BALANÇO SOCIAL 2024

Direção-Geral do Tesouro e Finanças

Índice

1. Situação e Evolução 5

2. Caracterização de efetivos 6

Distribuição por género e carreira 6

Distribuição por escalão etário 7

Distribuição por antiguidade 9

Distribuição por habilitação 9

Profissionais portadores de deficiência 10

Movimentos de pessoal 11

Mudança de situação de efetivos 12

Modalidades de horário 12

Trabalho suplementar 12

Absentismo 13

Relações profissionais 13

3. Remunerações e encargos 14

Estrutura remuneratória por género 14

Total de encargos com pessoal 15

3. Higiene e Segurança 15

4. Formação Profissional 16

5. Indicadores de Gestão 17

Índice de gráficos

Gráfico 1 - Distribuição de efetivos por grupo profissional 5
Gráfico 2 - Distribuição de efetivos ao longo dos últimos 10 anos 5
Gráfico 3 - Distribuição de efetivos por unidades orgânicas 6
Gráfico 4 - Distribuição de efetivos por género 6
Gráfico 5 - Distribuição de efetivos por grupo/cargo/carreira, segundo o género 7
Gráfico 6 - Pirâmide Etária da DGTF 7
Gráfico 7 - Distribuição etária dos efetivos por género 8
Gráfico 8 - Distribuição de efetivos por antiguidade 9
Gráfico 9 - Distribuição de efetivos por habilitação académica 9
Gráfico 10 - Motivo das entradas em 2024 11
Gráfico 11 - Motivo das saídas em 2024 11
Gráfico 12 - Motivo de ausência 13
Gráfico 13 - Estrutura remuneratória por escalões e género 14
Gráfico 14 - Distribuição dos encargos com pessoal em 2024 15
Gráfico 15 - Participantes em ações de formação por grupo profissional 16

Índice de tabelas

Tabela 1 - Distribuição de efetivos por género, carreira e habilitação 10
Tabela 2 - Indicadores de gestão dos últimos 3 anos 17
Tabela 3 - Perfil profissional-tipo da DGTF 17

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 caraterização 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 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 24 profissionais à data de 31/12/2024.

Salienta-se que nos termos do Despacho n.º 6904-B/2024 de 17 de junho, que alterou o Despacho n.º 3186/2024, de 26 de março, que aprova o mapa anual consolidado de recrutamentos autorizados para carreiras de grau complexidade funcional 3, foram promovidos, no ano de 2024, os Procedimentos Concursais Comuns (PCC) e Procedimentos de Oferta de Colocação (POC) para o recrutamento de 22 profissionais, estando a sua previsão de conclusão e integração dos novos trabalhadores previsto para o ano de 2025.

1. Situação e Evolução

O mapa de pessoal da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF) aprovado, previa a ocupação para o ano de 2024, de 173 postos de trabalho, sendo que em 31 de dezembro, se encontravam ocupados 94 postos.

Os mesmos encontram-se distribuídos, e apresentados de acordo com os mapas padronizados pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), pelos cargos de dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau, dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau, e pelas carreiras de técnico superior[1], assistente técnico, assistente operacional e informática[2].

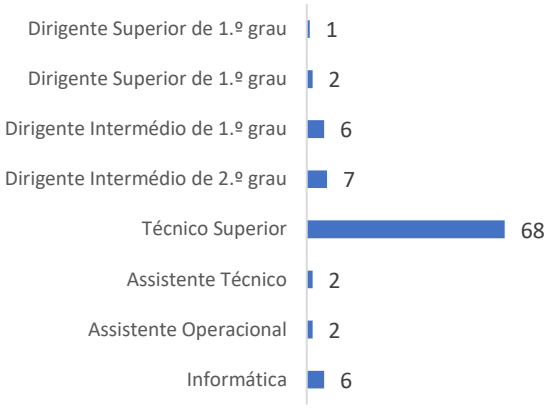

Gráfico 1 - Distribuição de efetivos por grupo profissional

Observa-se uma diminuição constante do número de efetivos nos últimos 10 anos, 131 em 2014 para 94 em 2024, correspondendo a -28,24%, agudizada desde 2021, devendo-se maioritariamente a saídas por: aposentação, designação para gabinetes de ação governativa e cedência de interesse público.

