



# BALANÇO SOCIAL 2023

DIREÇÃO-GERAL DO TESOIRO 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.

O ano de 2023 ficou marcado pela reestruturação da DGTF, no seguimento da publicação do Decreto-Lei n.º 60/2023, de 24 de julho, foram transferidas as competências da área do património para outra entidade, o que levou a um acréscimo de saídas de trabalhadores/as.

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 27 profissionais à data de 31/12/2023.

## ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA.....	1
SITUAÇÃO E EVOLUÇÃO .....	5
Distribuição de Efetivos.....	5
1. RECURSOS HUMANOS.....	8
Caraterização de efetivos .....	8
Pessoal segundo Cargo/Carreira.....	9
Profissionais segundo o Género .....	10
Estrutura Etária.....	10
Estrutura de Antiguidades.....	12
Profissionais Portadores de Deficiência .....	13
Estrutura Habilitacional.....	13
Movimentos.....	16
Modalidades de horário .....	19
Trabalho Suplementar.....	20
Ausências.....	20
2. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	23
Estrutura Remuneratória por Género.....	23
Total de Encargos com Pessoal.....	24
3. HIGIENE E SEGURANÇA .....	26
4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	26
Participação em Ações de Formação .....	26
Despesas anuais com Formação.....	27
5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	28

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica .....	5
Gráfico 2- Distribuição de profissionais por carreira e género .....	7
Gráfico 3 - Efetivos segundo a modalidade do vínculo .....	8
Gráfico 4 - Evolução de efetivos nos últimos 10 anos.....	9
Gráfico 5 - Distribuição de efetivos por grupo profissional .....	9
Gráfico 6 - Pirâmide etária da DGTF.....	10
Gráfico 7 - Pirâmide etária dos RH da DGTF, por género .....	11
Gráfico 8 - Distribuição de efetivos por antiguidade .....	13
Gráfico 9 - Distribuição de efetivos por habilitações .....	14
Gráfico 10 - Áreas de Licenciatura detidas pelos profissionais.....	14
Gráfico 11 - Áreas de Mestrado detidas pelos Dirigentes e Técnicos Superiores .....	15
Gráfico 12 - Admissões e regressos em 2023 .....	16
Gráfico 13 - Motivos das saídas em 2023.....	18
Gráfico 14 - N.º de efetivos por modalidade de horário e género.....	19
Gráfico 15 - Motivo de ausências ao trabalho em dias .....	21
Gráfico 16 - Ausências ao trabalho por grupo profissional/género em dias .....	22
Gráfico 17 - Estrutura remuneratória por escalões e género .....	23
Gráfico 18 - Distribuição dos encargos com pessoal em 2023 .....	24
Gráfico 19 - Participações em ações de formação por grupo profissional .....	26

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica .....	5
Tabela 2 - Distribuição de efetivos por grupo de pessoal e por género .....	6
Tabela 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional .....	7
Tabela 4 - Média etária nos últimos 3 anos.....	11
Tabela 5 - Evolução do nível médio de antiguidade nos últimos 3 anos.....	12
Tabela 7 - Indicadores de gestão sobre níveis habilitacionais .....	15
Tabela 8 - Evolução das admissões/regressos e saídas .....	18
Tabela 9 - Evolução do indicador Turn Over nos últimos 3 anos .....	18
Tabela 10 - Indicadores de gestão relacionados com movimentos de pessoal .....	19
Tabela 11 - Indicadores de gestão referentes a absentismo .....	22
Tabela 12 - Indicadores de gestão referente às remunerações.....	25
Tabela 13 - Distribuição das horas de formação por carreira profissional.....	27
Tabela 14 - Despesas anuais com formação em 2023.....	27
Tabela 15 - Indicadores de gestão relacionados com formação em 2023.....	27
Tabela 16 - Relações profissionais dos efetivos.....	28
Tabela 17 – Perfil-Tipo profissional da DGTF.....	28

## PAINEL DE BORDO

<b>Efetivos (%)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Taxa de Enquadramento	14,75%	17,39%	15,53%
Taxa de enquadramento feminino	11,48%	13,04%	11,65%
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato	0,75	0,80	0,79
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	59,84%	61,74%	62,14%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	82,79%	80,00%	81,55%
Taxa de Informática	4,92%	4,35%	6,80%
<b>Estrutura habilitacional (%)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Peso dos efetivos com habilitação inferior ao 9.º ano	2,46%	2,61%	1,94%
Peso dos efetivos com 9.º ano ou equivalente	2,46%	1,74%	1,94%
Peso dos efetivos habilitado com o 11.º, 12.º ano ou equivalente	19,67%	15,65%	17,48%
Peso dos efetivos com bacharelato	0,82%	0,87%	0,97%
Peso dos efetivos com licenciatura	60,66%	65,22%	64,08%
Peso dos efetivos com mestrado	13,93%	13,91%	13,59%
<b>Estrutura etária</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Nível etário médio (em anos)	53,01	53,4	54,91
Peso dos efetivos dos 25 aos 29 anos (%)	4,10%	1,74%	0,97%
Peso dos efetivos dos 30 aos 34 anos (%)	0,82%	3,48%	1,94%
Peso dos efetivos dos 35 aos 39 anos (%)	6,56%	3,48%	2,91%
Peso dos efetivos dos 40 aos 44 anos (%)	7,38%	7,83%	5,83%
Peso dos efetivos dos 45 aos 49 anos (%)	10,66%	13,91%	14,56%
Peso dos efetivos dos 50 aos 54 anos (%)	20,49%	20,00%	15,53%
Peso dos efetivos dos 55 aos 59 anos (%)	17,21%	14,78%	23,30%
Peso dos efetivos dos 60 aos 64 anos (%)	23,77%	27,83%	26,21%
Peso dos efetivos dos 65 aos 69 anos (%)	9,02%	6,96%	8,74%
<b>Estrutura de antiguidades</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Nível médio de antiguidade (em anos de serviço na administração pública)	25,58	25,96	27,89
Peso dos efetivos até 5 anos de antiguidade (%)	11,48%	10,43%	6,80%
Peso dos efetivos com 5 a 14 anos de antiguidade (%)	9,02%	9,57%	7,77%
Peso dos efetivos com 15 a 24 anos de antiguidade (%)	18,03%	16,52%	15,53%
Peso dos efetivos com 25 a 34 anos de antiguidade (%)	27,05%	33,04%	37,86%
Peso dos efetivos com 35 ou mais anos de antiguidade (%)	34,43%	30,43%	32,04%

## SITUAÇÃO E EVOLUÇÃO

### Distribuição de Efetivos

Em 31 de dezembro de 2023 desempenhavam funções na Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) 103 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>14</b>	13,59%
<b>SDG</b>	Subdireção e equipa técnica	<b>6</b>	5,83%
<b>DSGFO</b>	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental	<b>10</b>	9,71%
<b>DSPE</b>	Direção de Serviços de Participações do Estado	<b>14</b>	13,59%
<b>DSAF</b>	Direção de Serviços de Apoios Financeiros	<b>14</b>	13,59%
<b>GACSE</b>	Gabinete de Apoio e Coordenação do Setor Empresarial do Estado	<b>6</b>	5,83%
<b>DSJC</b>	Direção de Serviços Jurídicos e de Coordenação	<b>25</b>	24,27%
<b>DSRF</b>	Direção de Serviços de Regularizações Financeiras	<b>14</b>	13,59%
<b>TOTAL</b>		<b>103</b>	<b>100%</b>

