

BALANÇO SOCIAL

2024





FICHA TÉCNICA

© Direção-Geral do Orçamento
março de 2025

TÍTULO DA PUBLICAÇÃO:
Balanço Social de 2024

DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL:
Departamento de Gestão de Recursos Financeiros e Patrimoniais

DIREÇÃO, 2024:
Diretor-Geral — Mário Monteiro
Subdiretoras-Gerais — Anabela Vilão, Filipe Alves, Patrícia Semião

CONTACTOS:
Rua da Alfândega, nº 5, 2º
1149-006 Lisboa
Telefone: (+351) 218 846 300
Internet: www.dgo.gov.pt • E-mail: dgo@dgo.gov.pt

Índice geral

Fundamento	2
Estrutura orgânica	6
Apresentação da Situação a 31 de dezembro de 2024	7
1. Caracterização dos recursos humanos	7
1.1. Mapa de pessoal	7
2. Distribuição por género	9
2.1. Estrutura etária	9
2.2. Estrutura habilitacional	10
2.3. Relação jurídica de emprego	11
2.4. Por estrutura de antiguidade na Administração Pública	12
3. Movimento de Pessoal	12
3.1. Admissões e reinício de funções	13
3.2. Cessação de funções	14
4. Procedimentos e Alterações da situação	15
4.1. Procedimentos concursais e afins	15
4.2. Mudanças de posição remuneratória	16
5. Prestação de trabalho e absentismo	16
5.1. Modalidades de horários praticados	16
5.2. Trabalho suplementar	17
5.3. Absentismo	18
6. Higiene e segurança no trabalho	20
6.1. Acidentes de trabalho	20
6.2. Doença profissional	20
7. Formação profissional	20
8. Encargos com o pessoal	21
8.1. Encargos com o pessoal	21
9. Indicadores de gestão de recursos humanos	22

Índice de figuras

Figura 1 Organograma da DGO	6
Figura 2 Mapa de pessoal da DGO	7
Figura 3 Evolução de efetivos 2013-2024	8
Figura 4 Distribuição por unidade orgânica	8
Figura 5 Efetivos por categoria/cargo e género	9
Figura 6 Evolução etária entre 2020 e 2024	10
Figura 7 Estrutura etária no ano de 2024	10
Figura 8 Evolução da média de idades 2020-2024	10
Figura 9 Habilitações literárias em 2024	11
Figura 10 Modalidade de vínculo	11
Figura 11 Antiguidade na Administração Pública	12
Figura 12 Número de trabalhadores admitidos e saídos	13
Figura 13 Admissões e reinício de funções por categoria/cargo	13
Figura 14 Saídas por categoria/cargo do mapa de pessoal	14
Figura 15 Motivo das saídas	14
Figura 16 Procedimentos de mobilidade e concursais	15
Figura 17 Alteração de posição remuneratória	16
Figura 18 Modalidade de horários praticados	17
Figura 19 Número de horas de trabalho suplementar	18
Figura 20 Motivo de ausências ao trabalho	19
Figura 21 Faltas por doença: doença do próprio	19
Figura 22 Faltas por doença: assistência a familiares	19
Figura 23 Ações de formação interna e externa em 2024	20
Figura 24 Encargos totais com formação em 2024	20
Figura 25 Orçamento	21
Figura 26 Encargos com o pessoal	21
Figura 27 Síntese de indicadores de gestão	22

BALANÇO SOCIAL



O Balanço Social visa dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração deste instrumento, no Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, bem como no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. Este documento fornece um conjunto de informações focadas sobre a situação da organização na vertente das Pessoas.



O Balanço Social é elaborado tendo como referência o dia 31 de dezembro do ano anterior, e com base em todos os fatores e indicadores que caracterizam os Recursos Humanos da Direção-Geral do Orçamento (DGO). É um documento com um enorme potencial e valor para uma gestão melhor, mais eficaz e eficiente, dos escassos recursos humanos disponíveis, para a prossecução da sua missão.



A DGO, enquanto autoridade institucional no domínio do Orçamento do Estado e da gestão financeira pública, detém um elevado capital de conhecimento e competência. Desta forma, os desafios com que se depara são igualmente de elevada exigência, em face da situação atual e das perspetivas dos seus recursos humanos.

Em 2024, em função da estrutura orgânica do XXIV Governo Constitucional, foi efetuada, através da publicação em Diário da República, do Despacho n.º 9606/2024, de 21 de agosto, uma reorganização dos departamentos de Acompanhamento Setorial da DGO.



A DGO tem um mapa de pessoal aprovado de 235 pessoas, dos quais 55 são lugares de dirigentes e 180 são não dirigentes. Em 31/12/2024 encontravam-se em funções 146 pessoas.

Manteve-se uma elevada rotatividade e uma acentuada tendência de saída para cargos dirigentes e outra situação remuneratória mais favorável. Cerca de 24% do total de trabalhadores do mapa de pessoal encontram-se em funções fora da instituição. A média de idades dos trabalhadores em funções na Direção Geral é de 49,2 anos (tendo diminuído ligeiramente face a 2023).

FUNDAMENTO

A Direção-Geral do Orçamento (DGO), enquanto autoridade institucional no domínio da gestão financeira pública, detém um elevado capital de conhecimento e competência, que lhe permite atingir elevados padrões de desempenho técnico e organizacional.

Face à situação atual, os desafios com que se depara são igualmente de elevada exigência, nomeadamente no que diz respeito à reforma do processo orçamental em curso, das perspetivas dos seus recursos humanos e da capacidade de adaptação a um novo ecossistema, caracterizado por novas formas de estar e atuar na promoção da sua missão.

A DGO tem um mapa de pessoal aprovado para 235 postos de trabalho, sendo que destes, 55 são postos de trabalho a ocupar por cargos dirigentes e 180 postos de trabalho para trabalhadores.

Em 31/12/2024 exerciam funções na DGO, 146 pessoas, distribuídas entre dirigentes e trabalhadores.

Da análise ao Balanço Social, verifica-se que a elevada rotatividade se mantém, com uma tendência acentuada de saída, designadamente para o exercício de cargos dirigentes ou para outras situações remuneratórias mais favoráveis.

Acresce referir que cerca de 24% do total de postos de trabalho do mapa de pessoal da DGO, o que equivale a 57 colaboradores, encontram-se ocupados por trabalhadores que exercem funções fora da instituição, nomeadamente para o exercício de cargos dirigentes ou nomeações para gabinetes ministeriais, e que não podem ser colocados em procedimentos de recrutamento.

Quanto aos mecanismos de recrutamento de trabalhadores, estes assentaram sobretudo, nos procedimentos de mobilidade interna e nos procedimentos concursais centralizados abertos e desenvolvidos pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

A opção pelo recurso aos procedimentos concursais centralizados, permitiu à DGO reduzir a idade média dos trabalhadores para os 49,2 anos, valor mais baixo registado nos últimos 5 anos.

O rejuvenescimento do mapa de pessoal, apresenta-se como um dos desafios imprescindíveis para a DGO, que deve ser gerido de forma consciente e construtiva.

Os dados estatísticos refletem certamente a realidade observada, mas merecem ainda referência, aspetos relevantes que não têm expressão estatística direta ou imediata, ou que se espera que produzam efeitos futuros positivos.