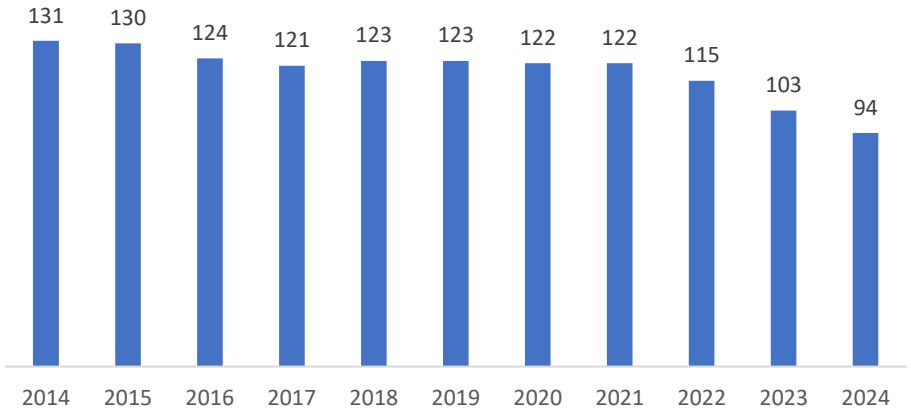

Gráfico 2 - Distribuição de efetivos ao longo dos últimos 10 anos

[1] A carreira de técnico superior engloba 14 técnicos superiores e 54 técnicos especialistas em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças.
[2] A carreira de Informática engloba 3 especialistas em sistemas e tecnologias de informação e 3 técnicos em sistemas e tecnologias de informação.

A distribuição dos efetivos da organização pela estrutura orgânica, permite identificar que as unidades orgânicas Direção de Serviços Jurídicos e de Coordenação (DSJC), Direção de Serviços de Participações do Estado (DSPE), Direção de Serviços de Apoios Financeiros (DSAF) e Direção de Serviços de Regularizações Financeiras (DSRF) contabilizam 67,02% do total de efetivos.

Os restantes estão distribuídos pela Direção (DG) e Subdireção (SD), Direção de Serviços de Gestão Financeira e Orçamental (DSGFO) e Gabinete de Apoio e Coordenação do Setor Empresarial do Estado (GACSE).

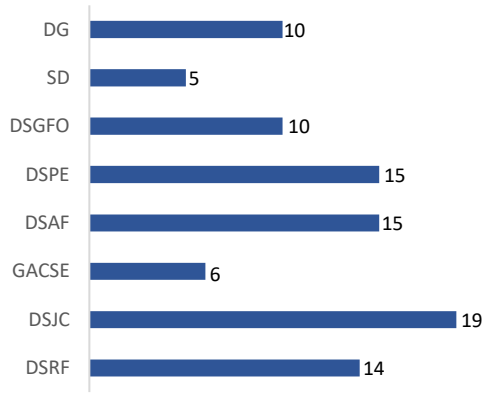

Gráfico 3 - Distribuição de efetivos por unidades orgânicas

2. Caracterização de efetivos

A DGTF, em 31 de dezembro de 2024, contabilizava um total de 94 trabalhadores/as, encontrando-se 16 em comissão de serviço (4 homens e 12 mulheres), 78 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado (30 homens e 48 mulheres), e ainda 1 profissional contratada em regime de avença.

Distribuição por género e carreira

Em 2024, o género mais representativo na DGTF corresponde ao género feminino com 60 efetivos, situando-se a taxa de feminização[3] nos 63,83%, inferior à taxa registada em 2023 de 66,99%.

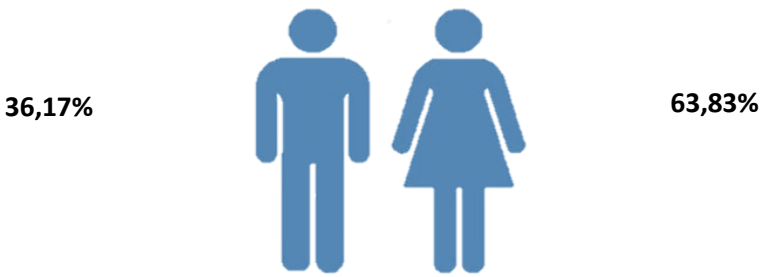

Gráfico 4 - Distribuição de efetivos por género

[3] A taxa de feminização corresponde ao somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100.

Em relação à distribuição de género dos efetivos pelos grupos profissionais/cargos/carreira, verifica-se que somente na carreira de assistente operacional não existe elementos de ambos os sexos, só contando com 2 elementos do género masculino. O grupo profissional da informática e carreira de assistente técnico apresentam um valor igualitário na distribuição dos efetivos pelos géneros. Em relação aos grupos profissionais dirigentes e técnico superior, o género feminino é o mais representado.

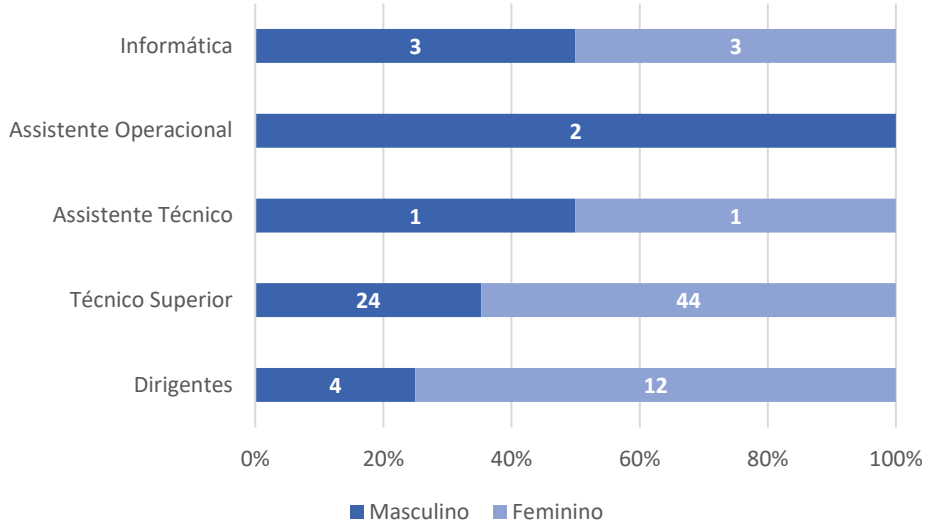

Gráfico 5 - Distribuição de efetivos por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Distribuição por escalão etário

