

BS

BALANÇO SOCIAL

2020

IGAI



INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Rua Martens Ferrão, n.º 11 – 3.º a 6.º Pisos – 1050-159 Lisboa

Te: 213583430 – Fax: 213583431

E-mail: geral@igai.pt – www.igai.pt



FICHA TÉCNICA

Título: **Balanço Social da IGAI de 2020**

Data: **Abril de 2021**

Endereço: **Inspeção-Geral da Administração Interna**

Rua Martens Ferrão, n.º 11 – 3.º a 6.º Pisos – 1050 – 159 Lisboa

Telefone: 213583430 – Fax: 213583431

E-mail: geral@igai.pt – www.igai.pt

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	3
1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS.....	4
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
2.1. Mapa de pessoal.....	5
2.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação	7
2.3. Trabalhadores segundo o cargo/carreira	8
2.4. Trabalhadores segundo o género.....	10
2.5. Trabalhadores segundo o escalão etário.....	12
2.6. Trabalhadores por de antiguidade	15
2.7. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade	17
3. MOVIMENTO DE PESSOAL.....	20
3.1. Admissões e regressos.....	20
3.2. Saídas.....	21
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	24
4. 1. Mudanças de situação dos trabalhadores.....	24
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	25
5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho	25
5.2. Período normal de trabalho	26
5.3. Trabalho suplementar	27
5.4. Absentismo	29
5.5. Atividade sindical e greve.....	32
6. ENCARGOS COM PESSOAL.....	33
6.1. Estrutura remuneratória, por género.....	33
6.2. Total de encargos com pessoal.....	34
6.3. Encargos com prestações sociais.....	36
7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	38
7.1. Acidentes em serviço.....	38
7.2. Ações de formação de sensibilização	38
8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	39
8.1. Formação	39
8.2. Níveis de qualificação	40
8.3. Custos com formação profissional	41
9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	43
9.1. Relações profissionais.....	43
9.2. Disciplina.....	43
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL	47
ANEXOS.....	48
Quadros de Balanço Social	48

INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS) é um instrumento anual de informação, crucial à gestão de qualquer organização, permitindo, designadamente, recolher, tratar e interpretar, de forma quantitativa e qualitativa os dados respeitantes à realidade dos recursos humanos, identificando os aspetos positivos e negativos, realçando um conjunto de indicadores de gestão diretamente associados ao funcionamento de cada organização.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, tornou-se obrigatório, para todos os Serviços e Organismos da Administração Pública, proceder à elaboração do respetivo BS.

O BS apresenta-se como um instrumento de planeamento que visa refletir a realidade da gestão dos Recursos Humanos (RH), traduzindo de forma clara indicadores humanos, de desenvolvimento social e financeiros que pretendem, por um lado demonstrar a conformidade das estratégias e ações adotadas, por outro apoiar e orientar decisões futuras, emanadas pela Direção da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI).

Contendo este documento um vasto conjunto de elementos, permite assim, conhecer com detalhe a organização e o seu capital humano e avaliar a forma como a IGAI tem vindo a prosseguir os princípios subjacentes à Reforma da Administração.

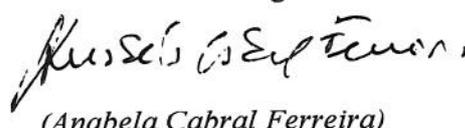
Assim, o BS da IGAI é constituído por um conjunto de quadros, gráficos, análises descritivas e comparativas dos respetivos indicadores ao longo dos anos 2017 a 2020, que têm por objetivo realçar a informação mais relevante, a fim de rever critérios a corrigir determinados desvios que permitam uma melhor tomada de decisão.

O presente BS foi elaborado nos termos da legislação anteriormente referida e a informação nele contida reporta ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020. O documento foi estruturado conforme o modelo publicitado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), na sua página oficial.

Cabe finalmente referir que, do presente documento, se espera a capacidade de transmitir a imagem geral da realidade humana da IGAI, no período 2019-2020, sem esquecer as suas especificidades e evidenciando o conhecimento e a experiência acumulada das pessoas que compõem esta Inspeção-Geral.

Abril de 2021

A Inspetora-Geral da Administração Interna,
Juíza Desembargadora



(Anabela Cabral Ferreira)

1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS

De acordo com a Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna (MAI) (Decreto-Lei n.º 126-B/2011, de 29 de dezembro (repblicado no anexo III do Decreto-Lei n.º 112/2014, de 11 de julho), a Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), é um serviço central de suporte do Ministério da Administração Interna integrado na administração direta do Estado.

A estrutura orgânica da IGAI, fixada no Decreto-Lei n.º 58/2012, de 14 de março, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 146/2012, de 12 de julho, define as respetivas atribuições e competências, com uma organização interna assente no modelo de estrutura hierarquizada e com um quadro diretivo composto por um(a) Inspetor(a)-Geral, um(a) Subinspetor(a)-Geral e um(a) Diretor(a) de Serviços.

A IGAI é dotada de autonomia técnica e administrativa e assegura as funções de auditoria, inspeção e fiscalização de alto nível, exercendo o controlo externo de todas as entidades, organismos e serviços sob tutela do MAI ou cuja atividade é por ele legalmente tutelada ou regulada.

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. Mapa de pessoal

No mapa de pessoal da IGAI, aprovado para 2020, o número de lugares previstos correspondia a um total de **50 efetivos**, assim distribuídos:

Cargo/Carreira	Lugares Previstos
Dirigente superior – 1.º grau	1
Dirigente superior – 2.º grau	1
Dirigente intermédio – 1.º grau	1
Inspetor	14
Técnico superior	9
Especialista de informática	1
Técnico de informática	2
Coordenador técnico	2
Assistente técnico	14
Assistente operacional	5
TOTAL	50

Em 31 de dezembro de 2020 os **efetivos reais eram 36**, correspondendo, a 34 lugares do mapa de pessoal preenchidos, a uma escritã de direito, em regime de comissão de serviço, que coordena a seção de processos e a um agente principal da PSP destacado em funções de motorista da Direção. No final do ano, considerando os efetivos reais a prestar serviço, a instituição contou com menos 14 trabalhadores face ao que havia sido planeado.

O gráfico seguinte evidencia a situação entre os recursos humanos planeados e os efetivos reais a 31 de dezembro de 2020.

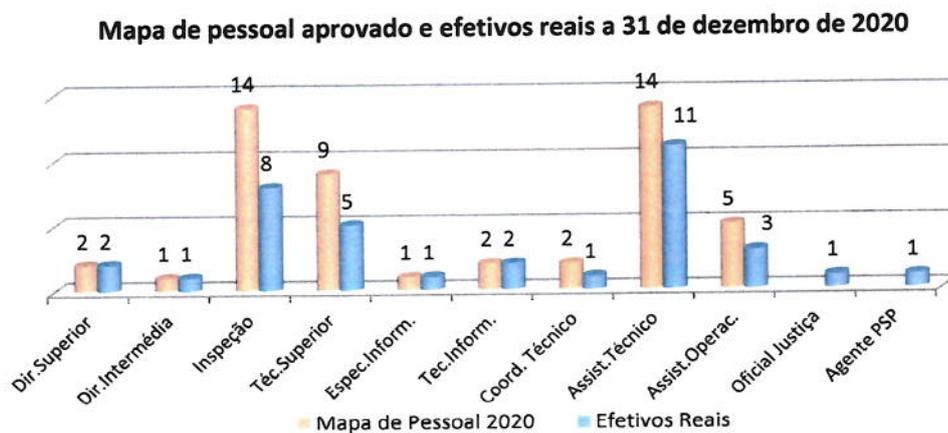


Gráfico: 1

Nota-se em elevado défice de preenchimento na carreira de inspeção – dos 14 lugares previstos apenas 8 se encontravam preenchidos – o que evidencia a enorme necessidade de reforço do corpo operacional da área de missão da IGAI.

Importa referir que a 27 de agosto de 2019 entrou em vigor o novo Estatuto dos Magistrados inviabilizando que os mesmos pudessem ser nomeados como Inspectores da IGAI, ao contrário do que acontecia até então, contrariando mesmo a filosofia original de conceção orgânica e funcional da IGAI. Esta situação apenas poderá encontrar solução num novo quadro orgânico da Inspeção-Geral.

Nos restantes grupos o défice de preenchimento é menos significativo à exceção dos técnicos superiores e assistentes técnicos, que apresentam um menor número de elementos face ao planeado.

Em comparação com o ano anterior, que em 31 de dezembro registava 38 efetivos, houve um decréscimo de 2 trabalhadores, por motivo de aposentação.

O número de lugares previstos nos mapas de pessoal entre 2010 e 2020 sofreu uma redução de 8 lugares o que, para a dimensão da instituição, representa um decréscimo significativo de recursos humanos na ordem dos 14%.

O gráfico seguinte ilustra o número de lugares constantes nos mapas de pessoal aprovado para os anos em referência.



Gráfico: 2

Analisando a evolução dos recursos humanos, ao longo do período em referência, dá-se nota da diferença entre os lugares previstos nos mapas aprovados e os efetivos reais

existentes no organismo em 31 de dezembro de cada um dos anos indicados, conforme expresso no gráfico seguinte.

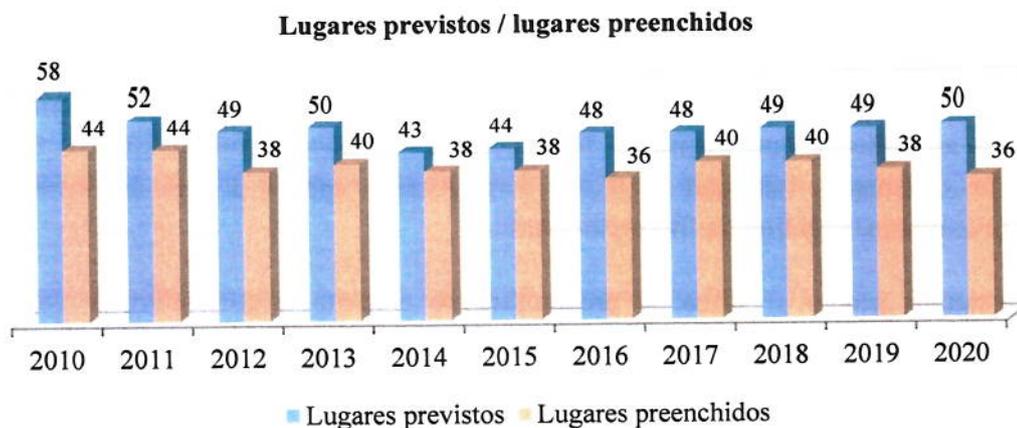


Gráfico: 3

Os dados evidenciam déficit de preenchimento em todos os anos, verificando-se que o contingente máximo de RH registado correspondeu a 44 trabalhadores, nos anos 2010 e 2011. No ano de 2020 os lugares não preenchidos correspondem a menos 28% de efetivos face ao planeado.

