



Inspeção-Geral da Administração Interna

B A L A N Ç O

S O C I A L

2

0

2

1

© Inspeção-Geral da Administração Interna

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

Telefone.: 21 358 34 30

Fax: 21 358 34 31

E-mail: geral@igai.pt

Sítio Internet: www.igai.pt

FICHA TÉCNICA

TÍTULO | Balanço Social 2021

EDITOR | IGAI

abril 2022



NA SALVAGUARDA DOS DIREITOS HUMANOS

ÍNDICE GERAL

Pág.

NOTA INTRODUTÓRIA	6
1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS	7
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	7
2.1 Mapa de pessoal	7
2.2 Trabalhadores(as) segundo a modalidade de vinculação	9
2.3 Trabalhadores(as) segundo o cargo/carreira	11
2.4 Trabalhadores(as) segundo o género	13
2.5 Trabalhadores(as) segundo o escalão etário	16
2.6 Trabalhadores(as) por antiguidade	17
2.7 Trabalhadores(as) segundo o nível de escolaridade	18
3. MOVIMENTO DE PESSOAL	20
3.1 Admissões e regressos de trabalhadores(as)	20
3.2 Saídas de trabalhadores(as)	23
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	25
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	26
5.1 Modalidades e períodos de horários de trabalho	26
5.2 Período normal de trabalho	28
5.3 Trabalho suplementar	29
5.4 Absentismo	30
5.5 Atividade sindical e greve	33
6. ENCARGOS COM PESSOAL	34
6.1 Estrutura remuneratória por género	34
6.2 Total de encargos com pessoal	36
6.3 Encargos com prestações sociais	41
7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	41
7.1 Acidentes em serviço	41
7.2 Ações de formação de sensibilização	41
7.3 Atividades de medicina no trabalho	42
8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	42
8.1 Formação	42
8.2 Níveis de qualificação	45
8.3 Custos com formação profissional	46
9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	46
9.1 Relações profissionais	46

ÍNDICE GERAL

Pág.

9.2 Disciplina	46
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
ABREVIATURAS E SIGLAS	50
ÍNDICE DE GRÁFICOS	51
ÍNDICE DE QUADROS	53
ANEXO 1 – ORGANOGRAMA IGAI	54
ANEXO 2 – INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS	56

NOTA INTRODUTÓRIA

O 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.

É igualmente um instrumento de planeamento que visa refletir a realidade da gestão dos 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 IGAI.

O vasto conjunto de elementos espelhados neste documento permite conhecer com detalhe a organização e o seu capital humano e avaliar a forma como a IGAI se vai organizando de forma a dar cumprimento à sua missão, considerando as exigências resultantes dos vários contextos em que opera.

Assim, o BS da IGAI é constituído por um conjunto de quadros, gráficos, análises descritivas e comparativas dos respetivos indicadores ao longo dos anos, abarcando algumas realidades comparativas entre 2011 e 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 DL n.º 22/2021, de 15 de março, instituiu a nova organização orgânica da IGAI, contudo não foi promulgada a Portaria Regulamentar e conseqüente organização interna nos moldes previstos. Esta nova regulamentação, estamos em crer, dotará a Direção da IGAI dos mecanismos regulamentares necessários para promover as alterações ao seu funcionamento interno (estrutura interna) que, de entre outros fatores, resultam da análise do BS.

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 2021.

Cabe finalmente referir que, do presente documento, se espera a capacidade de transmitir a imagem geral da realidade humana da IGAI, no período 2020-2021, sem esquecer as suas especificidades e evidenciando o conhecimento e a experiência acumulada das pessoas que compõem esta Inspeção-Geral.

A Inspetora-Geral da Administração Interna

1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS

A IGAI é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia técnica e administrativa, integrada no MAI, cujo regime de organização e funcionamento consta do Decreto-Lei n.º 22/2021, de 15 de março.

A IGAI tem por missão assegurar as funções de auditoria, inspeção, controlo e fiscalização, de alto nível, relativamente a todas as entidades, serviços e organismos, dependentes ou cuja atividade é legalmente tutelada ou regulada pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Interna.

O modelo de organização interna da IGAI obedece a uma estrutura funcional mista – hierarquizada e matricial:

- Hierarquizada na medida em que é constituída por unidades orgânicas nuclear e flexíveis nas áreas de suporte geral da atividade da IGAI, designadamente administração, gestão de recursos, bem como nas áreas do apoio técnico especializado e do desenvolvimento administrativo;
- Matricial, adaptada à área de missão da IGAI que integra o pessoal com funções de inspeção, auditoria e fiscalização, através da constituição de equipas de inspeção multidisciplinares na área operativa da IGAI.

A representação gráfica da estrutura orgânica da IGAI é identificada em anexo (ANEXO 1)

2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1 MAPA DE PESSOAL

No mapa de pessoal da IGAI de 2021, aprovado em 05 de agosto de 2020, o número de lugares previstos correspondia a um total de 55 efetivos, assim distribuídos:

CARGO/CARREIRA	LUGARES PREVISTOS
Dir. Sup. – 1.º grau	1
Dir. Sup. – 2.º grau	1
Dir. Int. – 1.º grau	1
Dir. Int. – 2.º grau	4
Dir. Int. – 3.º grau	1
Inspetor(a)	14
Téc. Sup.	9
Espec. Informática	1
Téc. Informática	2
Coord. Téc.(a)	2
Assist. Téc.(a)	14
Assist. Operacional	5
TOTAL	55

Quadro 1 – MAPA DE PESSOAL DA IGAI 2021

A 31 de dezembro de 2021 dos lugares previstos no mapa de pessoal da IGAI (55), 36 lugares estavam preenchidos com 35 trabalhadores(as) em efetividade de funções e 1 trabalhadora em mobilidade noutro serviço. Aos 35 trabalhadores(as) em efetividade de funções acresce ainda 3 técnicas superiores em exercício de funções na IGAI em regime de mobilidade e 1 escritã de Direito, a coordenar o GP, em comissão de serviço, totalizando 39 trabalhadores(as).

Para além dos 39 trabalhadores(as) referenciados encontra-se ainda a exercer funções, como motorista da Direção, 1 agente da PSP em regime de destacamento, o qual não foi considerado no total de trabalhadores em efetividade de funções por não constar do mapa de pessoal da IGAI.

O gráfico seguinte evidencia a diferença entre os RH planeados e os efetivos reais a 31 de dezembro de 2021

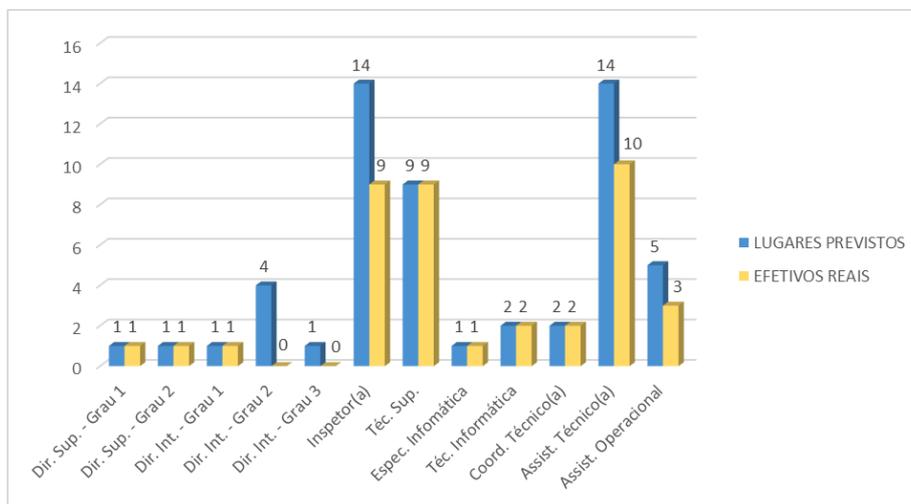


Gráfico 1 - MAPA DE PESSOAL APROVADO E EFETIVOS REAIS

A previsão de 5 lugares de direção intermédia para as unidades flexíveis traduz a nova proposta de estrutura orgânica da IGAI. Contudo, como ainda não foi promulgada a portaria que regulamenta as aludidas unidades, estes lugares encontram-se por preencher.

O gráfico 1 é ainda ilustrativo do elevado défice de preenchimento na carreira de inspeção – dos 14 lugares previstos apenas 9 se encontravam preenchidos – o que evidencia a enorme necessidade de reforço do corpo operacional da área de missão da IGAI.

Quanto ao grupo de técnicos superiores apesar de apenas estarem preenchidos 6 lugares, a verdade é que há mais 3 que se encontram ocupados com trabalhadores(as) em regime de mobilidade. Pelo que, na prática, a IGAI conta com 9 técnicos superiores

No grupo de assistentes técnicos dos 14 lugares previstos no mapa de pessoal apenas se encontravam em efetividade de funções 10 trabalhadores(as).

O gráfico seguinte ilustra a evolução do número de lugares previstos e os lugares preenchidos desde 2011.

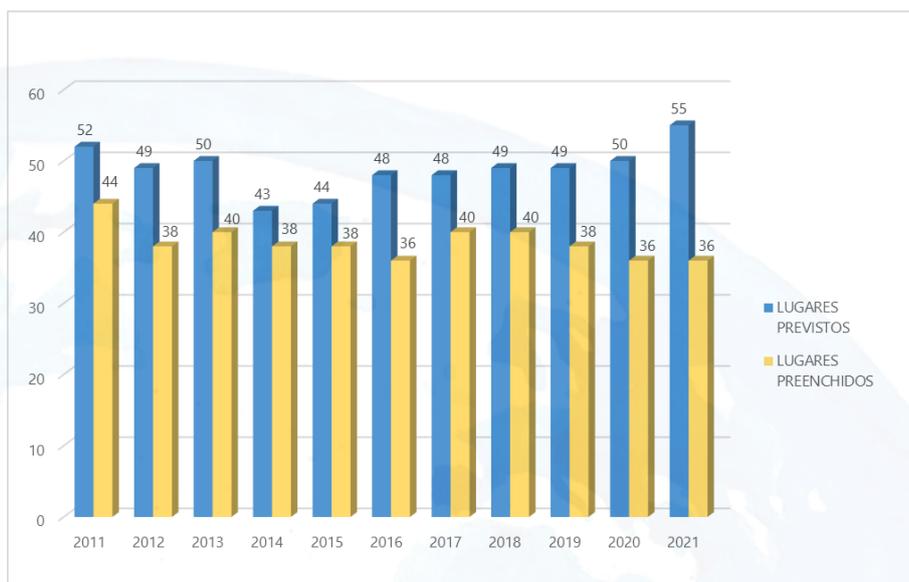


Gráfico 2 - EVOLUÇÃO DE LUGARES PREVISTOS E PREENCHIDOS

Da análise do gráfico verifica-se que o número de lugares previstos nos mapas de pessoal entre 2011 e 2021 sofreu um aumento de 3 lugares. No entanto, relativamente ao número de lugares preenchidos, houve uma redução de 8 trabalhadores(as).

Os dados evidenciam ainda um défice de preenchimento em todos os anos, verificando-se que o contingente máximo de recursos humanos registado correspondeu a 40 trabalhadores(as), nos anos 2013, 2017 e 2018. Por sua vez, o mínimo registado foi de 36 trabalhadores(as), nos anos 2016, 2020 e 2021.

2.2 TRABALHADORES(AS) SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Dos 39 trabalhadores(as) existentes na IGAI em 31 de dezembro de 2021, 13 estavam em regime de comissão de serviço e 26 em regime de CTFP, conforme representado no gráfico que se segue:

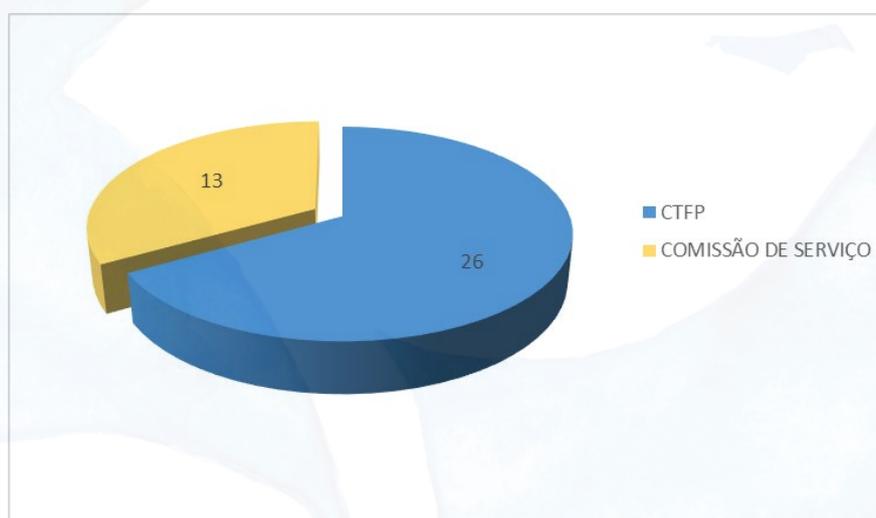


Gráfico 3 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Dos dados apresentados conclui-se que o regime de CTFP é o mais expressivo no contexto da relação jurídica dos(as) trabalhadores(as) da IGAI, correspondendo a 66,67% do total de efetivos.

Nos universos referidos, as comissões de serviço respeitam maioritariamente aos cargos de direção e ao pessoal que integra o corpo inspetivo. Deste modo, o regime de CTFP corresponde às restantes carreiras gerais existentes na IGAI.

De realçar ainda que, de entre os(as) trabalhadores(as) em regime de CTFP, a maioria são do género feminino. Por sua vez, a maior parte dos(as) trabalhadores(as) em regime de comissão de serviço são do género masculino. Dados que se encontram plasmados no gráfico abaixo.