Desde logo, importa destacar fatores fortemente caracterizadores da organização e da sua cultura organizacional:

- O espírito de serviço e missão pública, que se traduz fortemente na forma como apoia e colabora com outras entidades parceiras do Ministério das Finanças e das outras áreas setoriais;
- O reconhecimento como escola de formação e treino nas áreas do Orçamento e Contabilidade Pública e a postura de promoção da formação conexas, sendo a formação *on-job* essencial, prova desta realidade é a criação na Lei Orgânica da DGO do Centro de Competências para a Gestão Financeira Pública;

-
- A experiência e elevada capacidade de resposta e de adaptação das pessoas aos desafios e às exigências, decorrente de uma cultura organizacional de adaptabilidade, abertura, coesão, colaboração, cooperação e elevado profissionalismo;
 - O sentido de partilha de conhecimentos e o ambiente de trabalho aberto e saudável, onde é reconhecido um elevado espírito de equipa, de ajuda e colaboração;
 - A valorização da atualização do conhecimento e desempenho consciente de funções, permitindo e incentivando a participação em congressos e conferências;
 - A participação ativa dos colaboradores através da sua nomeação para grupos de trabalho, comissões ou equipas, em matérias relacionadas com a missão da DGO e em representação da instituição;
 - A preocupação em manter a compatibilização da vida profissional com a vida pessoal;
 - O sentido de cooperação intrínseco, que, sendo reconhecido transversalmente pelos seus parceiros e pela Tutela, se reflete no elevado nível de confiança depositado na Organização;
 - Os incentivos da Direção da DGO à participação, a dinâmicas colaborativas, à partilha, à flexibilidade e promoção da qualidade organizacional.

Por outro lado, e ainda sem expressão estatística, a DGO tem realizado um investimento em potencializar a integração, motivação e reconhecimento dos colaboradores, certo de ser esse o caminho para aumentar os níveis de satisfação e realização de quem diariamente exerce a sua atividade profissional na DGO. Assim, desenvolveram-se iniciativas relacionadas, numa primeira abordagem, com o reconhecimento, partilha e comunicação:

- No âmbito do **reconhecimento e valorização**, assinalam-se vários momentos de apresentação e distinção de novos trabalhadores, de dirigentes que iniciam ou renovam comissões de serviço, assim como de colegas em final de carreira na DGO; realizam-se sessões de esclarecimento no âmbito do SIADAP; mantém-se a formação interna e externa; são adotadas modalidades de horários e de trabalho por forma a conciliar a vida pessoal com a profissional; promove-se a valorização remuneratória dos trabalhadores sempre que reunidas condições; e encetam-se vários processos de recrutamento, assim como concursos para cargos dirigentes, que prosseguem.
- No domínio da **interação, partilha e colaboração**: foram dinamizadas sessões de partilha de conhecimento e de apresentação das atividades das unidades orgânicas, acessíveis a todos os colaboradores; asseguram-se, pela Direção, apresentações abertas sobre atividades e projetos; são incentivados e promovidos momentos de partilha celebrativos, como seja a comemoração do aniversário da DGO, a apresentação de novos colegas ingressados, regressados ou nomeados; a DGO adere com regularidade a iniciativas de responsabilidade social, como sejam a recolha de bens para IPSS.
- No domínio da **comunicação e divulgação**, claramente indissociável quer referida vertente de partilha quer da função da DGO como autoridade orçamental: externamente, pela participação em iniciativas de estudo comparado internacional, melhoria e divulgação do OE; aposta em

suportes de comunicação interna de periodicidade regular, visando dotar todos os colaboradores de informação organizacional, de interesse profissional e de âmbito geral; são assegurados momentos e diversas vias de auscultação e audição da opinião e das sugestões das pessoas.

Em suma, a DGO procura, como eixo central da sua dinâmica enquanto organização viva, manter uma gestão centrada nas pessoas, nas suas sinergias coletivas e no potencial individual no contexto de equipa, para contribuir para a missão pública que prossegue no contexto das finanças públicas.

Incentivando e potenciando o contributo individual numa lógica coletiva partilhada, para que a inteligência organizacional possa continuar a ser mais do que a simples soma dos papéis técnico-funcionais individuais de cada pessoa, estamos convictos de que será esta a via para corresponder aos desafios e impulsionar a instituição para o futuro.

Pe'l'A Direção

O Diretor-Geral,

Independência e rigor técnico

Espírito de equipa

Sentido de responsabilidade e de serviço

Cooperação

VALORES INSTITUCIONAIS



ESTRUTURA ORGÂNICA

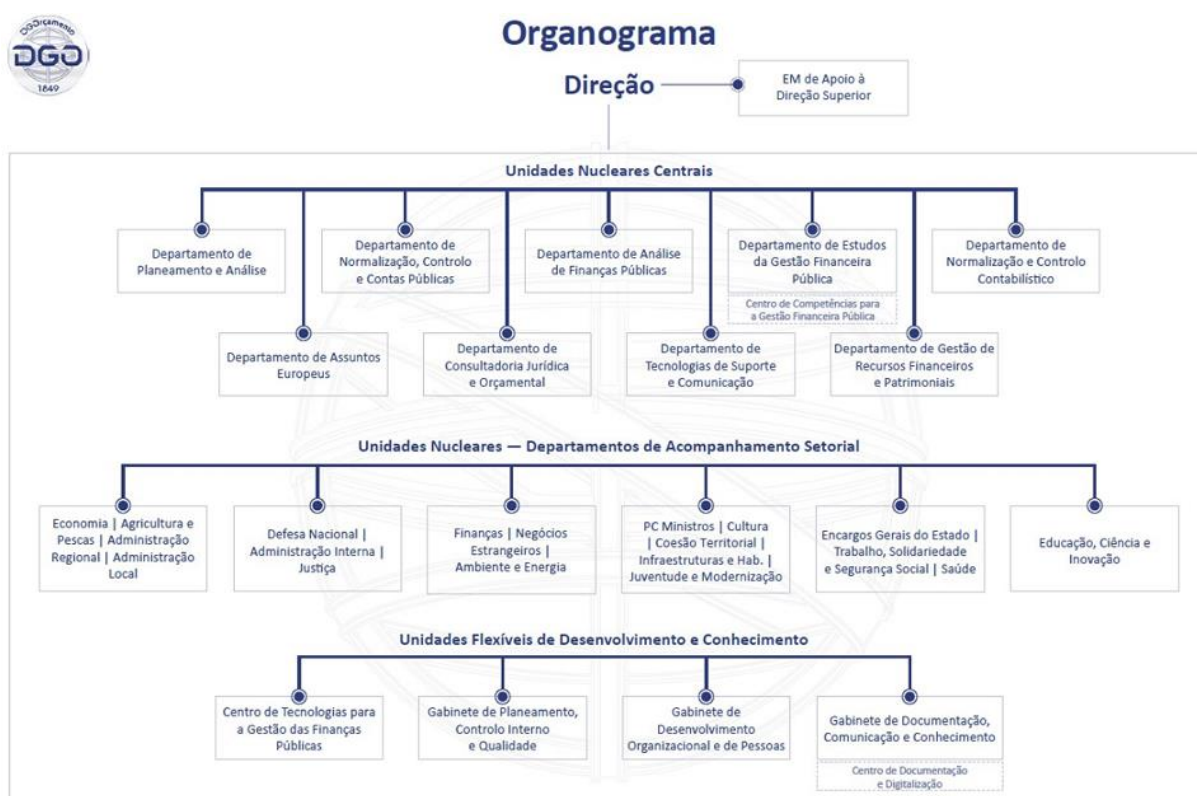
A DGO é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrada no Ministério das Finanças.

A DGO tem por missão superintender na elaboração e execução do Orçamento do Estado, na contabilidade do Estado, no controlo da legalidade, regularidade e economia da administração financeira do Estado, e assegurar a participação do Ministério das Finanças no quadro da negociação do orçamento e da programação financeira plurianual da União Europeia.

É dirigida por um Diretor-Geral, coadjuvado por quatro Subdiretores-Gerais, sendo que, em 2024, este número foi de três dirigentes superiores de 2.º grau.

A organização interna da DGO obedece ao seguinte modelo estrutural misto: a) Nas áreas de projetos orçamentais, o modelo de estrutura matricial; b) Nas restantes áreas, o modelo de estrutura hierarquizada.

