



Inspeção-Geral da Administração Interna

B

A

L

A

N

Ç

O

S

O

C

I

A

L

2

0

2

2

© 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](mailto:geral@igai.pt)

Sítio Internet: [www.igai.pt](http://www.igai.pt)

## FICHA TÉCNICA

TÍTULO | Balanço Social 2022

EDITOR | IGAI

abril 2023



NA SALVAGUARDA DOS DIREITOS HUMANOS

## ÍNDICE GERAL

Pág.

NOTA INTRODUTÓRIA .....	05
1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS .....	06
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....	06
2.1 Mapa de pessoal .....	06
2.2 Trabalhadores(as) segundo a modalidade de vinculação .....	09
2.3 Trabalhadores(as) segundo o cargo/carreira .....	10
2.4 Trabalhadores(as) segundo o género .....	12
2.5 Trabalhadores(as) segundo o escalão etário .....	14
2.6 Trabalhadores(as) por antiguidade .....	16
2.7 Trabalhadores(as) segundo o nível de escolaridade .....	17
3. MOVIMENTO DE PESSOAL .....	19
3.1 Admissão e regresso de trabalhadores(as) .....	19
3.2 Saída de trabalhadores(as) .....	22
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL .....	24
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO .....	25
5.1 Modalidades e períodos de horário de trabalho .....	25
5.2 Teletrabalho .....	26
5.3 Período normal de trabalho .....	27
5.4 Trabalho suplementar .....	28
5.5 Absentismo .....	29
5.6 Atividade sindical e greve .....	32
6. ENCARGOS COM PESSOAL .....	32
6.1 Estrutura remuneratória por género .....	32
6.2 Total de encargos com pessoal .....	34
6.3 Encargos com prestações sociais .....	39
7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....	39
7.1 Acidentes em serviço .....	39
7.2 Ações de formação e sensibilização .....	39
7.3 Atividades de medicina no trabalho .....	40
8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	40
8.1 Formação .....	40
8.2 Níveis de qualificação .....	43
8.3 Custos com formação profissional .....	44

## ÍNDICE GERAL

Pág.

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....	44
9.1 Relações profissionais .....	44
9.2 Disciplina .....	44
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	45
ABREVIATURAS E SIGLAS .....	48
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	49
ÍNDICE DE QUADROS .....	51
ANEXO 1 – ORGANOGRAMA IGAI .....	52
ANEXO 2 – INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS .....	54

## 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 2021, que têm por objetivo realçar a informação mais relevante, a fim de rever critérios a corrigir e de permitir uma melhor tomada de decisão.

O Decreto-Lei 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 aplicável e a informação nele contida reporta ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Cabe finalmente referir que, do presente documento, se espera a capacidade de transmitir a imagem geral da realidade humana da IGAI, no período 2021-2022, sem esquecer as suas especificidades e evidenciando o conhecimento e a experiência acumulada das pessoas que compõem esta Inspeção-Geral.

## 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 2022, aprovado em 26-07-2021, o número de lugares previstos correspondia a um total de cinquenta e cinco (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.	10
Espec. Informática	1
Téc. Informática	2
Coord. Téc.(a)	2
Assist. Téc.(a)	14
Assist. Operacional	4
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>

Quadro 1 – MAPA DE PESSOAL DA IGAI 2022

A 31-12-2022 dos cinquenta e cinco (55) lugares previstos no mapa de pessoal da IGAI, trinta e seis (36) lugares estavam preenchidos.

Aos trinta e seis (36) trabalhadores(as) em efetividade de funções acresce ainda duas (2) técnicas superiores em exercício de funções na IGAI em regime de mobilidade, totalizando trinta e oito (38) trabalhadores(as).

Para além dos trinta e oito (38) trabalhadores(as) referenciados encontrava-se ainda a exercer funções, como motorista da direção, um (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 31-12-2022.

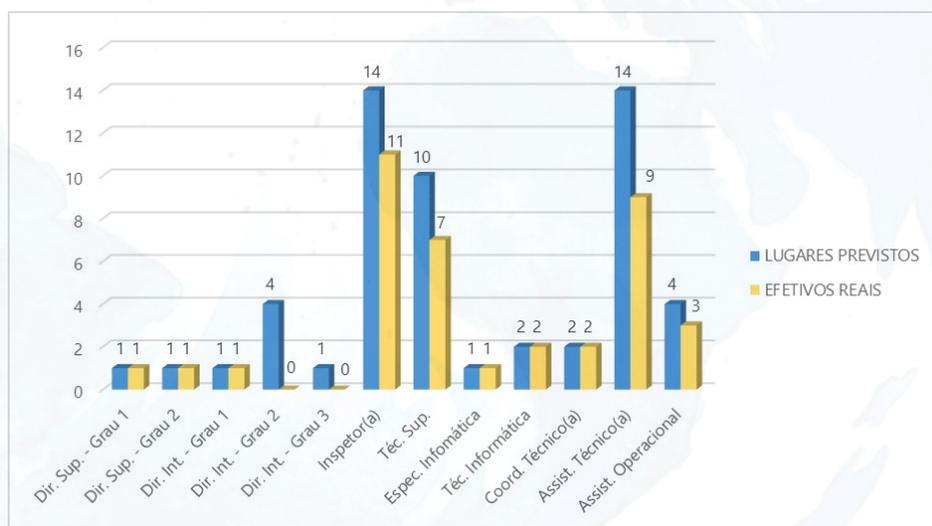


Gráfico 1 - MAPA DE PESSOAL APROVADO E EFETIVOS REAIS

A previsão de cinco (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 défice de preenchimento no corpo inspetivo – dos catorze (14) lugares previstos apenas onze (11) se encontravam preenchidos – o que evidencia a necessidade de reforço do corpo operacional da área de missão da IGAI.

Quanto ao grupo de técnicos superiores apesar de apenas estarem preenchidos cinco (5) lugares, a verdade é que há mais dois (2) que se encontram ocupados com trabalhadores(as) em regime de mobilidade. Pelo que, na prática, a IGAI conta com sete (7) técnicos(as) superiores.

No grupo de assistentes técnicos dos catorze (14) lugares previstos no mapa de pessoal apenas se encontravam em efetividade de funções nove (9) 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 2022 sofreu um aumento de três (3) lugares. No entanto, relativamente ao número de lugares preenchidos, houve uma redução de oito (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 quarenta e quatro (44) trabalhadores(as), no ano 2011. Por sua vez, o mínimo registado foi de trinta e seis (36) trabalhadores(as), nos anos 2016 e de 2020 a 2022.

## 2.2 TRABALHADORES(AS) SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Dos trinta e oito (38) trabalhadores(as) existentes na IGAI em 31-12-2022, quinze (15) estavam em regime de comissão de serviço e vinte e três (23) em regime de CTFP, conforme representado no gráfico que se segue.

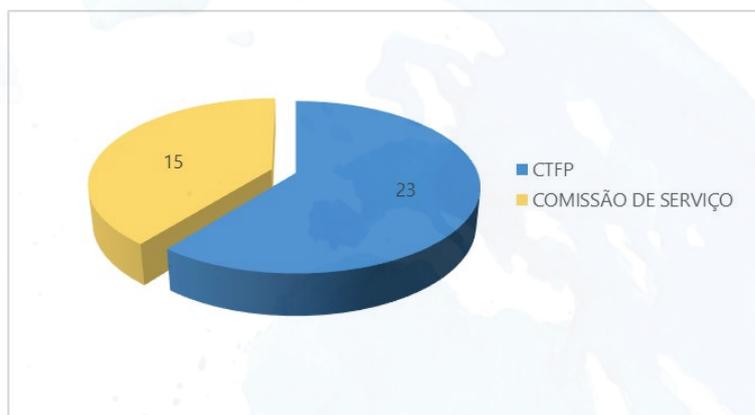


Gráfico 3 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

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 60,53% 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, correspondendo a 39,47% do total dos efetivos. Deste modo, o regime de CTFP corresponde às 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 (19). Por sua vez, a maior parte dos(as) trabalhadores(as) em regime de comissão de serviço são do género masculino (8). Dados que se encontram plasmados no gráfico abaixo.

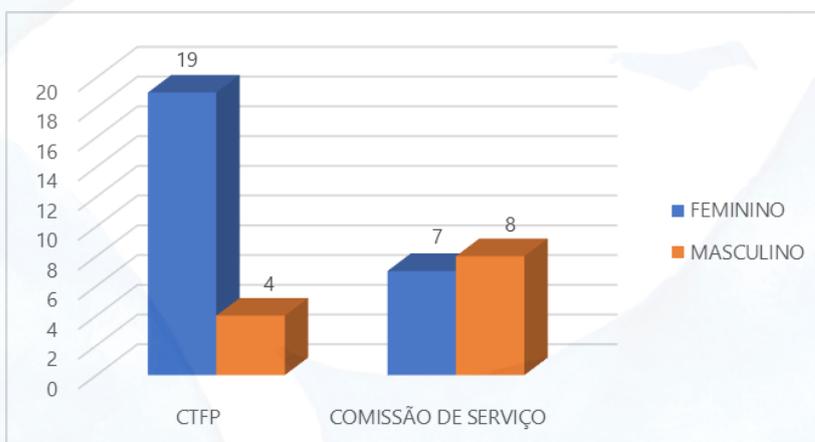


Gráfico 4 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO SEGUNDO O GÉNERO

## 2.3 TRABALHADORES(AS) SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

Os(as) trabalhadores(as) da IGAI encontram-se distribuídos pelos vários grupos profissionais da forma indicada no gráfico seguinte.