Tabela 1 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica

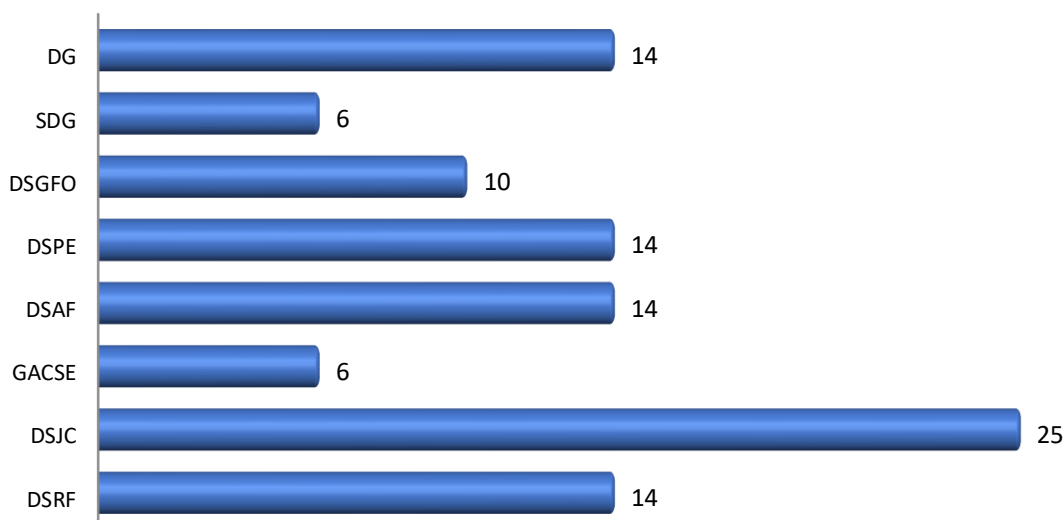


Gráfico 1 - Distribuição de efetivos por unidade orgânica

A Direção de Serviços Jurídicos e de Coordenação (DSJC), a 31 de dezembro de 2023, é a unidade orgânica que apresenta maior número de efetivos com 25 trabalhadores/as.

Seguem-se o Gabinete da Diretora-Geral do Tesouro e Finanças, a Direção de Serviços de Participações do Estado (DSPE), a Direção de Serviços dos Apoios Financeiros (DSAF), e a Direção de Serviços de Regularizações Financeiras (DSRF) todos com 14 trabalhadores/as cada.

Já as unidades orgânicas com menor n.º de efetivos são a Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental (DSGFO) com 10 trabalhadores/as e os Gabinetes dos Subdiretores-gerais bem como o Gabinete de Acompanhamento e Coordenação do Sector Empresarial do Estado (GACSE) com 6 trabalhadores/as cada.

De seguida analisaremos a distribuição dos 103 efetivos da DGTF, a 31 de dezembro de 2023, 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		1	1
Dirigente Superior de 2.º Grau	1	1	2
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	1	5	6
Dirigente Intermédio de 2.º Grau	2	5	7
Técnico Superior	23	48	71
Assistente Técnico	1	5	6
Assistente Operacional	2	1	3
Pessoal de Informática <sup>1</sup>	4	3	7
<b>TOTAIS</b>	<b>34</b>	<b>69</b>	<b>103</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 62 Técnicos Superiores Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, contabilizando assim, um total de 71 efetivos e assumindo um peso de 68,93% no número total de trabalhadores/as desta Direção-Geral. Segue-se o grupo profissional “Dirigente”, que totaliza 16 efetivos<sup>2</sup>, com uma taxa de enquadramento<sup>3</sup> de 15,53%, sucedendo-lhe o grupo profissional “Pessoal de Informática” com uma representatividade na ordem dos 6,80%, sobre o total dos efetivos. Os grupos profissionais com menor representação são o “Assistente Técnico” e “Assistente Operacional” 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 do observado nos grupos “Pessoal de Informática” e “Assistente Operacional” onde predominam os trabalhadores.

<sup>1</sup> O Grupo Profissional “Pessoal de Informática” inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 4 Especialistas de Informática e 3 Técnico de Informática.

<sup>2</sup> O n.º total de dirigentes inclui, de forma constante ao longo de todo o documento, 3 cargos de direção superior e 13 cargos de direção intermédia.

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

Assim, em relação à distribuição de efetivos por género, conforme se ilustra no gráfico abaixo, existe uma predominância de profissionais do sexo feminino (69 postos ocupados), em detrimento da ocupação de postos de trabalho por profissionais do sexo masculino que regista um valor de 34 efetivos.

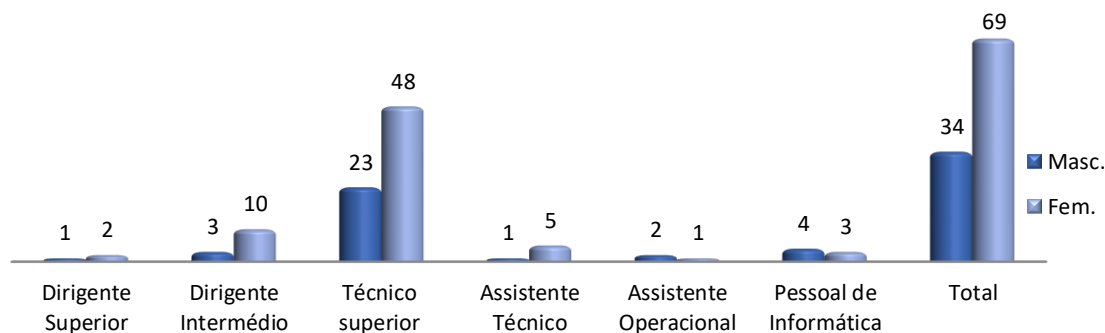


Gráfico 2- Distribuição de profissionais por carreira e género

Nos últimos dois anos observa-se uma diminuição do n.º de efetivos, sendo que em 2023, com a publicação do Decreto-Lei n.º 60/2023, de 24 de julho, que procedeu à reestruturação da DGTF com a alteração da sua missão e atribuições, verificou-se um acréscimo de saídas, conforme ilustrado na tabela infra:

Evolução dos efetivos por grupo profissional	2021	2022	2023
Dirigente Superior de 1.º Grau	1	1	1
Dirigente Superior de 2.º Grau	2	3	2
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	7	7	6
Dirigente Intermédio de 2.º Grau	8	9	7
Técnico Superior	86	80	71
Assistente Técnico	9	7	6
Assistente Operacional	3	3	3
Pessoal de Informática	6	5	7
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>115</b>	<b>103</b>

Tabela 3 - Evolução dos efetivos por grupo profissional

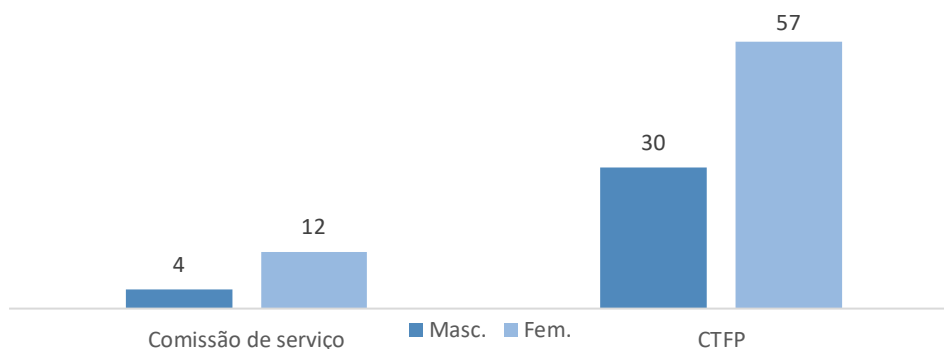
A nível percentual, estas flutuações correspondem a uma variação negativa de 10,43% entre 2022-2023 e 15,57% entre 2021-2023.