A média de idades dos efetivos da DGTF é de 54,79 anos, destacando-se que, a 31 de dezembro de 2024, o trabalhador mais novo tinha 30 anos e o mais velho 68 anos.

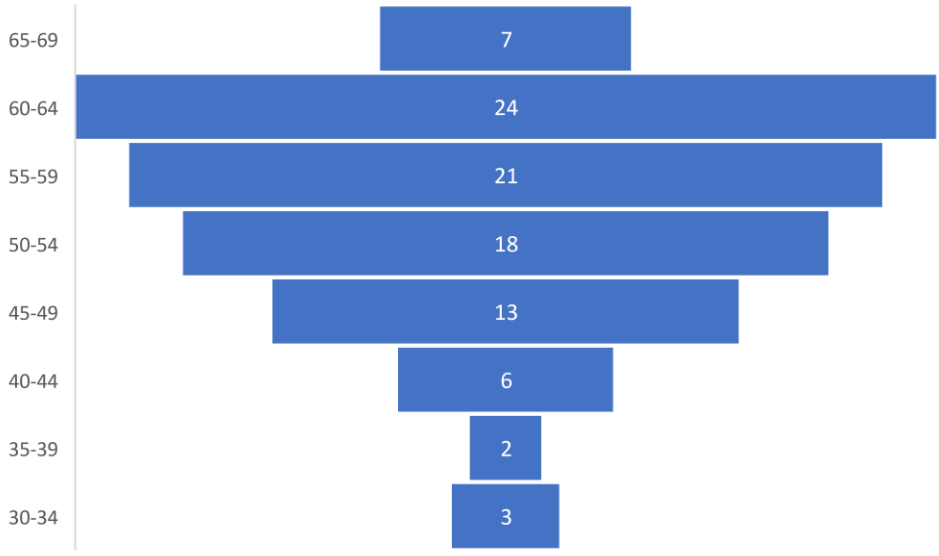

Gráfico 6 - Pirâmide Etária da DGTF

Da análise do gráfico supra, respeitante à pirâmide etária dos nossos profissionais, podemos verificar que o escalão com maior representatividade se situa, à semelhança dos anos anteriores, entre os 60-64 anos de idade, integrando 24 dos 94 trabalhadores (25,53%), seguido do escalão 55-59 com 21 trabalhadores (22,34%) e 50-54 anos com 18 trabalhadores (19,15%).

Os escalões etários menos representativos, situam-se no intervalo 35-39 com 2 trabalhadores (2,13%) e 30-34 anos com 3 trabalhadores (3,19%).

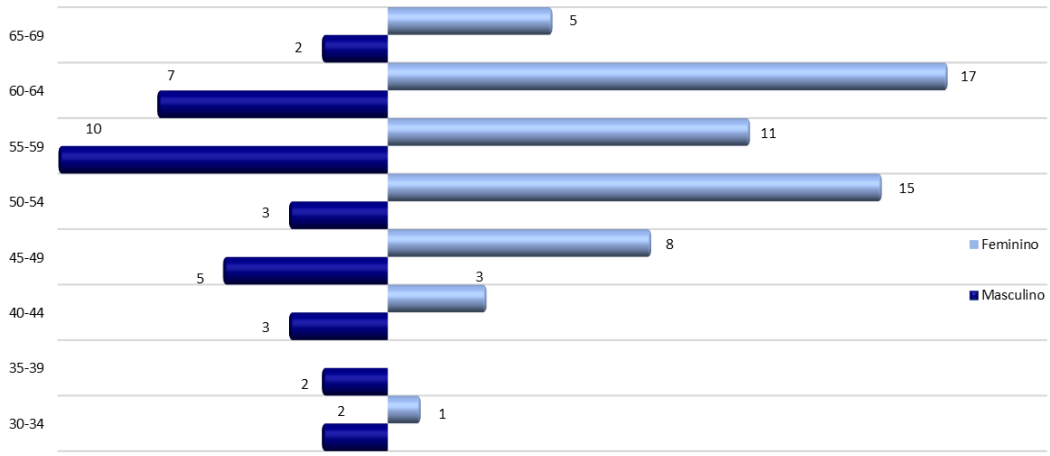

Gráfico 7 - Distribuição etária dos efetivos por género

Em relação à distribuição de efetivos por escalões etários e género, verifica-se que o maior número de mulheres em funções na DGTF situa-se nas faixas 60-64 anos e 50-54 anos, com 17 e 15 trabalhadoras, respetivamente. Já o maior número de homens observa-se nas faixas etárias dos 55-59 e 60-64, com 10 e 7 trabalhadores respetivamente.