2.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação

Dos 36 trabalhadores existentes na IGAI em 31 de dezembro de 2020, 12 estavam em regime de Comissão de Serviço no âmbito da LTFP, 23 em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e 1 de nomeação definitiva, conforme representado no gráfico que se segue.

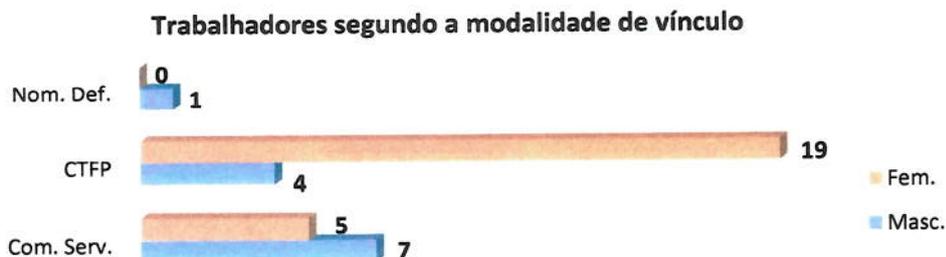


Gráfico: 4

Nos universos referidos as comissões de serviços respeitam maioritariamente aos cargos de direção e ao pessoal que integra o corpo inspetivo. Já quanto ao regime de CTFP, corresponde às restantes carreiras gerais existentes na IGAI, numa proporção que se dá conta no gráfico seguinte.

Taxa de modalidade de vinculação



Gráfico: 5

Pelas taxas apresentadas verifica-se que o regime de CTFP é o mais expressivo no contexto da relação jurídica de emprego dos trabalhadores da IGAI, correspondendo a 64% do total dos efetivos.

2.3. Trabalhadores segundo o cargo/carreira

Os lugares de dirigentes previstos na estrutura orgânica da IGAI, em 31 de dezembro de 2020, encontravam-se todos providos, sendo 2 de direção superior, de 1.º e 2.º graus e 1 de direção intermédia de 1.º grau. Considerando o total dos efetivos, naquela data, a ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma **taxa de enquadramento de 8%**.

Os indicadores mostram que os trabalhadores da IGAI integram, maioritariamente, a carreira de assistente técnico (12), logo seguido do pessoal de inspeção (8) e dos técnicos superiores (5).

O gráfico seguinte traduz o enquadramento dos efetivos, segundo o respetivo grupo profissional e a correspondente distribuição por género.

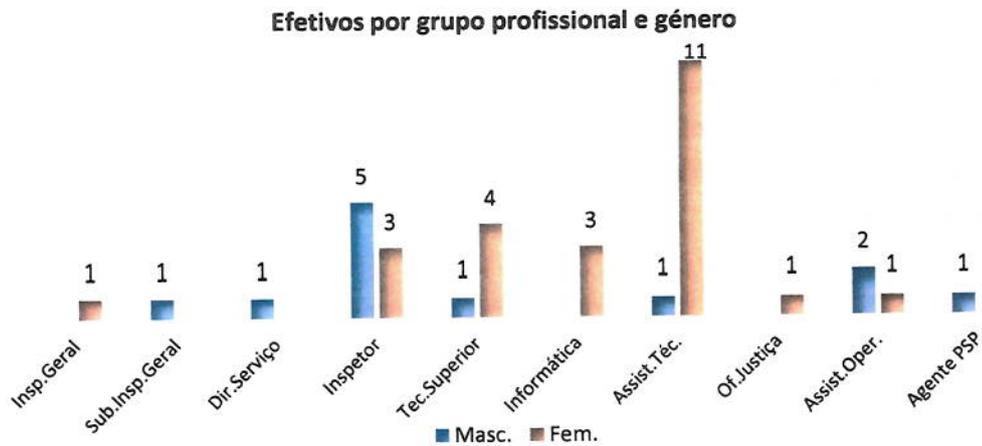


Gráfico: 6

A expressão percentual dos efetivos da IGAI em 2020, segundo os respetivos grupos profissionais é expressa no gráfico seguinte. Por agrupamento funcional a escritã de direito será incluída no grupo de chefias administrativas e o agente principal da PSP no grupo dos assistentes operacionais com funções de motorista.



Gráfico: 7

Das percentagens traduzidas resulta clara a predominância do pessoal integrado nas carreiras das áreas de suporte (carreira de informática, assistente técnico e assistente operacional), grupos profissionais que, no conjunto, representam 55% do total dos efetivos (antes 52%), ao contrário dos grupos da área operacional (inspetores e técnicos superiores) que representam 36% daquele efetivo (antes 40%).

Como tem vindo a ser assinalado, mantêm-se o distanciamento entre o número de efetivos que compõem o corpo operacional e os que integram a área de suporte. Tal facto não será alheio ao persistente défice de preenchimento dos lugares de inspetor onde, mais uma vez, se verificou que, para um quadro projetado para 14 elementos, apenas 8 estavam preenchidos, pelas razões já apresentadas anteriormente. Também nos técnicos superiores, dos 9 lugares previstos, apenas estavam preenchidos 5.

A **taxa de tecnicidade** situa-se nos **36%**, traduzindo uma ligeira diminuição face ao resultado do ano anterior que foi de 39%.

Face à missão da IGAI os indicadores resultantes deste instrumento aconselhariam um reforço da área operacional.

2.4. Trabalhadores segundo o género

Dos 36 trabalhadores em 31 de dezembro de 2020, 24 são indivíduos do género feminino e 12 indivíduos do género masculino, o que representa uma **taxa de feminização de 67%**. Globalmente há um aumento do género feminino em relação ao ano anterior, período em que esta taxa se situou nos 63%.

Trabalhadores por género

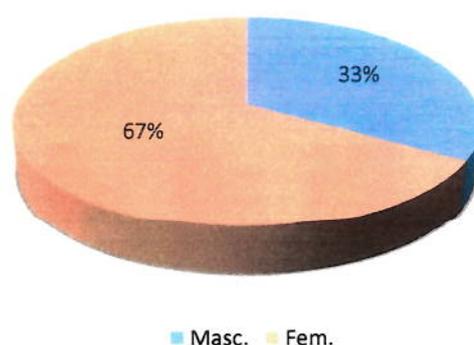


Gráfico: 8

O gráfico seguinte mostra a representatividade de género na IGAI, comparando indicadores dos últimos 4 anos.

Efetivos por ano segundo o género



Gráfico: 9

Verificou-se no primeiro ano da comparação, onde existe paridade de género (20 – 20), nos anos subsequentes verifica-se um aumento de indivíduos do género feminino, registando-se no ano findo um total de 24 indivíduos do género feminino e de apenas 12 indivíduos do género masculino

Observando as taxas de enquadramento do género no contexto dos grupos profissionais existentes é possível refletir sobre as características de recrutamento do pessoal da IGAI, em função das respetivas áreas funcionais, conforme gráfico seguinte.

Taxa de enquadramento por grupo profissional e género

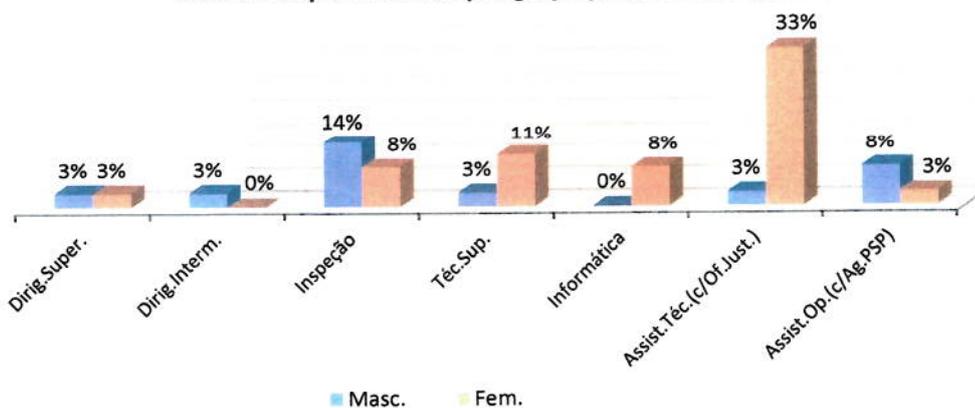


Gráfico: 10

Pelos indicadores verifica-se que existe paridade de género na direção superior. A direção intermédia, que comporta um único lugar, é integrada por um indivíduo do género masculino.

No que toca aos inspetores, corresponde a uma taxa de 14% de indivíduos do género masculino e de 8% de indivíduos do género feminino, verificando-se durante o ano a saída de 4 indivíduos do género masculino e a entrada de 2 indivíduos do género feminino e de 1 indivíduo do género masculino.

Quanto ao grupo técnico superior passou a ser integrado por 1 indivíduo do género masculino e 4 indivíduos do género feminino verificando-se a saída de 2 indivíduos do género feminino. Correspondendo a uma taxa de 3% de indivíduos do género masculino e 11% de indivíduos do género feminino.

O grupo dos informáticos é agora composto na sua totalidade por indivíduos do género feminino, ao contrário do que se verificava em anos anteriores, onde existia paridade de género.

Na carreira de assistente técnico, a mais representativa no contexto dos recursos humanos da IGAI, é integrada por 33% de indivíduos do género feminino e 3% de indivíduos do género masculino.

O grupo dos assistentes operacionais passou a ser integrado por 1 indivíduo do género feminino e por 3 indivíduos do género masculino.

Os indicadores retratam aquela que é a predominância de género em certos grupos profissionais da IGAI, com particular destaque para os dois grupos percentualmente mais representativos, ou seja, dos inspetores maioritariamente composto por indivíduos do género masculino (apenas 3 indivíduos do género feminino) e, ao contrário destes, dos assistentes técnicos quase totalmente composto por indivíduos do género feminino (apenas 1 indivíduo do género masculino).

Esta circunstância tem-se assinalado ao longo dos anos e dos dados apresentados podem extrair-se algumas conclusões dos recursos humanos existentes, numa lógica de enquadramento do género com a relação profissional na IGAI e o grupo / carreira em que se inserem.

2.5. Trabalhadores segundo o escalão etário

A idade média dos trabalhadores da IGAI, situa-se nos 55 anos, tanto nos indivíduos do género masculino como nos indivíduos do género feminino.

Em relação ao ano anterior, não houve qualquer alteração da estrutura etária, mantendo-se nos indivíduos do género masculino uma subida generalizada em toda a estrutura etária, verificando-se o aumento da idade média geral, que em 2018 se situou nos 54 anos, e das idades médias segundo o género – indivíduos do género masculino era de 53 anos e indivíduos do género feminino de 54 anos.