## 1. RECURSOS HUMANOS

### Caraterização de efetivos

A DGTF, em 31 de dezembro de 2023, contabilizava um total de 103 trabalhadores/as, encontrando-se 16 em Comissão de Serviço e 87 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP), por tempo indeterminado.



*Gráfico 3 - Efetivos segundo a 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 2013 até 2017, registando-se naquele período uma diminuição de 21,43% dos efetivos, de 154 em 2013 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 nos últimos dois anos registou-se um decréscimo de efetivos de 115 (2022) para 103 (2023), devendo-se maioritariamente à reestruturação da DGTF que levou a saídas por acordo de cedência de interesse público (ACIP), mobilidades, e ainda por aposentação e designação de trabalhadores/as para gabinetes de ação governativa.

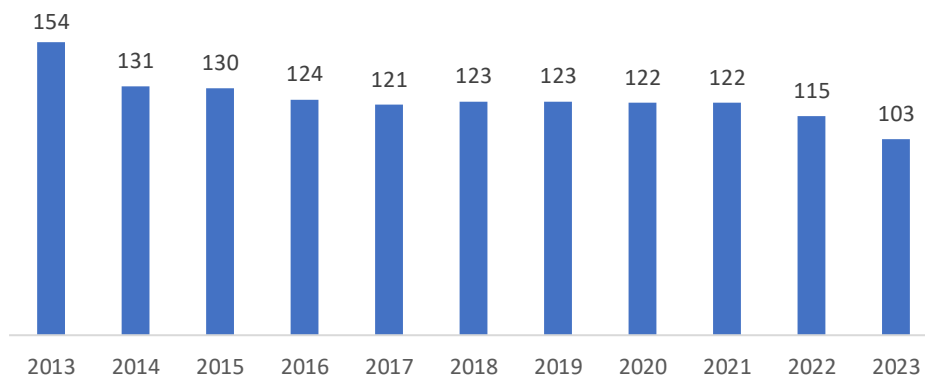


Gráfico 4 - Evolução de efetivos nos últimos 10 anos

### Pessoal segundo Cargo/Carreira

A 31 de dezembro de 2023, encontram-se providos 16 cargos dirigentes, sendo 3 de direção superior de 1.º e 2.º graus, 6 de direção intermédia de 1.º grau e 7 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 15,53%.

Os/as trabalhadores/as da DGTF são predominantemente da carreira técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do MF (62) 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 71 efetivos/as, correspondente a 68,93% da totalidade de RH.

O pessoal de Informática corresponde a um total de 7 elementos (6,80%), sendo que os/as trabalhadores/as das carreiras de “Assistente Técnico” e “Assistente Operacional” são em número substancialmente inferior, respetivamente, 6 efetivos (5,83%) e 3 efetivos (2,91%).

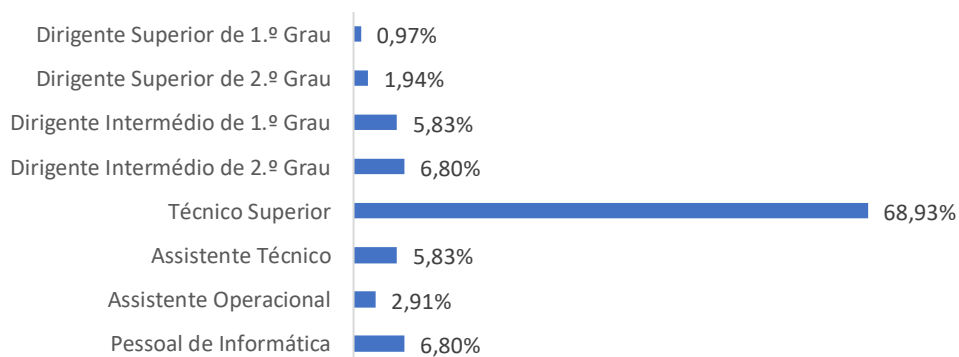
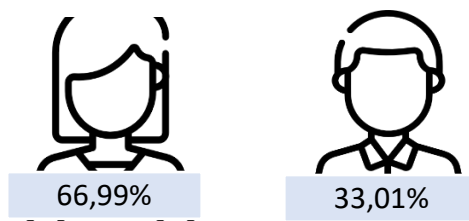


Gráfico 5 - Distribuição de efetivos por grupo profissional

### Profissionais segundo o Género

Em 2023, o género mais representado na DGTF corresponde ao género feminino com 69 efetivos em detrimento do género masculino que contabiliza 34 efetivos.

A taxa de feminização<sup>4</sup>, em 2023, situou-se nos 66,99%, ligeiramente inferior à registada em 2022.



### Estrutura Etária

A média de idades dos trabalhadores da DGTF é de 54,91 anos, destacando-se que o efetivo mais novo tinha, a 31 de dezembro de 2023, 29 anos e os mais velhos 69 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 27 dos 103 efetivos (26,21%), seguido do escalão 55-59 anos com 24 efetivos (23,30%) e 50-54 anos com 16 efetivos (15,53%).

Os escalões etários menos representativos, situam-se no intervalo 25-29 anos com 1 profissional (0,97%), seguido do intervalo 30-34 anos com 2 profissionais (1,94%) e 35-39 anos com 3 profissionais (2,91%), conforme infra identificado.

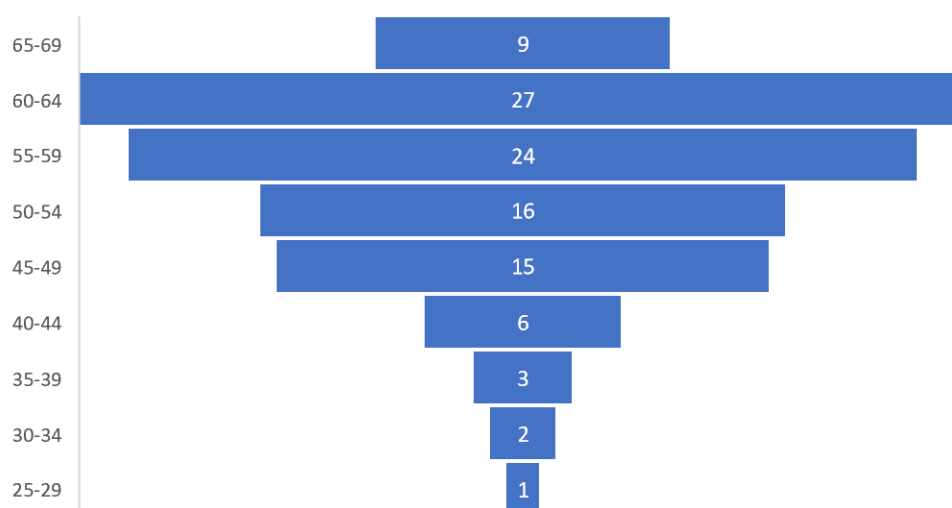


Gráfico 6 - Pirâmide etária da DGTF

<sup>4</sup> Taxa de feminização (%) = (Total de trabalhadores do sexo feminino / Total de trabalhadores) X 100