A média etária dos RH do género feminino situa-se nos 55,88 anos e a média etária dos RH do género masculino situa-se nos 52,85 anos.

Observa-se uma ligeira diminuição da média etária de idades face a 2024, 54,91 anos para 54,79 anos, devendo-se à saída de diversos profissionais por aposentação. É ainda relevante identificar que a moda registada a 31.12.2024, para a variável idade, é de 64 anos, com 8 profissionais, o que demonstra preocupação com o cumprimento das atribuições desta DGTF nos próximos anos caso não se verifique a entrada de novos colaboradores.

Distribuição por antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores em funções na DGTF apresenta uma média de 27,28 anos, em 2024, valor inferior ao verificado no ano anterior (27,89 anos) e resultado da saída de diversos profissionais por aposentação, porém o valor é superior face aos anos 2020-2022, onde a média observada pela antiguidade situava-se entre os 25,97 e os 26,06 anos.

Verifica-se que, conforme gráfico infra, em 2024, as classes predominantes concentram-se nas mais antigas, observando-se com maior peso, a classe entre os 25-29 anos, seguida da classe dos 35-39 anos e 30-34 anos, com 22, 20 e 17 profissionais respetivamente, como contraponto, as classes com menor peso situam-se entre os 5-9 anos, seguida dos 10-14 anos e 15-19 anos com 3, 5 e 6 profissionais respetivamente.

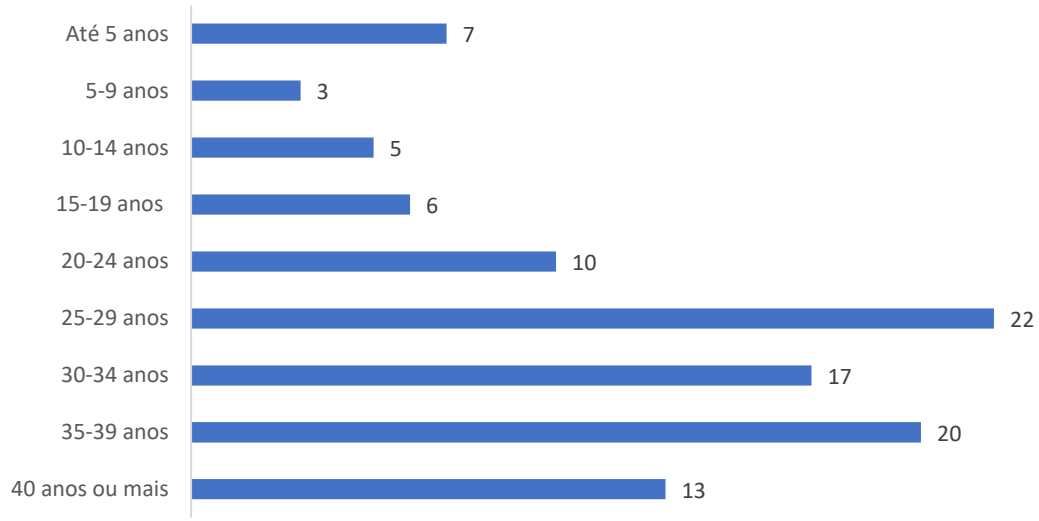

Gráfico 8 - Distribuição de efetivos por antiguidade

Distribuição por habilitação

O grupo habilitacional com maior representatividade (66%) é o de efetivos com licenciatura, verificando-se uma concentração de profissionais superior a 95,74% do pessoal, com habilitação igual ou superior ao 12.º ano.

Por contrapartida, somente 4,26% dos profissionais da DGTF têm como habilitação o 6.º, 9.º e 11.º anos de escolaridade.

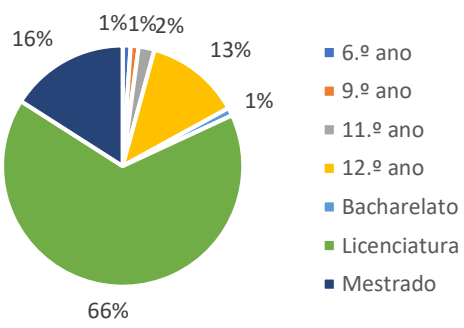

Gráfico 9 - Distribuição de efetivos por habilitação académica

	Dirigente superior de 1º grau		Dirigente superior de 2º grau		Dirigente intermédio de 1º grau		Dirigente intermédio de 2º grau		Técnico Superior		Informática		Assistente Técnico		Assistente Operacional		**Total**
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
6.ª ano															1		**1**
9.ª ano															1		**1**
11.ª ano									1	1							**2**
12.ª ano									2	7	1		1	1			**12**
Bacharelato										1							**1**
Licenciatura		1	1		1	3	2	5	14	30	2	3					**62**
Mestrado				1		2			7	5							**15**
Total	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**5**	**2**	**5**	**24**	**44**	**3**	**3**	**1**	**1**	**2**	**0**	**94**

Tabela 1 - Distribuição de efetivos por género, carreira e habilitação

Em relação à distribuição de efetivos por carreira, género e habilitação académica, verifica-se que dos 62 licenciados, 44 são técnicos superiores, destes 14 são homens e 30 são mulheres, 5 são da área da informática, sendo 2 homens e 3 mulheres e os restantes licenciados encontram-se a exercer funções como dirigentes. De referir que a maioria das licenciaturas pertencem às áreas financeiras, direito, ciências sociais e engenharias.