Figura 1 | Organograma da DGO



APRESENTAÇÃO DA SITUAÇÃO A 31 DE DEZEMBRO DE 2024

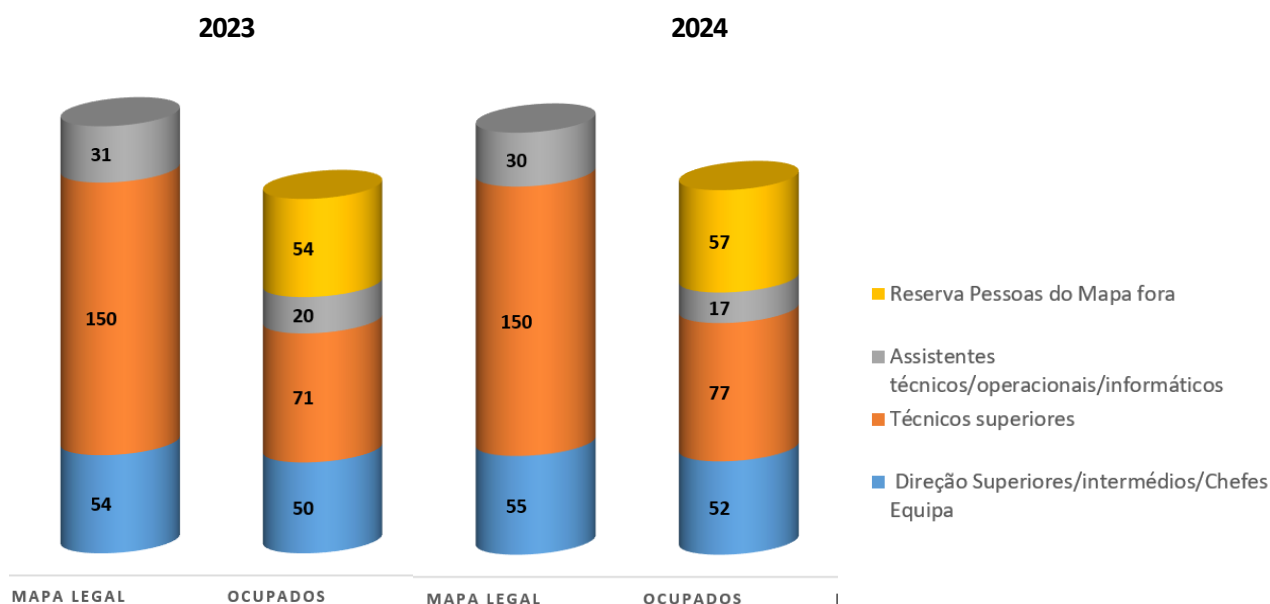
1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. Mapa de pessoal

Para o ano de 2024, encontravam-se previstos no mapa de pessoal da DGO um total de 235 colaboradores, dos quais 55 correspondem a dirigentes: 1 diretor-geral, 4 subdiretores-gerais, 15 diretores de departamento, 33 chefes de unidade e 2 chefes de equipas multidisciplinares (técnico superior equiparado a dirigente).

Assim, o mapa de pessoal da DGO, entre 2023 e 2024, teve a seguinte evolução:

Figura 2 | Mapa de pessoal da DGO



O mapa de pessoal da DGO prevê as carreiras seguintes: técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças, técnico superior da carreira de regime geral, especialista de sistemas e tecnologias de informação, técnico de sistemas e tecnologias de informação, assistente técnico e assistente operacional.

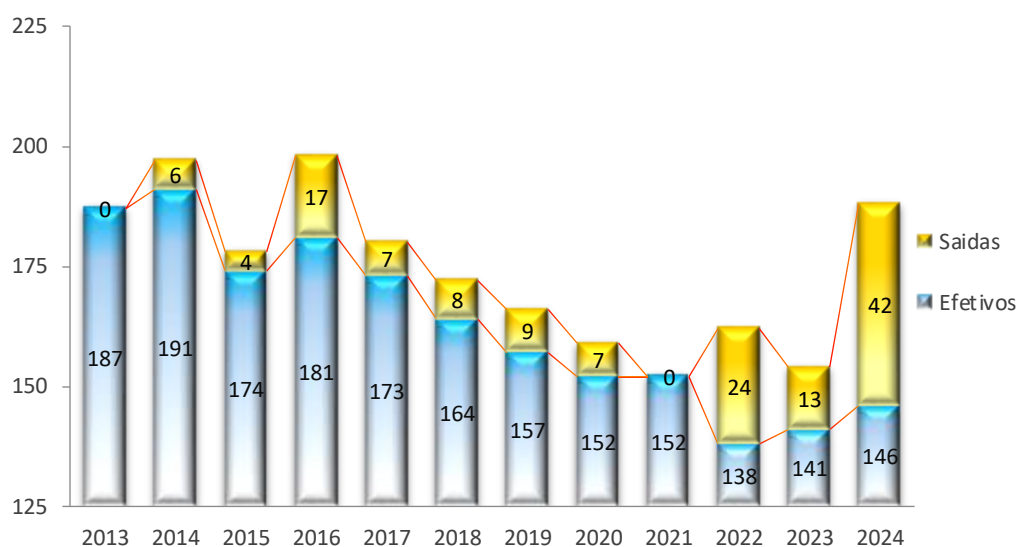
No final de 2024, esta Direção-Geral contava com 146 colaboradores em exercício de funções, assim distribuídos por natureza das funções:

- 94 em funções técnicas, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (64% dos lugares ocupados);
- 52 em exercício de funções dirigentes ou equiparadas, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), incluindo 1 Diretor-Geral e 3 subdiretores-gerais (36% dos lugares ocupados);

Nota particular para o número de pessoas do mapa de pessoal que se encontram e em exercício de funções fora da DGO, mantendo o seu lugar de origem, que representavam 57 lugares, do total de 235 lugares (24% do total do mapa), sobretudo devido ao principal motivo de saídas (cargos dirigentes, gabinetes dos membros de governo e carreiras com valores remuneratórios superiores).

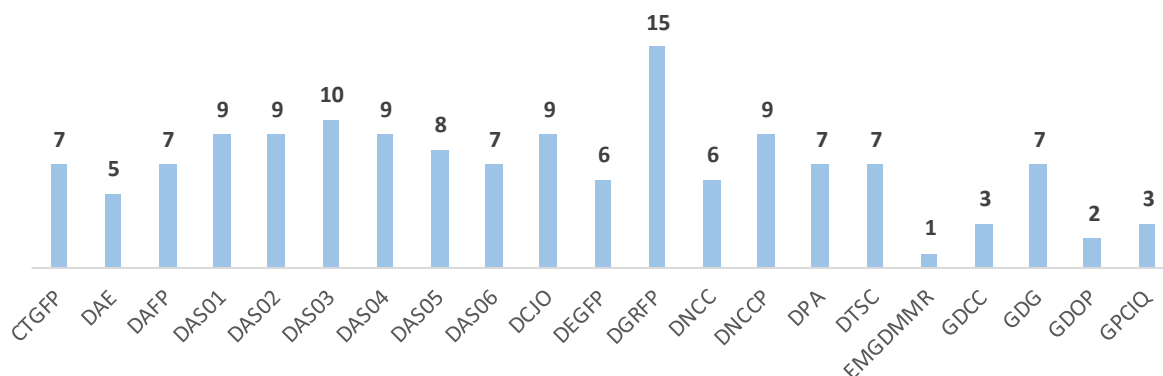
Em relação ao ano anterior, verificou-se um acréscimo de 5 efetivos em funções na DGO, o que, não sendo muito expressivo, resulta de um grande esforço de recrutamento, mas ainda incapaz de contrariar a tendência que se tem verificado desde 2013 com uma perda de 41 efetivos não recuperados. Estes valores devem-se ao elevado nível de rotatividade e as saídas efetivas.