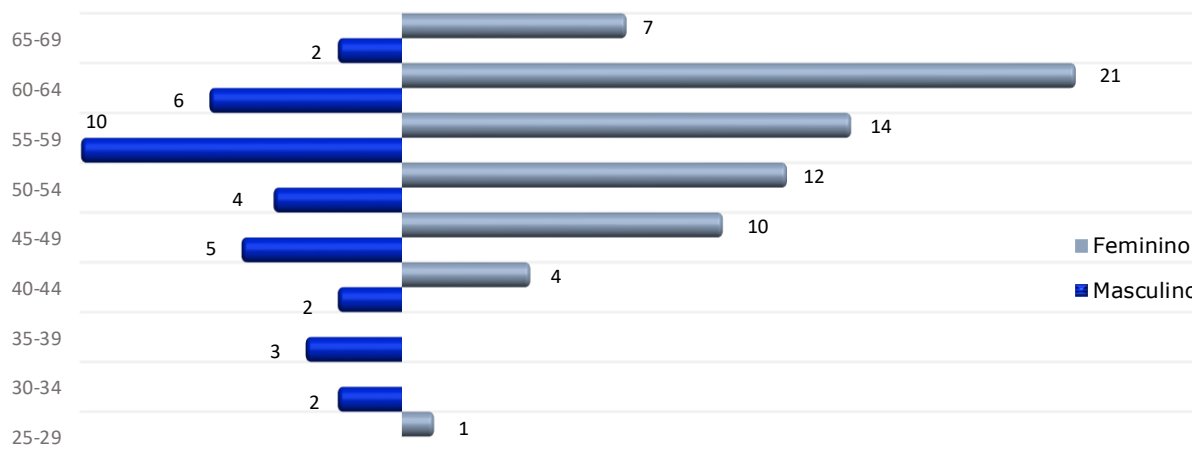


Gráfico 7 - Pirâmide etária dos RH da DGTF, por género

Analisando a distribuição dos efetivos por escalões etário e género – cf. gráfico n.º 7 – verifica-se que o maior número de mulheres em exercício de funções na DGTF situa-se nas faixas 60-64 e 55-59, respetivamente com 21 e 14 efetivas. Já o maior número de homens é observado nas faixas etárias dos 55-59 e 60-64, respetivamente com 10 e 6 efetivos. Verifica-se ainda que a idade média dos RH do género feminino se situa nos 54,91<sup>5</sup> anos e a média dos RH do género masculino se situa nos 54,53 anos.

	Indicador	2021	2022	2023
Média etária global =	Soma das idades			
	Total de efetivos	53,00	53,40	54,91

Tabela 4 - Média etária nos últimos 3 anos

Observa-se um crescimento da média etária global de + 1,5 anos em comparação com o ano anterior, devendo-se ao facto de ter existido uma diminuição do número de profissionais em comparação com anos anteriores (redução de 115 para 103 efetivos) e aumento do n.º de saídas de profissionais pertencentes às classes de idades mais jovens e intermédias.

O leque etário, i.e., a diferença entre a idade do indivíduo mais novo – 29 anos – e a do mais velho – 69 anos – é de 40 anos, verificando-se uma igualdade face ao último ano para este indicador

Regista-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

<sup>5</sup> Igual à média etária da DGTF no ano em análise.

verificar uma inversão da tendência associada à taxa de envelhecimento<sup>6</sup> situada na ordem dos 58,25%, superior à taxa verificada em 2022 (49,57%).

Vemos ainda com franca preocupação a moda registada, a 31.12.2023, para a variável idade, já que o valor mais vezes observado é igual a 63 anos, verificando-se que existem 10 profissionais com esta idade.

### Estrutura de Antiguidades

A antiguidade<sup>7</sup> dos trabalhadores e trabalhadoras em funções na DGTF apresenta uma média<sup>8</sup>, em 2023, de 27,89 anos, superior à verificada em 2022 (25,96 anos).

Desde 2021 que se verifica um aumento do nível médio de antiguidade, tendo tido um acréscimo superior a +1,93 anos de 2022 para 2023, derivado a algumas saídas situadas nas classes de antiguidade mais baixas e pela diminuição de efetivos na sua totalidade, o que confere maior peso às classes mais predominantes.

Evolução do nível médio de antiguidade		
2021	2022	2023
25,58	25,96	27,89

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

Verifica-se, conforme gráfico infra, que em 2023, a classe por antiguidade predominante na DGTF situa-se nos 25-29 anos com 22 profissionais, seguida dos 35-39 anos com 20 profissionais e a classe dos 30-34 anos com 17 efetivos. Também é possível verificar que as classes com menor representatividade são as mais baixas, como a classe dos 5-9 anos com 3 efetivos, seguidas das classes 10-14, 15-19 e até 5 anos, com 5, 6 e 7 efetivos respetivamente.

<sup>6</sup> Taxa de envelhecimento = (n.º de efetivos com 55 ou mais anos / n.º total de efetivos) \* 100

<sup>7</sup> Antiguidade = número de anos de exercício de funções em organismo público.

<sup>8</sup> Média de Antiguidade = soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos.

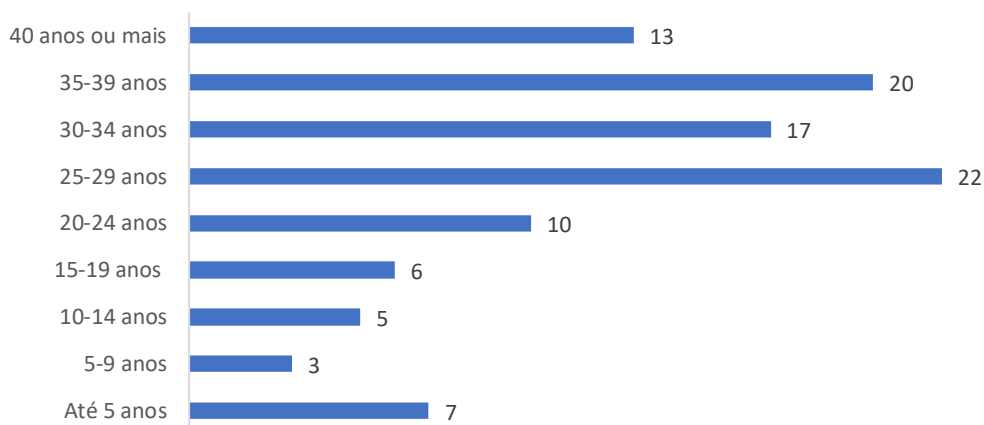


Gráfico 8 - Distribuição de efetivos por antiguidade

### Profissionais Portadores de Deficiência

Do cômputo de 103 efetivos/as, 6 são trabalhadoras com grau de deficiência declarada, sendo 5 da carreira técnica superior e 1 assistente técnica representando 5,83% do peso total de efetivos. As trabalhadoras acima referidas, encontram-se no escalão etário 60-64 (quatro), 50-54 (uma) e 40-44 (uma).