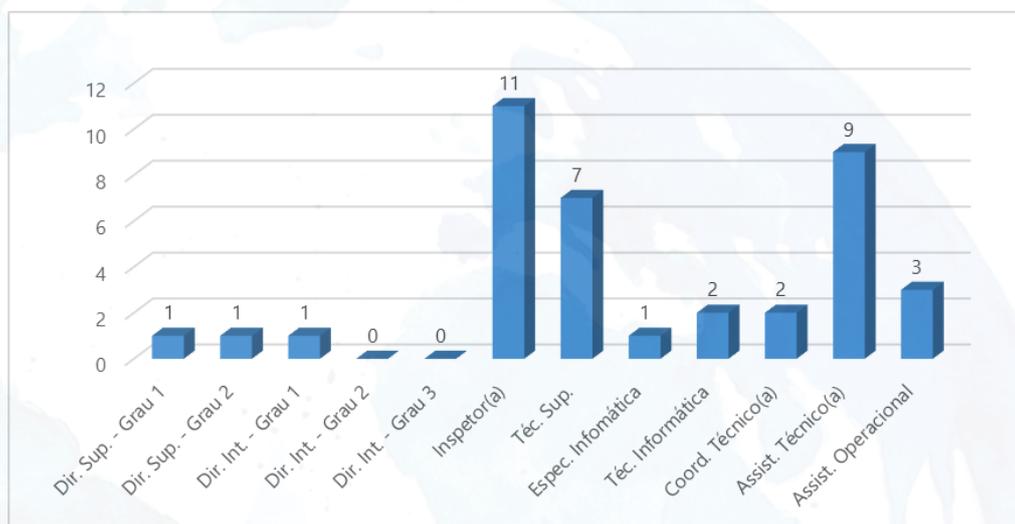


Gráfico 5 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL

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 31-12-2022, encontram-se todos providos.

Quanto aos cinco (5) lugares de direção intermédia de 2.º e 3.º graus previstos no mapa de pessoal para 2022, 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 7,89%<sup>1</sup>.

Os indicadores mostram que os(as) trabalhadores(as) da IGAI integram, maioritariamente, o corpo inspetivo (11) logo seguido das carreiras de assistente técnico (9) e de técnico superior (7).

<sup>1</sup> Ver formula de cálculo no ANEXO 2.

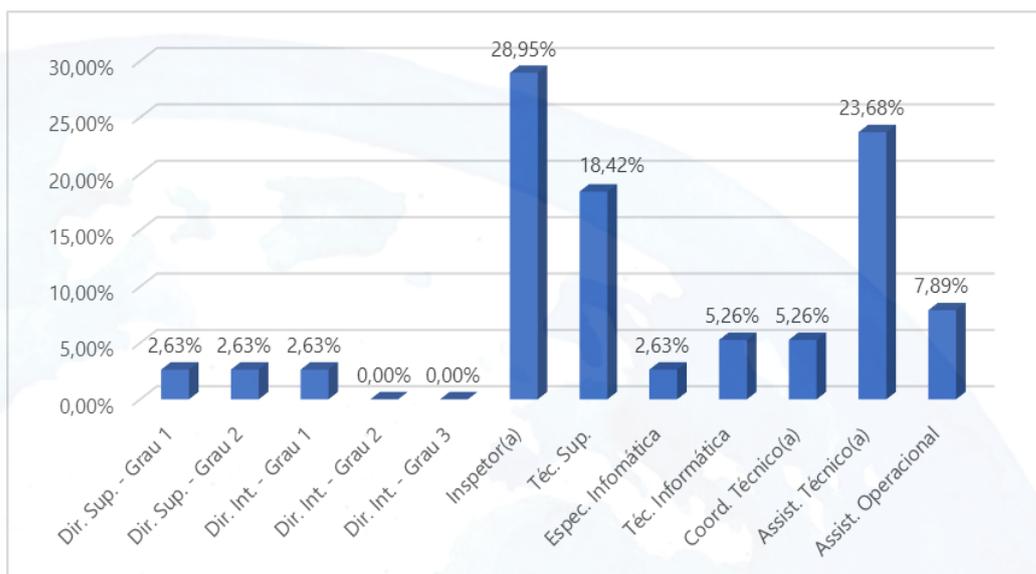


Gráfico 6 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL (%)

Do que antecede resulta clara a predominância dos trabalhadores(as) integrados nas carreiras gerais e na carreira especial de informática.

A taxa de tecnicidade situa-se nos 47,37%<sup>2</sup>, traduzindo um ligeiro aumento face ao resultado do ano anterior que foi de 46,15%.

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

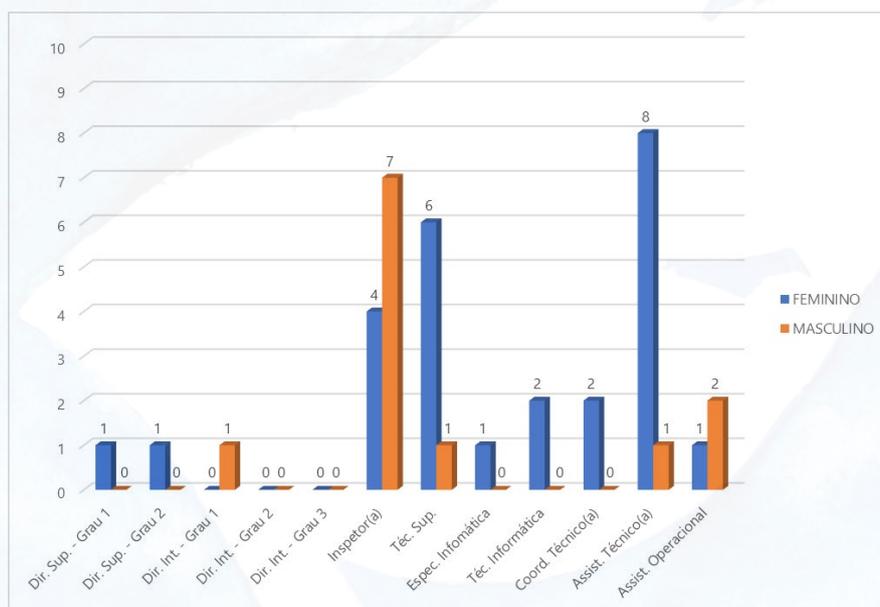


Gráfico 7 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

<sup>2</sup> Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

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

## 2.4 TRABALHADORES(AS) SEGUNDO O GÉNERO

Dos trinta e oito (38) trabalhadores(as) em 31-12-2022, vinte e seis (26) são do género feminino e doze (12) do género masculino.

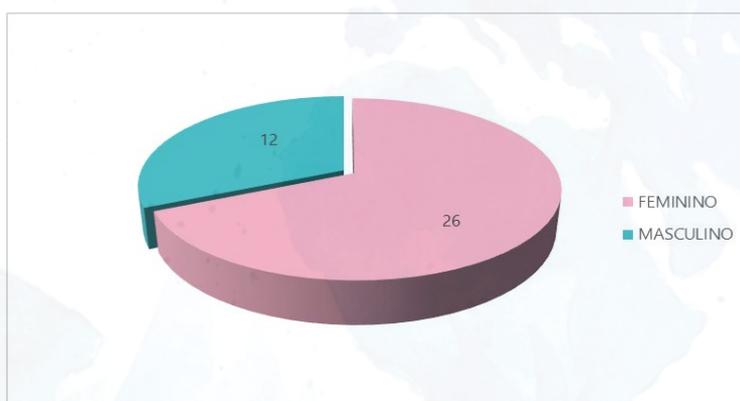


Gráfico 8 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GÉNERO

Estes dados representam uma taxa de feminização de 68,42%<sup>3</sup>, tendo-se verificado uma diminuição do número de trabalhadoras em relação ao ano anterior (período em que esta taxa se situou nos 69,23%).

Quanto ao número de trabalhadores do género masculino mantem-se em relação ao ano anterior.

O gráfico seguinte mostra a representatividade de género na IGAI, comparando indicadores dos últimos seis (6) anos.