A distribuição dos efetivos, segundo um conjunto de intervalos pré-definidos, é a seguinte:

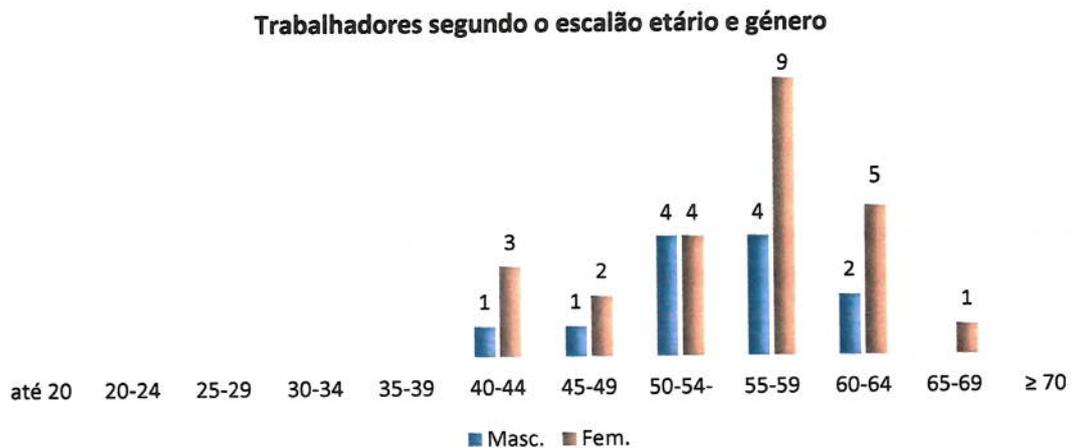


Gráfico: 11

Aplicando a esta estrutura etária as correspondentes taxas de enquadramento obtém-se as seguintes proporções:

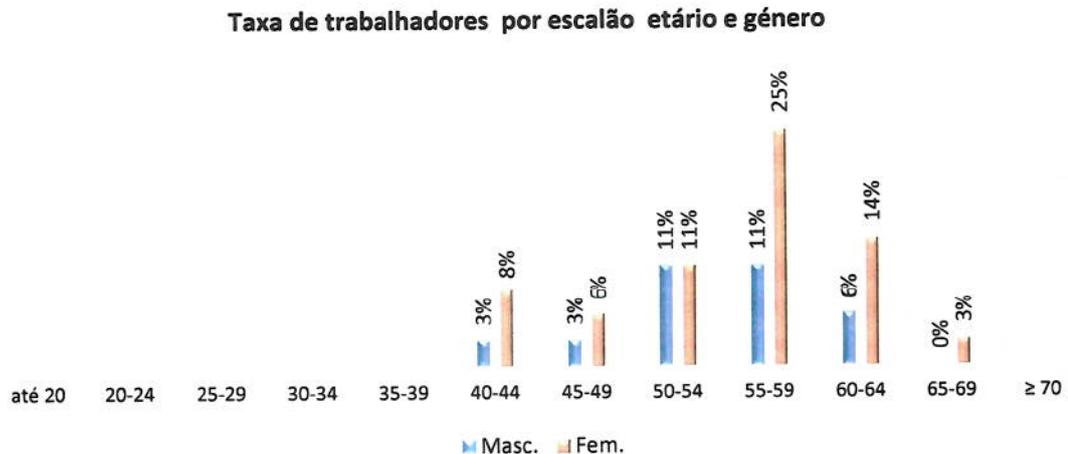


Gráfico:12

Pelos dados apresentados podemos concluir que o escalão etário que regista o maior número de efetivos é o dos 55-59 anos, com um total de 13 trabalhadores, que corresponde a 36% do total dos efetivos. Os escalões dos 50-54 anos, e 60-64 anos são os segundos mais significativos, correspondendo a 8 e 7 trabalhadores respetivamente, com uma percentagem que se situa nos 22% e 20% do total dos efetivos. Dos 36 efetivos 28 situam-se nestes três intervalos de idades.

Pelos indicadores concluímos que, dos 36 trabalhadores existentes na IGAI, 29 tem mais de 50 anos, que corresponde a 81% do total dos seus efetivos. Embora com ligeiras oscilações a situação não diverge muito da verificada em anos anteriores.

Já no que respeita à distribuição dos efetivos por escalão etário e género verifica-se que o maior número de indivíduos do género feminino encontra-se na faixa etária dos 55-59 anos com 9 efetivos, e que no intervalo seguinte (60-64 anos) com 5.

O maior número de indivíduos do género masculino encontra-se nas faixas etárias dos 50-54 anos e 55-59 anos com 4 efetivos cada. Os restantes intervalos são pouco expressivos no contexto dos indivíduos do género masculino.

A título ilustrativo, o gráfico seguinte produz uma amostragem da relação dos efetivos segundo o respetivo escalão etário e o grupo profissional que integram.

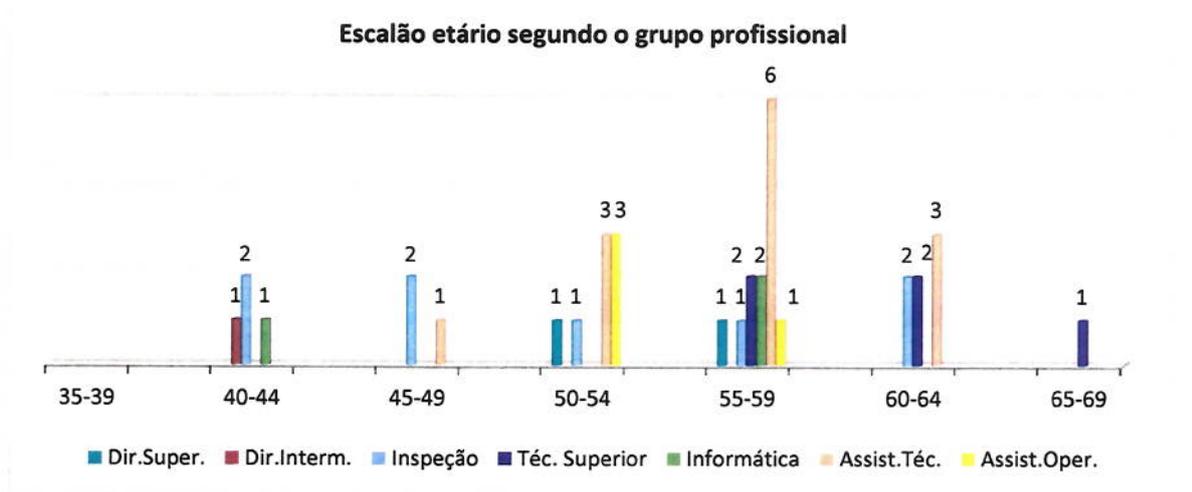


Gráfico: 13

O gráfico seguinte ilustra a estrutura etária da IGAI nos últimos 4 anos, sendo clara a curva ascendente do nível de envelhecimento dos trabalhadores.

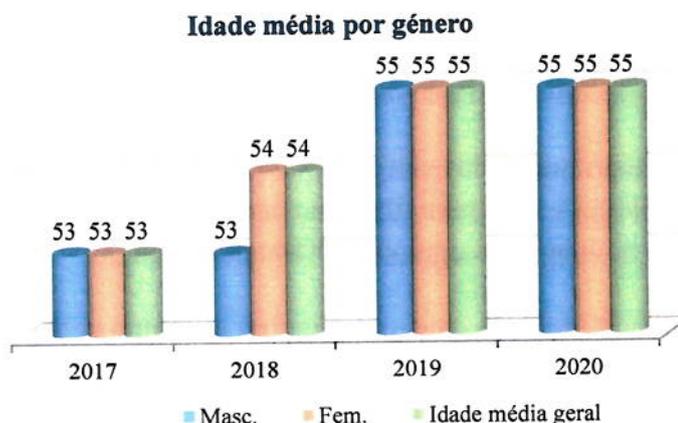


Gráfico: 14

O leque etário compreende-se entre os 44 e os 66 anos de idade corresponde a 1,5 situando-se o nível médio etário nos 55 anos e o índice de envelhecimento nos 34%.

2.6. Trabalhadores por de antiguidade

Situa-se nos **30 anos** a **média de antiguidade** dos trabalhadores da IGAI.

Seguidamente dá-se conta da estrutura de antiguidade dos efetivos, distribuída por um conjunto de intervalos pré-definidos em termos globais e segundo e seu enquadramento por género.



Gráfico: 15

Globalmente os efetivos distribuem-se ao longo dos diversos patamares de antiguidades, sendo que o número se acentua acima dos 25-29 anos, onde se integram 26 trabalhadores. Abaixo dos 25 anos encontram-se apenas 10 efetivos. Só 1 efetivo tem menos de 20 anos de antiguidade e 3 mais de 40.

Os indicadores evidenciam que 55% dos trabalhadores têm mais de 30 anos de antiguidade e, destes, só os dois patamares mais elevados da tabela (com 12 efetivos e mais de 35 anos) corresponde a 33% do total.

Analisando a distribuição dos efetivos segundo o nível de antiguidade e o seu enquadramento por género, chegamos aos indicadores traduzidos no gráfico seguinte.

Efetivos por nível de antiguidade e género

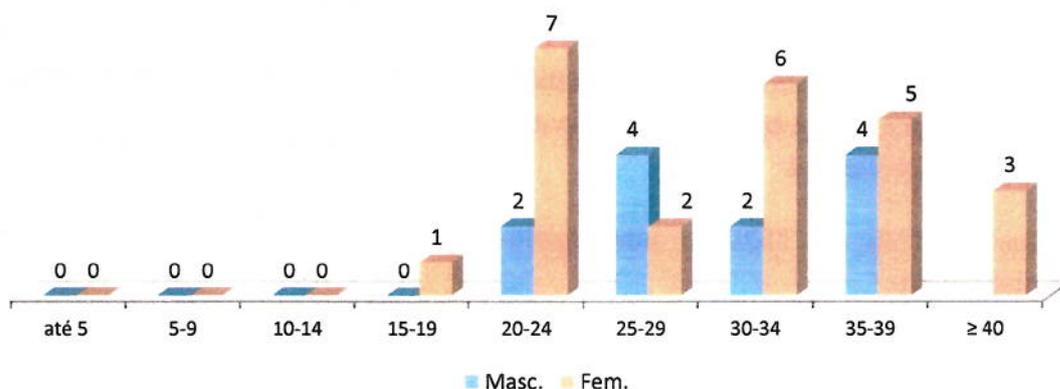


Gráfico: 16

Os indivíduos do género feminino encontram-se distribuídos ao longo de todos os intervalos de antiguidade, com predominância em todos eles, à exceção dos 25-29 anos, que é maioritariamente integrado por indivíduos do género masculino.