### Estrutura Habilitacional

O grupo habilitacional com maior representatividade (64,08%) é o de efetivos com licenciatura, sendo que 93,20% do pessoal tem habilitação igual ou superior ao 12.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 ao mestrado, respetivamente, representados por 14,56% e 13,59% de efetivos.

Os grupos habilitacionais com menor representatividade são os efetivos com Bacharelato (0,97%), 6 anos de escolaridade e 9 anos de escolaridade, todos com a mesma percentagem (1,94%), e 11 anos de escolaridade (2,91%).

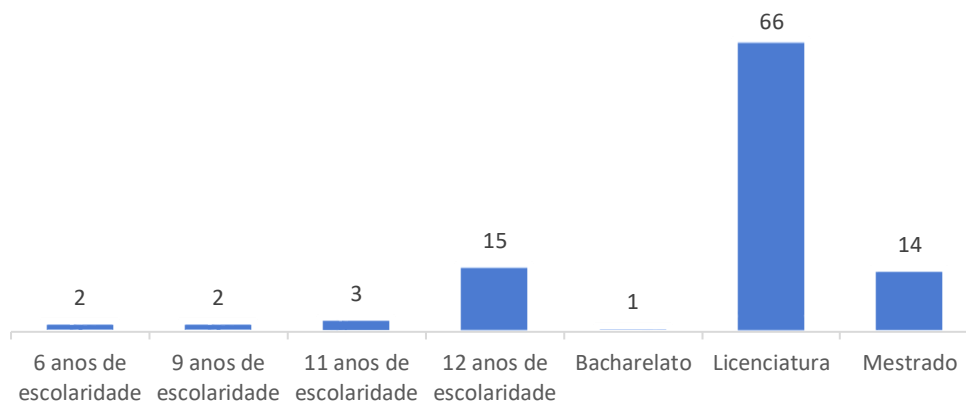


Gráfico 9 - Distribuição de efetivos por habilitações

Do gráfico anterior apresentado podemos salientar os seguintes dados:

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

- 12 Dirigentes;
- 49 Técnico Superiores;
- 5 Pessoal de Informática;

- 14 trabalhadores/as detêm o grau de mestrado, dos quais 4 são Dirigentes, 9 pertencem ao grupo profissional “Técnico Superior” e 1 ao “pessoal de informática”.

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 pelo que 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 na área jurídica.

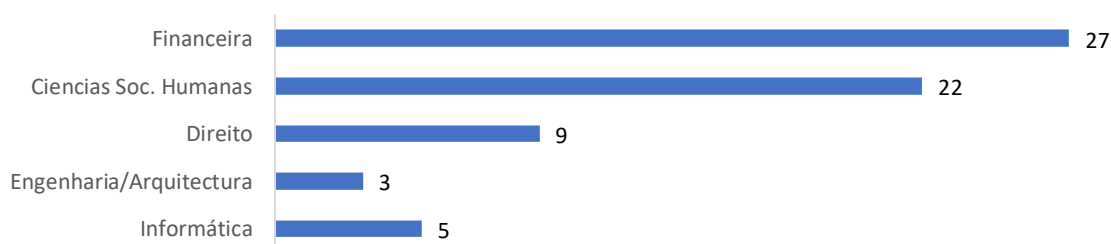


Gráfico 10 - Áreas de Licenciatura detidas pelos profissionais

Em relação ao grau de mestrado detido por 14 efetivos, os mesmos abrangem diversas áreas como o Direito, a Economia, conforme gráfico n.º 11.

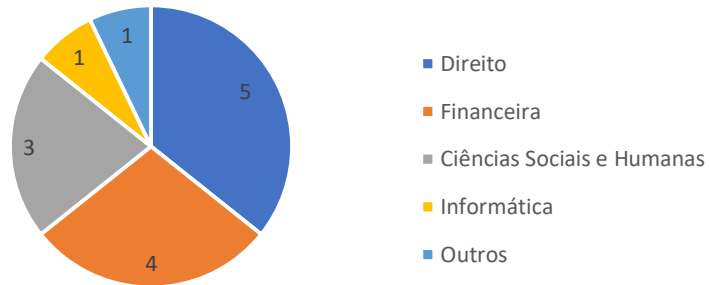


Gráfico 11 - Áreas de Mestrado detidas pelos Dirigentes e Técnicos Superiores

No quadro infra é possível constatar a evolução dos indicadores de gestão referente aos níveis habilitacionais na DGTF entre os anos 2021 e 2023:

Indicadores de gestão	2021	2022	2023
<b>Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato</b> [(Mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio) / efetivos a 31 de dezembro]	0,75	0,80	0,79
<b>Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)</b> [(Pessoal técnico superior + pessoal especialista informática) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	59,84%	61,74%	62,14%
<b>Taxa de Tecnicidade (sentido lato)</b> [(Pessoal técnico superior + pessoal especialista informática + pessoal técnico informática + pessoal técnico) / efetivos a 31 de dezembro] * 100	82,79%	80,00%	81,55%

Tabela 6 - Indicadores de gestão sobre níveis habilitacionais



## Movimentos

### Entradas - Admissões e Regressos

No ano 2023, foram admitidos ou regressaram 22 trabalhadores/as, 1 pertencente à carreira de dirigente, 15 da carreira de técnico superior ou técnico superior especialista, 2 da carreira de assistente técnica e 4 da carreira de informática pelos seguintes motivos:

- 1 designação de dirigente superior de 2.º grau;
- 5 admissões de técnicos superiores por mobilidade;
- 2 regressos de técnicos superiores por licença sem vencimento;
- 1 admissão de assistente técnico por mobilidade;
- 3 admissões de pessoal de informática por mobilidade.

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

- 3 regressos de técnicos superiores por cessação de comissão de serviço;
- 2 regressos de técnicos superiores e 1 assistente técnico em exercício de funções em gabinetes da AG;
- 2 regressos de técnicos superiores por motivos de baixa médica;
- 1 regresso de técnico superior por motivos de acidente de trabalho;

Observa-se um movimento de natureza qualitativa que resulta da designação de 1 especialista de informática como chefe de equipa multidisciplinar.

Em 2023, a taxa de admissão situou-se em 21,36%:

**Taxa de Admissão:**  $\frac{22}{103} = 21,36\%$

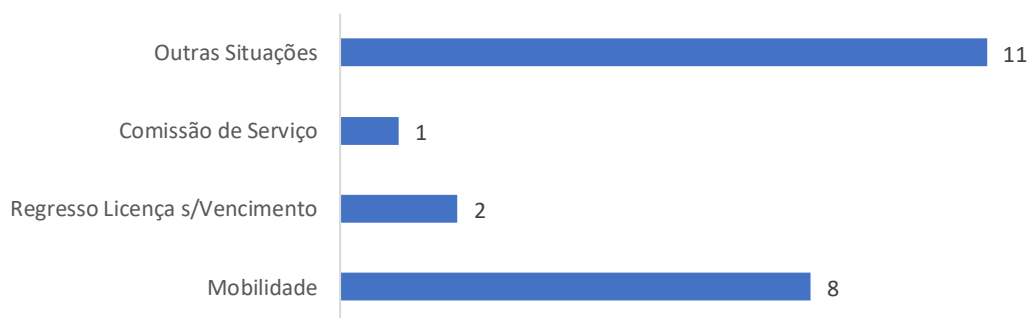


Gráfico 12 - Admissões e regressos em 2023

## Saídas

### Saídas de Trabalhadores em Comissão de Serviço

Em 2023, registaram-se 5 saídas respeitante a 2 Dirigentes Superiores de 2.º grau, 1 Dirigente Intermédio de 1.º grau e 2 Dirigentes Intermédios de 2.º grau, todos por cessação de comissão de serviço.