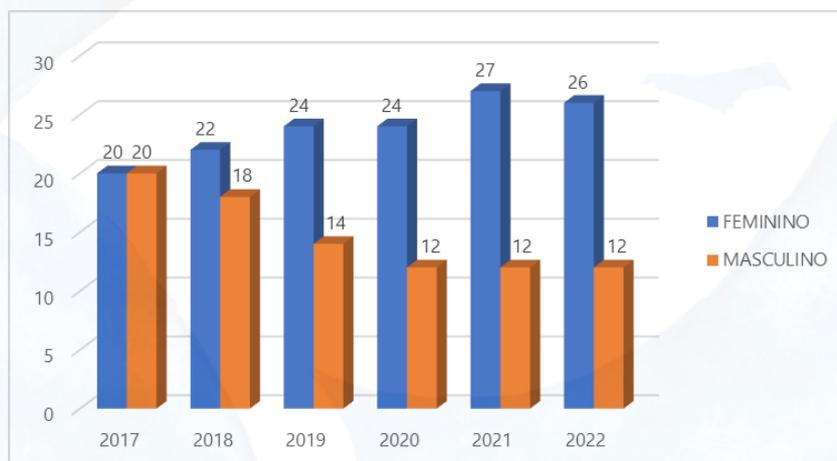


Gráfico 9 - EVOLUÇÃO DE TRABALHADORES(AS) EFETIVOS(AS) SEGUNDO O GÉNERO

<sup>3</sup> Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

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.

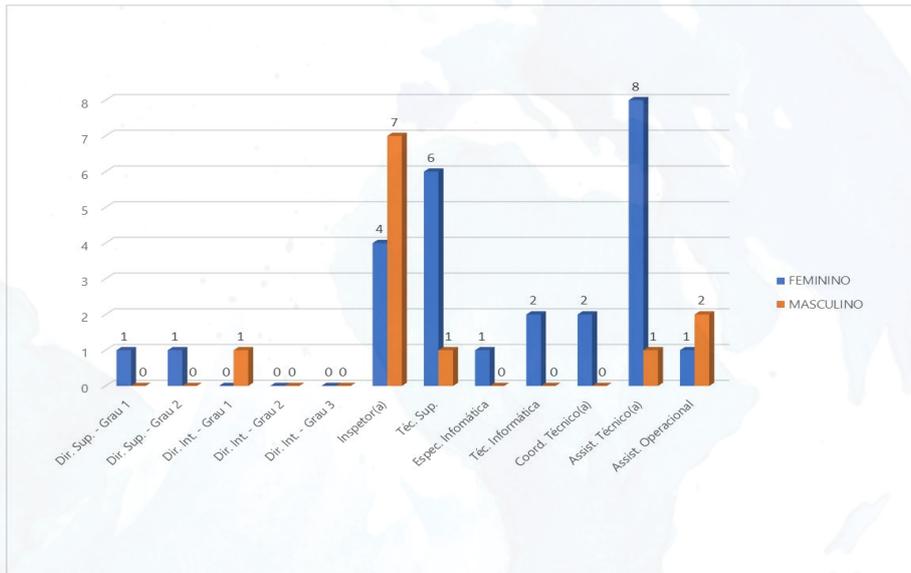


Gráfico10 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

Pelos indicadores verifica-se que os cargos de direção superior são ocupados por dois (2) elementos do género feminino, enquanto o cargo de direção intermédia de 1.º grau é ocupado por um (1) elemento do género masculino.

No que toca ao corpo inspetivo, o mais representativo no contexto dos RH da IGAI, é integrado por sete (7) efetivos do género masculino e quatro (4) efetivos do género feminino, tendo ocorrido durante o ano a entrada de um (1) efetivo do género feminino e um (1) efetivo do género masculino.

Quanto ao grupo dos(as) técnicos(as) superiores é integrado por um (1) efetivo do género masculino e seis (6) efetivos do género feminino, tendo-se verificado a saída de dois (2) efetivos do género feminino.

O grupo de informática (especialista de informática e técnico de informática) é composto na sua totalidade por três (3) efetivos do género feminino, à semelhança dos anos anteriores.

Os grupos de assistente técnico e dos coordenadores técnicos são integrados por dez (10) efetivos do género feminino e um (1) efetivo do género masculino.

O grupo dos(as) assistentes operacionais é integrado por dois (2) efetivos do género masculino e um (1) efetivo 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; os técnicos superiores e os assistentes técnicos, quase totalmente composto por trabalhadores do género feminino.

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 geral de idades dos(as) trabalhadores(as) da IGAI, situa-se nos 55 anos.

Em relação ao ano anterior houve uma ligeira alteração da estrutura etária, por género, conforme ilustrado no gráfico seguinte.



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

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

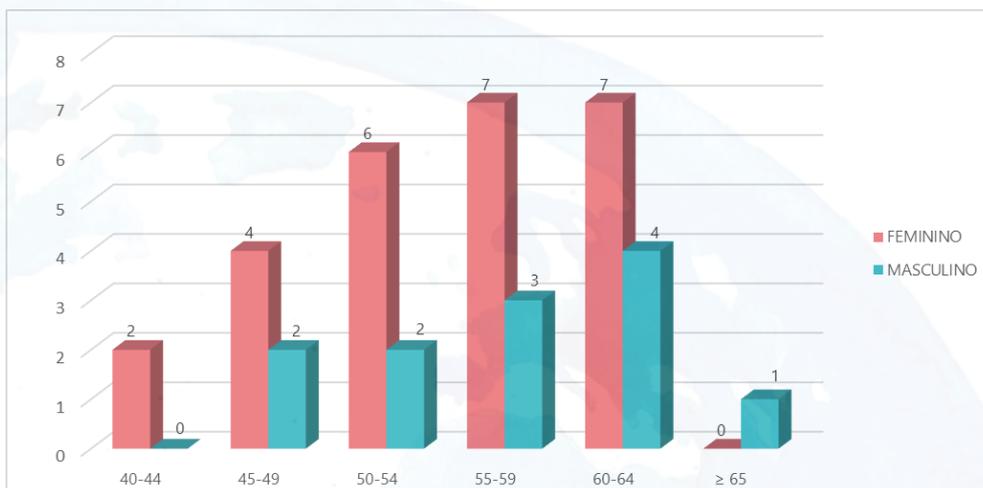


Gráfico 12 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR ESCALÃO ETÁRIO E GÊNERO

Pelos dados apresentados conclui-se que o escalão etário que regista o maior número de efetivos é o de 60-64, com um total de onze (11) trabalhadores(as). Os escalões 50-54 e 55-59 são os segundos mais significativos, com um total de oito (8) e dez (10) trabalhadores(as) respetivamente.

Dos trinta e oito (38) trabalhadores(as) em efetividade de funções, trinta (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 efetivos do género feminino encontra-se nos escalões etários de 55-59 e de 60-64, com sete (7) efetivos cada.

O maior número de efetivos do género masculino encontra-se no escalão etário 60-64 com quatro (4) efetivos e no escalão 55-59 com três (3) efetivos.

O leque etário dos trabalhadores(as) da IGAI compreende-se entre os 41 e os 65 anos, situando-se o nível etário nos 55 anos e o índice de envelhecimento nos 57,90%<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

## 2.6 TRABALHADORES(AS) POR ANTIGUIDADE

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

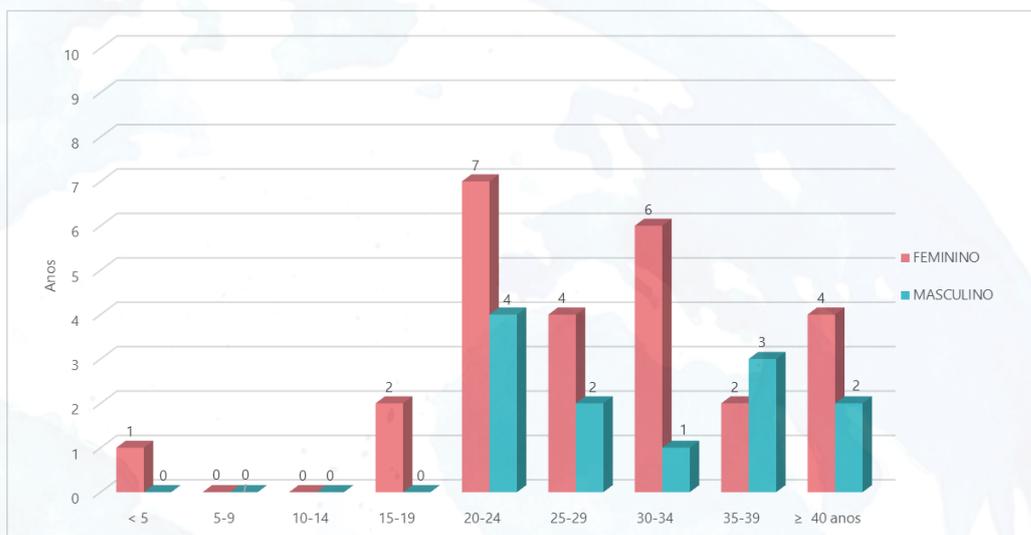


Gráfico 13 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÊNERO

Globalmente os(as) efetivos(as) 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 onze (11) trabalhadores(as). Segue-se o intervalo de 30-34 anos, com sete (7) trabalhadores(as).

Só três (3) efetivos(as) têm menos de 20 anos de antiguidade e seis (6) efetivos(as) têm mais de 40 anos de antiguidade, sendo quatro (4) do gênero feminino e dois (2) do gênero masculino.