De notar que o registo respeitante aos trabalhadores com mais de 40 anos de antiguidade corresponde a 3 indivíduos do género feminino. Quanto ao intervalo mais baixo da tabela conta também com 1 indivíduo do género feminino.

Face aos indicadores apurados, o nível médio de antiguidade na IGAI é agora de 30 anos, subindo em relação ao ano anterior conforme representado no gráfico seguinte.

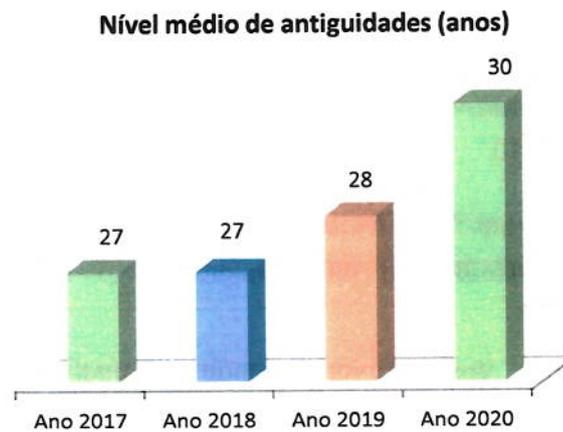


Gráfico: 17

2.7. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

Quanto ao nível de escolaridade, a **habilitação superior** (licenciatura e mestrado) constitui, no contexto global, o grau de escolaridade mais representado, correspondendo a **47%** do total dos efetivos.

O pessoal da IGAI em 2020, no que respeita aos níveis de escolaridade, encontrava-se assim distribuído:

Nível de Escolaridade	Efetivos
6 anos de escolaridade	1
9.º ano de escolaridade	3
11.º ano de escolaridade	1
12.º ano de escolaridade	14
Licenciatura	14
Mestrado	3
TOTAL	36

O gráfico seguinte representa as taxas correspondentes aos diversos níveis habilitacionais existentes na IGAI em 2020.

Taxa de efetivos por nível de escolaridade

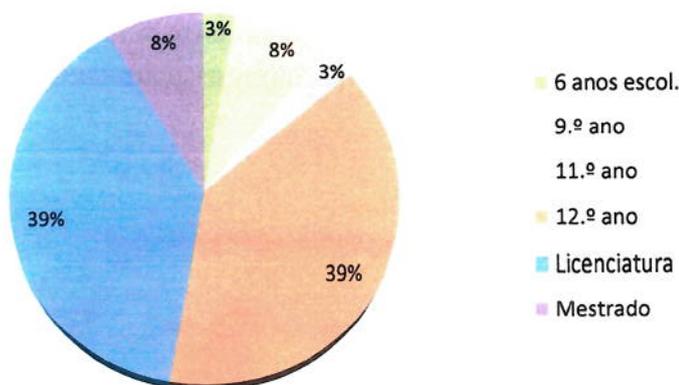


Gráfico: 18

A escolaridade ao nível do secundário (12.º e 11.º anos) corresponde ao segundo grau habilitacional mais significativo, representando 42% dos efetivos. A escolaridade básica (6.º e 9.º anos) representa 11% dos efetivos.

Os dados do gráfico seguinte estabelecem a relação entre o nível de escolaridade e o género.

Distribuição por nível de escolaridade e género

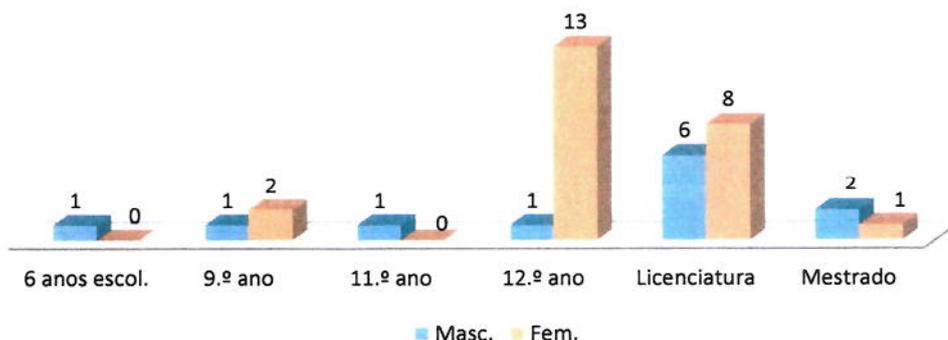


Gráfico: 19

Na distribuição do grau habilitacional segundo o género destaca-se, pela sua relevância, o 12.º ano de escolaridade que corresponde a 13 indivíduos do género feminino, e apenas 1 indivíduo do género masculino e a licenciatura, a 8 indivíduos do género feminino e a 6

indivíduos do género masculino, pertencendo 5 à carreira inspetiva e 1 à carreira técnico-superior.

O gráfico seguinte evidencia as taxas médias de habilitação, agregadas em três grandes grupos (superior, secundário e básico) nos últimos quatro anos.

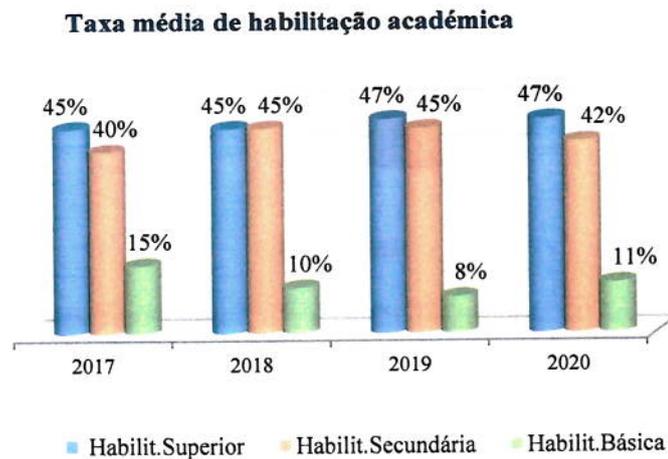


Gráfico: 20

Os números mostram uma estabilização do grau académico superior. E uma ligeira descida ao nível do secundário, devido à saída de 2 trabalhadoras. Já quanto à escolaridade básica, ou seja, até 9 anos de escolaridade, representa agora 11%, subida relativamente aos anos de 2018 e 2019, por ter regressado uma trabalhadora que se encontrava em licença sem vencimento.

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1. Admissões e regressos

Em 2020 registaram-se **5 admissões e 1 regresso** nos cargos/carreiras e nas modalidades de recrutamento a seguir identificadas.

Cargo/Carreira	Modalidade de Recrutamento	N.º de Lugares
Inspetor	Comissão de Serviço	3
Técnico superior	Mobilidade	1
Assistente Técnico	Mobilidade	1
Assistente Operacional	Regresso de licença sem vencimento	1
	TOTAL	6

Graficamente representados, os números são os seguintes:



Gráfico:21

Registou-se uma diminuição de admissões relativamente a 2019, ano em que foram em número de 9. Como já se assinalou não se atingiu, ainda assim, a totalidade dos recursos humanos planeados, contando com menos 14 efetivos face ao previsto.

A taxa de admissões e regressos representa 17% do total dos efetivos registados em 31 de dezembro de 2020. Constitui uma redução em relação ao ano anterior, onde esta taxa se situou nos 24%.

O gráfico seguinte ilustra as taxas de admissões dos últimos 4 anos, evidenciando alteração da tendência, com uma curva claramente descendente no último ano.

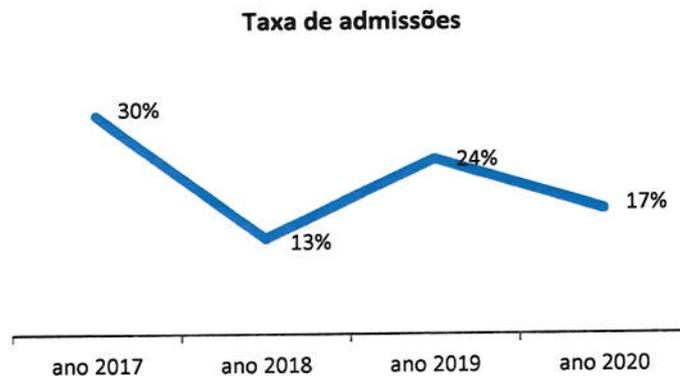


Gráfico: 22

3.2. Saídas

Em 2020 registaram-se **8 saídas** nos cargos/carreiras e pelos motivos a seguir identificadas.

Cargo/Carreira	Motivo de saída	N.º de Lugares
Inspetor	Aposentação/Fim de comissão de serviço	4
Técnico Superior	Aposentação/ Outras situações	2
Assistente Técnico	Outras situações	2
TOTAL		8

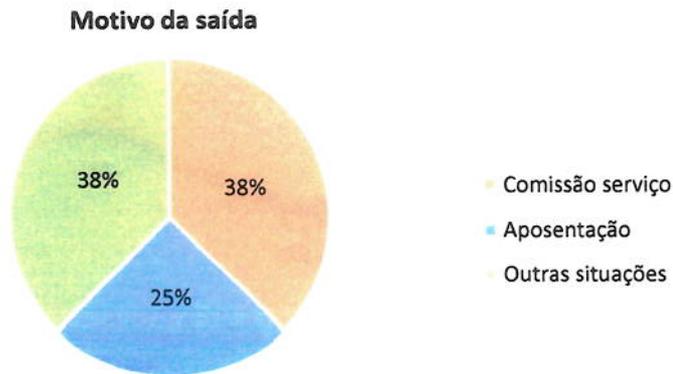


Gráfico: 23

A taxa de saídas situou-se nos 22% o que representa uma descida em relação a 2019, ano em que foi de 26%.

O gráfico seguinte assinala as taxas de saídas ao longo nos últimos 4 anos, também aqui se evidenciando a curva descendente registada no último ano.

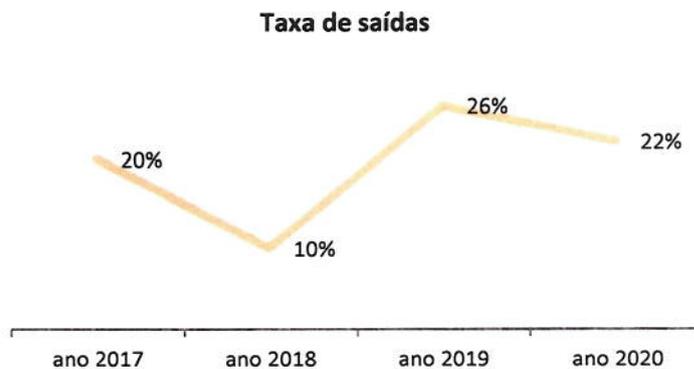


Gráfico: 24

O gráfico seguinte ilustra a evolução dos movimentos do pessoal, comparando as taxas de admissões e de saídas no mesmo período.