### Saídas de Trabalhadores Contratados

Durante o ano de 2023 registaram-se 29 saídas de trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

Os motivos das saídas por grupo profissional são os seguintes:

- 7 técnicos superiores por cedência de interesse público;
- 2 técnicos superiores por aposentação;
- 4 técnicos superiores por mobilidade;
- 1 técnico superior relativo a denúncia por iniciativa do trabalhador;
- 2 assistente técnicos do mapa da DGTF por aposentação;
- 1 assistente técnico por mobilidade intercarreiras;
- 1 informático por cessação da mobilidade.

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

- 1 técnica superior por motivos de baixa médica;
- 1 técnico superior por licença sem vencimento de curta duração (1 mês);
- 3 técnicos superiores em designação em outros organismos;
- 1 técnico superior em comissão de serviço;
- 2 técnicos superiores que foram nomeados após procedimento concursal comum;
- 2 técnicos superiores que se encontram em comissão de serviço para frequência de formação;
- 1 informático designado como chefe de equipa multidisciplinar.

**Taxa de saída:**  $\frac{34}{103} = 33,01\%$

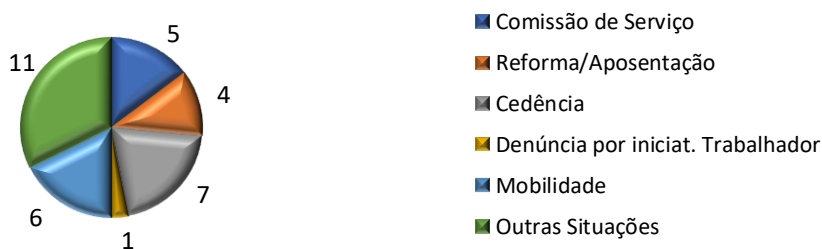


Gráfico 13 - Motivos das saídas em 2023

Evolução das entradas e saídas	2021	2022	2023
Admissões / regressos	17	21	22
Saídas	17	28	34
Saldo	0	-7	-12

Tabela 7 - Evolução das admissões/regressos e saídas

O indicador “Turn Over”<sup>9</sup> exprime o número de rotação de efetivos/as que entraram e saíram da organização. Em 2023, na Direção-Geral do Tesouro e Finanças, o referido indicador situou-se em 27,18%, com um acréscimo de 5,88% em relação a 2022, facto que deriva do número de profissionais que saíram ser superior aos que entraram ou regressaram em 2023 relativamente a 2022.

Indicador “Turn Over”		
2021	2022	2023
13,93%	21,30%	27,18%

Tabela 8 - Evolução do indicador Turn Over nos últimos 3 anos

Em 2023 a taxa de aposentações foi de 3,88%, sendo que se aposentaram 4 trabalhadores/as.

Indicadores de gestão	2021	2022	2023
<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)]	0,78	0,64	0,60
<b>Taxa de Admissões e Regressos</b> (N.º de admissões e regressos / total de efetivos a 31 dezembro) x 100	13,93%	17,39%	21,36%
<b>Taxa de Saída</b> (N.º de saídas /total de efetivos a 31 dezembro) x 100	13,93%	23,48%	33,01%
<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%	1%	-12%

<sup>9</sup> Turn Over = [(N.º Admissões + N.º Saídas): 2] /Efetivo global x100

#### Taxa de Reposição

(N.º de admissões e regressos / n.º de saídas) x 100

100%	74,07%	64,71%
------	--------	--------

Tabela 9 - Indicadores de gestão relacionados com movimentos de pessoal

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

Em 2023, verificou-se 1 mudança de situação discriminadas por motivos de consolidações da mobilidade na categoria, na carreira de Informático, bem como 34 mudanças por motivo de 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, sendo praticado por 82 efetivos/as (79,61%).

São ainda praticadas as seguintes modalidades de horário:

- Isenção de horário por 16 dirigentes, correspondentes a 15,53%;
- Jornada contínua por 5 trabalhadores/as, correspondente a 4,85%.

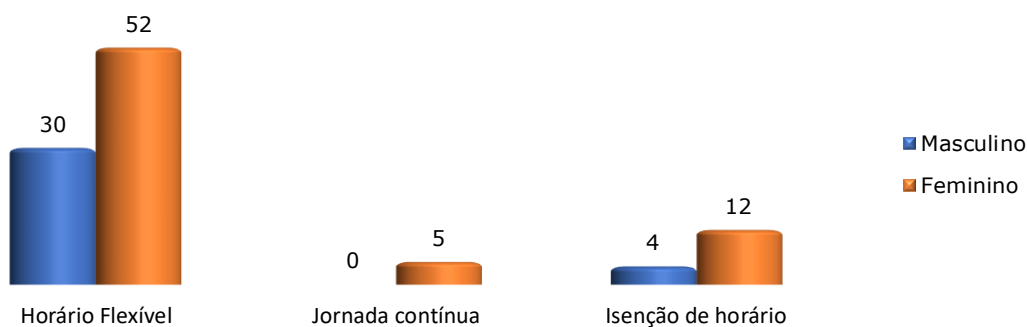


Gráfico 14 - N.º de efetivos por modalidade de horário e género

#### 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, 98 efetivos/as, ou seja 95,15%. Existe ainda um período 30 horas

semanais, praticados por 5 efetivo/as (4 técnico/as superiores e 1 assistente técnica) com a modalidade de horário de jornada contínua, ou seja, correspondente a 4,85% dos efetivos/as.

### **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 975:09 horas de trabalho suplementar, executadas em dia normal de trabalho e no período diurno. Este valor corresponde a um acréscimo de 20:39 horas, relativamente ao ano de 2022.

### **Ausências**

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano 2023, foi de 1.331 dias.

O maior volume diz respeito a ausências por “doença”, num total de 798 dias, o que representa 59,95% do total de ausências. Os restantes motivos, respetivos dias de ausência e peso percentual são os seguintes:

- Proteção na Parentalidade – 119 dias (8,94%);
- Por acidente em serviço ou doença profissional – 53 dias (3,98%);
- Por conta do período de férias – 44 dias (3,31%);
- Trabalhador-Estudante – 33 dias (2,48%);
- Assistência a familiares – 31 dias (2,33%);
- Casamento – 25 dias (1,88%);
- Falecimento de familiar – 21 dias (1,58%);
- Perda de vencimento (Licença sem vencimento) – 21 dias (1,58%);
- Outros – 186 dias (13,97%).