Figura 3 | Evolução de efetivos 2013-2024



Em termos orgânicos, a 31 de dezembro de 2024, os efetivos da DGO encontravam-se distribuídos pelo Gabinete do Diretor-Geral, por 9 Departamentos “Centrais”, 6 Departamentos de Acompanhamento Setorial e 3 Gabinetes, 1 Centro de Tecnologias e 1 equipa multidisciplinar. Assim, em 2024, a DGO teve a seguinte distribuição orgânica:

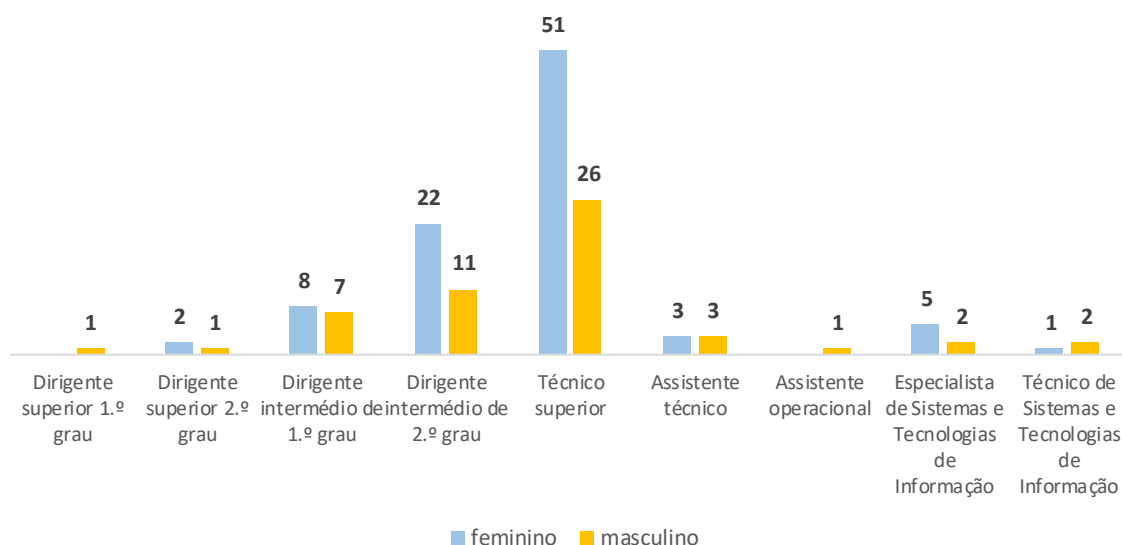
Figura 4 | Distribuição por unidade orgânica



2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, 63% são do sexo feminino (92) e 37% (54) do sexo masculino, refletindo uma distribuição de género que se observa na maioria das equipas da DGO. A taxa de feminização nos cargos dirigentes é de 61,5%, isto é, do total de 52 dirigentes 32 são do sexo feminino e 20 do sexo masculino.

Figura 5 | Efetivos por categoria/cargo e género



2.1. Estrutura etária

No horizonte temporal de 5 anos, mantém-se a predominância das faixas etárias entre os 45 e os 54 anos de idade. Nesse período, destaca-se a subida de 6,7 pontos percentuais na faixa etária de colaboradores entre os 18 e 34 anos, e um aumento de 1,6 pontos percentuais, na faixa etária de colaboradores entre os 34 e 44 anos. Face a 2023, verificou-se um decréscimo de 8,7 pontos percentuais nos efetivos de idade 45 e 54 anos.

Relativamente à média etária dos colaboradores da DGO, verificou-se no ano em análise, uma descida considerando os últimos 5 anos, fixando-se esta nos 49,2 anos, resultado do recrutamento de um conjunto de novos colaboradores com incremento sobretudo da faixa etária dos 18-34 anos.

Figura 6 | Evolução etária entre 2020 e 2024

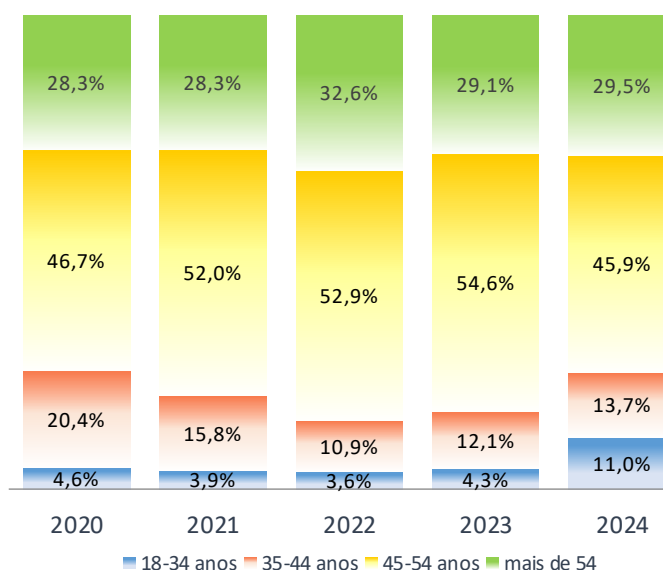


Figura 7 | Estrutura etária no ano de 2024

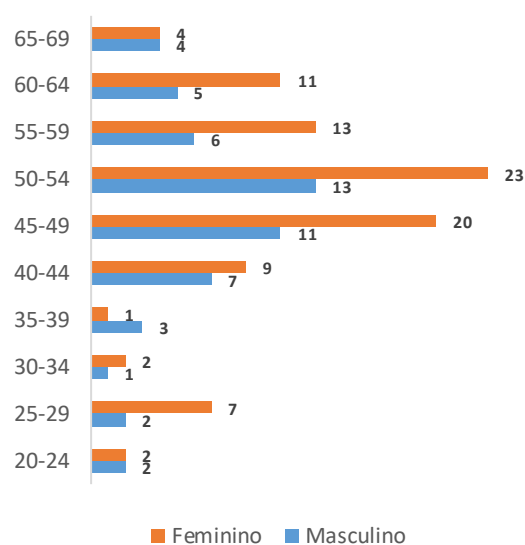


Figura 8 | Evolução da média de idades 2020-2024

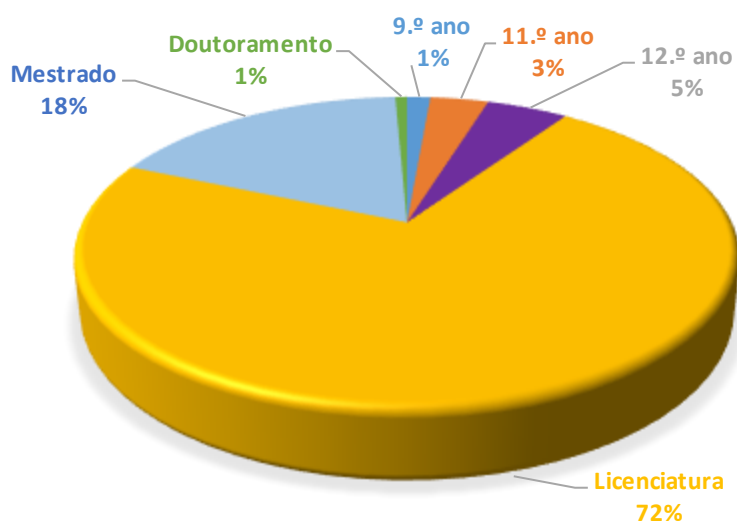
	Ano				
	2020	2021	2022	2023	2024
Média de idades	49,9	50,6	52,3	52,1	49,2

2.2. Estrutura habilitacional

No que concerne às habilitações literárias, cerca de 90,4% (132) dos efetivos da DGO são detentores de formação superior, dos quais 27, com formação ao nível do mestrado e doutoramento. Para esta imagem não é indiferente a faculdade de concessão do estatuto de trabalhador-estudante, viabilizando o progressivo aumento das habilitações de nível superior.

Observa-se ainda um conjunto de colaboradores com formação não superior (14), cujo número tem vindo a reduzir, por via de aposentação de pessoas com carreira mais longa, mas que constituíram durante várias décadas a sustentação da capacidade técnica da DGO e que permitiram elevados padrões de competência técnica especializada, constituindo nesse período um perfil que se afigura de toda a relevância, a par do quadro de efetivos com formação académica de nível superior.