De referir também que os efetivos do gênero feminino são predominantes em praticamente todos os escalões de antiguidade. Com efeito, apenas no escalão de 35-39 têm um maior número de efetivos do gênero masculino.

Face aos indicadores apurados, o nível médio de antiguidade na IGAI é agora de vinte e nove (29) anos<sup>5</sup>, aumentando em relação ao ano anterior conforme representado no gráfico seguinte.

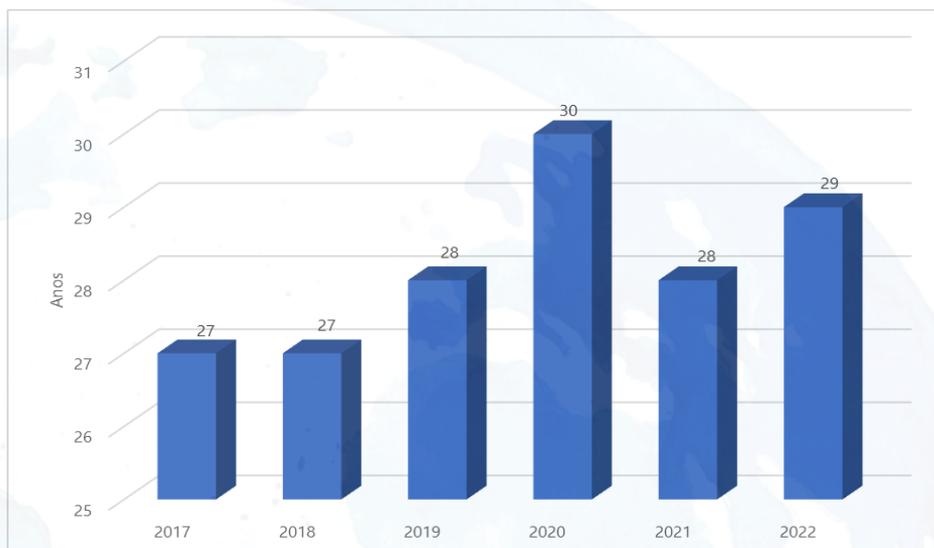


Gráfico14 – NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE DOS(AS) TRABALHADORES(AS)

## 2.7 TRABALHADORES(AS) SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

No que respeita ao nível de escolaridade, os(as) trabalhadores(as) da IGAI, em 2022, encontravam-se distribuídos conforme ilustrado no gráfico seguinte.

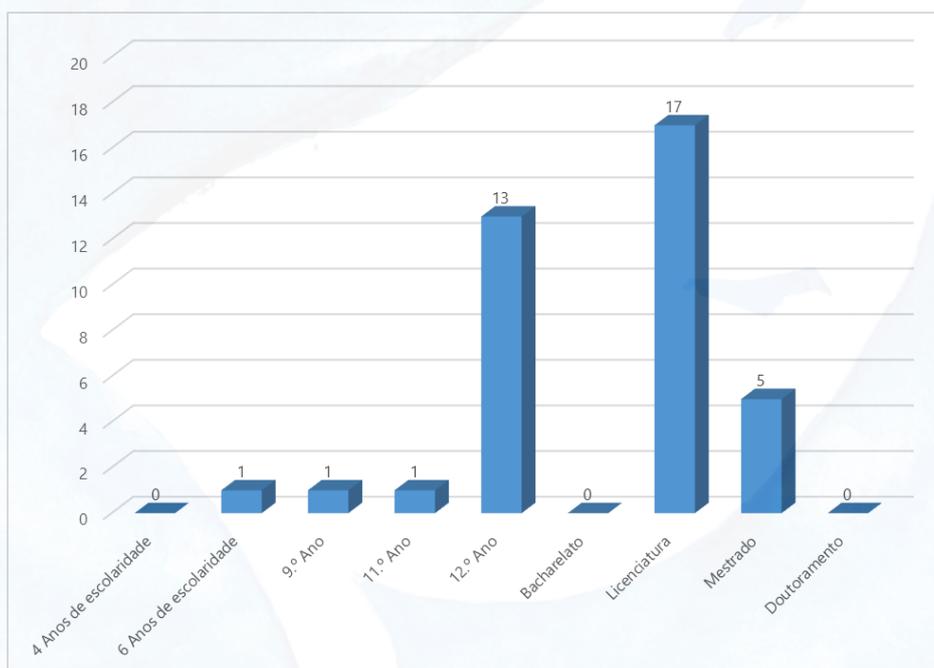


Gráfico 15 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

<sup>5</sup> Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

Dos dados apurados resulta que a licenciatura é o grau habilitacional mais significativo, com dezassete (17) trabalhadores(as), seguido do secundário (11.º e 12.º anos), com catorze (14) trabalhadores(as). Por sua vez, cinco (5) trabalhadores(as) possuem mestrado e dois (2) trabalhadores(as) a escolaridade básica.

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

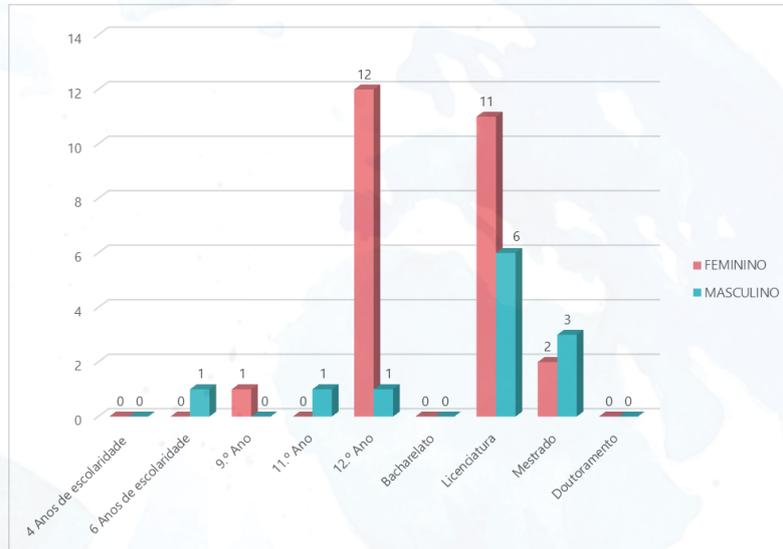


Gráfico 16 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO

Na distribuição do grau habilitacional segundo o género destacam-se, pela sua relevância: a licenciatura, que integra onze (11) efetivos do género feminino e seis (6) do género masculino; e o 12.º ano, em que, dos treze (13) trabalhadores que possuem este nível de escolaridade, doze (12) são do género feminino e apenas um (1) do género masculino. Quanto ao grau de mestre são três (3) efetivos do género masculino e dois (2) do género feminino.

O gráfico seguinte evidencia a distribuição dos(as) trabalhadores(as) da IGAI, por nível de escolaridade (básico, secundário e superior), ao longo dos últimos seis (6) anos.

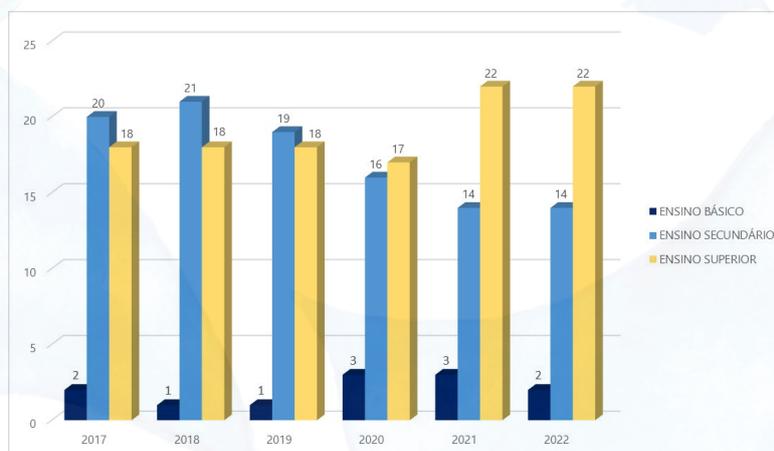


Gráfico 17 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) SEGUNDO HABILITAÇÃO ACADÉMICA

Em 2022 verifica-se que o número de trabalhadores(as) com grau académico superior mantem-se (22), bem como o número de trabalhadores(as) com nível de escolaridade secundária (14).

### 3. MOVIMENTO DE PESSOAL

#### 3.1 ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES(AS)

Em 2022 registaram-se quatro (4) admissões e nenhum regresso de efetivos.

CARGO/CARREIRA	TRABALHADORES(AS) ADMITIDOS(AS)	TRABALHADORES(AS) DA IGAI QUE REGRESSARAM
Dir. Sup. – 1.º grau	0	0
Dir. Sup. – 2.º grau	1	0
Dir. Int. – 1.º grau	0	0
Dir. Int. – 2.º grau	0	0
Dir. Int. – 3.º grau	0	0
Inspetor(a)	2	0
Téc. Sup.	0	0
Espec. Informática	0	0
Téc. Informática	0	0
Coord. Téc.(a)	0	0
Assist. Téc.(a)	1	0
Assist. Operacional	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

Quadro 2 – ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES(AS)

Graficamente representados, os números são os constantes do gráfico seguinte.