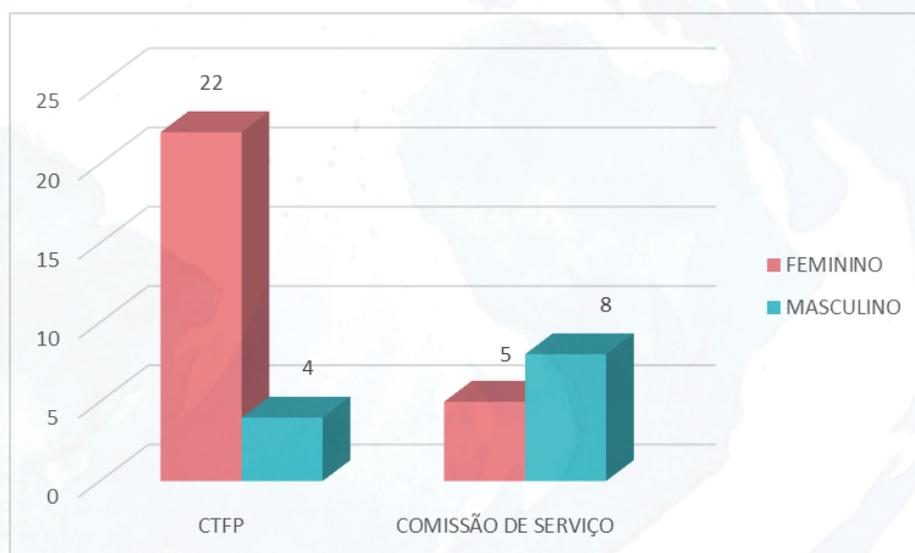


Gráfico 4 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO SEGUNDO O GÉNERO

2.3 TRABALHADORES(AS) SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

Os trabalhadores da IGAI encontram-se distribuídos pelos vários grupos profissionais da forma indicada no gráfico seguinte:

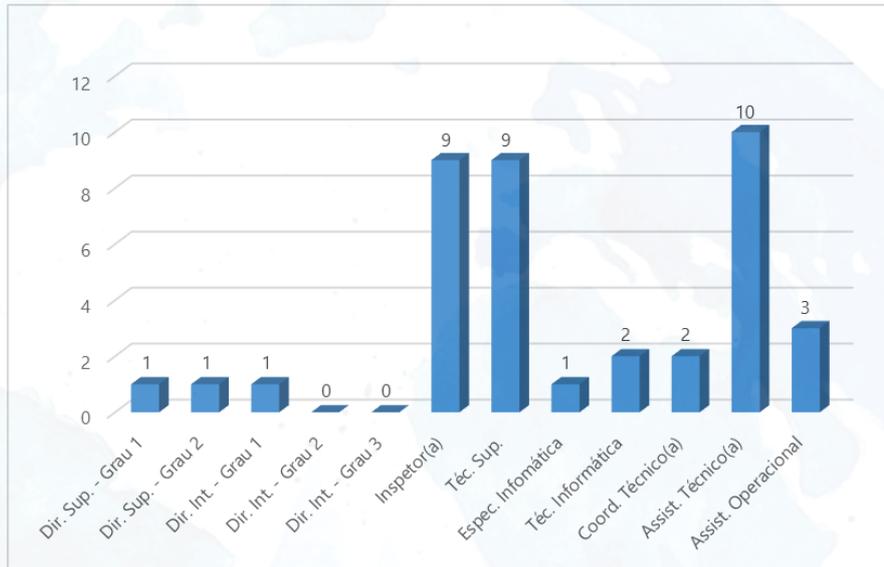


Gráfico 5 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL

Os lugares de direção superior de 1.º e 2.º graus e de direção intermédia de 1.º grau previstos na estrutura orgânica da IGAI, em 31 de dezembro de 2021, encontram-se todos providos.

Quanto aos 5 lugares de direção intermédia previstos no mapa de pessoal para 2021, estão todos por preencher. Situação que, como já foi referido anteriormente, se justifica pelo facto de ainda não ter sido publicada a portaria que irá regular as unidades flexíveis desta entidade.

Considerando o total de trabalhadores(as) efetivos, a ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 7,69%.

Os indicadores mostram que os(as) trabalhadores(as) da IGAI integram, maioritariamente, a carreira de assistente técnico (10), logo seguido do pessoal das carreiras de inspetor (9) e de técnico superior (9).

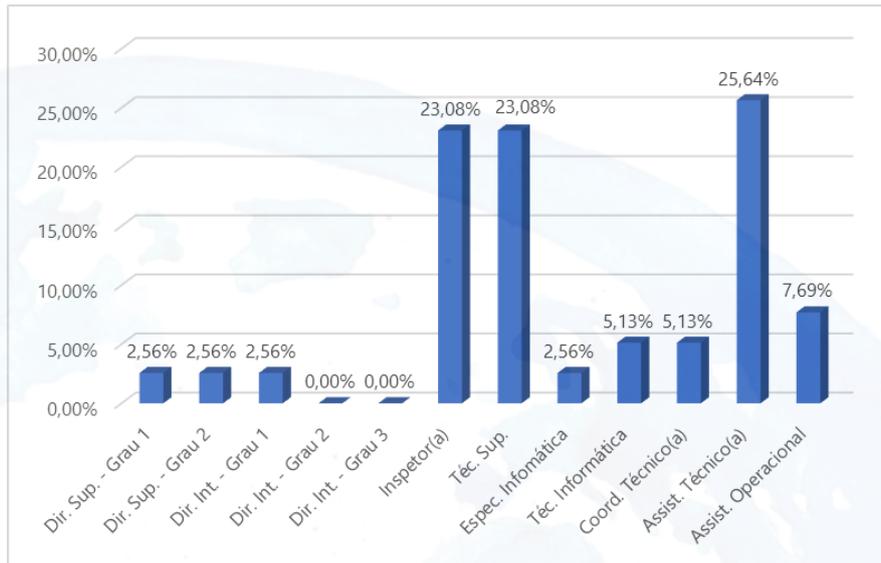


Gráfico 6 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL (%)

Do que antecede resulta clara a predominância do pessoal integrado nas carreiras das áreas de suporte (carreira de informático, assistente técnico e assistente operacional).

Como tem vindo a ser assinalado, mantém-se o distanciamento entre o número de trabalhadores(as) que compõem o corpo operacional. Tal facto não será alheio ao persistente défice de preenchimento dos lugares de inspetor onde, uma vez mais, se verificou que, para um quadro projetado para 14 elementos, apenas 9 estavam preenchidos.

A taxa de tecnicidade situa-se nos 46,15%, traduzindo um aumento face ao resultado do ano anterior que foi de 36%¹.

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

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

¹ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

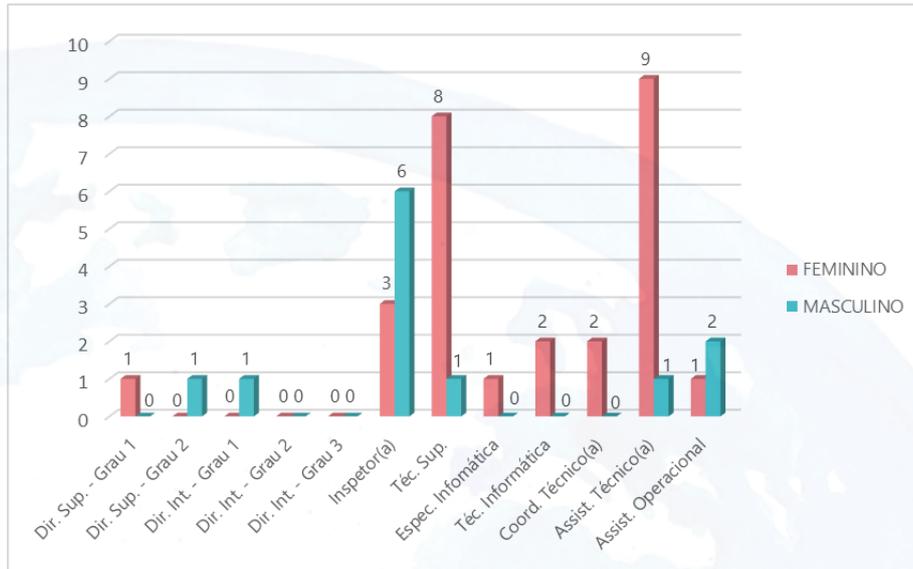


Gráfico 7 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E GÊNERO

Os dados demonstram que a maioria dos inspetores são do gênero masculino, enquanto a quase totalidade dos técnicos superiores são do gênero feminino. Verifica-se igualmente uma grande discrepância na carreira de assistente técnico, em que a esmagadora maioria pertence ao gênero feminino.

2.4 TRABALHADORES(AS) SEGUNDO O GÊNERO

Dos 39 trabalhadores em 31 de dezembro de 2021, 27 são do gênero feminino e 12 do gênero masculino.

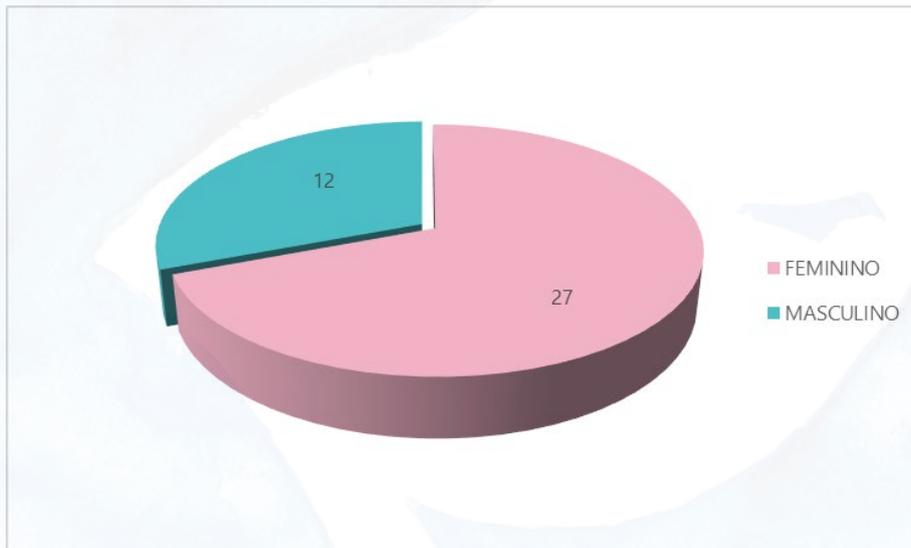


Gráfico 8 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GÊNERO

Estes dados representam uma taxa de feminização de 69,23%², tendo-se verificado um aumento dos trabalhadores do género feminino em relação ao ano anterior (período em que esta taxa se situou nos 67%).

Em contrapartida, houve uma diminuição dos trabalhadores do género masculino em relação ao ano anterior, tendo estes passado de 33,33% para 30,77%.

O gráfico seguinte mostra a representatividade de género na IGAI, comparando indicadores dos últimos 5 anos.

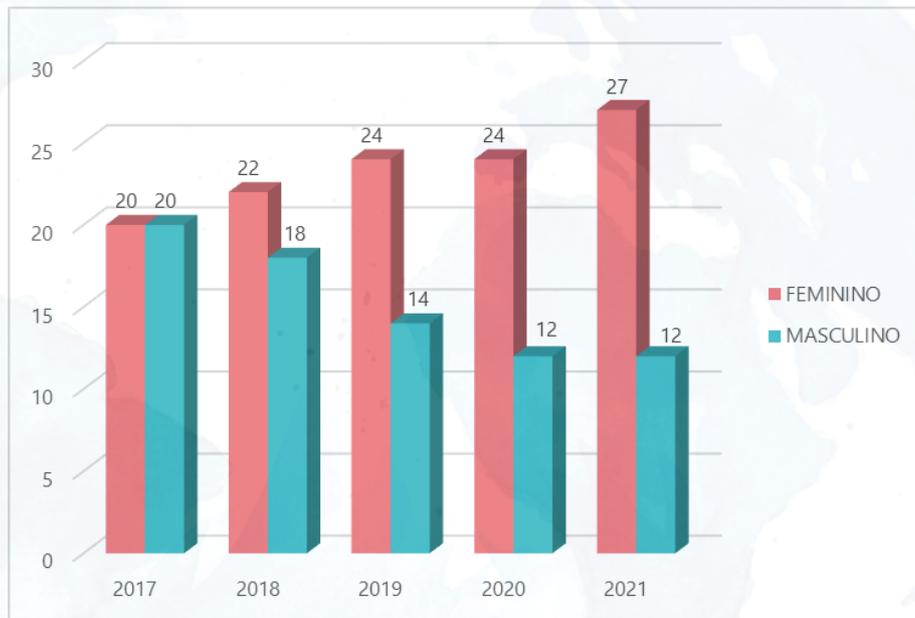


Gráfico 9 - EVOLUÇÃO DE TRABALHADORES(AS) EFETIVOS(AS) SEGUNDO O GÉNERO

Da análise deste gráfico conclui-se que, à exceção do primeiro ano da comparação (2017), onde se registou uma paridade de género, nos anos subsequentes verificou-se um aumento dos trabalhadores do género feminino e uma diminuição dos trabalhadores do género masculino.

Observando a distribuição do género dos trabalhadores pelos vários grupos profissionais é possível refletir sobre as características de recrutamento do pessoal da IGAI, em função das respetivas áreas funcionais, conforme o gráfico seguinte.

² Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

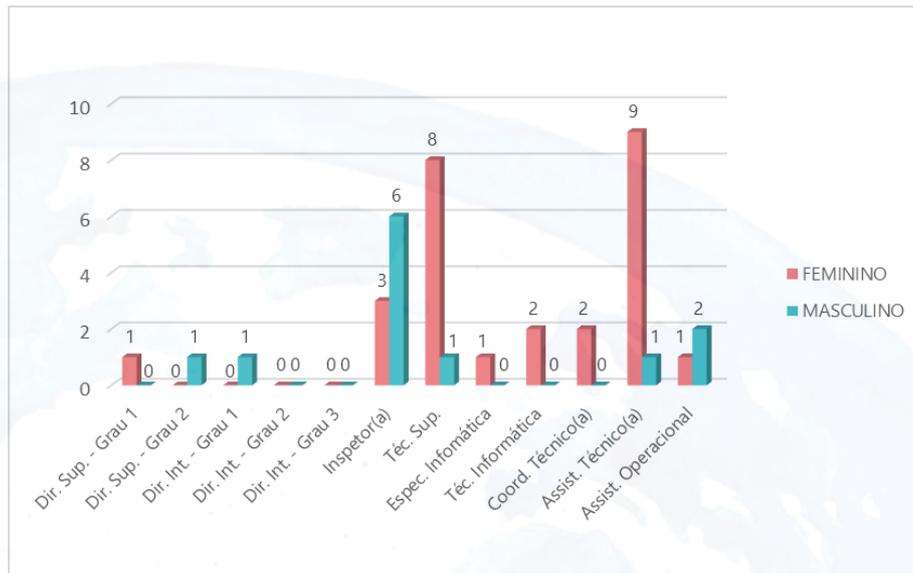


Gráfico 10 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

Pelos indicadores verifica-se que existe paridade de género nos cargos de direção superior. O cargo de direção intermédia de 1.º grau é ocupado por um elemento do género masculino.

No que toca aos inspetores, 6 são do género masculino e 3 do género feminino, verificando-se durante o ano a saída de 1 trabalhador do género masculino e 1 trabalhador do género feminino, e a entrada de 2 trabalhadores do género masculino e 1 do género feminino.