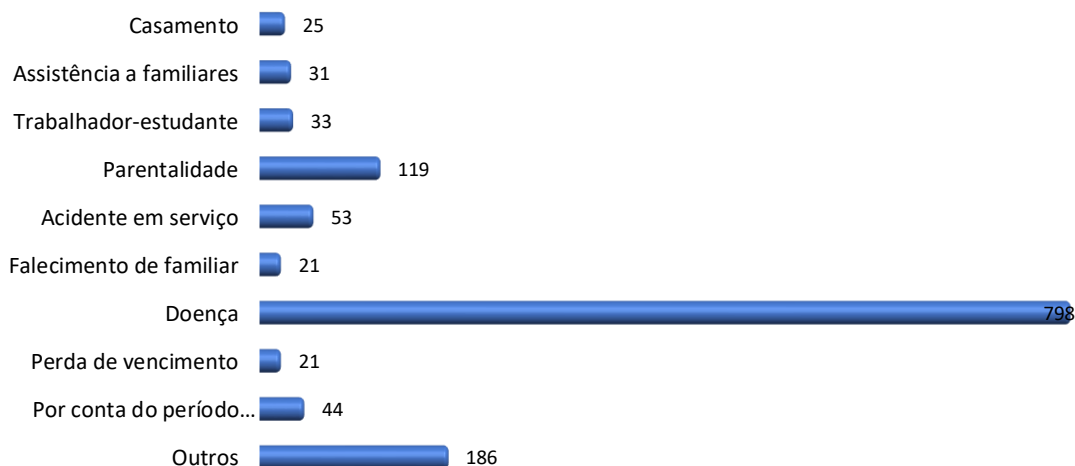


Gráfico 15 - Motivo de ausências ao trabalho em dias

Assinala-se quanto ao motivo de ausência correspondente a “por conta do período de férias” que o mesmo é contabilizado no presente instrumento como faltas com uso de férias do ano em análise e seguinte, deixando-se de contabilizar os dias de férias como indevidamente apurado em anos anteriores.

### Absentismo

A taxa de absentismo em 2023<sup>10</sup> situou-se em 5,27%, o que representa um decréscimo de 3,76% relativamente ao ano 2022. O número médio de dias de absentismo em 2023<sup>11</sup> foi de 12,92 dias, traduzindo-se numa diminuição de 9,38% relativamente ao ano de 2022.

A carreira que registou maior número de ausências foi a de Técnico Superior, nomeadamente o género feminino com 903 dias de ausência, conforme gráfico infra:

<sup>10</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>11</sup> Número médio de dias de absentismo = (n.º de ausências para efeitos de absentismo/ n.º de efetivos a 31 de dezembro)

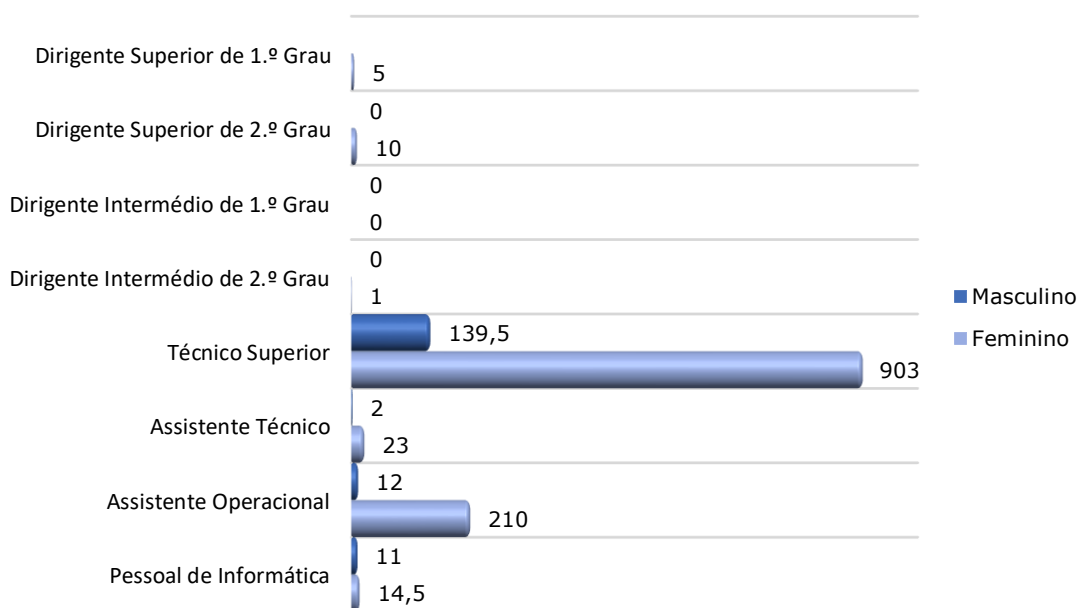


Gráfico 16 - Ausências ao trabalho por grupo profissional/género em dias

Indicadores	2021	2022	2023
<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	7,01%	9,02%	5,27%
<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)	17,59	22,29	12,92

Tabela 10 - Indicadores de gestão referentes a absentismo

## Greves

Em 2023, não foram registadas ausências por motivos de greves.

## 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 2023 e as remunerações mensais base líquidas acrescidos dos suplementos regulares.

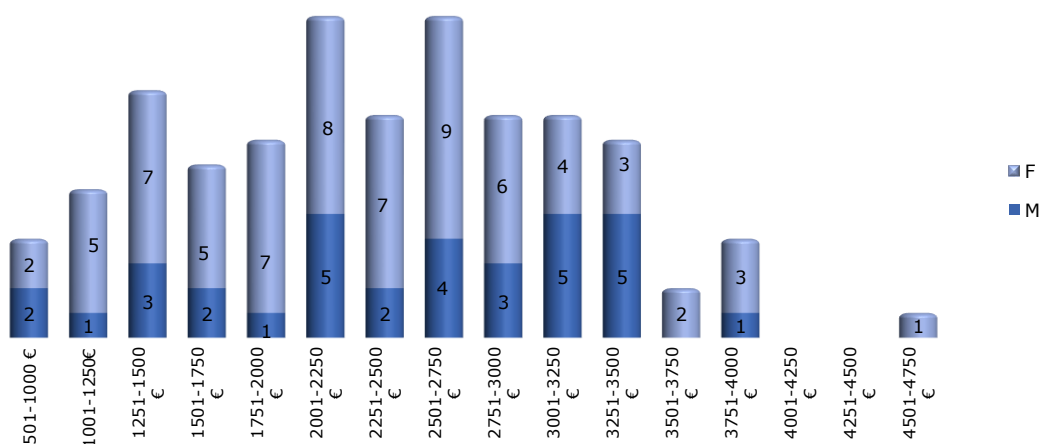


Gráfico 17 - Estrutura remuneratória por escalões e género

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

A remuneração mensal mínima auferida nesta Direção-Geral é de 869,84€, que é auferida por um trabalhador da carreira de assistente operacional do sexo masculino.

A remuneração mensal máxima é de 4.704,26€, remuneração auferida por recurso feminino, com cargo dirigente superior de 1.º grau.

A remuneração máxima auferidas por recurso masculino é de 3.917,82€, pertencente a um trabalhador masculino da carreira de dirigente superior de 2.º grau e a mínima auferida por recurso feminino é de 908,77€, pertencente a uma trabalhadora da carreira de assistente operacional.

Os escalões remuneratórios com maior número de trabalhadores/as são os de 2.001€-2.250€ e 2.501€-2.750€, ambos com 13 trabalhadores/as e 1.251€-1.500€ com 10 trabalhadores/as,



correspondendo o primeiro e segundo escalão referenciado a uma taxa de 12,62% cada um e o terceiro escalão a uma taxa de 9,71%.