Em relação à habilitação académica de mestrado, os profissionais pertencem à carreira de técnico superior (12) ou exercem funções de dirigentes (3), estando distribuídos pelas áreas de direito, economia, gestão, entre outras.

Salienta-se que, em 2009, foram englobados no grupo profissional "Técnicos Superiores" efetivos 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 qual 12 dos profissionais da carreira "Técnico Superior", não possuem o grau habilitacional de licenciatura ou mestrado.

Profissionais portadores de deficiência

Do cômputo de 94 efetivos, à data de 31 de dezembro de 2024, 4 são trabalhadoras com grau de deficiência declarada pertencentes à carreira de técnico superior, sendo 3 do escalão etário dos 60-64 anos e 1 dos 50-54 anos, representando 4,26% do peso total dos efetivos.

Movimentos de pessoal

No ano de 2024, foram admitidos ou regressaram 21 trabalhadores, 16 pertencente à carreira de técnico superior, 1 da carreira de informática, 1 da carreira de assistente técnico e 3 da carreira de assistente operacional, pelos seguintes motivos:

- 11 admissões/regressos por mobilidade;
- 1 regresso por denúncia de ACIP;
- 9 regressos por "outras situações", nomeadamente, regresso de baixa médica (1), fim da designação para o exercício de funções noutros organismos (5), cessação de comissões de serviço ou funções como chefe de equipa multidisciplinar (3).

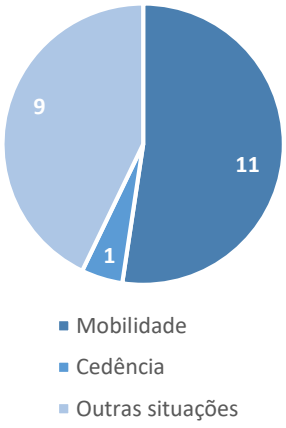

Gráfico 10 - Motivo das entradas em 2024

Em relação às saídas, registaram-se 30 saídas durante o ano de 2024, 19 na carreira de técnico superior, 2 na carreira de informática, 5 na carreira de assistente técnico e 4 na carreira de assistente operacional, de acordo com os seguintes motivos:

- 7 por aposentação ou limite de idade;
- 6 por mobilidade;
- 2 por comissão de serviço;
- 1 por cedência;
- 14 por "outras situações", nomeadamente, baixa médica superior a 6 meses (2), designação para o exercício de funções noutros organismos (8), nomeação (2), licença sem vencimento (1) e cessação de designação como chefe de equipa multidisciplinar (1).

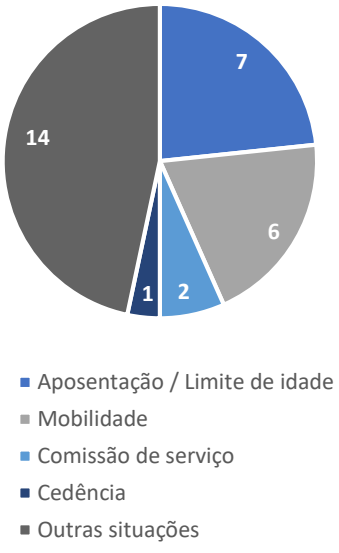

Gráfico 11 - Motivo das saídas em 2024

Assim sendo, verifica-se que a taxa de admissão foi de 22,34% e a taxa de saída corresponde a 31,91%. O número das entradas/regressos manteve-se estável nos últimos 3 anos, porém verifica-se que as saídas têm aumentado principalmente desde 2022 (28), apesar da diminuição face a 2023 (34), tendência que poderá continuar a ocorrer face às aposentações previstas nos próximos anos.

O indicador "*Turn Over*" [4] exprime o número de rotação de efetivos que entraram e saíram da organização, sendo que em 2024, situou-se em 27,13%, com uma ligeira descida face ao ano anterior (27,18%).

Observa-se também a entrada de um efetivo contratado para a prestação de serviços em regime de avença.

Mudança de situação de efetivos

Em 2024, verificou-se 1 mudança de situação discriminadas por motivos de consolidação da mobilidade na categoria, na carreira de técnico superior, bem como 33 mudanças por motivo de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, maioritariamente como resultado da aplicação do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 28 de agosto.