Quanto ao grupo dos técnicos superiores passou a ser integrado por 1 trabalhador do género masculino e 8 trabalhadores do género feminino, tendo-se verificado a entrada de 3 trabalhadores do género feminino.

O grupo de informática (especialista de informática e técnico de informática) é composto na sua totalidade por trabalhadores do género feminino, à semelhança do ano anterior.

A carreira de assistente técnico, a mais representativa no contexto dos recursos humanos da IGAI, é integrada por 9 trabalhadores do género feminino e 1 trabalhador do género masculino.

O grupo dos assistentes operacionais é integrado por 2 trabalhadores do género masculino e 1 do género feminino.

Os indicadores retratam aquela que é a predominância de género em certos grupos profissionais da IGAI, com particular destaque para os três grupos mais representativos: os inspetores, maioritariamente composto por trabalhadores do género masculino (apenas 3 elementos do género femininos); os técnicos superiores, que são integrados quase na totalidade por trabalhadores do género feminino (só 1 elemento do género masculino); e os assistentes técnicos, também quase totalmente composto por trabalhadores do género feminino (apenas 1 elemento 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 profissional em que se inserem.

2.5 TRABALHADORES(AS) SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO

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

Em relação ao ano anterior não houve qualquer alteração da estrutura etária.

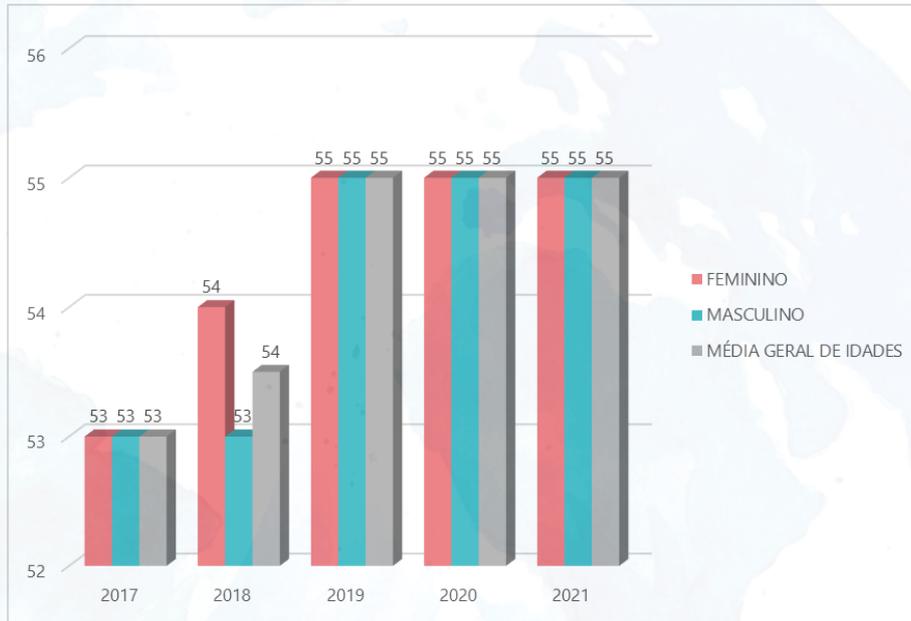


Gráfico 11 – EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE IDADE DOS(AS) TRABALHADORES(AS) POR GÉNERO

A distribuição dos trabalhadores(as), segundo um conjunto de intervalos pré-definidos, é a seguinte:



Gráfico 12 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

Pelos dados apresentados conclui-se que o escalão etário que regista o maior número de efetivos é o de 55-59, com um total de 11 trabalhadores(as). Os escalões 50-54 e 60-64 são os segundos mais significativos, correspondendo ambos a 9 trabalhadores(as). Dos 39 trabalhadores em efetividade de funções, 29 situam-se nestes três intervalos de idade e 30 trabalhadores(as) têm mais de 50 anos.

Já no que respeita à distribuição dos efetivos por escalão etário e género verifica-se que o maior número de trabalhadores do género feminino encontra-se nos escalões etários de 55-59 e de 60-64, com 7 efetivos cada.

O maior número de trabalhadores do género masculino encontra-se nos escalões etários de 55-59, com 4 elementos, e de 50-54, com 3 elementos.

O leque etário dos trabalhadores da IGAI compreende-se entre os 40 e os 67 anos, situando-se o nível etário nos 55 anos e o índice de envelhecimento nos 53,85%³.

2.6 TRABALHADORES(AS) POR ANTIGUIDADE

A estrutura de antiguidade dos efetivos da IGAI encontra-se distribuída da seguinte forma:

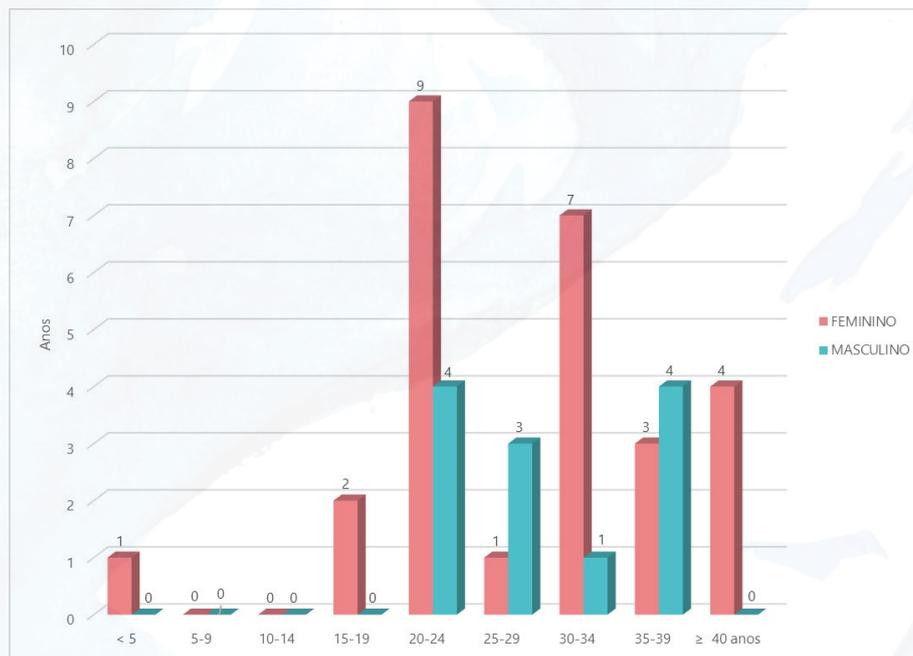


Gráfico 13 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO

Globalmente os efetivos distribuem-se ao longo dos diversos patamares de antiguidade, sendo que o intervalo que mais se destaca é o de 20-24 anos, onde se integram 13 trabalhadores. Segue-se o intervalo de 30-34 anos, com 8 trabalhadores.

³ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

Só 3 efetivos têm menos de 20 anos de antiguidade e 4 efetivos têm mais de 40 anos de antiguidade, sendo todos do género feminino.

De referir também que os trabalhadores do género feminino são predominantes em praticamente todos os escalões de antiguidade. Com efeito, apenas os escalões de 25-29 e de 35-39 têm um maior número de trabalhadores do género masculino.

Face aos indicadores apurados, o nível médio de antiguidade na IGAI é agora de 28 anos, descendo em relação ao ano anterior conforme representado no gráfico seguinte.

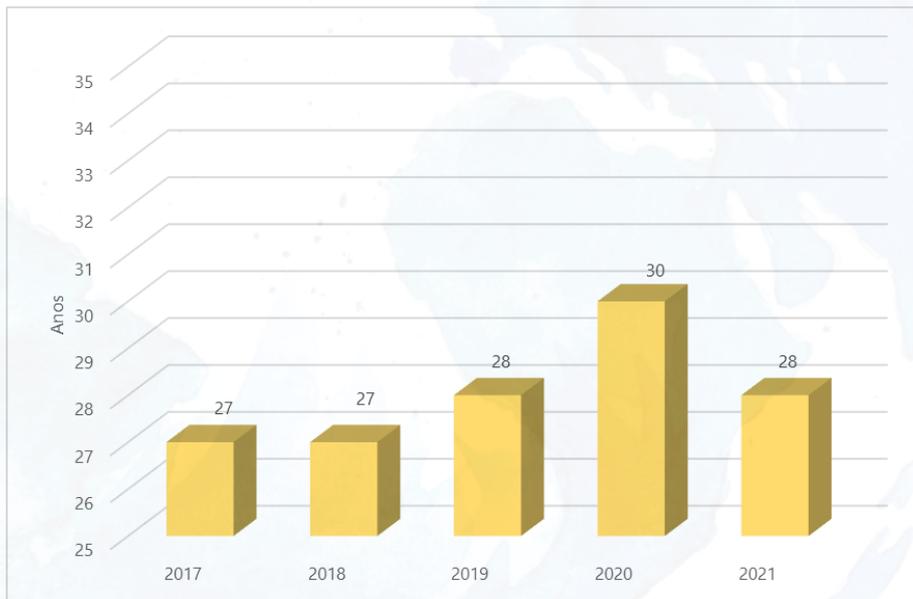


Gráfico14 – NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE DOS(AS) TRABALHADORES(AS)

2.7 TRABALHADORES(AS) SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

No que respeita ao nível de escolaridade, os trabalhadores da IGAI, em 2021, encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

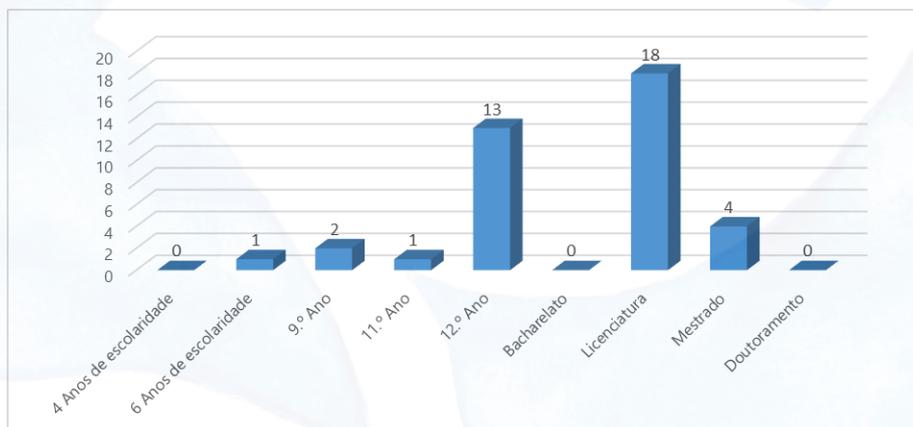


Gráfico 15 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Dos dados apurados resulta que a licenciatura é o grau habilitacional mais significativo, com 18 trabalhadores(as), seguido do secundário (11.º e 12.º anos), com 14 trabalhadore(as). Por sua vez, 4 trabalhadores(as) possuem mestrado e 3 trabalhadores(as) a escolaridade básica.

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



Gráfico 16 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO

Na distribuição do grau habilitacional segundo o género destacam-se, pela sua relevância: a licenciatura, que integra 12 trabalhadores do género feminino e 6 do género masculino; e o 12.º ano, em que, dos 13 trabalhadores que possuem este nível de escolaridade, 12 são do género feminino e apenas 1 do género masculino. Quanto ao grau de mestre são 3 trabalhadores do género masculino e um do género feminino.

O gráfico seguinte evidencia a distribuição dos trabalhadores da IGAI, por nível de escolaridade (básico, secundário e superior), ao longo dos últimos cinco anos.

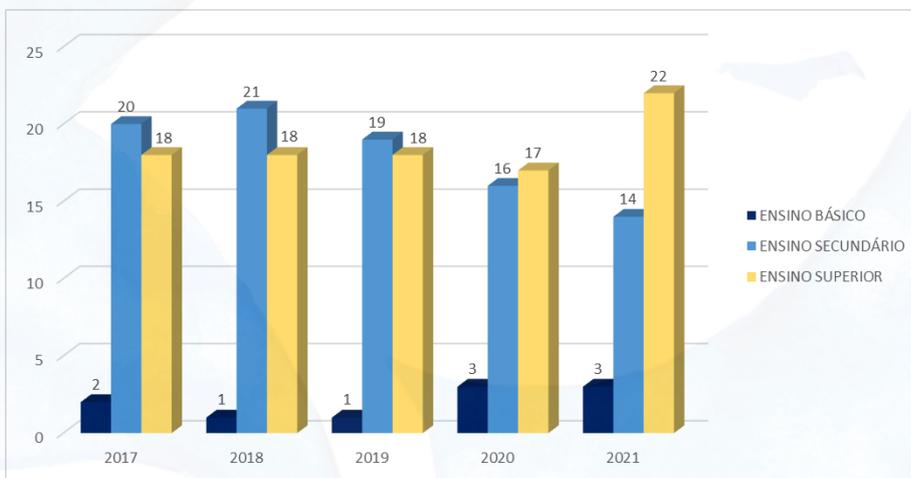


Gráfico 17 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) SEGUNDO HABILITAÇÃO ACADÉMICA

Os números mostram um aumento significativo de trabalhadores com o grau académico superior, neste último ano, bem como uma descida do número de trabalhadores com o nível de escolaridade secundária

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1 ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES(AS)

Em 2021 registaram-se 6 admissões e 1 regresso nos cargos/carreiras e nas modalidades de recrutamento a seguir identificadas.