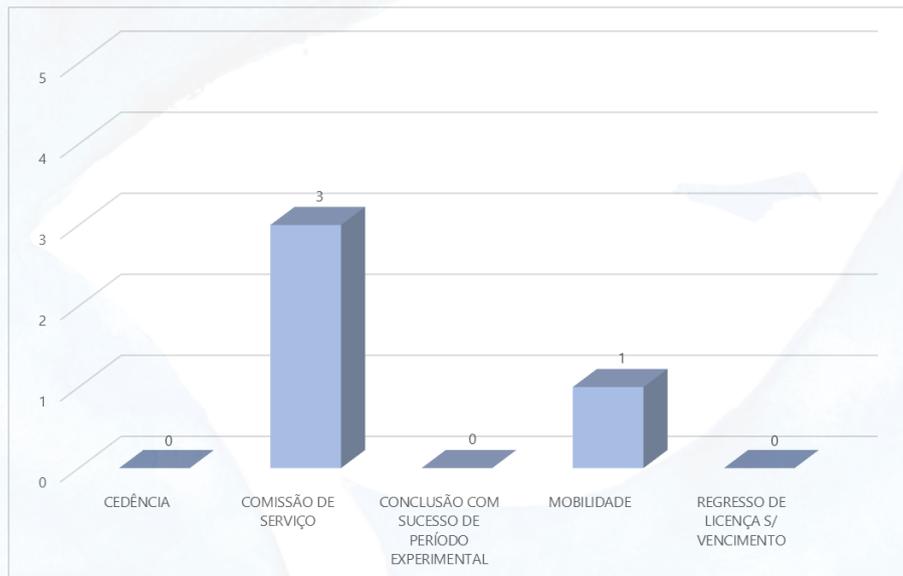


Gráfico 18 - TRABALHADORES(AS) ADMITIDOS(AS)

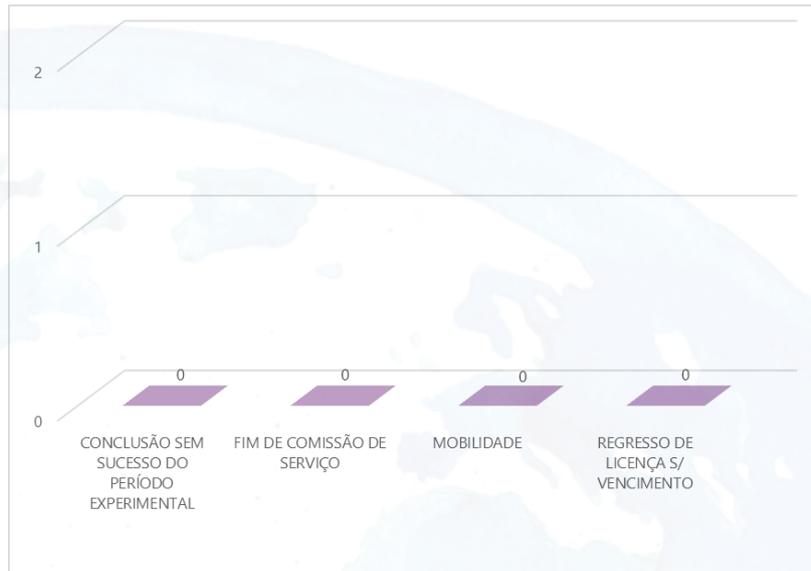


Gráfico 19 - TRABALHADORES(AS) DA IGAI QUE REGRESSARAM

Registou-se uma diminuição das admissões relativamente a 2021, ano em que foram admitidos seis (6) trabalhadores(as), não se tendo verificado qualquer regresso de trabalhadores(as).

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

A taxa de admissões representa 10,53%<sup>6</sup> do total de trabalhadores(as) registados em 31-12-2022. Constitui, deste modo, uma diminuição em relação ao ano anterior, onde esta taxa se situou nos 15,38%.

O gráfico seguinte ilustra as taxas de admissões dos últimos seis (6) anos, evidenciando uma tendência decrescente.

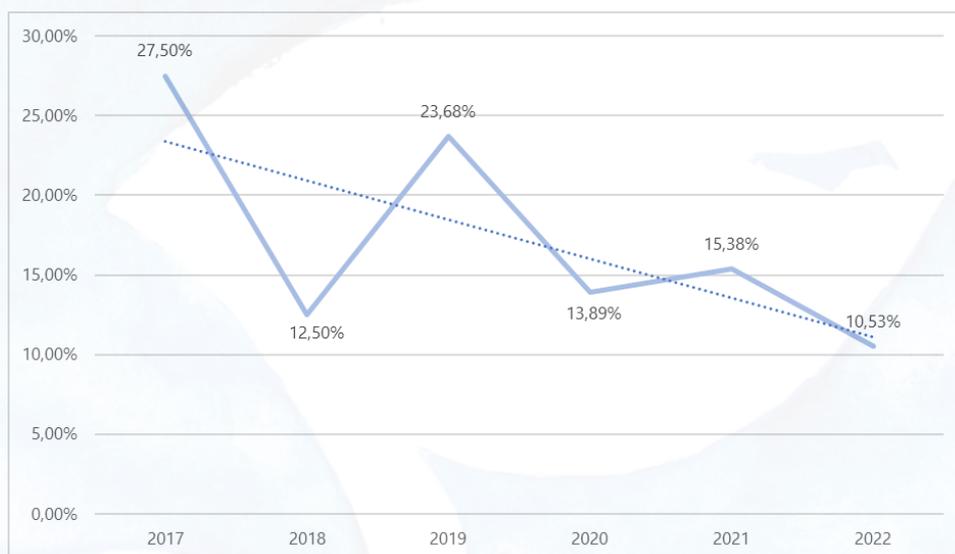


Gráfico 20 - TX. DE ADMISSÕES

<sup>6</sup> Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

Quanto à taxa dos regressos esta representa 0,00% do total dos trabalhadores(as) registados em 31-12-2022.

O gráfico seguinte ilustra as taxas de regressos dos últimos seis (6) anos, evidenciando uma tendência decrescente.



Gráfico 21 – TX. DE REGRESSOS

### 3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)

Em 2022 registaram-se cinco (5) 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 MÚTUA 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	OUTRAS SITUAÇÕES
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	1
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	0	0	0	0	0	0	0	0
Téc. Sup.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
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	0	2
Assist. Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

Quadro 3 – SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)

Graficamente representados, os números são os seguintes.

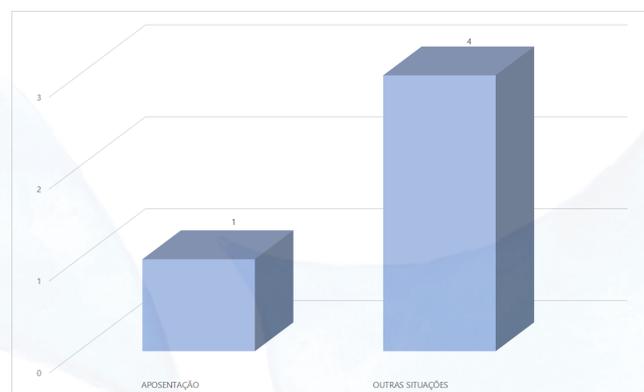


Gráfico 22 - SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)

A taxa de saídas situou-se nos 13,16%<sup>7</sup>, o que representa uma subida acentuada em relação a 2021, ano em que foi de 7,69%.

O gráfico seguinte assinala as taxas de saída ao longo dos últimos seis (6) anos, evidenciando-se no último ano uma tendência crescente.