Modalidades de horário

O horário de trabalho praticado na DGTF é o horário flexível, com plataformas fixas das 10:00 às 12:00 horas e das 14:30 às 16:30 horas, sendo praticado por 74 efetivos (78,72%) e o pessoal dirigente pratica isenção de horário (17,02%), ambos os grupos praticam o horário de 35 horas semanais. Verifica-se que existem 4 efetivos que praticam jornada contínua (4,26%), correspondendo a 30 horas semanais.

É de salientar que existe a promoção da prestação do trabalho ao abrigo do regime de teletrabalho possibilitando o acesso a 6 dias de teletrabalho mensais à maioria dos trabalhadores, bem como a celebração de acordos de teletrabalho híbrido entre a DGTF e o trabalhador, quando solicitado, permitindo uma maior conciliação entre a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar com impactos visíveis ao nível da motivação organizacional.

Trabalho suplementar

Na DGTF, o trabalho suplementar foi desenvolvido por um trabalhador da carreira de assistente

[4] Turn Over = [(N.º Admissões + N.º Saídas)/ 2] /Efetivo global x100

operacional, cuja permanência ao serviço para além do horário de trabalho é indispensável, tendo prestado ao longo do ano um total de 1074:15 horas de trabalho suplementar, executadas em dia normal de trabalho e no período diurno.

Absentismo

No decorrer do ano de 2024 registaram-se 1.456 dias de ausência ao trabalho, traduzindo-se num aumento de 9% face ao valor registado em 2023, motivado principalmente por um crescimento das ausências por doença que, no cômputo geral corresponde a uma percentagem de 75% face às ausências registadas.

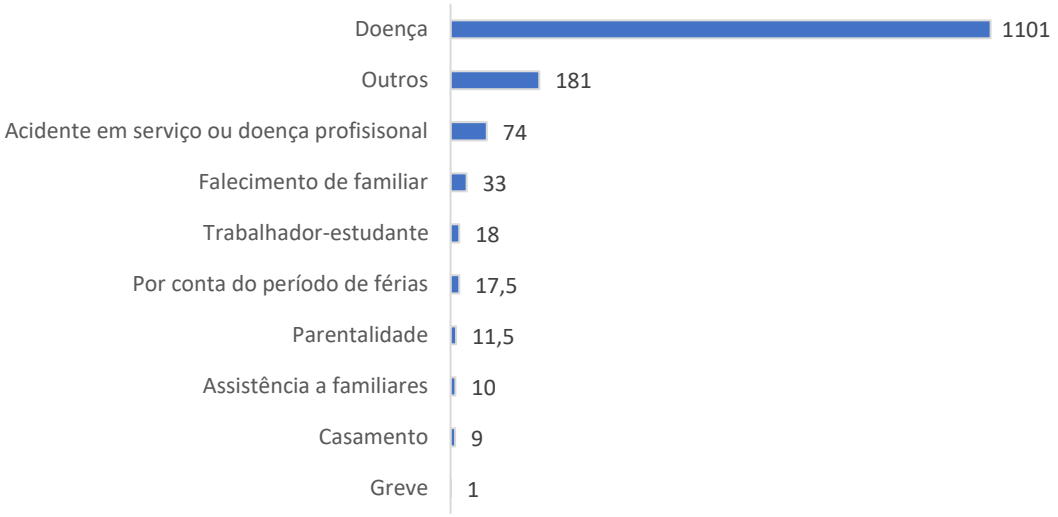

Gráfico 12 - Motivo de ausência

A taxa de absentismo[5] em 2024 situou-se em 6,22% o que representa um acréscimo de 0,95% face ao ano anterior e o número médio de dias de absentismo foi de 15,49 dias, traduzindo-se num acréscimo de 2,57 dias face a 2023. A carreira que registou o maior número de ausências foi a de técnico superior, com 1223,5 dias, destas 90% correspondem ao género feminino.

É de salientar que foi registado um dia de ausência por motivo de greve, correspondendo a 7:00 horas de trabalho, relativo a um trabalhador da carreira de assistente operacional.

Relações profissionais

A 31 de dezembro de 2024, na DGTF, observa-se uma taxa de sindicalização de 2,13%, correspondendo a 2 trabalhadoras, uma da carreira de dirigente intermédio de 2.º grau e outra da carreira de assistente técnica.

[5] 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)

3. Remunerações e encargos

Estrutura remuneratória por género

A análise da estrutura remuneratória por género tem como período de referência o mês de dezembro de 2024 e as remunerações mensais base ilíquidas acrescidos dos suplementos regulares.