CARGO/CARREIRA	TRABALHADORES(AS) ADMITIDOS(AS)	TRABALHADORES(AS) DA IGAI QUE REGRESSARAM
Dir. Sup. – 1.º grau	0	0
Dir. Sup. – 2.º grau	0	0
Dir. Int. – 1.º grau	0	0
Dir. Int. – 2.º grau	0	0
Dir. Int. – 3.º grau	0	0
Inspetor(a)	3	0
Téc. Sup.	3	1
Espec. Informática	0	0
Téc. Informática	0	0
Coord. Téc.(a)	0	0
Assist. Téc.(a)	0	0
Assist. Operacional	0	0
TOTAL	6	1

Quadro 2 – ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES(AS)

Graficamente representados, os números são os seguintes:

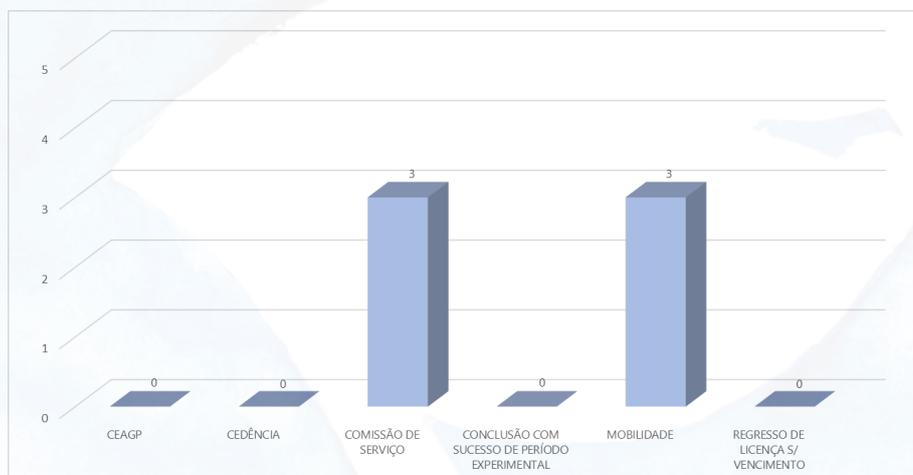


Gráfico 18 - TRABALHADORES(AS) ADMITIDOS(AS)

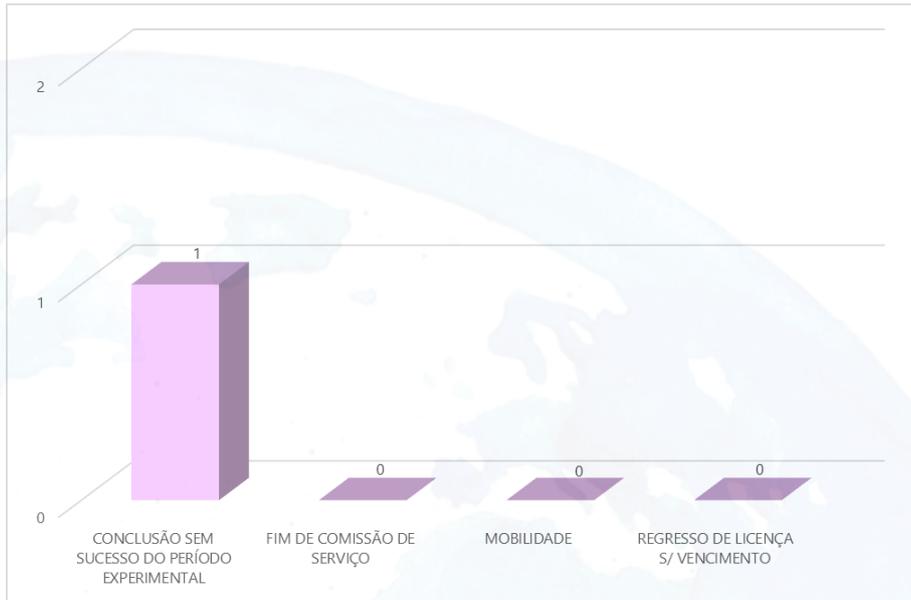


Gráfico 19 - TRABALHADORES(AS) DA IGAI QUE REGRESSARAM

Registou-se um ligeiro aumento das admissões relativamente a 2020, ano em que foram admitidos 5 trabalhadores(as). Quanto aos regressos, o número manteve-se.

Ainda assim, como já se referiu anteriormente, não se atingiu a totalidade dos recursos humanos planeados, contando com menos 19 trabalhadores(as) face ao previsto.

A taxa de admissões representa 15,38% do total de trabalhadores(as) registados em 31 de dezembro de 2021. Constitui, deste modo, um leve aumento em relação ao ano anterior, onde esta taxa se situou nos 13,89%.

O gráfico seguinte ilustra as taxas de admissões dos últimos 5 anos, evidenciando uma tendência decrescente.

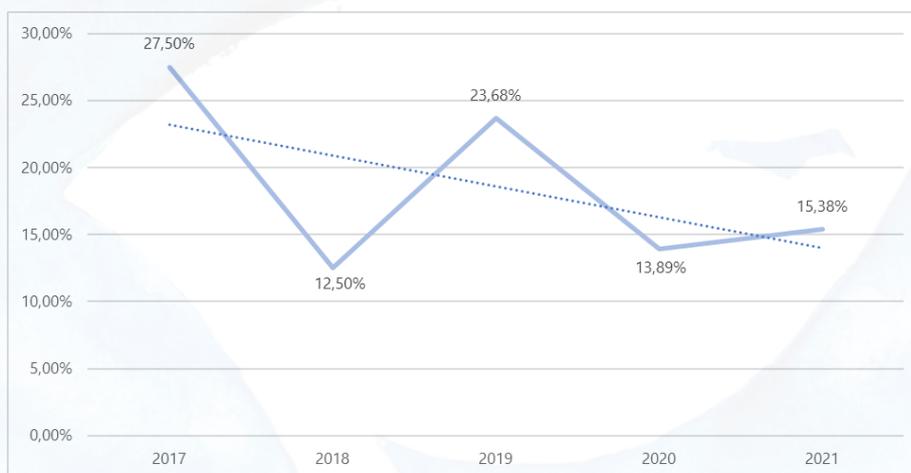


Gráfico 20 - TX. DE ADMISSÕES

Quanto à taxa dos regressos esta representa 2,56% do total dos trabalhadores(as) registados em 31 de dezembro de 2021.

O gráfico seguinte ilustra as taxas de regressos dos últimos 5 anos, evidenciando uma tendência crescente.

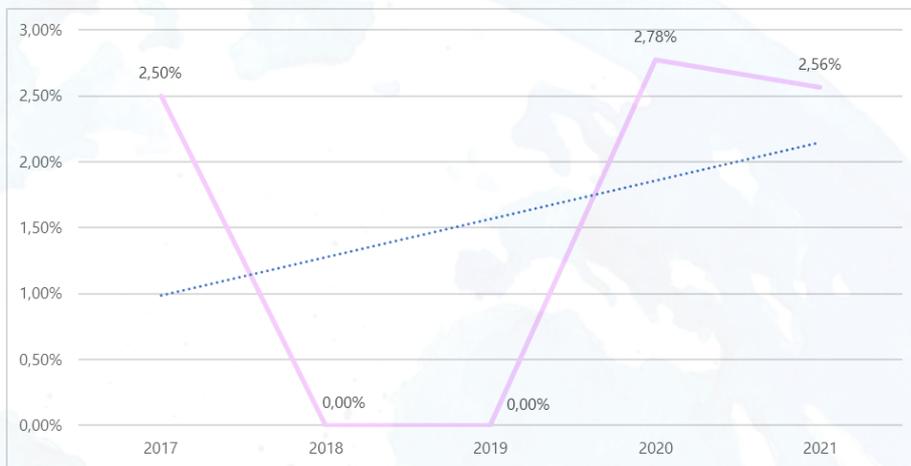


Gráfico 21 – TX. DE REGRESSOS

3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)

Em 2021 registaram-se 3 saídas de trabalhadores(as) nos cargos/carreiras, pelos motivos a seguir identificados.

CARGO/CARREIRA	SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)										
	APLICAÇÃO DE PENA DISCIPLINAR EXPULSIVA	APOSENTAÇÃO	CEDÊNCIA	CESSAÇÃO POR MÚTUO ACORDO	COMISSÃO DE SERVIÇO NOUTRO SERVIÇO/ORGANISMO	CONCLUSÃO SEM SUCESSO DO PERÍODO EXPERIMENTAL	EXONERAÇÃO A PEDIDO DO(A) TRABALHADOR(A)	FIM DA COMISSÃO DE SERVIÇO NA IGAI	LIMITE DE IDADE	MOBILIDADE	MORTE
Dir. Sup. – 1.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dir. Sup. – 2.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dir. Int. – 1.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dir. Int. – 2.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dir. Int. – 3.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspetor(a)	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Téc. Sup.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Espec. Informática	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Téc. Informática	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coord. Téc.(a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assist. Téc.(a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Assist. Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0

Quadro 3 – SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)

Graficamente representados, os números são os seguintes:

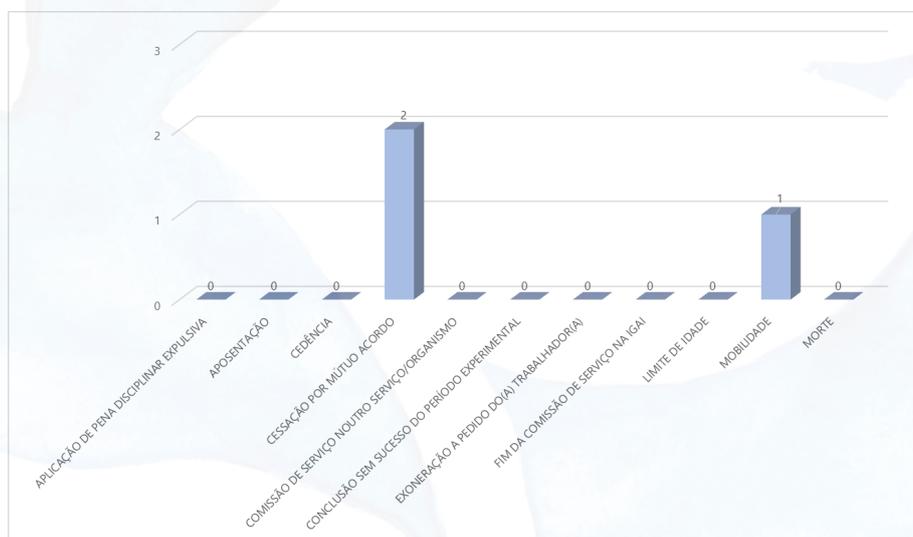


Gráfico 22 - SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)

A taxa de saídas situou-se nos 7,69%, o que representa uma descida em relação a 2020, ano em que foi de 22,22%.

O gráfico seguinte assinala as taxas de saída ao longo dos últimos 5 anos, evidenciando uma tendência decrescente.

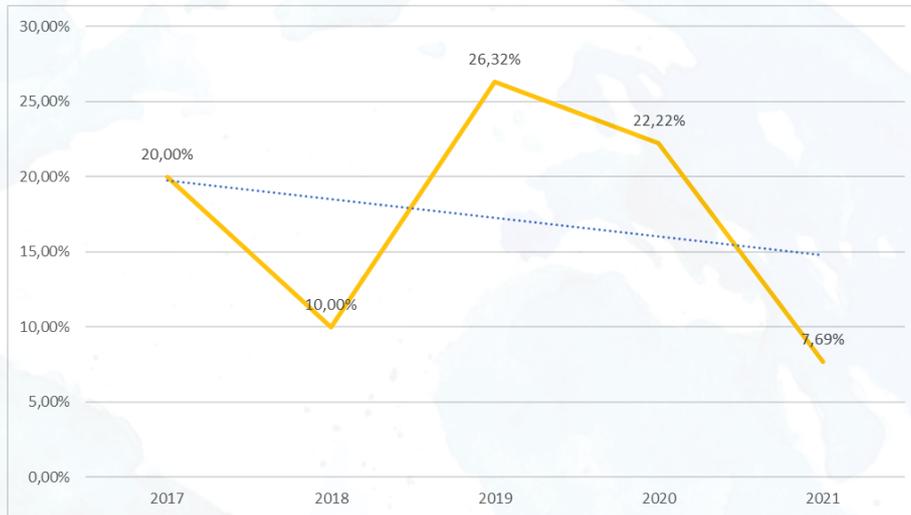


Gráfico 23 – TX. DE SAÍDAS

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



Gráfico 24 – TX. DE ADMISSÕES E SAÍDAS

O gráfico demonstra que os três indicadores têm vindo a diminuir. No entanto, neste último ano verificou-se um ligeiro aumento das admissões, a manutenção dos regressos e uma forte diminuição das saídas.

Em 2021 a taxa de cobertura mostra-se bastante elevada, situando-se nos 200%⁴, o que é justificado pelo facto de o fluxo de entradas ter sido bastante mais elevado do que o das saídas.

Ainda assim, 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

Durante o ano de 2021 foram registadas 15 mudanças de situação profissional na sequência de:

- 13 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.

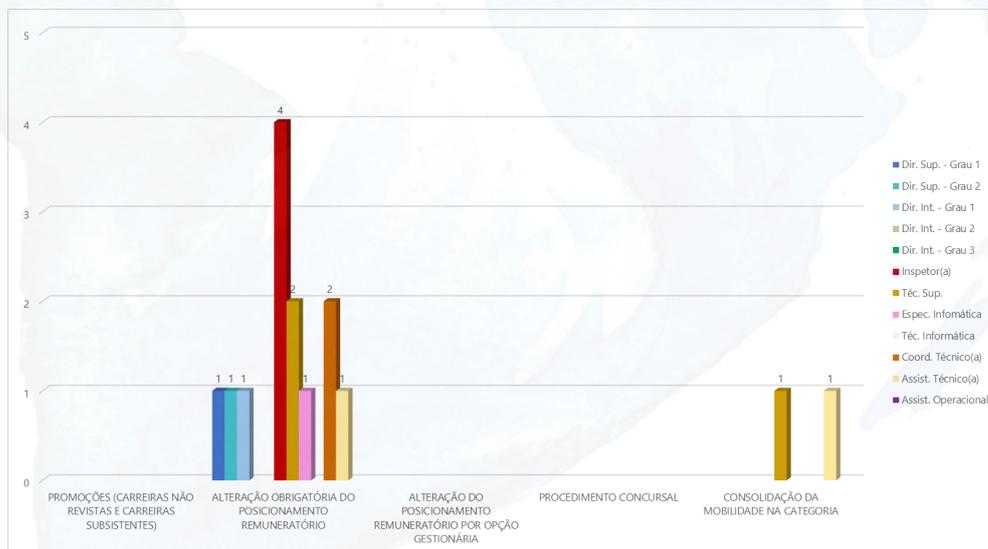


Gráfico 25 - ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

⁴ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1 MODALIDADES E PERÍODOS DE HORÁRIO DE TRABALHO

Em 2021, na IGAI, praticaram-se as seguintes modalidades de horários de trabalho:

MODALIDADES DE HORÁRIO	N.º DE TRABALHADORES(AS)
Desfasado	0
Flexível	19
Jornada contínua	2
Rígido	3
Turnos	0
Isenção de horário	15
TOTAL	39

Quadro 4 – MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO

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.