Figura 9 | Habilitações literárias em 2024



2.3. Relação jurídica de emprego

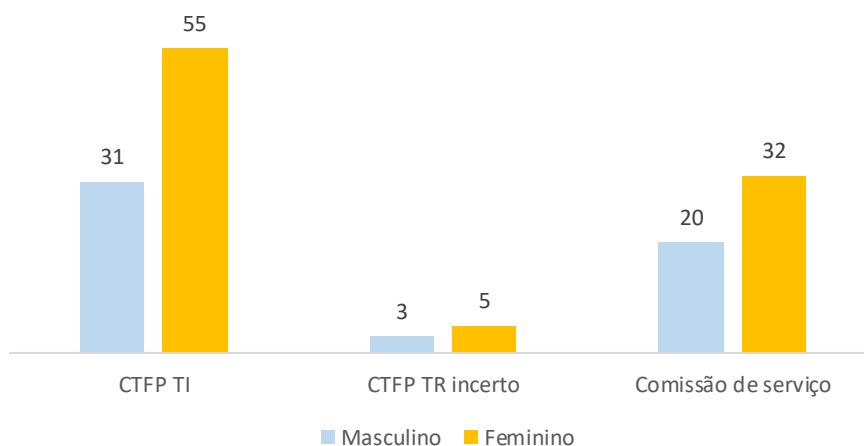
A maioria dos trabalhadores da DGO (86) possui uma relação jurídica de emprego assente no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Por outro lado, em comissão de serviço ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções públicas (LTFP), existem 52 trabalhadores, que exercem cargos dirigentes.

O regime de comissão de serviço abrange os membros da Direção (diretor-geral e subdiretores) e dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

Na DGO, exercem funções 8 trabalhadores, com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, contratados ao abrigo do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

Figura 10 | Modalidade de vínculo

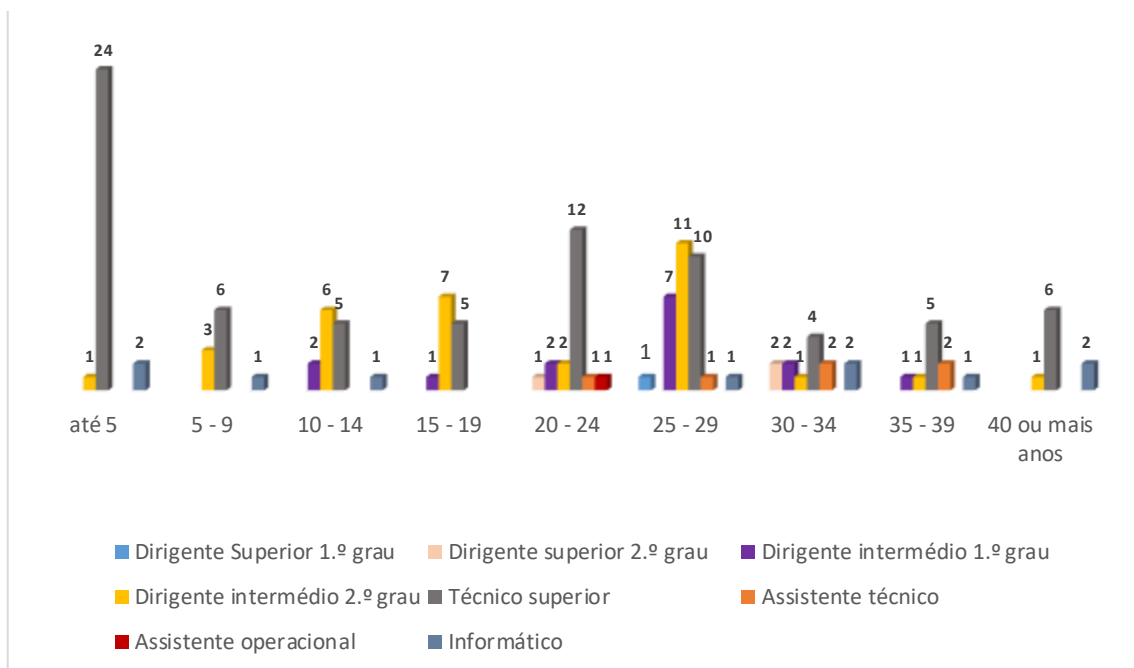


2.4. Por estrutura de antiguidade na Administração Pública

No ano em análise, a antiguidade média na Administração Pública, dos trabalhadores que exercem funções na DGO, fixou-se nos 20,5 anos.

Do total de efetivos em funções na DGO, verificou-se que 82 detêm uma antiguidade igual ou superior a 20 anos.

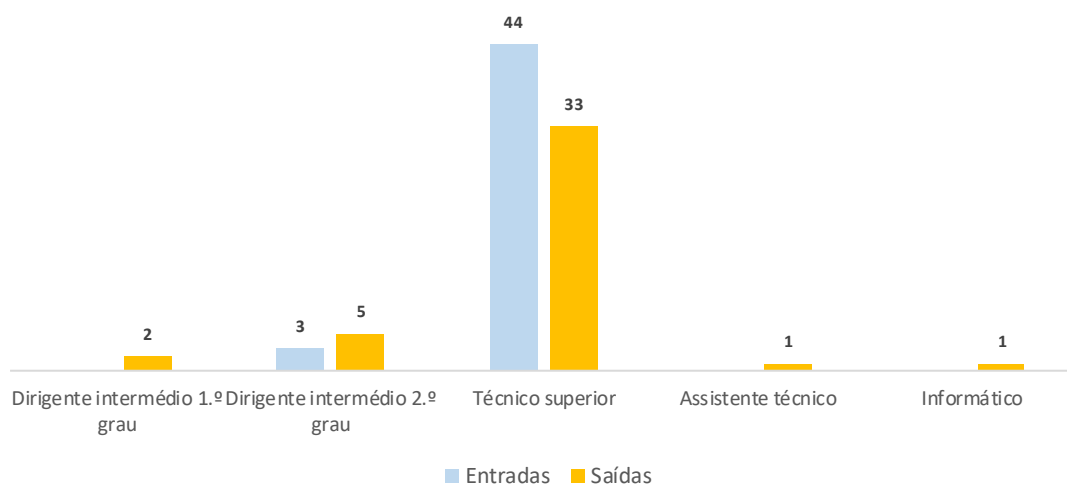
Figura 11 | Antiguidade na Administração Pública



3. MOVIMENTO DE PESSOAL

Face ao ano precedente, verificou-se um acréscimo líquido total de 5 efetivos, derivado do esforço de recrutamento, mas ainda não suficiente para colmatar os movimentos de saída que se vinham observando, refletindo a rotatividade que constitui uma característica dos recursos humanos na DGO, tendo em conta a especificidade das suas funções.

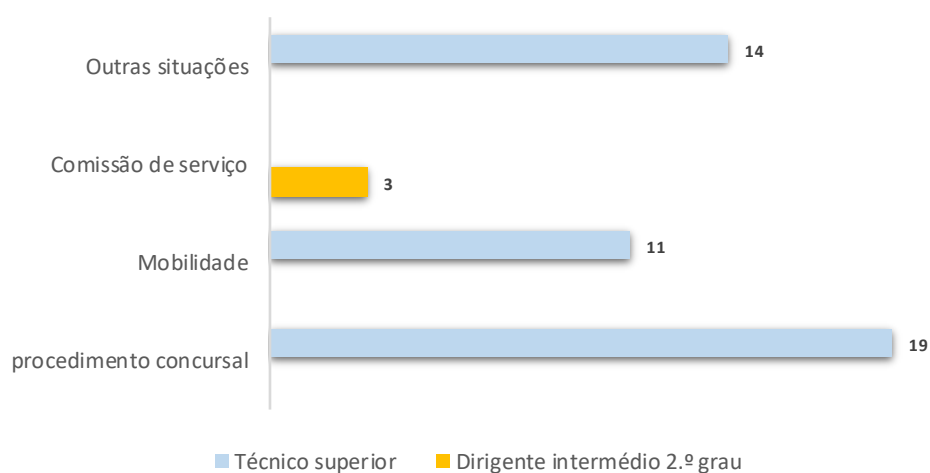
Figura 12 | Número de trabalhadores admitidos e saídos



3.1. Admissões e reinício de funções

Durante o ano de 2024, ocorreram 47 entradas efetivas no mapa de pessoal da DGO, das quais 19 dizem respeito a procedimentos concursais, 11 a mobilidades internas na Administração Pública, 3 a comissões de serviço e 14 a outras situações, designadamente regressos de gabinetes ministeriais (não obstante na sua maioria, estes terem voltado a sair da DGO).