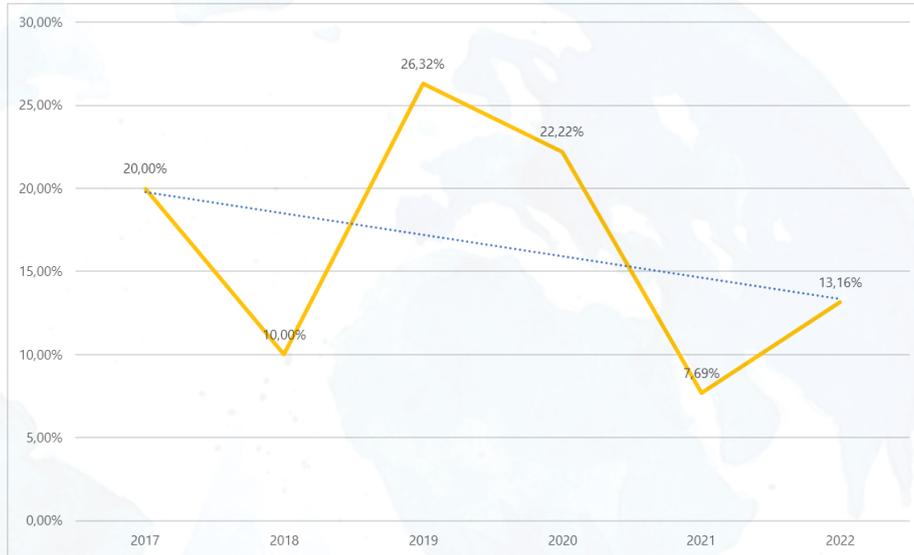


Gráfico 23 – TX. DE SAÍDAS

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

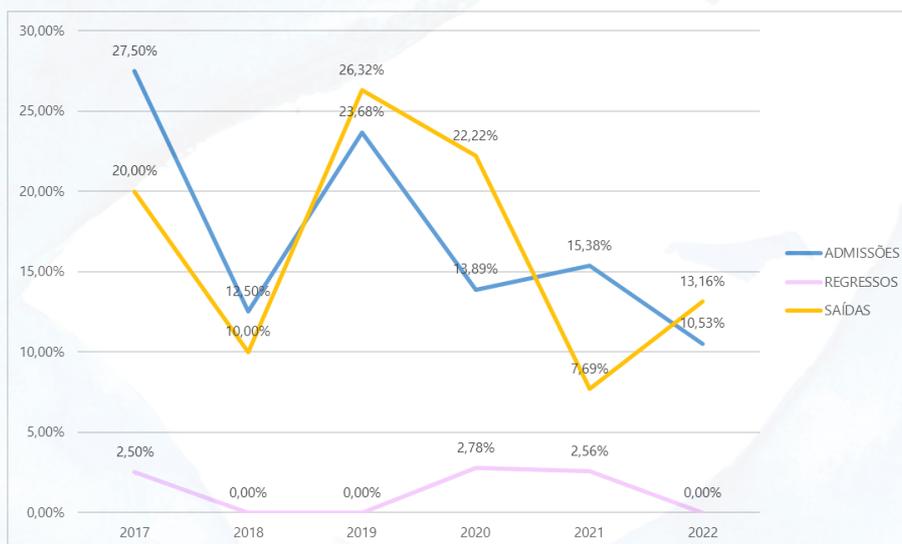


Gráfico 24 – TX. DE ADMISSÕES, REGRESSOS E SAÍDAS

<sup>7</sup> Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

O gráfico demonstra que neste último ano verificou-se uma diminuição das admissões, e um aumento das saídas. Em 2022 as cinco (5) saídas registadas deveram-se aos seguintes motivos: uma (1) aposentação, quatro (4) outras situações, das quais temos: cessação da comissão de serviço, procedimento concursal, licença sem vencimento e cessação de mobilidade.

Em 2022 a taxa de cobertura sofreu uma diminuição, situando-se nos 80,00%<sup>8</sup>, o que é justificado pelo facto de o fluxo de saídas ter sido mais elevado do que o das entradas.

#### 4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano de 2022 apenas se verificou uma consolidação de mobilidade na categoria de técnicos(as) superior(es).

O gráfico seguinte evidência a consolidação de mobilidade observada.

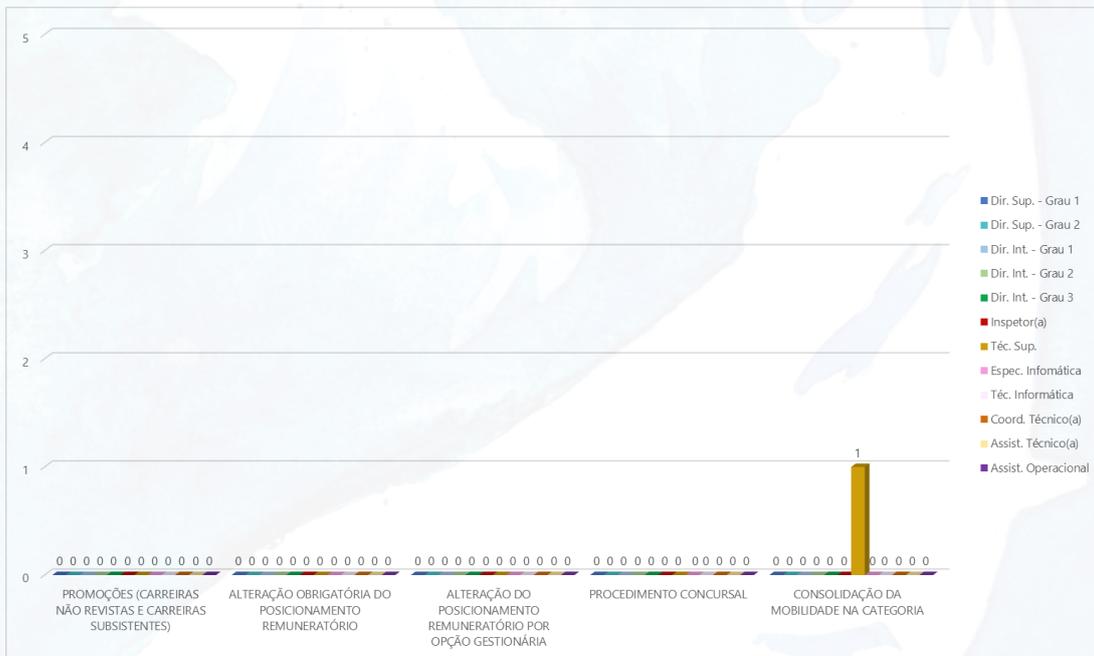


Gráfico 25 - ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

<sup>8</sup> Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

## 5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

### 5.1 MODALIDADES E PERÍODOS DE HORÁRIO DE TRABALHO

Em 2022, na IGAI, praticaram-se as seguintes modalidades de horários de trabalho:

MODALIDADES DE HORÁRIO	N.º DE TRABALHADORES(AS)
Desfasado	0
Flexível	17
Jornada contínua	2
Rígido	2
Turnos	0
Isenção de horário	17
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>

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.

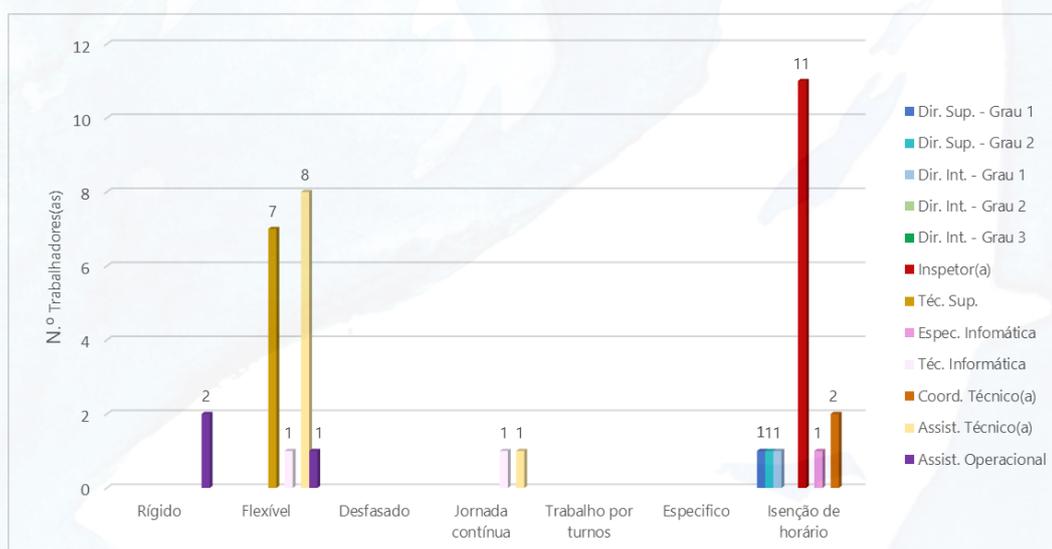


Gráfico 26 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E TIPOLOGIA DE HORÁRIO

Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que as modalidades de HORÁRIO FLEXÍVEL e ISENÇÃO DE HORÁRIO são as mais representativas, correspondendo ambas a dezassete (17) trabalhadores(as). Comparativamente com o ano anterior verificou-se um ligeiro aumento na modalidade de ISENÇÃO DE HORÁRIO de quinze (15) para dezassete (17) e uma ligeira diminuição na modalidade de HORÁRIO FLEXÍVEL de dezanove (19) para dezassete (17).

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.