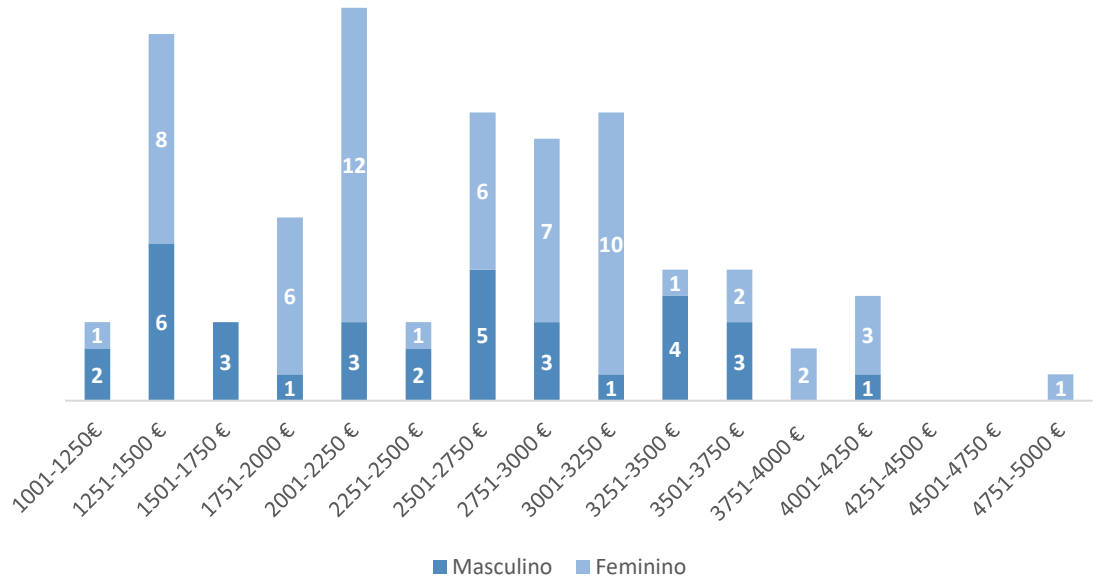

Gráfico 13 - Estrutura remuneratória por escalões e género

Verifica-se que a estrutura remuneratória dos trabalhadores incide entre os escalões remuneratórios 1001€-1250€ e 4751-5000€, sendo o escalão remuneratório 2001-2250€ aquele que concentrou o maior número de profissionais, correspondendo a 15,96% do total dos trabalhadores, logo seguido do intervalo entre 1251-1500€, que concentrou 14,89% dos efetivos. A análise do gráfico supra também permite concluir que no ano de referência, 47,87% dos trabalhadores da DGTF auferiram remuneração ilíquida mensal igual ou inferior a 2500€.

A remuneração mensal mínima auferida nesta Direção-Geral é de 1.017,56€, que é auferida por um trabalhador da carreira de assistente operacional do sexo masculino e a remuneração mensal máxima é de 4.845,38€, remuneração auferida por recurso feminino, com cargo dirigente superior de 1.º grau.

O leque salarial ilíquido[6], que consiste na relação entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo é de 4,76, verificando-se um decréscimo face a 2023 (-0,65%).

[6] Leque salarial ilíquido = (4.845,38€/1017,56€)

Total de encargos com pessoal

Os encargos com pessoal em 2024 assumem o montante total de 4.518.362,15€, traduzindo-se num decréscimo face ao ano anterior de 3,83%, estando distribuídos da seguinte forma:

- Remuneração Base - 3.309.768,18€, onde constam para além da remuneração base os subsídios de férias e natal;
- Suplementos Remuneratórios - 87.542,74€, no qual foram englobados os custos com trabalho suplementar, ajudas de custo, despesas de representação, e outros suplementos;
- Prestações Sociais - 255.001,24€, correspondente a encargos com doença, parentalidade, subsídio de refeição e outros;
- Outros encargos com pessoal - 866.049,99€, onde se incluem encargos da entidade patronal com a CGA e SS, abonos devidos com pessoal a aguardar aposentação ou cessação da relação jurídica.

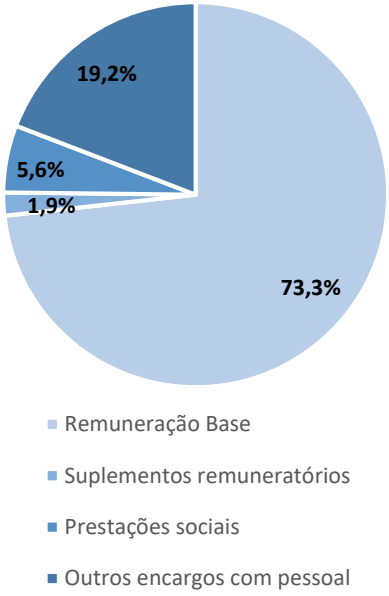

Gráfico 14 - Distribuição dos encargos com pessoal em 2024

Salienta-se que o valor gasto com as prestações sociais sofreu um acréscimo de 10% face ao ano anterior, derivado do aumento das ausências registadas por motivo de doença bem como despesas com a parentalidade.

3. Higiene e Segurança

Em 2024, foi celebrado um contrato de serviços externos de saúde e segurança no trabalho. Registaram-se dois acidentes de trabalho, in itinere, provocando a ausência por baixa médica de 53 dias, de um trabalhador pertencente à carreira de técnico superior, e outro no cargo de dirigente intermédio de 2.º grau que não provocou ausência ao serviço diretamente relacionada com o acidente. Regista-se também, por motivos de doença profissional, a ausência de 21 dias de baixa médica de uma trabalhadora pertencente à carreira de Informática.