Figura 13 | Admissões e reinício de funções por categoria/cargo



3.2. Cessação de funções

No ano de 2024, registaram-se 42 saídas efetivas de trabalhadores da DGO, sendo os motivos aqueles que se apresentam na Figura 15¹.

Os grupos profissionais que registaram um maior fluxo de saídas foram os de técnicos superiores e os dirigentes intermédios de 2.º grau, com trinta e três e cinco trabalhadores, respetivamente.

Figura 14 | Saídas por categoria/cargo do mapa de pessoal

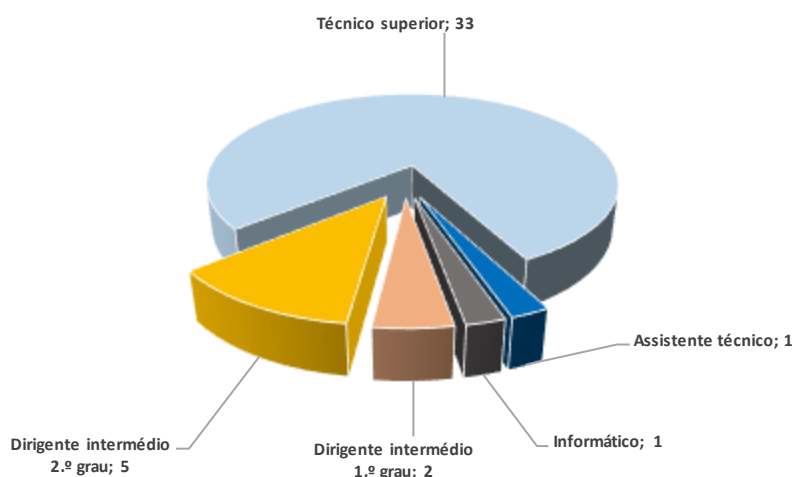
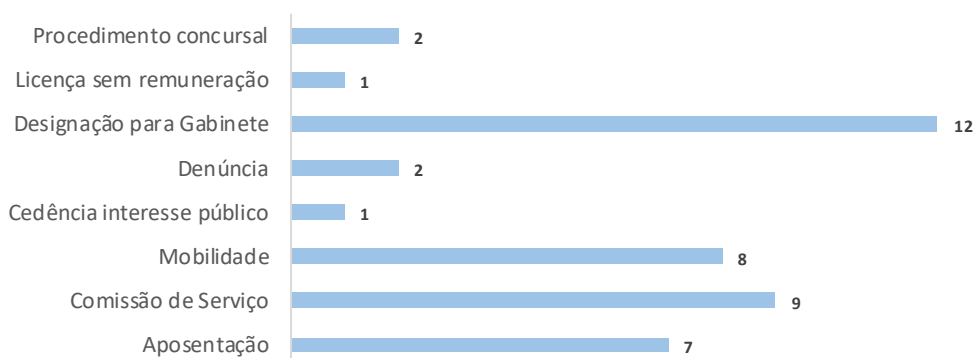


Figura 15 | Motivo das saídas (brutas)



Quanto à taxa de rotação dos trabalhadores, a mesma é de 61%, valor que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2024 (146).

¹ No dia 31 de dezembro de 2024, constatou-se que três trabalhadores atingiram ausências superiores a 6 meses, pelo que, por esse motivo, não foram contabilizados para efeitos de Balanço Social. Não se tratando de saídas efetivas da DGO, estes três trabalhadores não estão refletidos na análise efetuada neste ponto.

4. PROCEDIMENTOS E ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO

4.1. Procedimentos concursais e afins

Durante o ano de 2024, foram abertos 5 procedimentos de mobilidade interna e 4 procedimentos concursais para ocupação de cargo direção intermédia de 1.º e 2.º grau.

Para preenchimento dos postos de trabalho vagos, a DGO recorreu durante o ano de 2024, a 5 procedimentos concursais centralizados, desenvolvidos pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

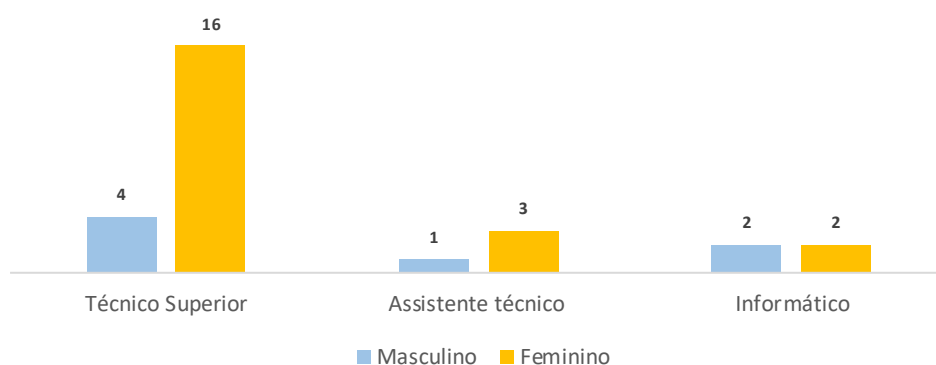
Figura 16 | Procedimentos de mobilidade e concursais

Cargo ou categoria	Unidade orgânica	Diploma
Mobilidade – 1 Assistente técnico	Direção	BEP OE202402/0140
Mobilidade – 5 Técnicos superiores	Várias	BEO OE202402/0325
Mobilidade – 1 Assistente técnico	Direção	BEP OE202409/0490
Mobilidade – 5 Técnicos superiores	Várias	BEP OE202405/0752
Mobilidade – 5 Técnicos superiores	Várias	BEP OE202407/1234
Procedimento concursal – 1 Dirigente	DNCCP	Aviso n.º 27866/2024/2, publicado na 2.ª série do DR n.º 240, de 11 de dezembro de 2024. BEP OE202412/0420
Procedimento concursal – 1 Dirigente	UNOC	Despacho n.º 14020/2024, publicado na 2.ª série do DR n.º 230, de 27 de novembro de 2024. BEP OE202411/1171
Procedimento concursal – 1 Dirigente	UERIC	Aviso n.º 24259/2024/2, publicado na 2.ª série do DR n.º 212, de 31 de outubro de 2024. BEP OE202411/0018
Procedimento concursal – 1 Dirigente	DEGFP	Aviso n.º 21443/2024/2, publicado na 2.ª série do DR n.º 188, de 27 de setembro de 2024. BEP202409/0967
Procedimento concursal centralizado – 15 técnicos superiores	Várias	POC2024/48, publicado em https://www.empregopublico.gov.pt/
Procedimento concursal centralizado – 4 técnicos superiores	DGRFP/DCJO	POC2024/100, publicado em https://www.empregopublico.gov.pt/
Procedimento concursal centralizado – 11 técnicos superiores	Várias	POC2024/355, publicado em https://www.empregopublico.gov.pt/
Procedimento concursal centralizado – 6 técnicos superiores	Várias	POC2024/516, publicado em https://www.empregopublico.gov.pt/
Procedimento concursal centralizado – 2 técnicos superiores	DGJO	POC2024/526, publicado em https://www.empregopublico.gov.pt/

4.2. Mudanças de posição remuneratória

No ano de 2024, no âmbito da medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, verificaram-se 28 alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório.