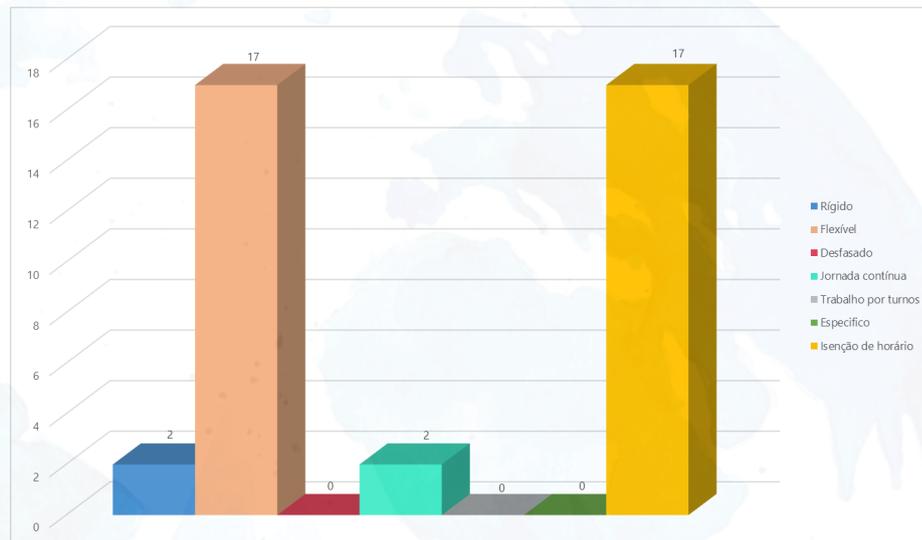


Gráfico 27 - MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADAS

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 TELETRABALHO

Será ainda de referir que, nos termos previstos nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, por remissão do n.º 1 do artigo 68.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, encontram-se em regime de teletrabalho duas (2) trabalhadoras. Uma das trabalhadoras celebrou um acordo de prestação de teletrabalho a tempo completo, sendo que a outra celebrou um acordo de prestação de teletrabalho parcial, em regime de prestação subordinada de teletrabalho durante dois (2) dias por semana e nos restante três (3) presta o seu trabalho de forma presencial na IGAI.

### 5.3 PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

O período normal de trabalho praticado na IGAI é o que se encontra fixado para a generalidade dos(as) trabalhadores(as) da AP, 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.

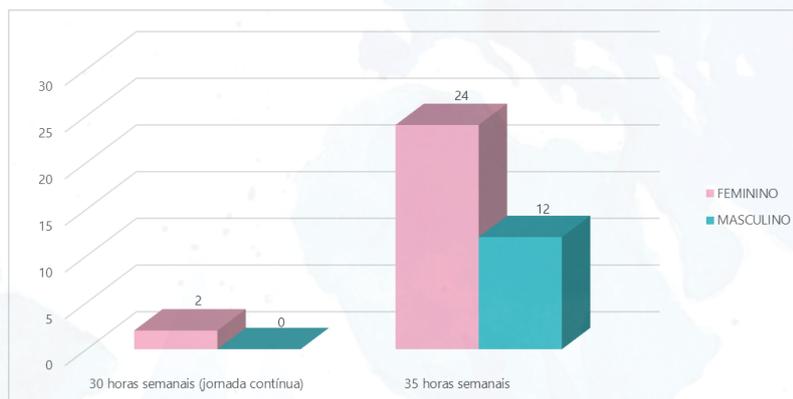


Gráfico 28 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR PERÍODO SEMANAL DE TRABALHO E GÊNERO

Do conjunto dos(as) trabalhadores(as), trinta e seis (36) praticam o horário de trabalho das 35 horas semanais, correspondendo a 94,74% do total de trabalhadores(as). Há dois (2) trabalhadores(as) que praticam horário de 30 horas semanais, por efeito da redução prevista no regime da jornada contínua.

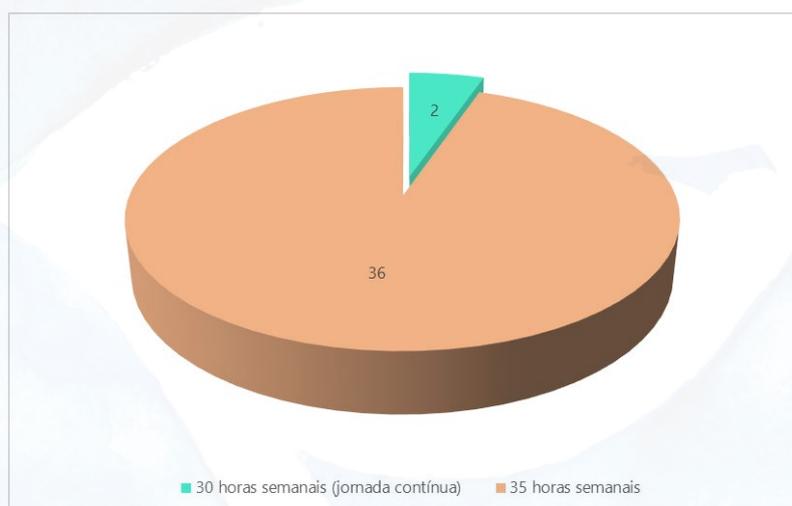


Gráfico 29 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR PERÍODO SEMANAL DE TRABALHO

## 5.4 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2022 foram realizadas 2 650h45 de trabalho suplementar, verificando-se uma diminuição relativamente ao ano anterior onde foram realizadas 2 904h30.

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.

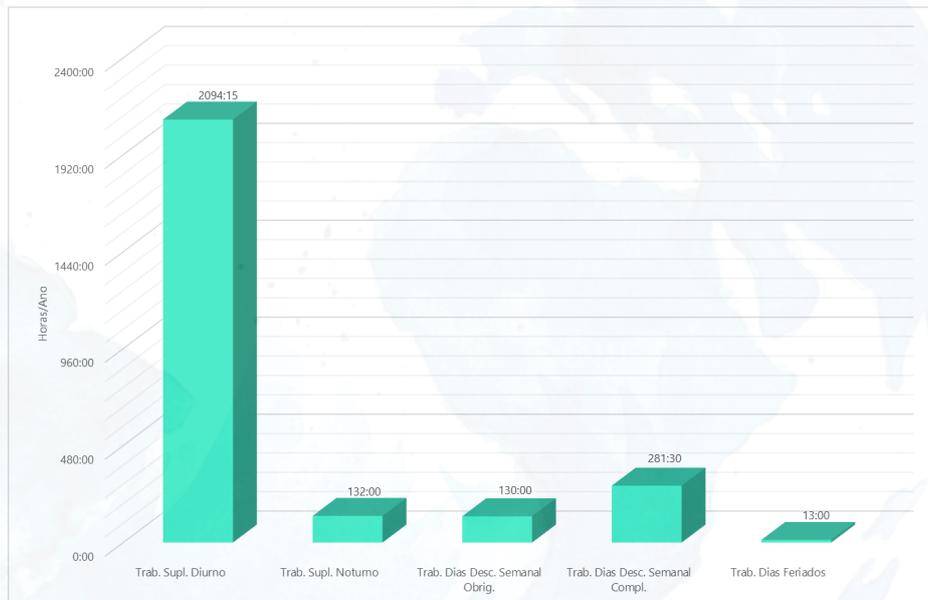


Gráfico 30 - DISTRIBUIÇÃO DO Nº DE HORAS POR TIPOLOGIA DE TRABALHO SUPLEMENTAR

O gráfico seguinte mostra o trabalho suplementar executado em 2022, na correspondente proporção de efetivos do género masculino e do género feminino na relação com o respetivo grupo profissional.

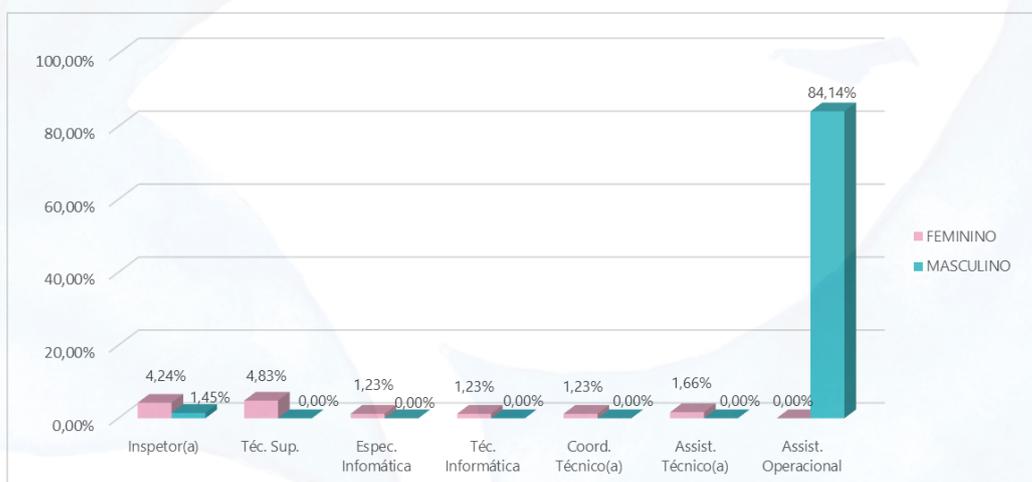


Gráfico 31 - DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

Quanto à distribuição do total das horas realizadas, segundo os respetivos grupos profissionais, verifica-se que a grande maioria foi praticada pelos(as) assistentes operacionais numa proporção que corresponde, aproximadamente, a 84,14% deste total.

Este trabalho corresponde maioritariamente aos elementos com funções de motorista (1 861h45) e pelo agente da PSP que desempenhava funções de motorista da direção da IGAI (368h30). 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. De mencionar que, apesar de os técnicos superiores não efetuarem de forma direta as referidas ações, o trabalho suplementar que realizam relaciona-se com o apoio que prestam à área inspetiva, no que diz respeito, designadamente, às auditorias realizadas.