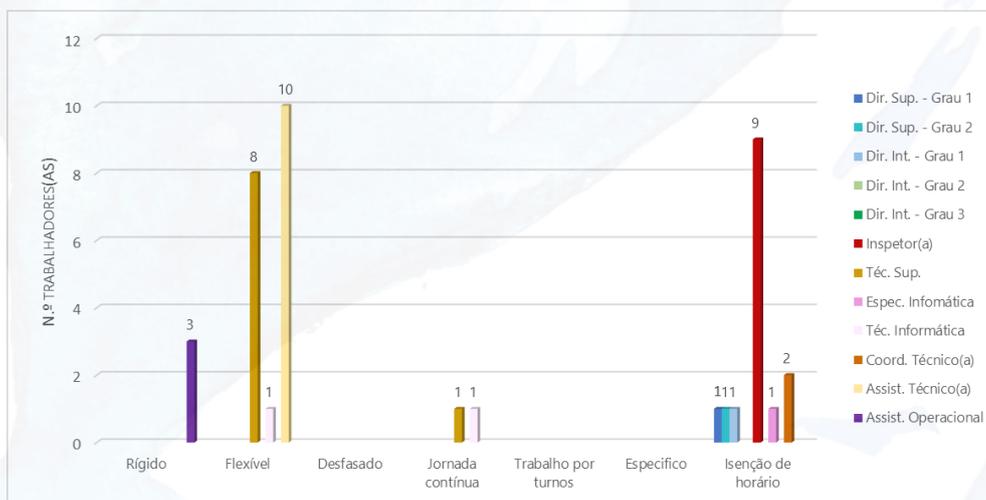


Gráfico 26 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E TIPOLOGIA DE HORÁRIO

Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que as modalidades de horário flexível e isenção de horário são as mais representativas, correspondendo respetivamente a 19 e 15 trabalhadores(as). Comparativamente com o ano anterior verificou-se um ligeiro aumento, considerando que em 2020 o total de trabalhadores(as) com estas modalidade de horário foi de 16 e 14 respetivamente.

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.

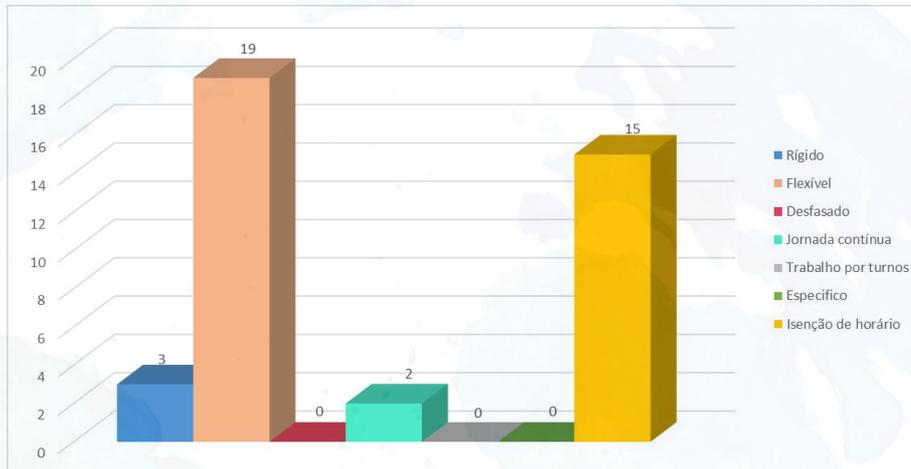


Gráfico 27 - MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADAS

Os indicadores revelam um esforço do serviço 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(as) trabalhadores(as).

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.

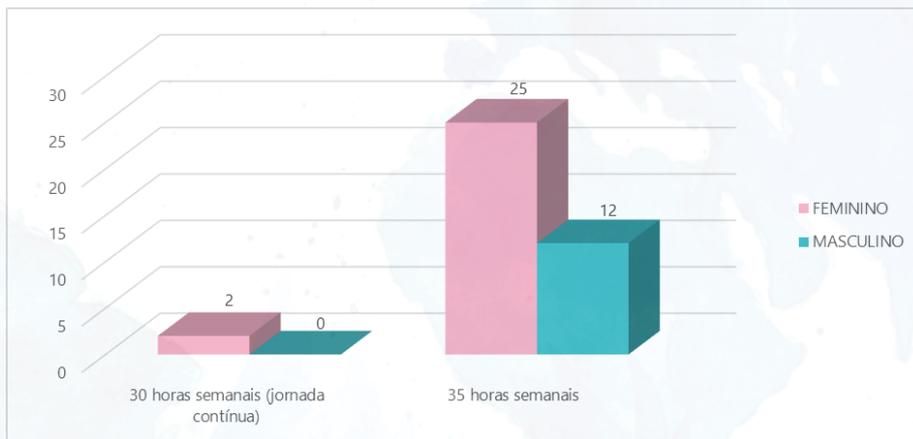


Gráfico 28 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR PERÍODO SEMANAL DE TRABALHO E GÊNERO

Do conjunto dos trabalhadores(as), 37 praticam o horário de trabalho das 35 horas semanais, correspondendo a 94,87% do total de trabalhadores(as). Há 2 trabalhadores(as) que praticam horário de 30 horas semanais, por efeito da redução prevista no regime da jornada contínua.

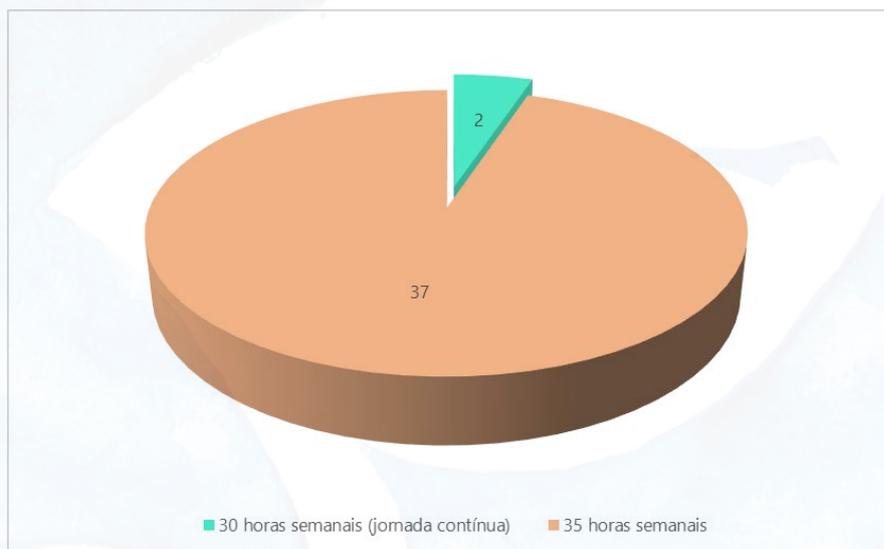


Gráfico 29 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR PERÍODO SEMANAL DE TRABALHO

5.3 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2021 foram realizadas 2 904h30 de trabalho suplementar, verificando-se um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior onde foram realizadas 2 866h00.

Do total das horas de 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.



Gráfico 30 - DISTRIBUIÇÃO DO Nº DE HORAS POR TIPOLOGIA DE TRABALHO SUPLEMENTAR

O gráfico seguinte mostra o trabalho suplementar executado em 2021, na correspondente proporção de trabalhadores do género masculino e de trabalhadores do género feminino e na relação com o respetivo grupo profissional.

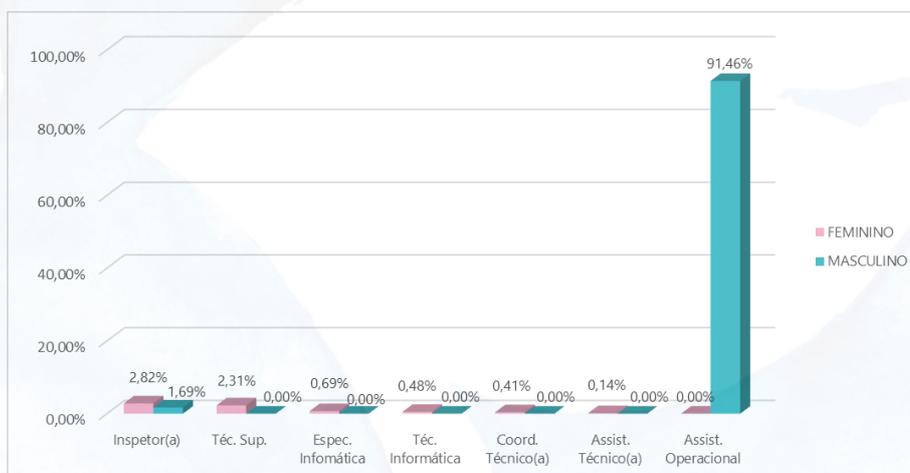


Gráfico 31 - DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

Quanto à distribuição do total das horas realizadas, segundo os respetivos grupos profissionais, verifica-se que a grande maioria foi praticada pelos assistentes operacionais numa proporção que corresponde, aproximadamente, a 91,46% deste total.

Este trabalho corresponde maioritariamente aos elementos com funções de motorista (2 145h00) e pelo agente da PSP que desempenha funções de motorista da Direção da IGAI (511h30). 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 de 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 trabalhadores do género feminino, verifica-se ser bastante reduzido, como demonstram os indicadores e tal como já acontecia em anos anteriores.

5.4 ABSENTISMO

Em 2021 foram registadas um total de 788 ausências ao trabalho. O número de ausências ao trabalho relativamente ao ano anterior sofreu um aumento de 648 dias.

O índice de absentismo⁵ apurado foi de 8,75, enquanto o índice registado no ano anterior foi de 1,70.

No seu conjunto, os motivos das ausências são os seguintes.

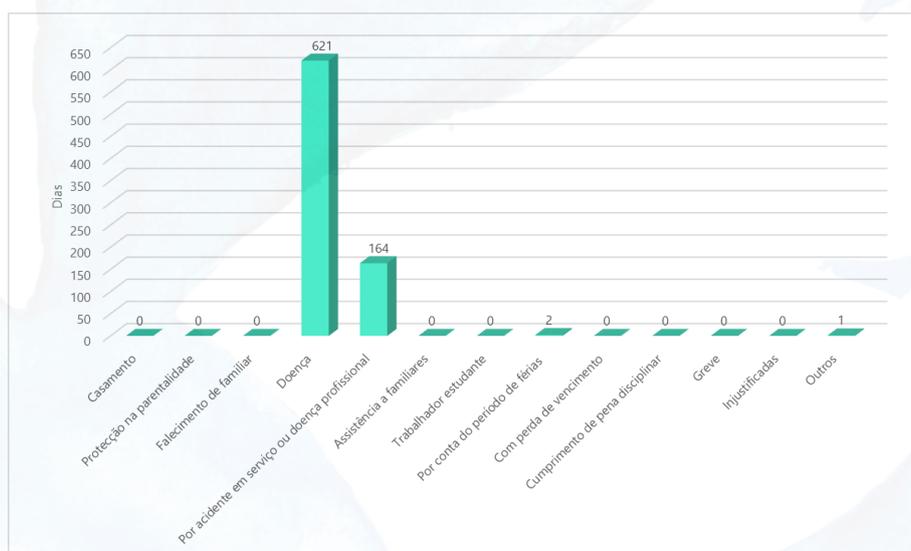


Gráfico 32 - MOTIVOS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

⁵ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2. Foram considerados como dias trabalháveis em 2021 a unidade de referência utilizada no QUAR, ou seja, 231 dias.

O maior número de ausências respeita a “doença”, num total de 621 dias, representando cerca de 78,81% do total.

Do total das ausências, 1 foi praticada por trabalhador do género masculino e 787 por trabalhadores do género feminino.

Da análise deste indicador verifica-se uma alteração no que toca à distribuição das ausências segundo o género, porquanto se regista uma acentuada descida do número de faltas dadas por trabalhadores do género masculino, ao contrário dos trabalhadores do género feminino que tiveram uma subida. O que acompanha a tendência do ano anterior.

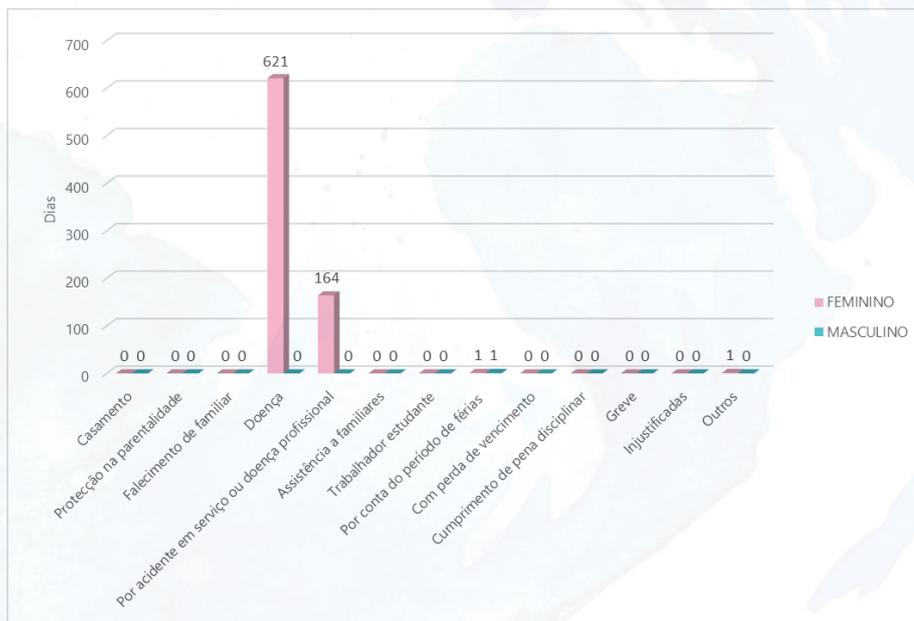


Gráfico 33 - DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS POR GÉNERO

Já no gráfico seguinte, que detalha os tipos de ausência devidamente enquadradas nos grupos profissionais, constata-se que a maior incidência ocorre nas categorias de técnico superior (665 faltas) e de assistente técnico (123 faltas), sendo que nestas predominam as ausências por motivo de “acidente em serviço ou doença profissional”.