O leque salarial íliquido<sup>12</sup>, que consiste na relação entre o vencimento íliquido mais alto e o mais baixo é de 5,41, verificando-se um decréscimo face a 2022 (6,03).

### Total de Encargos com Pessoal

Os encargos com pessoal em 2023 assumem o montante total de 4.698.411,60€, sendo distribuídos do seguinte modo:

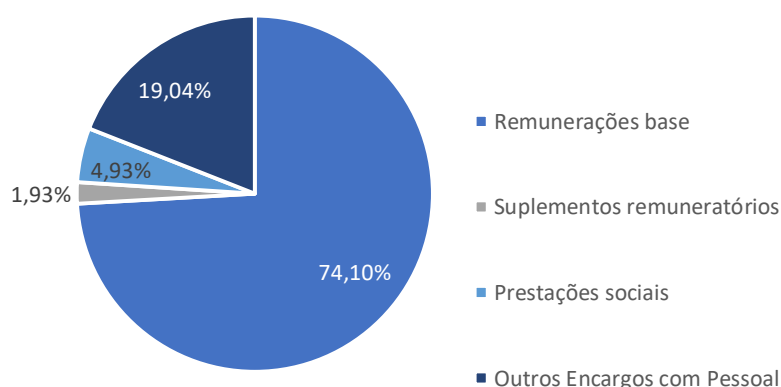


Gráfico 18 - Distribuição dos encargos com pessoal em 2023

- Remuneração Base - 3.481.540,77€, correspondente a 74,10%;
- Suplementos Remuneratórios – 90.908,51€, correspondente a 1,93%, no qual foram englobados os montantes respeitantes a trabalho suplementar, ajudas de custo, subsídios de representação, bem como outros suplementos remuneratórios;
- Prestações Sociais – 231.484,51€, representando 4,93%, correspondente a encargos da entidade empregadora pública associados a prestações sociais, sendo que, em 2023, foram englobados nesta rubrica subsídios no âmbito da parentalidade, abono de família, subsídios de refeição, entre outros;
- Outros Encargos com Pessoal – 894.477,81€, representando 19,04%, tal valor corresponde a abonos devidos pela cessação da relação jurídica, encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e a Segurança Social, e abonos pagos

<sup>12</sup> Leque salarial íliquido = (4.704,26€/869,84€)

a 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 6.056,75€, respeitante a trabalho suplementar diurno.

Indicadores de gestão	2021	2022	2023
<b>% Remuneração Base face aos Encargos com Pessoal</b> (Total de remunerações base / encargos com pessoal) x 100	75,30%	72,67%	74,10%
<b>Média da Remuneração Base Anual</b> (Total de remunerações base / média do n.º de efetivos) x 100	28 839,34 €	27 670,93 €	31 940,74 €
<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	0,09%	0,12%	0,13%
<b>Custo Médio Anual por Trabalhador</b> (Encargos com pessoal / média do n.º de efetivos)	38 299,25 €	38 078,51 €	43 104,69 €

*Tabela 11 - Indicadores de gestão referente às remunerações*

### 3. HIGIENE E SEGURANÇA

Durante o ano de 2023, não se verificou qualquer acidente de trabalho, mas sim uma transição de uma situação de acidente ocorrido no ano anterior *in itinere* com 59 dias de baixa médica, por um técnico superior.

Regista-se também, por motivos de doença profissional, ausência de 55 dias de baixa médica de uma trabalhadora da carreira de Informática.

### 4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2023, realizaram-se 69 ações de formação que totalizaram um investimento de 1.223,00 horas.

#### Participação em Ações de Formação

Durante o ano de 2023, registaram-se 13 participações em ações de formação interna e 86 participações em ações de formação externa.

Verifica-se que o número de participantes na frequência das ações foi de 44 trabalhadores/as, distribuídos pelos vários grupos profissionais, sendo que 32 são do grupo profissional técnico superior (31,07%), em linha com o assegurado em anos anteriores, 6 participantes no grupo profissional dos dirigentes (5,82%), e 2 participantes da carreira de assistente técnico (1,94%) e 4 informáticos (3,88%).

O gráfico n.º 20 espelha o número de participantes num total de 44 em ações profissionais internas e externas, distribuídas pelo respetivo grupo profissional:

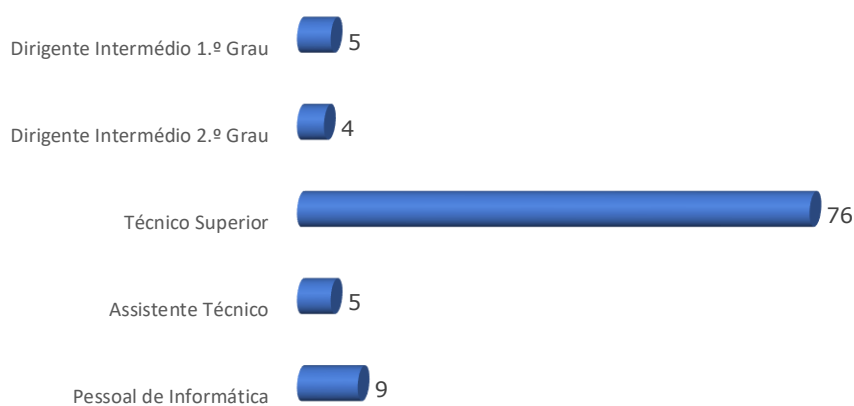


Gráfico 19 - Participações em ações de formação por grupo profissional

Em relação ao número de horas dispendidas em formação ao longo de 2023, totalizaram-se 1223:00 horas, divididas pela seguinte forma, quanto ao grupo profissional:

Grupo Profissional	Horas de formação
Dirigente Intermédio de 1.º Grau	59:45
Dirigente Intermédio de 2.º Grau	29:45
Técnico Superior	954:00
Assistente Técnico	60:30
Assistente Operacional	0:00
Pessoal de Informática	119:00

Tabela 12 - Distribuição das horas de formação por carreira profissional

### Despesas anuais com Formação

O custo de 4.360,00€ figurado no quadro infra foi o montante investido em formação no ano de 2023, conforme Balancete de Execução Orçamental a 31.12.2023, remetido pela Secretária-Geral do Ministério das Finanças (SGMF).

	Valor (€)
Despesas em Formação Profissional	4.360,00

Tabela 13 - Despesas anuais com formação em 2023

Face à situação acima descrita, o indicador “% Custos com formação face aos Encargos com Pessoal” sofreu um decréscimo de 3,70% relativamente ao ano 2022, não obstante o ligeiro incremento da taxa de participação, sobretudo suportadas pela frequência de ações de formação sem encargos diretos de inscrição.

Indicadores	2021	2022	2023
<b>Taxa de participação em ações de formação</b> (N.º de participantes/ média do n.º de efetivos) x100	47,54%	39,66%	40,37%
<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	3,62%	6,17%	2,47%

Tabela 14 - Indicadores de gestão relacionados com formação em 2023

## 5. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

A 31 de dezembro de 2023, na DGTF, observa-se uma taxa de sindicalização de 0,97%.

Relações Profissionais	Total
Trabalhadores sindicalizados	1
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalho	0

*Tabela 15 - Relações profissionais dos efetivos*

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	54,90	27,89	Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado	Flexível

*Tabela 16 – Perfil-Tipo profissional da DGTF*