Taxa de admissões e saídas

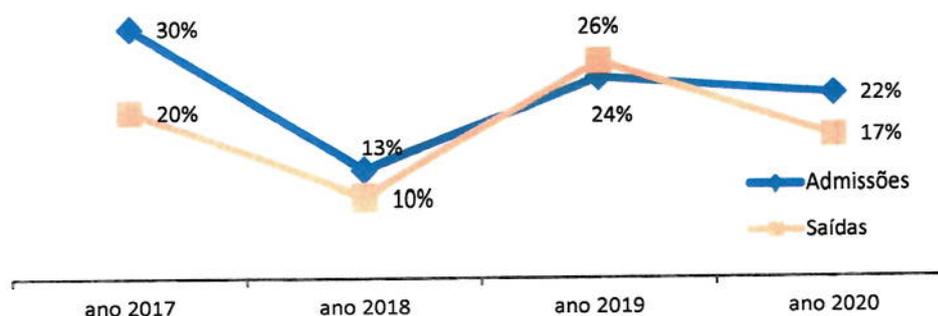


Gráfico: 25

Os indicadores confirmam que, a uma subida acentuada no ano anterior corresponde, em 2020, a uma descida significativa das duas situações. Mostra-se relativamente desequilibrado o movimento das entradas com o número de saídas, correspondendo a uma **taxa de cobertura de 75%**, o que evidencia um fluxo de entradas abaixo do expectável.

Os dados confirmam os indicadores de capítulos anteriores que mostram ter ficado aquém do programado o preenchimento dos lugares constantes do mapa de pessoal.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4. 1. Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante o ano de 2020 foram registadas **5 mudanças de situação profissional** na sequência de:

- ✓ 3 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório;
- ✓ 2 consolidações de mobilidade na categoria.

O gráfico seguinte detalha as alterações de situação profissional dos trabalhadores e os grupos profissionais em que as mesmas ocorreram. O maior número de alterações verificou-se na carreira inspetiva.



Gráfico: 26

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho

Durante o ano de 2020, na IGAI, praticaram-se as seguintes modalidades de horários de trabalho:

Modalidade de Horário	Efetivos
Rígido	4
Flexível	16
Jornada contínua	2
Isenção de horário	14
TOTAL	36

O gráfico seguinte dá conta do enquadramento dos diversos grupos profissionais nos horários praticados, de acordo com os regimes legais aplicáveis e conforme previsto nos regulamentos internos de organização e disciplina no trabalho da IGAI.

Efetivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

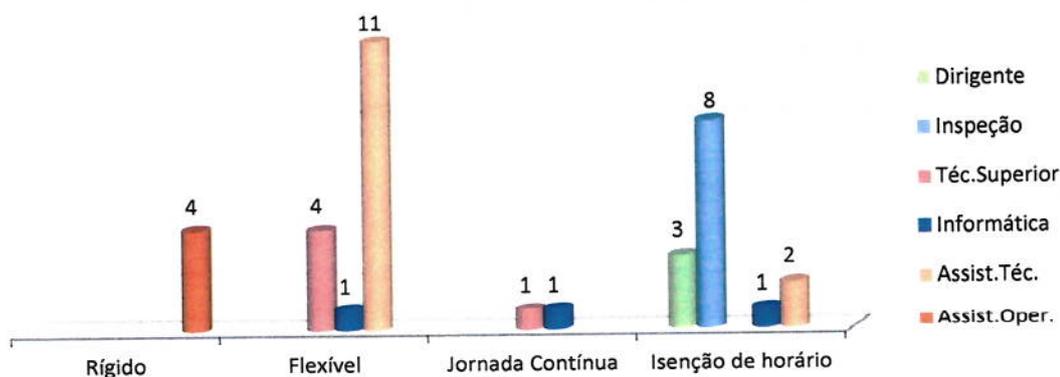


Gráfico: 27

Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que o horário flexível e de isenção são os mais representativos, sendo o primeiro praticado por 44% dos efetivos e o segundo por 39%, significando, no seu conjunto, que 83% dos trabalhadores usufruí de regimes com flexibilidade laboral. Esta percentagem desceu em relação ao ano anterior (87%).

Assinala-se que o regime de isenção de horário é praticado maioritariamente pela direção e pelo corpo inspetivo, incluindo-se ainda aqui as funções de coordenação, face aos regimes legais aplicáveis e às características dos cargos e das funções exercidas.

Estas proporções são representadas no gráfico seguinte.

Modalidades de horários praticados

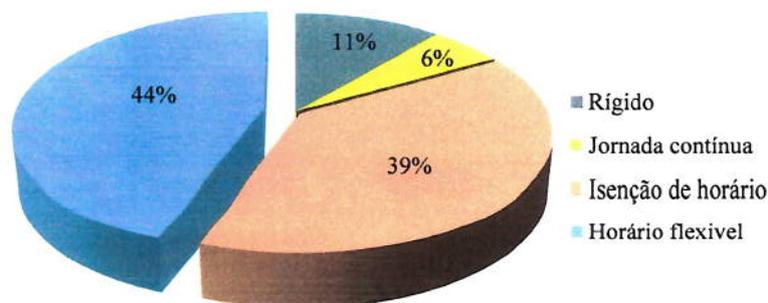


Gráfico:28

Os indicadores revelam um esforço da instituição no sentido de aproximação dos regimes de prestação de trabalho com uma mais ampla conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

5.2. Período normal de trabalho

O período normal de trabalho praticado na IGAI é o que se encontra fixado para a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública, de **35 horas semanais**, para todos os grupos profissionais, sem prejuízo da possibilidade de redução de horário no regime de jornada contínua, conforme legalmente previsto.

Por razões que decorrem das características específicas da atividade operacional da IGAI, na sua ação inspetiva e fiscalizadora, pode o horário normal de trabalho ser alterado, quando as circunstâncias o exigem.

Trabalhadores por período semanal de trabalho

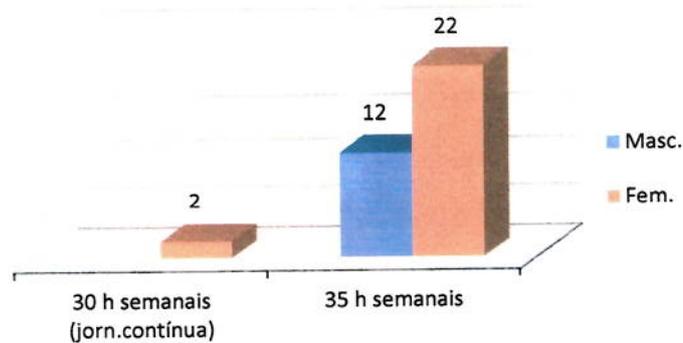


Gráfico: 29

Do conjunto dos trabalhadores, 34 praticam o horário de trabalho das 35 horas semanais, correspondendo a 94% do total dos efetivos. Há 2 trabalhadores que praticam horário de 30 horas semanais, por efeito da redução prevista no regime da jornada contínua.

% de trabalhadores por período semanal de trabalho

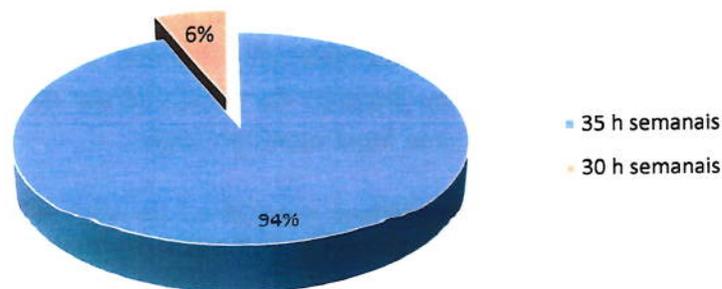


Gráfico: 30

5.3. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2020 foram realizadas **2866:00 horas por trabalho suplementar**. Continua a registar-se uma redução do número de horas por trabalho suplementar, como já vinha acontecendo no ano anterior (4046:30h), representando uma diminuição de cerca 1180:30h (29%).

Do total das horas por trabalho suplementar realizadas durante o ano, verifica-se que as mesmas se realizaram, predominantemente, em prolongamento do trabalho normal diurno, conforme detalhado no gráfico que se segue.

Distribuição do n.º de horas por tipo de trabalho suplementar

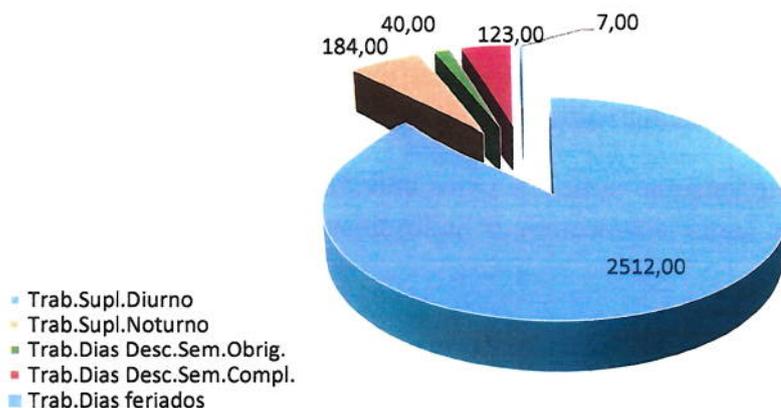


Gráfico: 31

O gráfico seguinte mostra o trabalho suplementar executado em 2020, na correspondente proporção de indivíduos do género masculino e de indivíduos do género feminino e na relação com o respetivo grupo profissional.

% de trabalho suplementar por género

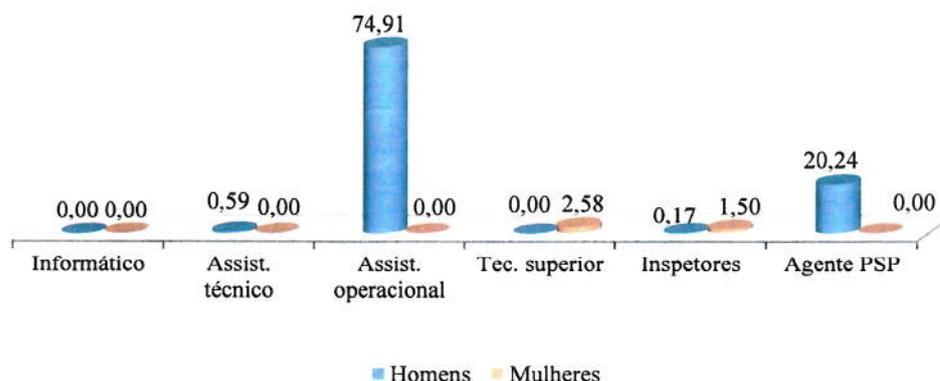


Gráfico: 32

Quanto à distribuição do total das horas realizadas, segundo os respetivos grupos de pessoal, verifica-se que a grande maioria foi praticada pelos assistentes operacionais numa proporção que corresponde a, aproximadamente, 75% deste total.