4. Formação Profissional

Em 2024, registaram-se 15 participações em ações de formação interna e 157 participações em ações de formação externa, totalizando-se em 172 participações em ações de formação profissional, correspondendo a 2280:05 horas de formação.

O número de participantes atingiu um valor de 59 num universo de 94 profissionais, o que totaliza uma taxa de participação de 62,77%, taxa essa que é bastante superior ao registado em 2023 de 40,37%, o que demonstra a aposta da DGTF na formação profissional dos seus trabalhadores com o objetivo de promover o respetivo desenvolvimento pessoal e a atualização dos conhecimentos técnicos necessários ao seu bom desempenho profissional.

Verifica-se que a taxa de participação por grupo profissional ocorreu em todos os grupos, destacando-se a participação de todos os dirigentes superiores e assistentes técnicos e quase todos os trabalhadores da carreira de informática.

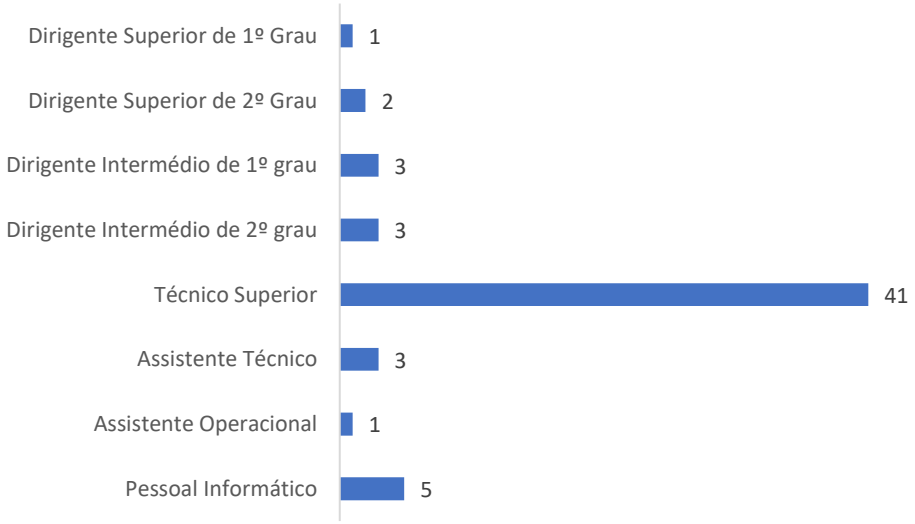

Gráfico 15 - Participantes em ações de formação por grupo profissional

O investimento da DGTF para o período em análise em ações de formação cifrou-se em 14.744,00€, valor este referente apenas a ações de formação externas, valor substancialmente superior ao despendido em 2023 (4.360,00€).

5. Indicadores de Gestão

Apresenta-se as tabelas infra com alguns indicadores de gestão que retratam a evolução dos recursos humanos nos últimos 3 anos e o perfil profissional da DGTF.

Indicador	Fórmula de cálculo	2022	2023	2024
Taxa de feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	67,83%	66,99%	63,83%
Taxa de enquadramento	Somatório do pessoal dirigente/ Total de efetivos x 100	17,39%	15,53%	17,02%
Idade média	Somatório das idades / Total de efetivos	53,40	54,91	54,79
Nível médio de antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	25,96	27,89	27,28
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	Pessoal técnico superior + pessoal especialista informática / efetivos a 31 de dezembro * 100	61,74%	62,14%	78,72%
Índice de formação de grau igual ou superior ao bacharelato	Mestrado + licenciatura + bacharelato ou curso médio / efetivos a 31 de dezembro	0,80	0,79	0,83
Taxa de admissões/regressos	N.º de admissões e regressos / total de efetivos a 31 dezembro x 100	17,39%	21,36%	22,34%
Taxa de saídas	N.º de saídas /total de efetivos a 31 dezembro x 100	23,48%	33,01%	31,91%
Taxa de reposição	N.º de admissões e regressos / n.º de saídas x 100	74,07%	64,71%	70%
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	9,02%	5,27%	6,22%
Remuneração base média anual	Total dos encargos com remuneração base / Total de efetivos	27.670,93€	31.940,74€	35.345,59€
Custo médio anual por trabalhador	Total dos encargos com pessoal / média do n.º efetivos	38.078,51€	43.104,69€	47.699,61€
Taxa de participação em ações de formação	N.º de participantes/ média do n.º de efetivos x100	39,66%	40,37%	62,77%
Taxa de custo c/formação face aos encargos c/ pessoal	Total de custos com formação profissional / n.º de horas trabalháveis x n.º de efetivos a 31 de dezembro x 100	6,17%	2,47%	9,00%

Tabela 2 - Indicadores de gestão dos últimos 3 anos

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	54,79	27,28	Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado	Flexível

Tabela 3 - Perfil profissional-tipo da DGTF