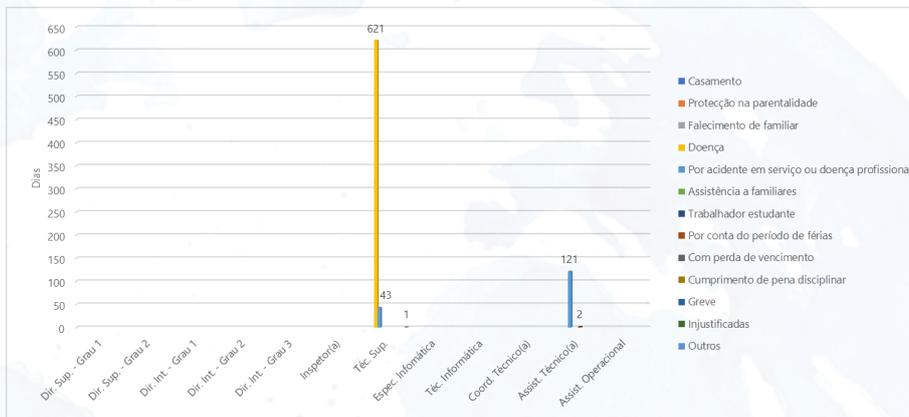


Gráfico 34 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL, SEGUNDO O MOTIVO

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

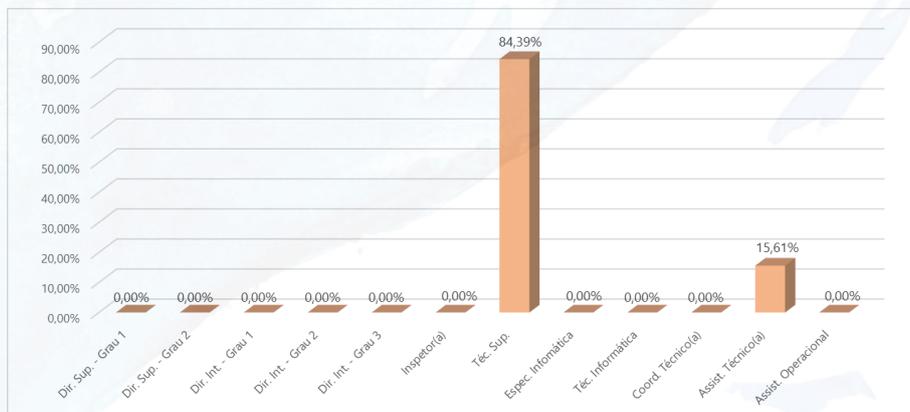


Gráfico 35 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL

Cruzando os dados dos gráficos do ano anterior conclui-se que em 2020 a maior parte do número de faltas correspondia a “acidentes em serviço” e apenas uma pequena parte dizia respeito a “doença”. Em 2021, apesar dos “acidentes em serviço ou doenças profissionais” ainda representarem uma parte significativa das faltas, a esmagadora maioria destas corresponde a “doença”.

Em 2021 a média anual de faltas por trabalhador(a) foi de 20 dias, aumentando em 16 dias o registo do ano anterior. De realçar ainda o facto de este ter sido o número mais elevado de faltas nos últimos cinco anos, conforme ilustrado no gráfico seguinte.



Gráfico 36 - EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE DIAS DE AUSÊNCIA POR TRABALHADOR(A)

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.

Na IGAI há registo de 6 trabalhadores(as) sindicalizados, o que corresponde a cerca de 15,38% dos trabalhadores(as), significando um aumento em relação ao ano anterior em que a proporção era de 11,11%.

Em 2021 não foram registadas ausências motivadas por adesão a greve. O que representa uma diminuição relativamente a 2020, em que se verificou o total de 1 dia (7 horas) não trabalhadas por essa razão.

6. ENCARGOS COM PESSOAL

6.1 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Com base nos trabalhadores(as) existentes em 31 de dezembro de 2021, a estrutura remuneratória da IGAI, segundo um conjunto de intervalos pré-definidos, desenvolve-se entre os escalões 501 € - 1 000 € e >6 000 €. De realçar, no entanto, que existem escalões intermédios em que não se regista qualquer remuneração.

O leque salarial da IGAI apurado para 2021, com referência às remunerações máxima e mínima, processadas no mês de dezembro foi de 12,49, registando uma ligeira subida (0,41) em relação ao ano anterior (12,08).

REMUNERAÇÃO (€)	FEMININO	MASCULINO
Mínima	665,00	708,21
Máxima	8 305,02	7 598,70
LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO ⁶	12,49	

Quadro 5 – REMUNERAÇÃO MÁXIMA E MÍNIMA POR GÉNERO

O gráfico seguinte estabelece a estrutura remuneratória dos trabalhadores(as), com o respetivo enquadramento por género⁷.

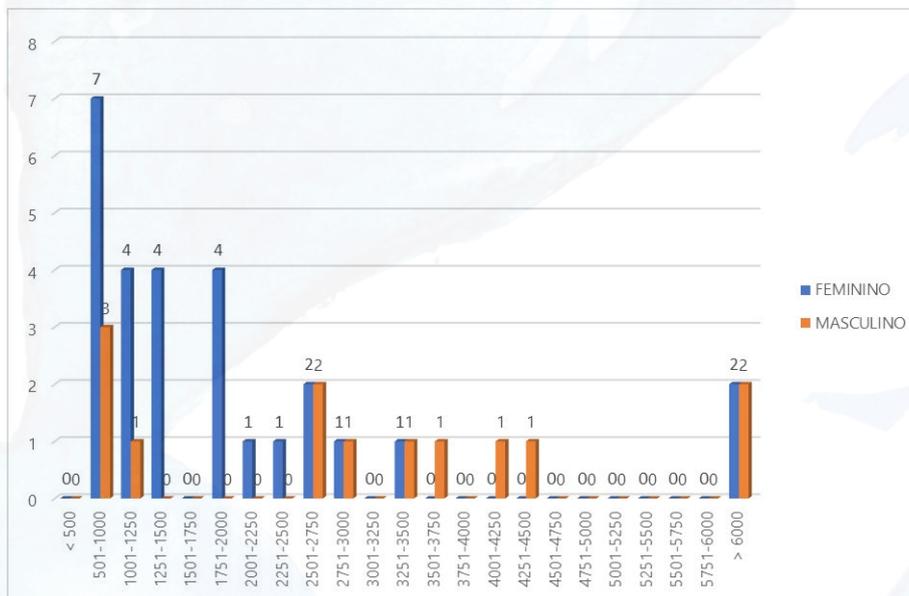


Gráfico 37 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

⁶ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

⁷ No Gráfico 37 foram incluídos suplementos remuneratórios e subsídios pagos ao agente da PSP destacado na IGAI, considerando que este serviço é responsável pelo pagamento dos mesmos, cabendo à PSP o pagamento da respetiva remuneração.

Do gráfico supra verifica-se que, dos 27 trabalhadores do género feminino, 11 inserem-se nos dois patamares mais baixos (com registos), ou seja, entre os 501 € e os 1 250 €, e 14 auferem remunerações entre os 1 251 € e os 3 500 €. Nos restantes intervalos superiores da tabela, apenas há registo de dois trabalhadores do género feminino que auferem mais de 6 000 €.

Relativamente aos trabalhadores do género masculino constata-se que, dos 13 existentes, 4 auferem remunerações entre os 3 251 € e os 4 500 €, que 3 têm remunerações entre os 2 501 € e os 3 000 € e que só 4 se situam nos escalões mais baixos da tabela. Existe registo de dois trabalhadores(as) do género masculino que auferem mais de 6 000 €.

Do que antecede conclui-se que, em termos de estrutura remuneratória, que 77,77% dos trabalhadores do género feminino se posiciona nos escalões remuneratórios mais baixos, ou seja, nos inferiores a 2 501 €. Pelo contrário, os trabalhadores do género masculino concentram-se maioritariamente nos escalões acima dos 2 501 €, correspondendo a 69,23% do total destes trabalhadores.

Globalmente, 72,50% dos trabalhadores(as) da IGAI auferem remunerações abaixo dos 2 751 €, dos quais 79,31% corresponde a trabalhadores do género feminino (23) e 20,69% a trabalhadores do género masculino (6). Quanto aos escalões mais elevados, verifica-se que 22,50% dos trabalhadores(as) da IGAI auferem remunerações acima dos 3 250 €, sendo que destes 33,33% corresponde a trabalhadores do género feminino e 66,66% a trabalhadores do género masculino.

Estes indicadores revelam uma desproporção remuneratória muito acentuada entre trabalhadores do género masculino e trabalhadores do género feminino. Tal decorre, em grande medida, da circunstância do corpo inspetivo, que auferem remunerações mais elevadas, ser composto, na sua grande maioria, por indivíduos do género masculino. Com efeito, neste grupo profissional há apenas registo de três trabalhadores do género feminino.

6.2 TOTAL DE ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2021 o total dos encargos com pessoal, referentes às remunerações e outros abonos pela prestação do trabalho cifrou-se em 1 588 750,51 € (um milhão, quinhentos e oitenta e oito mil, setecentos e cinquenta euros e cinquenta e um cêntimos).

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

ENCARGOS	2017	2018	2019	2020	2021
Remuneração base	1 112 240,34	1 175 745,40	1 095 382,82	1 045 602,05	1 132 025,21
Suplementos remuneratórios	140 386,98	156 971,95	140 332,08	111 182,69	117 645,00
Prémios de desempenho	923,42	0,00	1 467,54	0,00	5 364,84
Prestações sociais	47 373,62	48 425,16	42 501,52	41 997,64	41 533,48
Benefícios sociais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros encargos com pessoal ⁸	284 314,39	299 275,92	280 557,66	275 727,23	292 181,98
TOTAL	1 585 238,75	1 680 418,43	1 560 241,62	1 474 509,61	1 588 750,51

Quadro 6 – EVOLUÇÃO DA DESPESA COM PESSOAL

Da análise dos elementos do quadro observa-se uma descida na generalidade dos abonos entre 2018 e 2020, sendo que em 2021 estes voltam a subir. Este aumento traduz-se em mais 114 240,90 € relativamente a 2020, que resultou de um aumento de todos os encargos, à exceção das prestações sociais que diminuiu e dos benefícios sociais sem qualquer expressão nos anos considerados.

De referir que o aumento dos encargos com a remuneração base, de 2020 para 2021, ficou a dever-se à atualização dos escalões remuneratórios dos inspetores e dos dirigentes decorrente da entrada em vigor da nova lei orgânica da IGAI. Não obstante, verifica-se que, para o mesmo número de efetivos, em 2018 e 2021, a nova Lei Orgânica não se traduziu num aumento de encargos financeiros.

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

⁸ Encargos da entidade com a CGA e SS.

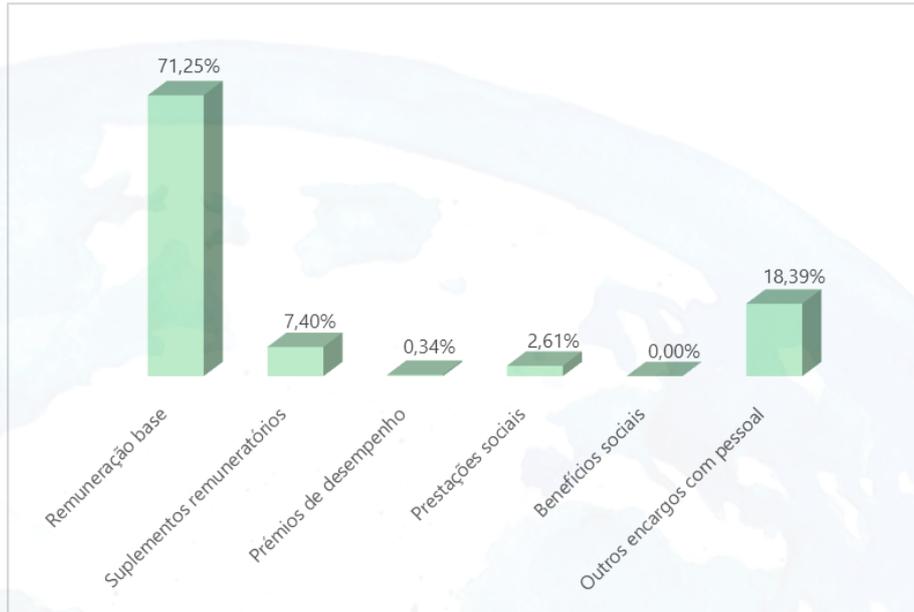


Gráfico 38 - DESPESAS COM PESSOAL

Verifica-se que a remuneração base continua a assumir um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 71,25% do total destes encargos. Também os encargos com as entidades de segurança social (outros encargos com pessoal) revelam alguma expressividade no conjunto das despesas realizadas.

Os gráficos seguintes permitem comparar os níveis dos diversos encargos com pessoal nos últimos 5 anos.



Gráfico 39 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM REMUNERAÇÕES BASE



Gráfico 40 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS



Gráfico 41 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRÊMIOS DE DESEMPENHO



Gráfico 42 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS



Gráfico 43 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS



Gráfico 44 - EVOLUÇÃO DE OUTROS ENCARGOS COM PESSOAL

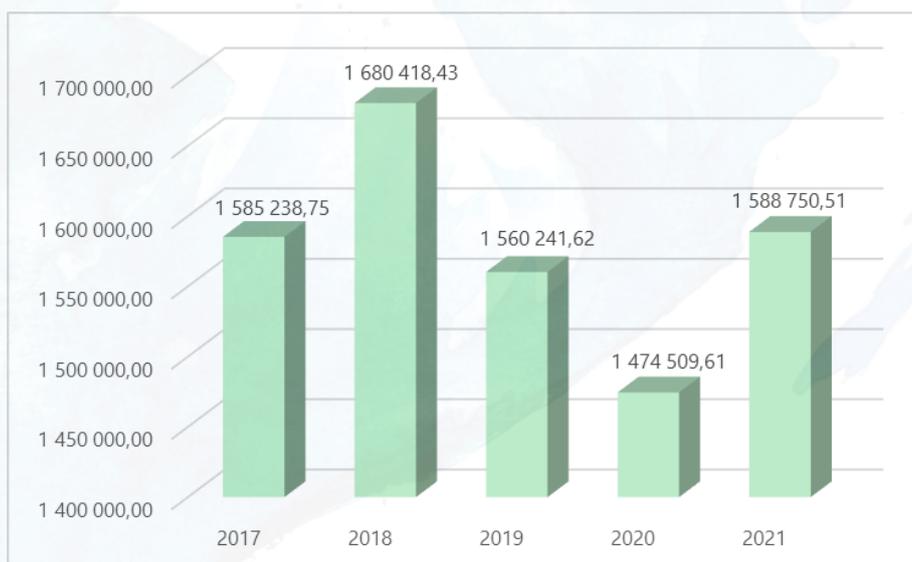


Gráfico 45 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS TOTAIS COM PESSOAL

Os dados confirmam as diferenças ocorridas nos abonos ao longo dos anos, ficando claramente demonstrada a subida generalizada de valores no último ano, com exceção do montante referente a prestações sociais, que diminuiu, e dos benefícios sociais que não tiveram qualquer expressão nos anos considerados.

6.3 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Em 2021 as despesas com prestações sociais ascenderam a 41.533,48 € (quarenta e um mil, quinhentos e trinta e três euros e quarenta e oito cêntimos). A taxa das prestações sociais sobre o total dos encargos com a remuneração base, situou-se nos 3,67%.

Mantém-se, desta forma, a tendência decrescente destas prestações. Com efeito, desde 2018 que se tem registado uma contínua diminuição das prestações sociais. Conforme elencado no quadro seguinte, verifica-se que esta redução resulta, em grande medida, da 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 bastante elevado, representando 92,57% do total destes encargos.