Este trabalho corresponde maioritariamente aos elementos com funções de motorista (2147:00 h) e pelo agente da PSP que aqui desempenha funções de motorista da direção

(580:00 h). O mesmo se constata em anos anteriores e decorre da particularidade dos serviços prestados por este grupo de pessoal.

Para melhor entendimento do volume de horas por trabalho suplementar realizado importa compreender as características do tipo de ações decorrentes da Missão da IGAI, onde o trabalho em causa resulta fundamentalmente da execução de tarefas ligadas ao núcleo operacional, com particular destaque para as ações inspetivas e fiscalizadoras desenvolvidas ao longo do ano em todo o território nacional, recorrentemente não compagináveis com os horários normais de trabalho.

Já quanto ao trabalho suplementar praticado pelos indivíduos do género feminino, verifica-se ser bastante reduzido, como demonstram os indicadores e tal como já acontecia em anos anteriores.

5.4. Absentismo

Em 2020 foram registadas um total de **140 ausências ao trabalho**. O número de ausências ao trabalho relativamente ao ano de 2019, sofreu uma diminuição de 101 dias.

O índice de absentismo apurado foi de 1,70, enquanto o índice registado no ano anterior, foi de 2,81¹.

No seu conjunto, os motivos das ausências e o correspondente peso percentual são os seguintes:

Motivos de ausência	N.º de dias	%
Falecimento de familiar	7	5%
Acidente em serviço	89	63,57%
Assistência a familiares	21	15%
Por conta do período de férias	6	4,29%
Greve	1	0,71%
Injustificada	1	0,71%
Outros	15	10,72%
TOTAL	140	

¹ Índice de Absentismo = [n.º dias de ausência / (n.º dias trabalháveis * total de efetivos) * 100]

(foram considerados como dias trabalháveis em 2020 a unidade de referência utilizada no QUAR, ou seja, 229 dias)

O maior número de ausências respeita a “acidentes em serviço”, num total de 89 dias, representando cerca de 63,57% do total.

Do total das ausências, 3 foram praticadas por indivíduos do género masculino e 137 por indivíduos do género feminino.

Da análise do indicador verifica-se uma alteração no que toca á distribuição das ausências segundo o género, porquanto se regista uma acentuada descida do número de faltas dadas por indivíduos do género masculino, ao contrário dos indivíduos do género feminino que tiveram uma subida. A percentagem de ausências atribuída a indivíduos do género feminino retomou a tendência de anos anteriores.

Distribuição de ausências, segundo o género

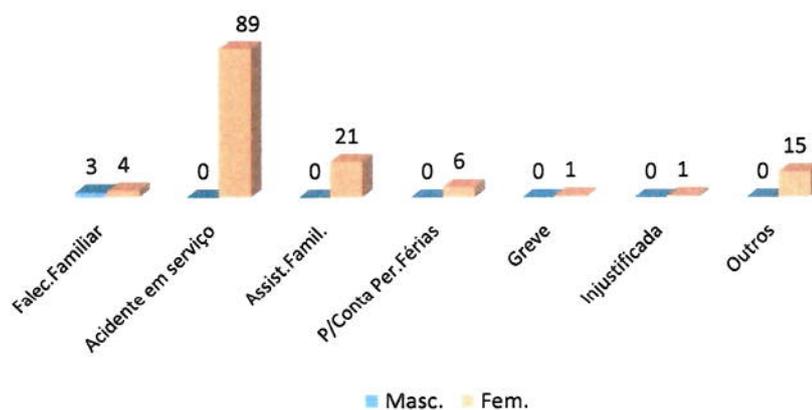


Gráfico: 33

Já no gráfico seguinte, que detalha os tipos de ausência, devidamente enquadradas nos grupos profissionais, verifica-se que a maior incidência ocorre nas categorias de técnico superior (33 faltas) e de assistente técnico (102 faltas), sendo que nestas predominam as ausências por motivo de “acidente em serviço”.

Ausências por grupo profissional, segundo o motivo

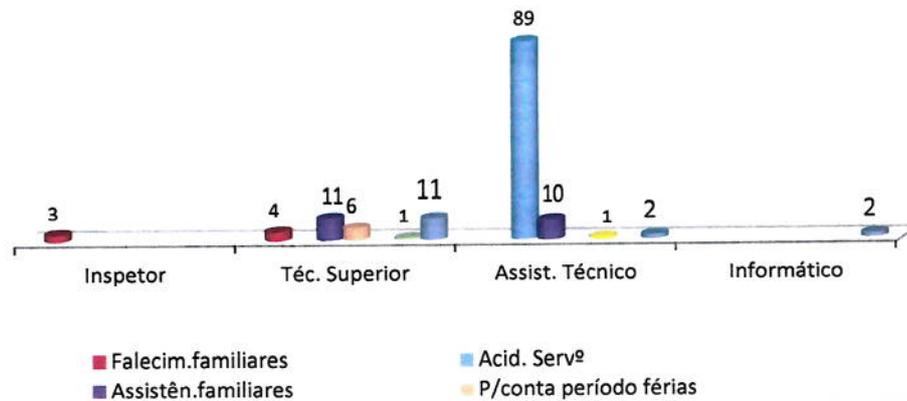


Gráfico: 34

Traduzindo em percentagem o absentismo por grupo profissional obtêm-se os seguintes valores:

% de ausências por grupo profissional

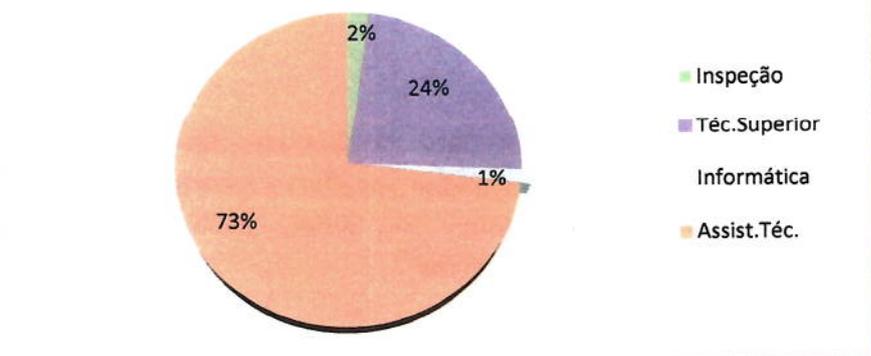


Gráfico: 35

Cruzando os dados dos gráficos anteriores conclui-se que o volume de faltas é altamente influenciado pelas ausências registadas por motivo de “acidente em serviço”, as quais tiveram um impacto significativo nos indicadores do absentismo de 2020

Em 2020 a média anual de faltas por trabalhador foi de 4 dias, baixando em 2 dias o registo dos dois anos anteriores, como dá nota o gráfico seguinte que representa as médias dos últimos 4 anos.

Média de dias de ausência por trabalhador

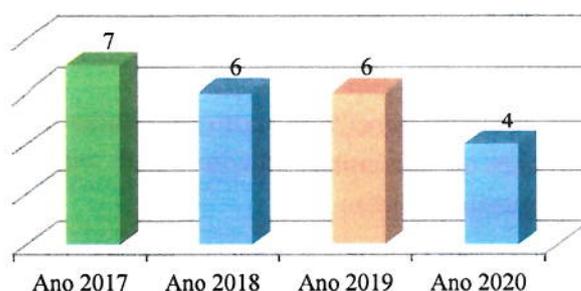


Gráfico: 36

5.5. Atividade sindical e greve

Em 2020 não houve registo de horas não trabalhadas resultantes de dispêndio com atividade sindical ou outras situações protegidas por lei.

No organismo há registo de 4 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a cerca de 11% dos efetivos, significando uma diminuição em relação a ano anterior em que a proporção era de 18%.

Em 2020 o número de ausências motivadas por adesão a “greve” corresponde a um total de 1 dia. Foi apenas um, o trabalhador que aderiu à greve, correspondendo a 7:00h não trabalhadas por este motivo.

6. ENCARGOS COM PESSOAL

6.1. Estrutura remuneratória, por género

Com base nos efetivos existentes em 31 de dezembro de 2020 a estrutura remuneratória da IGAI, segundo um conjunto de intervalos pré-definidos, desenvolve-se entre os escalões 501€-1 000€ e mais de 6 000€. Considerando que há escalões intermédios em que não se regista qualquer remuneração.

O leque salarial da IGAI apurado para 2020, com referência às remunerações, máxima e mínima, processadas no mês de dezembro, foi de 12,08, registando uma ligeira subida (1,27) em relação ao ano anterior (10,81).

Remuneração máxima e mínima por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima	688,28 €	645,07 €
Máxima	7.087,19 €	7.793,50€
Leque Salarial Ilíquido *	12,08	

*(maior vencimento base ilíquido / menor vencimento base ilíquido)

O gráfico seguinte estabelece a estrutura remuneratória do pessoal, com o respetivo enquadramento por género.



Gráfico: 37

Da estrutura remuneratória supra retira-se que, dos 24 indivíduos do género feminino, 12 inserem-se nos dois patamares mais baixo com registos, ou seja, entre 501€-1 250€ e ainda que, outras 11 auferem remuneração entre os 1 251€-3 250€. Nos restantes intervalos superiores da tabela, apenas há registo de apenas um indivíduo do género feminino que auferem mais de 6 000€.

Já quanto aos indivíduos do género masculino verifica-se que, dos 12 existentes, 5 auferem remunerações acima dos 3 251€-3 500€, que 2 se posicionam nos 2 501€-2 750€, 1 posiciona-se nos 2 751€-3 000€, e que só 4 aparecem colocados nos escalões mais baixos da tabela. Há registo de um indivíduo do género masculino que auferem mais de 6 000€.

Conclui-se, em termos de estrutura remuneratória, que 92% dos indivíduos do género feminino se posiciona nos escalões mais baixos, que corresponde a remunerações inferiores a 2 750€. Ao contrário, os indivíduos do género masculino concentram-se maioritariamente nos escalões acima dos 2 501€-2 751€, correspondendo a 67% do total desde efetivo.

Globalmente, 78% dos efetivos da IGAI auferem remunerações abaixo dos 2 750€, dos quais 61% corresponde a indivíduos do género feminino (22) e 17% corresponde a indivíduos do género masculino (6). Quanto aos restantes escalões mais elevados com inscrições na tabela, ou seja, acima de 3 251€, verifica-se que 14% respeita a indivíduos do género masculino (5) e só 3% a indivíduos do género feminino (1).

Estes indicadores revelam uma desproporção remuneratória muito acentuada entre indivíduos do género masculino e indivíduos do género feminino. Tal decorre, em grande medida, da circunstância de o corpo inspetivo, que auferem remunerações mais elevadas, ser composto quase integralmente por indivíduos do género masculino, apenas havendo registo de três indivíduos do género feminino.

