneratórios com maior número de trabalhadores/as são os de 1.251€ - 1.500€, 2.501-2.750€, 1.751€-2.000€ e 1.501€-1.750€, abrangendo respetivamente 23, 17, 12 e 10 trabalhadores/as, correspondendo o primeiro escalão referenciado a uma taxa de 20%, o



segundo escalão a uma taxa de 14,78%, o terceiro escalão a uma taxa de 10,43% e o quarto escalão a uma taxa de 8,70%.

O leque salarial ilíquido<sup>11</sup>, que consiste na relação entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo é de 6,03, verificando-se valor igual ao do ano anterior.

### Total de Encargos com Pessoal

Os encargos com pessoal em 2022 assumem o montante total de 4.512.303,38 €, sendo distribuídos do seguinte modo:

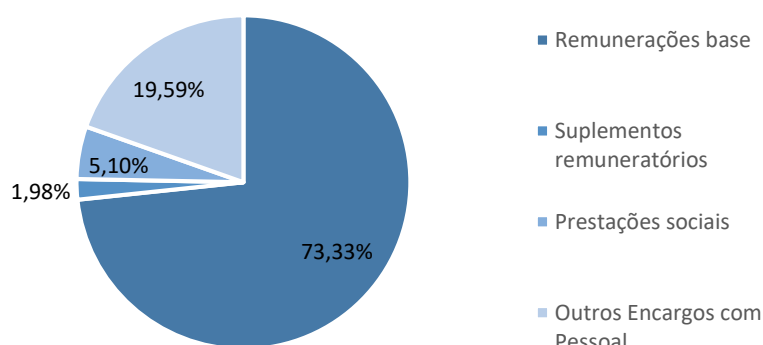


Gráfico 19 - Distribuição dos encargos com pessoal em 2022

- Remuneração Base - 3.279.004,71€, correspondente a 72,67%;
- Suplementos Remuneratórios – 88.596,98€, correspondente a 1,96%, no qual foram englobados os montantes respeitantes a trabalho suplementar, ajudas de custo, subsídios de representação, bem como outros suplementos remuneratórios;
- Prestações Sociais – 268.898,02€, representando 5,96%, correspondente a encargos da entidade empregadora pública associados a prestações sociais, sendo que, em 2022, foram englobados nesta rubrica subsídios no âmbito da parentalidade, abono de família, subsídios de refeição, entre outras;
- Outros Encargos com Pessoal – 875.803,67€, representando 19,41%, tal valor corresponde a indemnizações por férias não gozadas, encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e a Segurança Social, e abonos pagos a

<sup>11</sup> Leque salarial ilíquido = (4.566,35€/757,01€)

profissionais a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga por entidade competente.

O número de horas prestadas em trabalho suplementar aumentou em relação ao ano anterior, tendo sido pago um total de 5.425,03€, respeitante a trabalho suplementar diurno.

Indicadores de gestão	2020	2021	2022
<b>% Remuneração Base face aos Encargos com Pessoal</b> (Total de remunerações base / encargos com pessoal) x 100	74,11%	75,30%	72,67%
<b>Média da Remuneração Base Anual</b> (Total de remunerações base / média do n.º de efetivos) x 100	28 091,35 €	28 839,34 €	27 670,93 €
<b>% Custo Trabalho Suplementar face aos encargos com Pessoal</b> [(Custo com trabalho supl. + custo com trab. normal nocturno + custo com trab. em dia de descanso semanal, compl. e feriados / encargos com pessoal) x 100	0,14%	0,09%	0,12%
<b>Custo Médio Anual por Trabalhador</b> (Encargos com pessoal / média do n.º de efetivos)	37 907,21 €	38 299,25 €	38 078,51 €

*Tabela 12 - Indicadores de gestão referente às remunerações*

### 3. HIGIENE E SEGURANÇA

Durante o ano de 2022, verificou-se quatro acidentes de trabalho com 168 dias de baixa médica e ainda a transição de uma situação de acidente ocorrido em ano anterior no local de trabalho com 249 dias de baixa médica.

### 4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2022, realizaram-se 79 ações de formação que totalizaram um investimento de 1775:45 horas.

#### Participação em Ações de Formação

Durante o ano de 2022, registaram-se 17 participações em ações de formação interna e 62 participações em ações de formação externa.

Verifica-se que o número de participantes na frequência das ações foi de 47 trabalhadores/as, distribuídos pelos vários grupos profissionais, sendo que 32 são do grupo profissional técnico superior (27,83%), em linha com o assegurado em anos anteriores, 9 participantes no grupo profissional dos dirigentes (7,83%), e 2 participantes da carreira de assistente técnico, 2 assistentes operacionais e 2 informáticos (1,74% cada uma).

O gráfico n.º 20 espelha o número de participantes num total de 47 em ações profissionais internas e externas, distribuídas pelo respetivo grupo profissional:



*Gráfico 20 - Participações em ações de formação por grupo profissional*

Em relação ao número de horas dispendidas em formação ao longo de 2022, totalizaram-se 1775:45 horas, divididas pela seguinte forma, quanto ao grupo profissional:

Grupo Profissional	Horas de formação
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	88:30
Dirigente Intermédio de 2.º Grau	170:00
Técnico Superior	1428:00
Assistente Técnico	64:00
Assistente Operacional	7:00
Pessoal de Informática	18:15

Tabela 13 - Distribuição das horas de formação por carreira profissional

### Despesas anuais com Formação

O custo de 12.273,98€ figurado no quadro infra foi o montante investido em formação em 2022, conforme Balancete de Execução Orçamental a 31.12.2022, remetido pela Secretaria-Geral do Ministério das Finanças (SGMF).

	Valor (€)
<b>Despesas em Formação Profissional</b>	<b>12.273,98 €</b>

Tabela 14 - Despesas anuais com formação em 2022

Face à situação acima descrita, o indicador “% Custos com formação face aos Encargos com Pessoal” sofreu um acréscimo de 2,55% relativamente ao ano 2021.

Indicadores	2020	2021	2022
<b>Taxa de participação em ações de formação</b> (N.º de participantes/ média do n.º de efetivos) x100	58,78%	47,54%	39,66%
<b>% Custos com formação face aos Encargos com Pessoal</b> [Total de custos com formação profissional / (n.º de horas trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de dezembro)] x 100	4,29%	3,62%	6,17%

Tabela 15 - Indicadores de gestão relacionados com formação em 2022

## 5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

A 31 de dezembro de 2022, na DGTF, observa-se uma taxa de sindicalização igual a 1,74%.

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

*Tabela 16 - Relações profissionais dos trabalhadores*

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

Género	Carreira	Habilitação	Média Idade	Média Antiguidade	Relação Jurídica de emprego	Regime de horário trabalho
Feminino	Técnica Superior/Técnica Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas	Licenciatura	53,4	25,97	Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado	Flexível

*Tabela 17 - Perfil Tipo do profissional da DGTF*