PRESTAÇÕES SOCIAIS	2017	2018	2019	2020	2021
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	4 617,35	3 450,55	406,34	664,50	0,00
Abono de família	2 780,40	2 243,16	371,16	0,00	0,00
Subsídio de educação especial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Subsídio para assistência de 3.ª pessoa	1 220,10	978,12	0,00	0,00	0,00
Subsídio de funeral	0,00	0,00	219,96	0,00	0,00
Subsídio por morte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Subsídio de desemprego	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Subsídio de refeição	35 803,55	38 737,17	38 436,66	38 245,86	38 446,20
Outras prestações sociais	2 952,22	3 016,16	3 067,40	3 087,28	3 087,28
TOTAL	47 373,62	48 425,16	42 501,52	41 997,64	41 533,48

Quadro 7 – EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

7.1 ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2021 não há registo de qualquer situação participada e confirmada de doença profissional incapacitante para o trabalho, e foram registados 3 acidentes em serviço, os quais motivaram a ausência de dois trabalhadores num total de 164 dias.

7.2 AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Em matéria de segurança e saúde no trabalho foi realizada 1 ação de formação e sensibilização, sob o tema “Formação para Equipas de Organização e Intervenção em Emergência – Medidas de Autoproteção”, tendo esta abrangido 4 trabalhadores(as).

7.3 ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO

Em 2021 foram efetuados 37 exames médicos aos trabalhadores(as), tendo a IGAI despendido para o efeito o montante de 1 288,10 €.

Foram ainda efetuadas 2 visitas aos postos de trabalho da IGAI por parte da empresa responsável pela medicina no trabalho.

8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

8.1 FORMAÇÃO

Em 2021 foram realizadas 28 ações de formação profissional das quais 1 foi interna e 27 externas, o que correspondeu a um total de 848h00 de formação e em que participaram 41 trabalhadores(as)⁹.

Em termos globais regista-se um relevante acréscimo do número de horas de formação relativamente ao ano anterior (em 2020 – 723 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 a prossecução dos objetivos e melhoria dos serviços prestados.

A taxa de participação apurada mostra que 105,13%¹⁰ dos(as) trabalhadores(as) da IGAI frequentou formação profissional, como ilustra o gráfico seguinte.



Gráfico 46 - EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

⁹ Para o apuramento do número de trabalhadores(as) foram contabilizados a 3 técnicas superiores que se encontram a desempenhar funções na IGAI por mobilidade, o agente da PSP e 1 trabalhadora da IGAI em mobilidade noutra serviço, desde 1 de setembro.

¹⁰ Este valor justifica-se pelo facto de o número de trabalhadores(as) que frequentaram ações de formação ao longo do ano ter sido superior ao número de trabalhadores(as) que se encontravam na IGAI em 31 de dezembro de 2021.

A duração das ações de formação é representada no gráfico seguinte, mostrando que as ações com menos carga horária (< 30 horas) representam a quase totalidade da formação realizada.

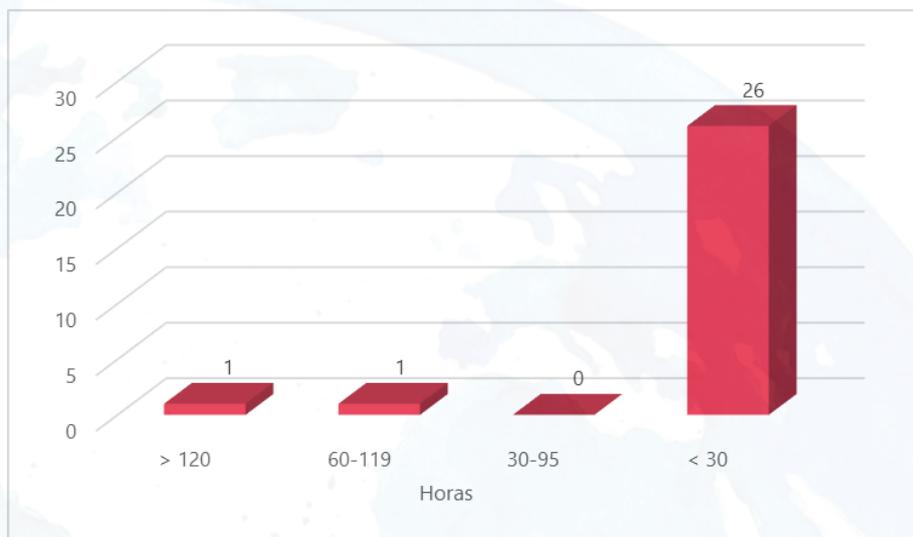


Gráfico 47 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A DURAÇÃO

Relativamente ao tipo de formação, conforme ilustra o gráfico seguinte, a grande maioria das ações de formação foi realizada *on-line* (85,71%), sendo que só uma pequena parte foi efetuada de forma presencial (14,29%).

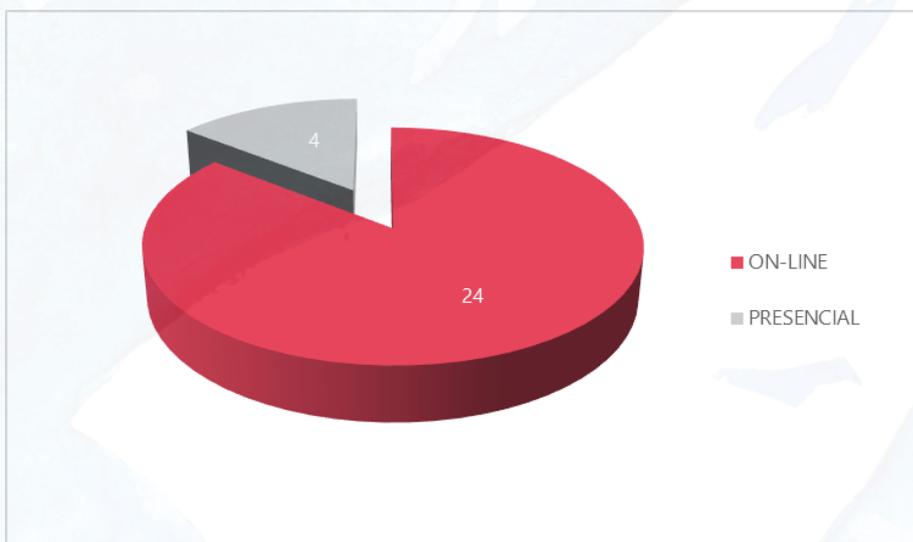


Gráfico 48 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A MODALIDADE

No que diz respeito ao tipo de formação ministrada aos(às) trabalhadores(as) da IGAI, 96,43% foi externa, sendo que apenas 3,57% foi interna.

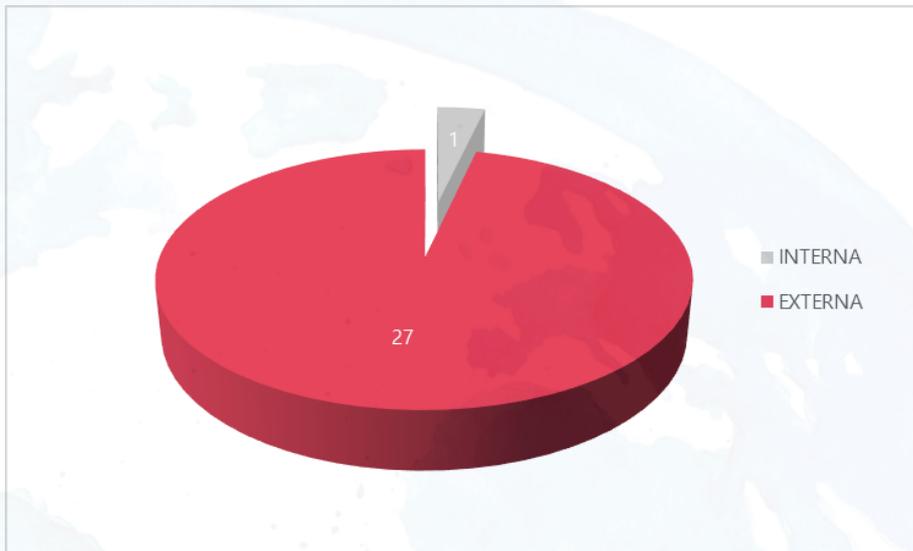


Gráfico 49 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO O TIPO

Os dados do gráfico seguinte ilustram as médias de horas de formação por trabalhador(a) nos últimos 5 anos.



Gráfico 50 - MÉDIA ANUAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR TRABALHADOR(A)

8.2 NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

A formação autorizada superiormente teve como objetivo garantir o acesso efetivo à formação profissional de todos os(as) trabalhadores(as) 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, verifica-se que a sua distribuição ocorreu em todos os cargos/categorias, conforme ilustrado no gráfico seguinte.

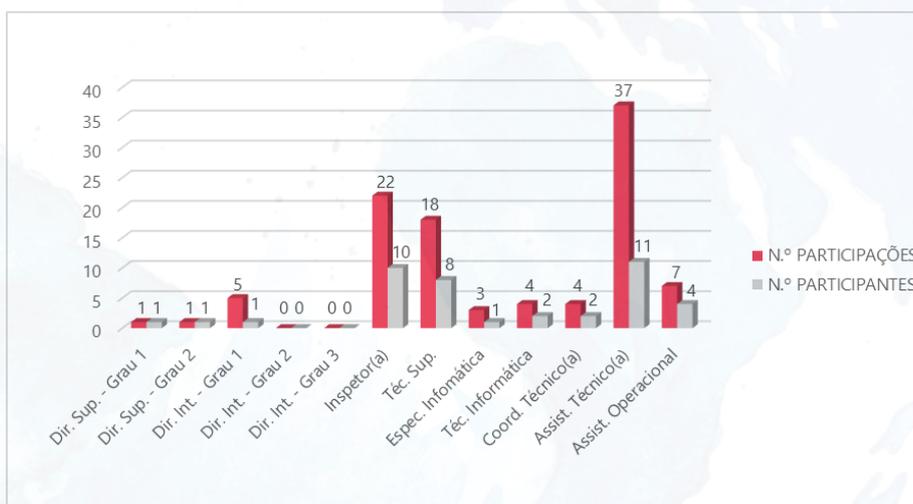


Gráfico 51 - PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

Continua a verificar-se que o maior volume de ações de formação ocorre na carreira de assistente técnico. Também no corpo inspetivo e no grupo 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 que a taxa de participação de 105,13% acima assinalada.

8.3 CUSTOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Para a concretização do plano de formação da IGAI de 2021 foi realizada a despesa anual com formação de 4 433,37 € (quatro mil, quatrocentos e trinta e três euros e trinta e sete cêntimos).

Este montante representa uma diminuição acentuada desta despesa relativamente ao ano anterior (12 355,37 €). Tendo em conta que se verificou um aumento do número de horas de formação em relação a 2020, bem como um incremento da participação, tal situação apenas se justifica pelo facto de uma parte significativa da formação efetuada ter sido gratuita.



Gráfico 52 - EVOLUÇÃO DA DESPESA COM FORMAÇÃO

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

9.1 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em dezembro de 2021 existiam na IGAI 6 trabalhadores sindicalizados (mais 2 do que em 2020). Não há registo de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores.

9.2 DISCIPLINA

Em 2021 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

Da análise global dos dados constantes no presente balanço social é possível referenciar, de forma sintetizada, os seguintes aspetos:

1. Dos 55 lugares previstos no mapa de pessoal da IGAI para 2021 apenas 36 lugares estão preenchidos, o que traduz um défice de preenchimento de 19 lugares face ao planeado;
2. Em efetividade de funções encontravam-se, a 31 de dezembro de 2021, 39 trabalhadores(as);
3. A modalidade de CTFP por tempo indeterminado corresponde a 66,67% dos trabalhadores(as), enquanto a comissão de serviço corresponde a 33,33% dos trabalhadores(as);
4. Registaram-se 6 admissões, 1 regresso e 3 saídas de trabalhadores(as), o que resulta numa taxa de reposição/cobertura de 200%;
5. A Direção da IGAI corresponde a 7,68% do total dos trabalhadores(as), o núcleo operacional da área de missão (inspetores[as]) corresponde a 23,08% do total dos trabalhadores(as) e a área de suporte (técnicos[as] superiores, informáticos[as], administrativos[as] e operacionais) corresponde a 69,23%;
6. As carreiras com maior peso relativamente ao total de trabalhadores(as) são as de assistente técnica (30,77%), as de inspeção (23,08%) e a técnica superior (23,08%). A carreira de informática tem um peso de 7,73% e a carreira de assistente operacional tem um peso de 7,69%;
7. A taxa de tecnicidade situa-se nos 46,15%, para o qual concorrem 18 trabalhadores(as) [inspetores e técnicos superiores];
8. A caracterização dos trabalhadores segundo o género é de 27 trabalhadores do género feminino e 12 trabalhadores do género masculino;
9. A taxa de feminização dirigente situa-se nos 2,56%. Dos dois lugares de direção superior, 1 é ocupado por um trabalhador do género feminino e outro por um trabalhador do género masculino. O lugar de direção intermédia é ocupado por um trabalhador do género masculino;
10. Globalmente a taxa de feminização representa 69,23% do total dos trabalhadores(as);
11. No enquadramento profissional por género, verifica-se que na carreira de inspeção a maioria dos(as) trabalhadores(as) são do género masculino (6 trabalhadores do género masculino para 3 trabalhadores do género feminino), na carreira técnica superior verifica-se o oposto (8 trabalhadores do género feminino para 1 trabalhador do género masculino), na carreira de assistente técnico a maioria dos trabalhadores(as) é do género feminino (11 trabalhadores do género feminino para 1 trabalhador do género masculino); na carreira de informática verifica-se uma exclusividade de trabalhadores do género feminino (3) e na de assistente operacional a maioria dos trabalhadores(as) é do género masculino (2 trabalhadores do género masculino para 1 trabalhador do género feminino)
12. O leque etário compreende-se entre os 40 e os 67 anos de idade, situando-se a média de idade dos(as) trabalhadores(as) nos 55 anos e o índice de envelhecimento nos 53,84%. O nível médio etário é de 55 anos tanto para os trabalhadores do género feminino como para os do género masculino;