6.2. Total de encargos com pessoal

Em 2020 o total dos **encargos com pessoal**, referentes às remunerações e outros abonos pela prestação do trabalho, cifrou-se em **1.474.509,61 €** (um milhão, quatrocentos e setenta e quatro mil, quinhentos e nove euros e sessenta e um cêntimo).

O quadro seguinte enumera o total dos encargos com pessoal, agregados pelos diversos tipos de abonos suportados pela IGAI.

Total de encargos anuais com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1.045.602,05 €

Suplementos remuneratórios	111.182,69 €
Prestações sociais	41.997,64 €
Outros encargos com pessoal (encargos da entidade c/ CGA e SS)	275.727,23 €
TOTAL	1.474.509,61 €

Da análise dos elementos do quadro observa-se uma descida na generalidade no conjunto dos abonos, que se traduz em menos 85.732,01 € relativamente a 2019, que corresponde a uma redução em 6% nos gastos com pessoal face àquele ano, onde estes encargos ascenderam a 1.560.241,62 €.

A circunstância de ter havido menos seis inspetores influenciou, decisivamente, os encargos com os recursos humanos, com impacto no montante global destas despesas. Em suma, ficaram por preencher 14 lugares do mapa de pessoal.

O gráfico seguinte evidencia a proporção de cada um dos abonos, no contexto do total dos encargos com pessoal.

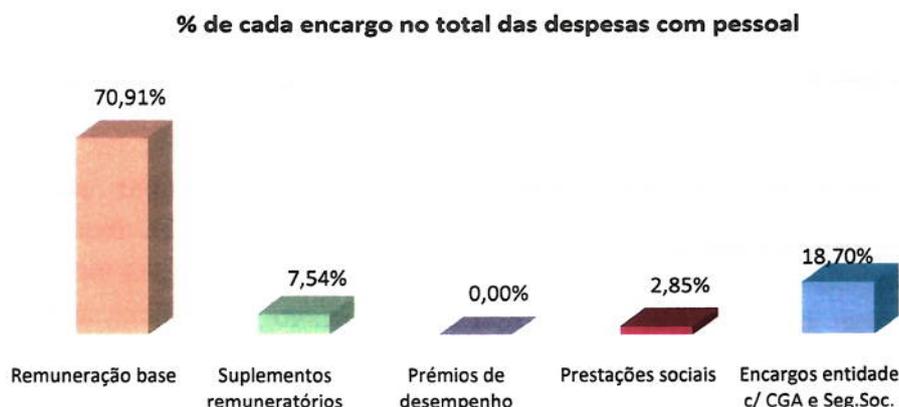


Gráfico: 38

Verifica-se que a remuneração base continua a assumir um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 70,91% do total destes encargos, mantendo-se na proporção registada o ano anterior. Também os encargos com as entidades de segurança social revelam alguma expressividade no conjunto das despesas realizadas.

O gráfico seguinte permite comparar os níveis dos encargos com pessoal nos últimos 4 anos. Os dados confirmam as diferenças ocorridas na generalidade dos abonos, ficando clara a tendência de descida dos valores no último ano.

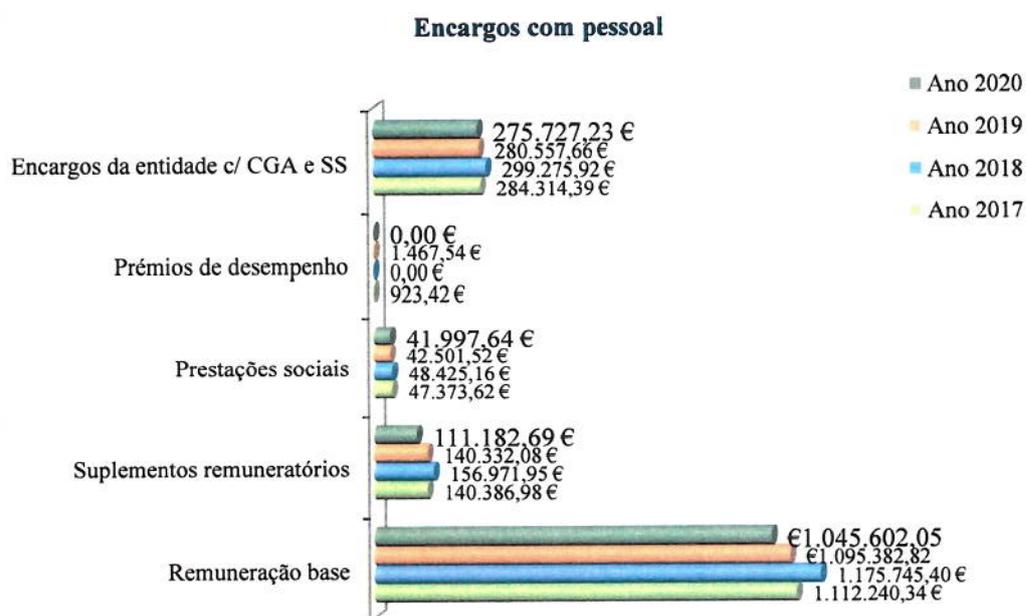


Gráfico: 39

6.3. Encargos com prestações sociais

Em 2020 as despesas com **prestações sociais ascenderam a 41.997,64 € (quarenta e um mil, novecentos e noventa e sete euros e sessenta e quatro cêntimos)**. A taxa das prestações sociais, sobre o total dos encargos com a remuneração base, situou-se nos 4,02%.

Regista-se uma diminuição em relação aos anos 2018 e 2019 em que estas prestações foram de 48.425,16€ e 42.501,52€, respetivamente. Conforme elencado no quadro seguinte, verifica-se que a redução resulta, em grande medida, duma diminuição substancial dos encargos com o subsídio de proteção da parentalidade e com o abono de família.

Por outro lado, continua a verificar-se que, no conjunto das prestações sociais, o peso do subsídio de refeição é muito elevado, representando 91% do total destes encargos.

Encargos c/ prestações sociais	Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	3.450,55 €	406,34 €	664.50€
Abono de família	2.243,16 €	371,16 €	

Subsídio para assistência a 3.ª pessoa	978,12 €		
Subsídio de funeral		219,96 €	
Subsídio de refeição	38.737,17 €	38.436,66 €	38.245,86€
Outras prestações sociais	3.016,16 €	3.067,40 €	3.087,28€
TOTAL	48.425,16 €	42.501,52 €	41.997,64€

7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

7.1. Acidentes em serviço

Em 2020 não há registo de qualquer situação participada e confirmada de doença profissional incapacitante para o trabalho, apenas foi registado um acidente em serviço, o qual motivou uma ausência do trabalhador em 89 dias.

7.2. Ações de formação de sensibilização

Não há registo de ações de formação, enquanto tal, em matéria de segurança e saúde no trabalho, no entanto, foram difundidas 3 ações de sensibilização da Ordem dos Psicólogos no âmbito do contexto pandémico e respetivos impactos na vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

8.1. Formação

Durante o ano de 2020 foram realizadas **116 ações de formação profissional, sendo 36 ações internas e 80 ações externas**, que correspondeu a um total de **723:00 horas de formação** e em que participaram **37 trabalhadores**.

Em termos globais regista-se um relevante acréscimo da formação relativamente ao ano anterior, quer em número de ações (em 2019 - 54), quer em número de horas de formação (em 2019 – 499:00 horas).

Mantem-se a estratégia que visa o reforço permanente da qualificação dos recursos humanos, dotando-os de conhecimentos especializados, em consonância com as necessidades, e para prossecução dos objetivos e melhoria dos serviços prestados.

A taxa de participação apurada mostra que 103% dos efetivos da IGAI frequentou formação profissional em 2020, como ilustra o gráfico seguinte.

Taxa média de participação face ao total dos efetivos

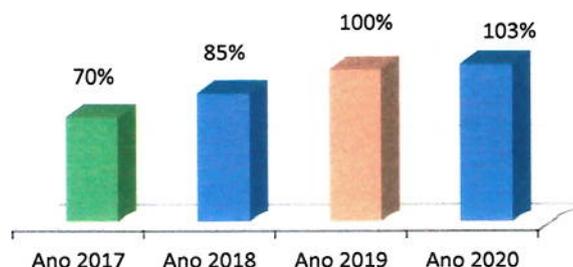


Gráfico: 40

O volume da formação, em relação ao tipo de ação e duração, é representado no gráfico seguinte, mostrando que os cursos com menor carga horária (≤ 30 horas) representam a quase totalidade da formação realizada.

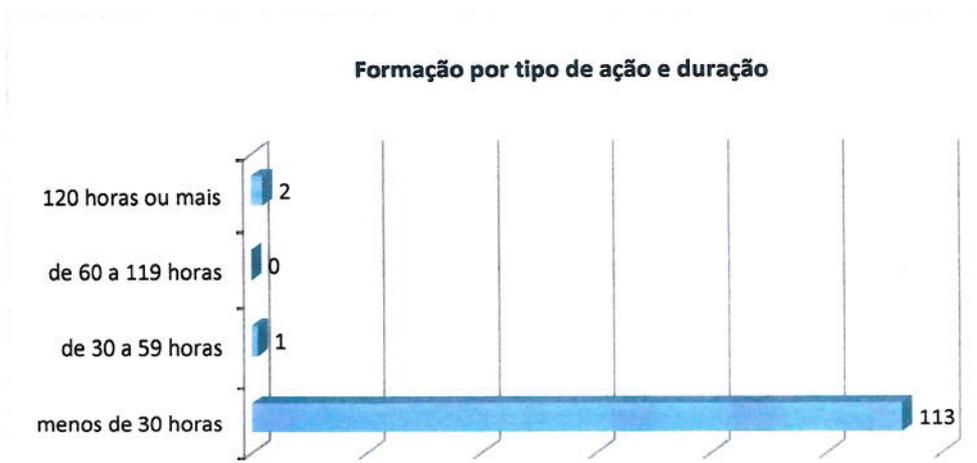


Gráfico: 41

Os dados do gráfico seguinte ilustram as médias de horas de formação por efetivo nos últimos 4 anos, verificando-se uma subida acentuada em 2020.