Figura 17 | Alteração de posição remuneratória



5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

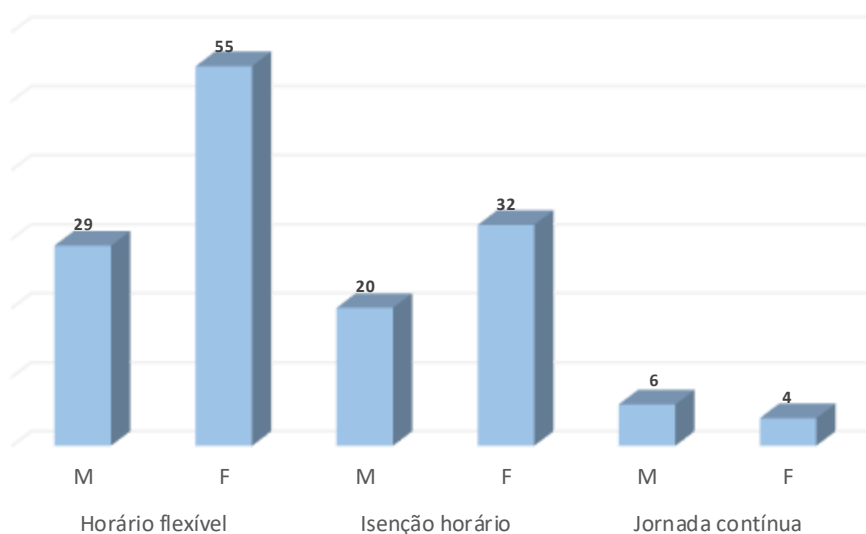
5.1. Modalidades de horários praticados

De realçar que, relativamente ao período normal de trabalho, os trabalhadores da DGO praticam um horário de trabalho a tempo completo de 35 horas semanais, com exceção de 10 trabalhadores que praticam um horário de trabalho de 30 horas semanais (modalidade de horário de trabalho em regime de jornada contínua).

Assim, durante o ano de 2024 foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- 84 (57%) colaboradores tiveram horário flexível, regime em que funciona a DGO;
- 52 (36%) colaboradores gozaram de isenção de horário de trabalho, correspondem aos dirigentes;
- 10 (7%) colaboradores praticaram a modalidade de jornada contínua.

Figura 18 | Modalidade de horários praticados



Acresce referir que tem sido política da DGO utilizar o mecanismo de misto de prestação de trabalho, preferencialmente presencial, indo assim ao encontro com a nova realidade do pós pandemia e às novas dinâmicas e formas de realização do trabalho e cumprimento das responsabilidades da DGO.

5.2. Trabalho suplementar

No ano em referência, os trabalhadores da DGO efetuaram 5.102,37 horas de trabalho suplementar, verificando-se um acréscimo de 663,37 horas de trabalho suplementar face a 2023.

O trabalho suplementar foi realizado maioritariamente em dias úteis diurnos num total de 4.138,50 horas, seguido do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, num total de 457,30 horas, do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório com 331,51 horas e do trabalho suplementar prestado em dia feriado com 174,26 horas.

Relativamente à prestação de trabalho suplementar noturno, não se verificou qualquer ocorrência.

O maior volume de trabalho suplementar, foi realizado por trabalhadores do género feminino, com um total de 3.027,25 horas, o que também reflete a distribuição de género na DGO, conforme supra referido e apresentado (figura 5).

Figura 149 | Número de horas de trabalho suplementar



5.3. Absentismo

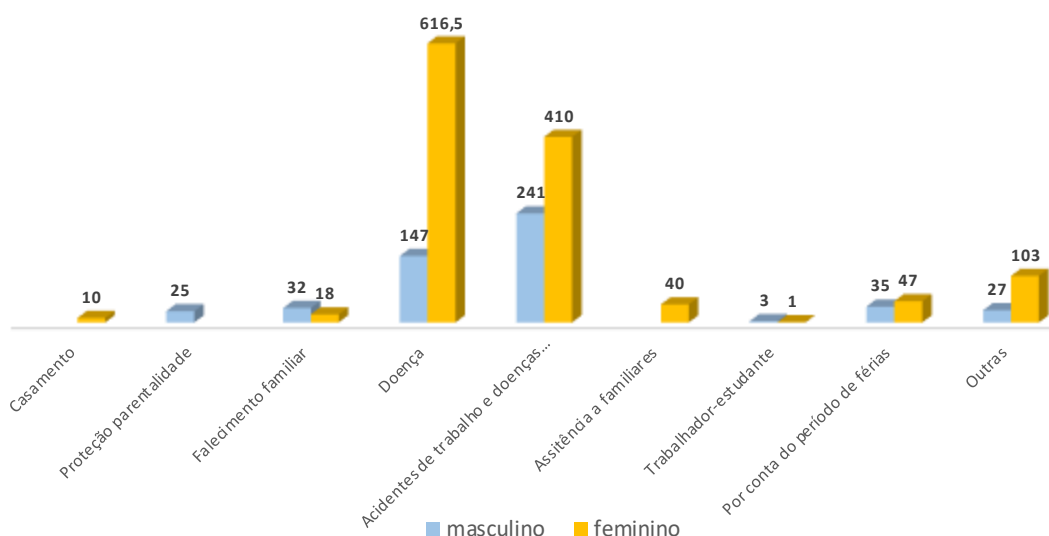
No ano de 2024, verificou-se um total de 1755,5 dias de ausência dos trabalhadores da DGO, registrando-se um aumento de 59 dias de ausência face ao período homologado do ano anterior, o que representa um acréscimo de 3,48% face ao ano anterior.

Comparativamente como o ano anterior, a taxa de absentismo manteve-se praticamente inalterada registrando uma ligeira diminuição de 0,1 pontos percentuais, passando de 4,8% em 2023 para 4,7% em 2024.

Do total de dias de faltas, indicam-se as que apresentam maior incidência:

- 803,5 (45,77%) devem-se a doença do trabalhador ou de familiares;
- 651 dias (37,08%) devem-se a acidentes de trabalho ou doenças profissionais, sendo que, apenas 173 dias dizem respeito a acidentes de trabalho e 478 dias a doenças profissionais em processo de reconhecimento;
- 130 dias (7,41%) devem-se a “outros motivos”, sobretudo devido a descanso compensatório por trabalho suplementar, por motivos não imputáveis (atraso dos transportes) e deslocações à escola do educando.

Figura 20 | Motivo de ausências ao trabalho



Faltas dadas por doença

As faltas motivadas por doença representam, em média, 10 dias de ausência por ano e por colaborador.

Figura 21 | Faltas por doença: doença do próprio

		Dias de ausência												Total de dias de ausência	Total de colaboradores		
		inferior a 1 dia		de 1 a 15 dias		de 16 a 30 dias		de 31 a 60 dias		de 61 a 120 dias		Mais de 120 dias					
		nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores				
Acidente em serviço /doença profissional	F												410	2	410,0	2	
	M												241	1	241,0	1	
Total (1)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	651	3	651,0	3	
Doença do próprio	F	0,0	0,0	188,9	41,0	132,6	5,0	171,5	4,0	0,0	0,0	117,1	1,0	610,1	1,0	610,1	51
	M	0,0	0,0	35,7	12,0	18,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	89,1	1,0	142,7	1,0	142,7	14
Total (2)		0,0	0	224,6	53	150,6	6	171,5	4	0,0	0	206,1	2	752,8	2	752,8	65
Total Geral (1+2)		0,0	0	224,6	53	150,6	6	171,5	4	0,0	0	857,1	5	1 403,8	5	1 403,8	68

Figura 22 | Faltas por doença: assistência a familiares

		Dias de ausência												Total de dias de ausência	Total de colaboradores		
		inferior a 1 dia		de 1 a 15 dias		de 16 a 30 dias		de 31 a 60 dias		de 61 a 120 dias		Mais de 120 dias					
		nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores				
Assistência a familiares	F	0,0	0,0	40,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	0,0	40,0	6
	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Total		13,6	29,0	170,9	39,0	23,3	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	0,0	40,0	6,0

6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

6.1. Acidentes de trabalho

Em 2024, foi registado, no âmbito desta Direção-Geral, 1 acidente de trabalho, ocorrido na deslocação para o local de trabalho.

6.2. Doença profissional

No ano de 2024, foi confirmado um caso de doença profissional.