13. O nível médio de antiguidade é de 28 anos, concentrando-se a maior representatividade no intervalo dos 20-24 anos (13 trabalhadores[as]), seguido do intervalo dos 30-34 anos (8 trabalhadores[as]). Com menor representatividade encontram-se as classes modais de < 5 anos (1 trabalhador[a]) e 25-29 e > 40 (ambos com 4 trabalhadores[as]). No conjunto dos(as) trabalhadores(as) 23 têm 25 anos ou mais de antiguidade;
14. Na estrutura habilitacional a taxa de habilitação superior corresponde a 56,41% dos trabalhadores(as). Ao nível do secundário a taxa representa 41,03% e a habilitação básica situa-se nos 2,56%. Regista-se a predominância de trabalhadores do género feminino com grau de licenciatura, com grau de mestrado os trabalhadores do género masculino, sendo que existem mais trabalhadores do género feminino com o 12.º ano de escolaridade;
15. O horário de trabalho é de 35h00 horas semanais e as modalidades de horário maioritariamente praticadas são a de horário flexível, abrangendo 48,72% dos trabalhadores, logo seguido do regime de isenção de horário (dirigentes, inspetores e coordenadores) que representa 38,46% do total. Os restantes 12,82% respeitam a situações de jornada contínua e de horário rígido;
16. O absentismo traduziu-se num total de 788 dias de ausência, das quais 78,81% corresponde a faltas por doença (621). A quase totalidade de faltas foi praticada por trabalhadores do género feminino (99,87%) e ocorreu maioritariamente no grupo dos técnicos superiores. O número médio de faltas por trabalhador situou-se nos 20 dias;
17. Registou-se a participação de 105,13% dos(as) trabalhadores(as) em ações de formação, representando, comparativamente com o ano anterior, um aumento de 2,36%. A formação profissional envolveu um total de 28 ações (1 interna e 27 externas), a que corresponderam 848 horas de formação. O encargo financeiro com a formação foi de 4 433,37 €, representando uma diminuição de 35,88% em relação à verba despendida no ano anterior (o que apenas se justifica com o facto de uma parte significativa da formação ter sido gratuita);
18. Registou-se uma redução de valores no conjunto dos encargos com pessoal, nos quais as remunerações base continuam a representar a maior parcela, na ordem dos 71,25%. No contexto do orçamento executado em 2021 (2 140 010,49€), as despesas com o pessoal (1 588 751,00€) representam 74,24% do total;
19. O leque salarial apurado para 2021, com referência às remunerações máxima (8 305,02€) e mínima (665,00€) processadas no mês de dezembro, situou-se nos 12,49, registando um ligeiro aumento em relação ao ano anterior (12,08);
20. Da estrutura remuneratória da IGAI, segundo um conjunto de intervalos pré-definidos, decorre que 77,70% dos trabalhadores do género feminino (21) auferem remuneração abaixo do patamar 2 501€ - 2 750€ e que em 53,85% dos trabalhadores do género masculino (7) as remunerações se situam acima deste patamar;

21. Foram registadas 2 904h30 horas de trabalho suplementar, o que se traduziu num ligeiro aumento (38h30 horas) 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 91,46% do total das horas realizadas.

ABREVIATURAS E SIGLAS

Assist.	Assistente
CGA	Caixa Geral de Aposentações
Compl.	Complementar
Coord.	Coordenador(a)
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
Desc.	Descanso
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
Dir.	Direção
Dout.	Doutorado(a) / Doutoramento
Espec.	Especialista
GEAGP	Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública
GP	Gabinete de Processos
H / h	Hora
IGAI	Inspeção-Geral da Administração Interna
Int.	Intermédio(a)
Lic.	Licenciado(a) Licenciatura
MAI	Ministério da Administração Interna
Mest.	Mestre(a) Mestrado
N.º	Número
Obrig.	Obrigatório
Op.	Operacional
Pág.	Página(s)
PSP	Polícia de Segurança Pública
s/	Sem
SS	Segurança Social
Sup.	Superior
Supl.	Suplementar
Téc.	Técnico(a)
Trab.	Trabalho

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

Gráfico 01 – MAPA DE PESSOAL APROVADO E EFETIVOS REAIS	8
Gráfico 02 – EVOLUÇÃO DE LUGARES PREVISTOS E PREENCHIDOS	9
Gráfico 03 – MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	9
Gráfico 04 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO SEGUNDO O GÉNERO	10
Gráfico 05 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL	11
Gráfico 06 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL (%)	12
Gráfico 07 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO	13
Gráfico 08 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GÉNERO	13
Gráfico 09 – EVOLUÇÃO DE TRABALHADORES(AS) EFETIVOS(AS) SEGUNDO O GÉNERO	14
Gráfico 10 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO	15
Gráfico 11 – EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE IDADE DOS(AS) TRABALHADORES(AS) POR GÉNERO	16
Gráfico 12 – DISTRIBUIÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO	16
Gráfico 13 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO	17
Gráfico 14 – NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE DOS(AS) TRABALHADORES(AS)	18
Gráfico 15 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	18
Gráfico 16 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO	19
Gráfico 17 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) SEGUNDO HABILITAÇÃO ACADÉMICA	19
Gráfico 18 – TRABALHADORES(AS) ADMITIDOS(AS)	20
Gráfico 19 – TRABALHADORES(AS) DA IGAI QUE REGRESSARAM	21
Gráfico 20 – TX. DE ADMISSÕES	21
Gráfico 21 – TX. DE REGRESSOS	22
Gráfico 22 – SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)	23
Gráfico 23 – TX. DE SAÍDAS	24
Gráfico 24 – TX. DE ADMISSÕES E SAÍDAS	24
Gráfico 25 – ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	25
Gráfico 26 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E TIPOLOGIA DE HORÁRIO	26
Gráfico 27 - MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADAS	27
Gráfico 28 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR PERÍODO SEMANAL DE TRABALHO E GÉNERO	28
Gráfico 29 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR PERÍODO SEMANAL DE TRABALHO	28
Gráfico 30 – DISTRIBUIÇÃO DO N.º DE HORAS POR TIPOLOGIA DE TRABALHO SUPLEMENTAR	29
Gráfico 31 – DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO	29
Gráfico 32 – MOTIVOS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO	30
Gráfico 33 – DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS POR GÉNERO	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

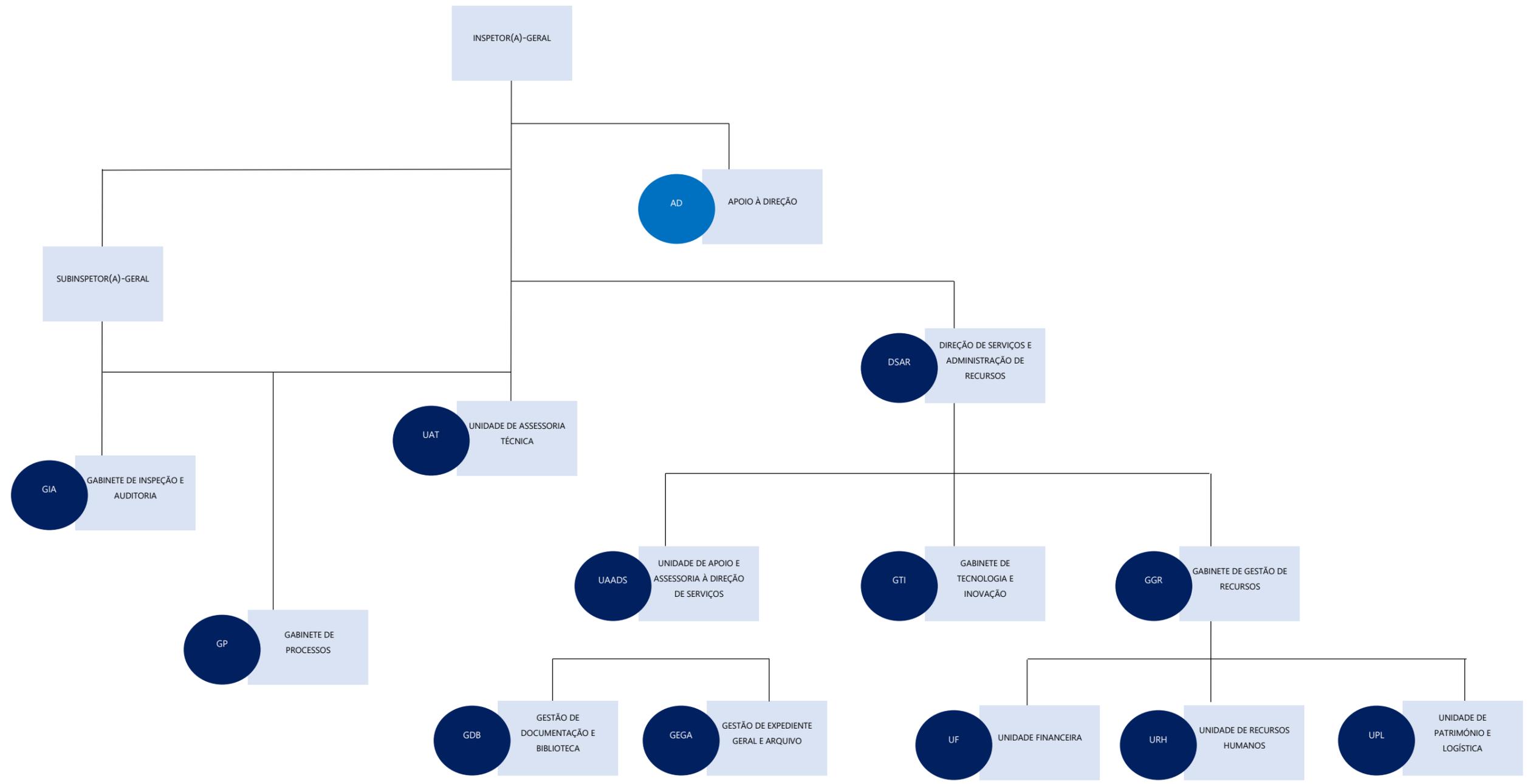
Gráfico 34 – AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL, SEGUNDO O MOTIVO	32
Gráfico 35 – AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL	32
Gráfico 36 – EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE DIAS DE AUSÊNCIA POR TRABALHADOR(A)	33
Gráfico 37 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÊNERO	34
Gráfico 38 – DESPESAS COM PESSOAL	37
Gráfico 39 – EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM REMUNERAÇÕES BASE	37
Gráfico 40 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	38
Gráfico 41 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRÊMIOS DE DESEMPENHO	38
Gráfico 42 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	39
Gráfico 43 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS	39
Gráfico 44 - EVOLUÇÃO DE OUTROS ENCARGOS COM PESSOAL	40
Gráfico 45 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS TOTAIS COM PESSOAL	40
Gráfico 46 – EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO	42
Gráfico 47 – FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A DURAÇÃO	43
Gráfico 48 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A MODALIDADE	43
Gráfico 49 – FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO O TIPO	44
Gráfico 50 – MÉDIA ANUAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR TRABALHADOR(A)	44
Gráfico 51 – PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL	45
Gráfico 52 – EVOLUÇÃO DA DESPESA COM FORMAÇÃO	46

ÍNDICE DE QUADROS

Pág.

Quadro 1 – MAPA DE PESSOAL DA IGAI 2021	7
Quadro 2 – ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES(AS)	20
Quadro 3 – SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)	23
Quadro 4 – MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO	26
Quadro 5 – REMUNERAÇÃO MÁXIMA E MÍNIMA POR GÉNERO	34
Quadro 6 – EVOLUÇÃO DA DESPESA COM PESSOAL	36
Quadro 7 – EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	41

ANEXO 1 – ORGANOGRAMA IGAI



ANEXO 2 – INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADOS				
		2017	2018	2019	2020	2021
Taxa de Feminização	Total efetivo feminino / total de efetivos * 100	50%	55%	63%	67%	69,23%
Taxa de Feminização Dirigente	Total efetivo feminino dirigente / total de efetivos * 100	2,5%	2,5%	2,6%	2,7%	2,56%
Taxa de Enquadramento	Total de dirigentes / total de efetivos * 100	5%	8%	8%	8%	7,69%
Taxa de Admissões	Total de admissões / total de efetivos * 100	30%	13%	24%	17%	15,38%
Taxa de Saídas	Total de saídas / total de efetivos * 100	20%	10%	26%	22%	7,69%
Taxa de Cobertura	Total de admissões / total de saídas * 100	150%	125%	90%	75%	200%
Taxa de Tecnicidade	Total (inspetor + téc. sup.) / total de efetivos * 100	33%	40%	39%	36%	46,15%
Taxa de Assistentes Técnicos	Total de assist. téc. / total de efetivos * 100	30%	37%	34%	36%	30,77%
Taxa de Assistentes Operacionais	Total de assist. op. / total de efetivos * 100	17,5%	8%	8%	11%	7,69%
Nível Médio Etário Feminino	Soma das idades do efetivo feminino / total efetivo feminino	53 anos	54 anos	55 anos	55 anos	55 anos
Nível Etário Médio Masculino	Soma das idades do efetivo masculino / total efetivo masculino	53 anos	53 anos	55 anos	55 anos	55 anos
Idade Média	Somatório das idades / total de efetivos	53 anos	54 anos	55 anos	55 anos	55 anos
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos idade => 55 anos / total de efetivos * 100	38%	40%	36%	34%	56,41%
Leque Etário	Idade elemento mais velho / idade elemento mais novo	2	2	1,8	1,5	1,675
Taxa de Habilitação Superior	Total (lic.+mest.+dout.) / total de efetivos * 100	45%	45%	47%	47%	56,41%
Taxa de Habilitação Secundária	Total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total de efetivos * 100	40%	45%	45%	42%	35,90%
Taxa de Habilitação Básica	Total habilitação =<9.º ano / total de efetivos * 100	15%	10%	8%	11%	7,69%
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades/total de efetivos	27 anos	27 anos	28 anos	30 anos	28 anos
Nível Médio de Ausências	Total de dias de ausência / total de efetivos	7 dias	6 dias	6 dias	4 dias	20 dias
Índice de Absentismo	[n.º de dias ausência / (n.º dias trabalháveis * total de efetivos) * 100]	3	2,6	2,8	1,7	8,75
Taxa de Participação / Formação	(n.º de participantes / total de efetivos) * 100	70%	85%	100%	103%	105,13%
Média de Horas de Participação / Formação	Total de horas de formação / total de efetivos	16 horas	47 horas	13 horas	20 horas	22h
Taxa de Investimento / Formação	Total despesa com formação / total de encargos com pessoal * 100	0,44%	0,48%	0,58%	0,84%	0,28%
Taxa de Encargos Sociais	Total de encargos com prestações sociais / total de encargos com remuneração base * 100	4,27%	4,12%	3,88%	3,83%	3,67%
Leque Salarial Ilíquido	Maior remuneração ilíquida / menor remuneração ilíquida	13,19	11,76	10,81	12,08	12,49

Fonte: Adaptado da DGAEP