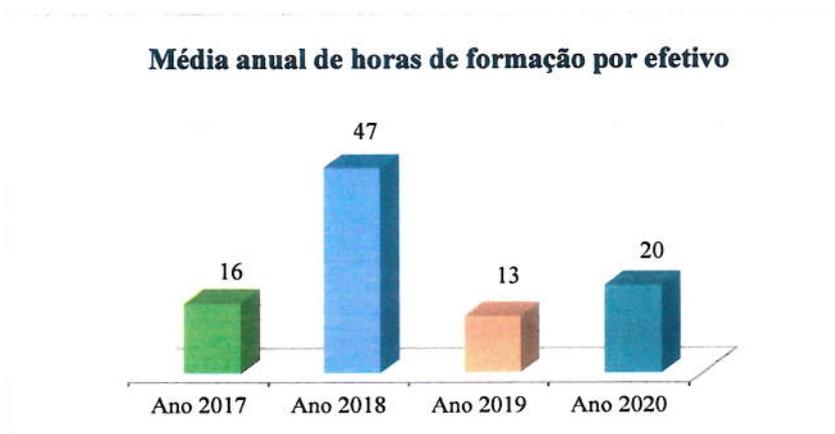


Gráfico:42

8.2. Níveis de qualificação

A formação autorizada pela Direção teve como objetivo garantir o acesso efetivo à formação profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções na IGAI, face ao contexto e exigência dos conteúdos funcionais dos grupos destinatários e de necessidades identificadas, com vista ao desenvolvimento de conhecimentos e comportamentos que contribuam para a melhoria das competências individuais.

Enquadrando as ações de formação realizadas nos respetivos grupos profissionais e perfis de competências, verifica-se que a sua distribuição ocorreu em todos os cargos/categorias, conforme ilustrado no gráfico seguinte.



Gráfico: 43

Continua a verificar-se que o maior volume de ações de formação ocorre na carreira de assistente técnico. Também no corpo inspetivo e nos grupos de direção e de técnico superior o número de ações é relevante.

Pelos indicadores supra e segundo o número de participantes de cada grupo profissional conclui-se que todos realizaram ações formativas durante o ano, daí a taxa de participação de 100% acima assinalada.

8.3. Custos com formação profissional

Para concretização do Plano de Formação da IGAI de 2020 foi realizada a **despesa anual com formação de 12.355,37 € (doze mil, trezentos e cinquenta e cinco euros e trinta e sete cêntimos)**.

Continua a verificar-se um esforço contínuo de qualificação dos recursos humanos, traduzido na curva ascendente dos custos totais com formação profissional, como ilustra o gráfico seguinte.

Despesa anual c/ formação



Gráfico: 44

O investimento com formação profissional em 2020 beneficiou, em relação ao ano anterior, de um aumento na ordem dos 37%, o que evidencia uma aposta clara na qualificação dos trabalhadores, perfeitamente integrada no ciclo de gestão do organismo.

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

9.1. Relações profissionais

Em dezembro de 2020 existiam na IGAI quatro trabalhadores sindicalizados. Não há registo de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores.

9.2. Disciplina

Em 2020 não há registo de procedimentos internos por ocorrências de natureza disciplinar com consequências diretas para os trabalhadores da IGAI, nem situações que tenham transitado de anos anteriores.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise global dos indicadores constantes do presente Balanço Social, reportados a 31 de dezembro 2020, e face aos efetivos naquela data, permite sintetizar o seguinte:

1. Um total de 36 efetivos. O mapa aprovado projetava um total de 50 lugares registando-se um défice de preenchimento de 14 lugares face ao planeado;
2. A modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por termo indeterminado corresponde a 64% dos efetivos, a comissão serviço a 33% e os restantes 3% a nomeação definitiva.
3. Registaram-se 6 admissões e 8 saídas, resultando uma taxa de reposição/cobertura de 75%;
4. O núcleo operacional da área de missão corresponde a 45% do total dos efetivos (dirigentes, inspetores e técnicos superiores) e a área de suporte a 55% (informática, administrativa e operacional);
5. As carreiras com maior número de trabalhadores são as de assistente técnico (36%), dos inspetores (22%) e dos técnicos superiores (14%);
6. A taxa de tecnicidade situa-se nos 36%, para o qual concorrem 13 efetivos (inspetor e técnico superior);
7. No que respeita à caracterização dos trabalhadores segundo o género, existem 24 indivíduos do género feminino e 12 indivíduos do género masculino;
8. A taxa de feminização dirigente situa-se nos 2,7%. Dos dois lugares de direção superior, 1 é ocupado por indivíduo do género feminino e o outro por um indivíduo do género masculino. O lugar de direção intermédia corresponde a um indivíduo do género masculino;
9. Globalmente a taxa de feminização representa 67% do total dos efetivos;
10. No enquadramento profissional por género verifica-se: maioria de indivíduos do género masculino no grupo dos inspetores (5 para 3); no grupo dos técnicos superiores o contrário (4 para 1); maioria de indivíduos do género feminino na carreira de assistente técnico (12 para 1), exclusividade de indivíduos do género feminino na carreira informática e no grupo dos assistentes operacionais maioritariamente indivíduos do género masculino (3 para 1);
11. O leque etário compreende-se entre os 44 e os 66 anos de idade, situando-se a idade média dos trabalhadores nos 55 anos e o índice de envelhecimento nos 34%. O nível

médio etário é de 55 anos tanto para os indivíduos do género feminino como masculino;

12. O nível médio de antiguidade é de 30 anos, concentrando-se a maior representatividade no intervalo dos 35-39 anos (10 trabalhadores) e dos 20-24 anos (9 trabalhadores), com menor representatividade as classes modais de 15-19 anos (1 trabalhador) e mais de 40 anos (3 trabalhadores). No conjunto dos trabalhadores 26 detêm antiguidade acima dos 25 anos.
13. Na estrutura habilitacional a taxa de habilitação superior corresponde a 47% dos trabalhadores. Ao nível do secundário a taxa representa 42% e a habilitação básica situa-se nos 11%. Regista-se a predominância de indivíduos do género feminino com o grau de licenciatura, com o grau de mestrado os indivíduos do género masculino, enquanto os indivíduos do género feminino registam maior número com o 12.º ano de escolaridade;
14. O horário de trabalho é o de 35:00 horas semanais e as modalidades de horários maioritariamente praticadas são a de horário flexível, abrangendo 44% dos trabalhadores, logo seguido do regime de isenção de horário (dirigentes, inspetores e coordenadores) que representa 39% do total. Os restantes 17% respeitam a situações de jornada contínua e de horário rígido.
15. O absentismo traduziu-se num total de 140 dias de ausência, das quais 64% corresponde a faltas por acidente em serviço (89). A maior percentagem de faltas foi praticada por indivíduos do género feminino (98%) e ocorreu maioritariamente no grupo dos assistentes técnicos. O número médio de faltas por trabalhador situou-se nos 4 dias.
16. Em matéria de formação profissional registou-se a participação de 103% dos trabalhadores, representando, comparativamente com o ano anterior, um aumento de 3%. A formação profissional envolveu um total de 116 ações (36 internas e 80 externas) a que corresponderam 723:00 horas de formação. O encargo financeiro com a formação foi de 12.355,37 € representando um aumento de 37% em relação à verba despendida no ano anterior;
17. Registou-se uma redução de valores no conjunto dos encargos com pessoal, nos quais as remunerações base continuam a representar a maior parcela, agora na ordem dos 71%. No contexto do orçamento de funcionamento executado em 2020, as despesas com pessoal representaram 67% do total.
18. Quanto à estrutura remuneratória dos trabalhadores, o leque salarial apurado para 2020, com referência às remunerações, máxima (7.793,50€) e mínima (645,07€) processadas no mês de dezembro, situou-se nos 12,08, registando uma ligeira diminuição em relação ao ano anterior (10,81).

19. Da estrutura remuneratória da IGAI, segundo um conjunto de intervalos pré-definidos, decorre que 83% dos indivíduos do género feminino (20) auferem remuneração abaixo do patamar dos 2501€-2750 € e que em 67% dos indivíduos do género masculino (8) as remunerações se situam acima deste patamar.
20. O trabalho suplementar registou uma diminuição de 1.180:30 horas trabalhadas relativamente ao ano anterior. O trabalho suplementar é maioritariamente praticado pelos elementos com funções de motorista (assistentes operacionais e agente da PSP), ao serviço da atividade operacional das equipas inspetivas e direção, representando cerca de 99% do total das horas realizadas.

INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS				
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2018	RESULTADO 2019	RESULTADO 2020
Taxa de Feminização	Total efetivo feminino / total de efetivos * 100	55%	63%	67%
Taxa de Feminização Dirigente	Total efetivo feminino dirigente / total de efetivos * 100	2,5%	2,6%	2,7%
Taxa de Enquadramento	Total de dirigentes / total de efetivos * 100	8%	8%	8%
Taxa de Admissões	Total admissões / total de efetivos * 100	13%	24%	17%
Taxa de Saídas	Total de saídas / total de efetivos * 100	10%	26%	22%
Taxa de Cobertura	Total admissões / total de saídas * 100	125%	90%	75%
Taxa de Tecnicidade	Total (inspetor +téc. superior) / total de efetivos * 100	40%	39%	36%
Taxa de Assistentes Técnicos	Total de assistentes técnicos / total de efetivos * 100	37%	34%	36%
Taxa de Assistentes Operacionais	Total de assistentes operacionais / total de efetivos * 100	8%	8%	11%
Nível Médio Etário Feminino	Soma das idades do efetivo feminino / total efetivo feminino	54anos	55anos	55anos
Nível Etário Médio Masculino	Soma das idades do efetivo masculino / total efetivo masculino	53anos	55anos	55anos
Idade Média	Somatório das idades / total de efetivos	54anos	55anos	55anos
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos idade => 55 anos / total de efetivos * 100	40%	36%	34%
Leque Etário	Idade elemento mais velho / idade elemento mais novo	2	1,8	1,5
Taxa de Habilitação Superior	Total (lic.+mest.+dout.) / total de efetivos * 100	45%	47%	47%
Taxa de Habilitação Secundária	Total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total de efetivos * 100	45%	45%	42%
Taxa de Habilitação Básica	Total habilitação =<9.º ano /total de efetivos * 100	10%	8%	11%
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades/total de efetivos	27anos	28anos	30anos
Nível Médio de Ausências	Total de dias de ausência / total de efetivos	6dias	6dias	4dias
Índice de Absentismo	[n.º de dias ausência / (n.º dias trabalháveis * total efetivos) * 100]	2,6	2,8	1,7

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2018	RESULTADO 2019	RESULTADO 2020
Taxa de Participação / Formação	(n.º de participantes / total de efetivos) * 100	85%	100%	103%
Média de Horas de Participação / Formação	Total de horas de formação / total de efetivos	47horas	13horas	20horas
Taxa de Investimento / Formação	Total despesa com formação / total encargos com pessoal * 100	0,48%	0,58%	0,84%
Taxa de Encargos Sociais	Total de encargos com prestações sociais / total encargos com remuneração base * 100	4,12%	3,88%	3,83%
Leque Salarial Líquido	Maior remuneração/menor remuneração	11,76	10,81	12,08

Fonte: Adaptado da DGAEP

ANEXOS

Quadros de Balanço Social

Constituem anexos ao presente documento os quadros de balanço social disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público, elaborados de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