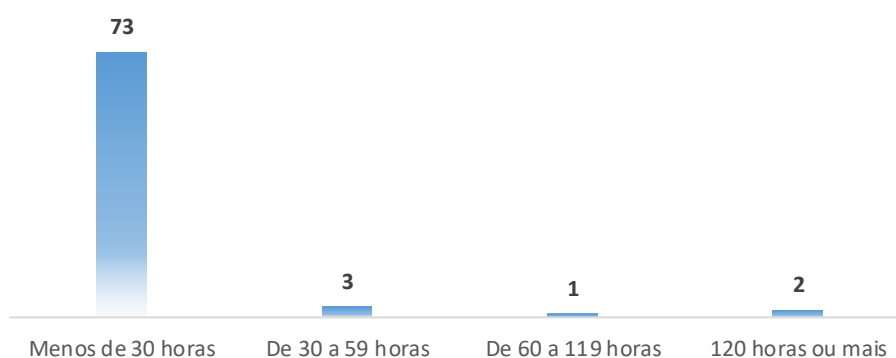
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano de 2024, foram registadas 79 ações de formação, que correspondem a um total de 4.432,15 horas formativas, mais 3.827,15 horas formativas face ao período homólogo do ano anterior, e um total de 101 trabalhadores abrangidos.

A carga horária com maior incidência de formações ministradas foi a de duração inferior a 30 horas, com um volume total de 73 ações realizadas.

Durante o ano de 2024, foram realizadas seis ações de formação internas.

Figura 23 | Ações de formação interna e externa em 2024



Relativamente aos encargos suportados com formação profissional dos trabalhadores da DGO, durante o ano de 2024, apesar da cada vez maior oferta e disponibilidade para ações de formação gratuitas ou financiadas pelo PRR, a DGO apresentou os seguintes encargos com ações de formação:

Figura 24 | Encargos totais com formação em 2024

Encargos com a formação	
Formação interna realizada e paga em 2024	1 440,29 €
Formação externa realizada e paga em 2024	9 002,00 €
TOTAL	10 442,29 €

8. ENCARGOS COM O PESSOAL

8.1. Encargos com o pessoal

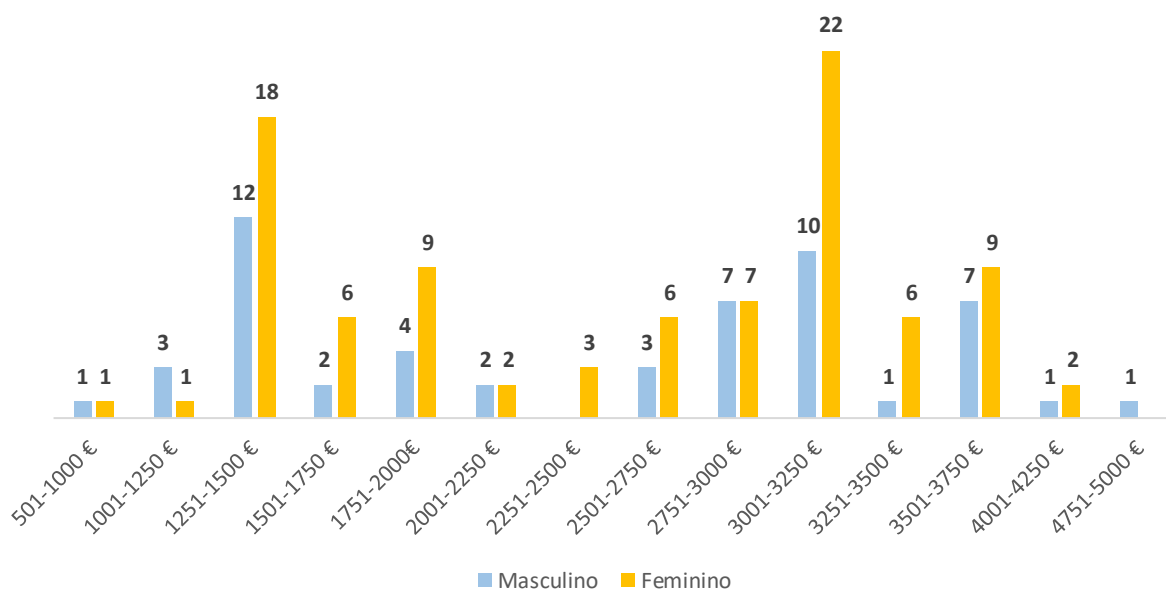
No ano de 2024, os encargos com pessoal atingiram os 6 975 816,39 euros, constatando-se um acréscimo de 6,21% face ao ano 2023.

Figura 25 | Orçamento

C.E.	Designação C.E.	Despesa Executada 2023	Despesa Executada 2024	Variação
D.01.01.00	Remunerações certas e permanentes	5 219 181,63 €	5 552 409,67 €	6,38%
D.01.02.00	Abonos variáveis ou eventuais	111 086,62 €	109 423,22 €	-1,50%
D.01.03.00	Segurança social	1 237 725,36 €	1 313 983,50 €	6,16%
	Despesas com o pessoal	6 567 993,61 €	6 975 816,39 €	6,21%
D.02.00.00	Aquisição de bens e serviços	1 318 185,45 €	1 209 544,54 €	-8,24%
D.04.00.00	Transferências correntes	103 228,23 €	10 409,24 €	-89,92%
D.06.00.00	Outras Despesas Correntes	0,00 €	0,00 €	0,00%
D.07.00.00	Aquisição de bens de capital	79 827,09 €	175 209,66 €	119,49%
	Outras despesas	1 501 240,77 €	1 395 163,44 €	-7,07%
	Total da despesa	8 069 234,38 €	8 370 979,83 €	3,74%

Os encargos referentes à remuneração-base dos colaboradores em efetividade de funções encontram-se distribuídos de acordo com a seguinte estrutura remuneratória:

Figura 26 | Encargos com o pessoal



9. INDICADORES DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Figura 27 | Síntese de indicadores de gestão

INDICADORES	FÓRMULA	RESULTADO
Nível etário médio (anos)	$\frac{\sum \text{idade efetivos}}{\text{efetivos}}$	49
Nível Médio de Antiguidade (anos)	$\frac{\sum \text{antiguidade efetivos}}{\text{efetivos}}$	20,5
Taxa de envelhecimento	$\frac{(\sum \text{efetivos} \geq 55 \text{ anos}) \times 100}{\text{efetivos}}$	29,4%
Taxa de feminização	$\frac{\sum \text{mulheres} \times 100}{\text{efetivos}}$	63%
Taxa de emprego jovem	$\frac{\sum \text{efetivos} < 25 \text{ anos} \times 100}{\text{efetivos}}$	2,7%
Rácio de trabalhadores/as por dirigente	$\frac{\text{dirigentes} \times 100}{\text{efetivos}}$	35,6%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	$\frac{(\text{dirigentes} + \text{tec. Sup}) \times 100}{\text{efetivos}}$	88%
Índice de tecnicidade (sentido estrito)	$\frac{\text{técnicos superiores} \times 100}{\text{efetivos}}$	52,7%
Taxa de entradas	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{efetivos}}$	32%
Taxa de saídas	$\frac{\text{saídas} \times 100}{\text{efetivos}}$	28,7%
Índice de rotação	$\frac{\text{efetivos em 31 de dezembro}}{\text{efetivos em 1 de janeiro} + \text{entradas saídas}}$	0,63%
Taxa de reposição ou cobertura	$\frac{\text{entradas} \times 100}{\text{saídas}}$	112%
Taxa de absentismo	$\frac{\sum \text{dias de ausência} \times 100}{\text{efetivos} \times \text{dias trabalháveis}}$	4,7%
Leque salarial ilícido	$\frac{\text{maior remun. base líquida}}{\text{menos remun. base líquida}}$	5,04
Taxa de valorizações remuneratórias	$\frac{\sum \text{efetivos com val. rem.} \times 100}{\text{efetivos}}$	19,2%
Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho	$\frac{\sum \text{acidentes no local trabalho} \times 100}{\text{efetivos}}$	0,68%

DGO, Direção de Gestão de Recursos Financeiros Patrimoniais, março de 2025

FIM DO DOCUMENTO



Direção-Geral do Orçamento
março de 2025