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.

## 5.5 ABSENTISMO

Em 2022 foram registadas um total de seiscentos e vinte uma (621) ausências ao trabalho. O número de ausências ao trabalho relativamente ao ano anterior sofreu uma diminuição de cento e sessenta e sete (167) dias.

O índice de absentismo<sup>9</sup> apurado foi de 7,20, enquanto o índice registado no ano anterior foi de 8,75.

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

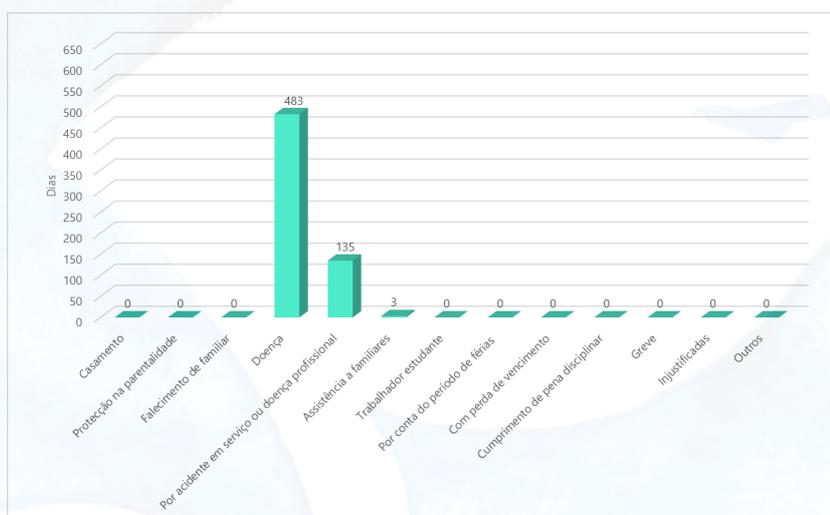


Gráfico 32 - MOTIVOS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

<sup>9</sup> Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2. Foram considerados como dias trabalháveis duzentos e vinte e sete (227 dias).

O maior número de ausências respeita a DOENÇA, num total de quatrocentos e oitenta e três (483) dias, representando cerca de 77,78% do total.

Do total das ausências, uma (1) foi praticada por trabalhador do género masculino e seiscentas e vinte (620) por trabalhadores do género feminino.

Da análise deste indicador verifica-se que relativamente a 2021 registou-se uma acentuada descida do número de faltas dadas por trabalhadores do género feminino, ao contrário dos trabalhadores do género masculino onde se observou uma subida.

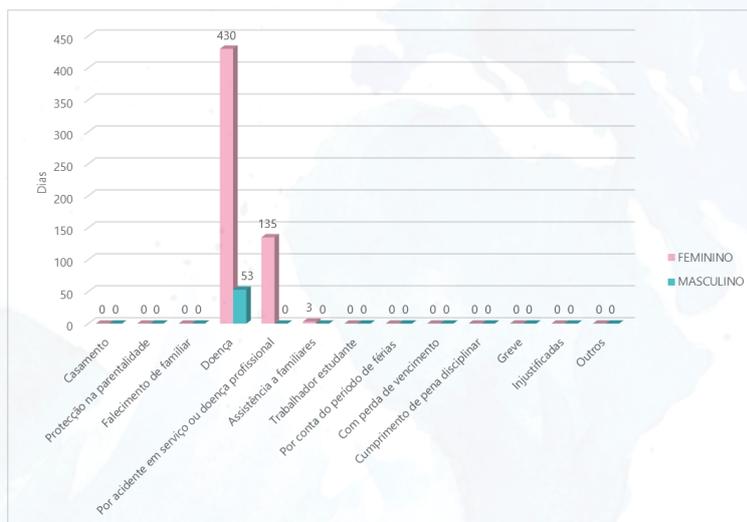


Gráfico 33 - DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS POR GÉNERO

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 (430 faltas), de assistente técnico (135 faltas) e de assistente operacional (53 faltas), sendo as ausências por motivo de DOENÇA e ACIDENTE EM SERVIÇO OU DOENÇA PROFISSIONAL as mais observadas.

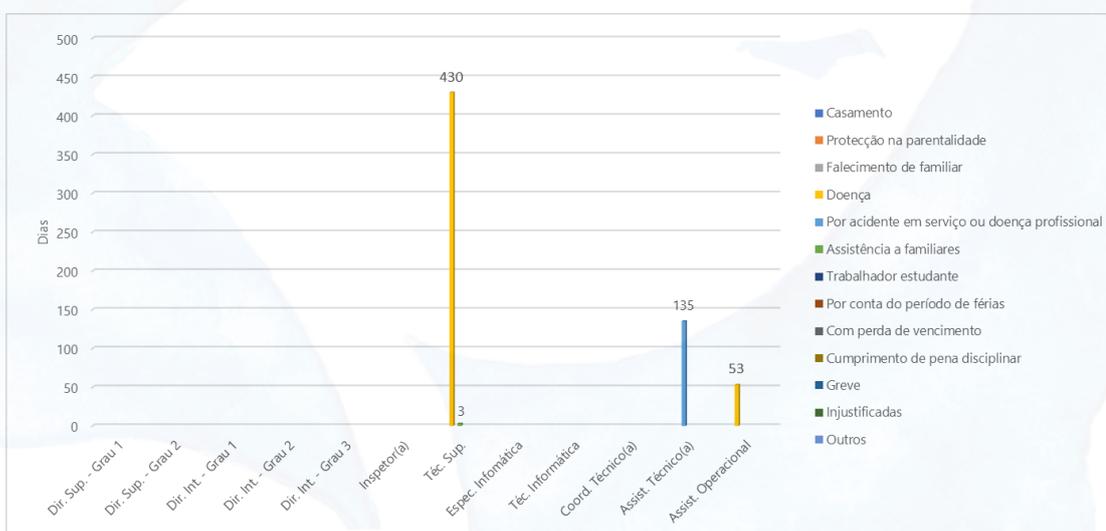


Gráfico 34 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL, SEGUNDO O MOTIVO

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

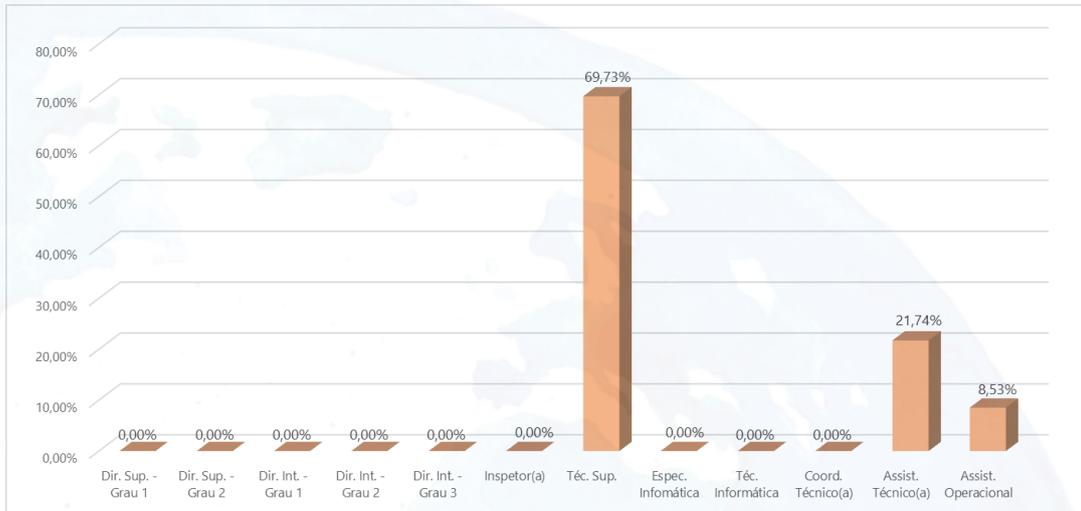


Gráfico 35 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL

Cruzando com os dados dos gráficos do ano anterior conclui-se que em 2022 manteve-se a tendência relativamente ao tipo de ausência.

Em 2022 a média anual de faltas por trabalhador(a) foi de dezasseis (16) dias, diminuindo em quatro (4) dias o registo do ano anterior.



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

## 5.6 ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

Em 2022 não houve registo de horas não trabalhadas resultantes de dispêndio com atividade sindical ou outras situações protegidas por lei.

Em 2022 não foram registadas ausências motivadas por adesão a greve.

## 6. ENCARGOS COM PESSOAL

### 6.1 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Com base nos(as) trabalhadores(as) existentes em 31-12-2022, 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 2022, com referência às remunerações máxima e mínima, processadas no mês de dezembro foi de 11,88, registando uma ligeira descida (0,61) em relação ao ano anterior (12,49).

REMUNERAÇÃO (€)	FEMININO	MASCULINO
Mínima	705,00	748,21
Máxima	8 371,89	7 068,39
LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO <sup>10</sup>	11,88	

Quadro 5 – REMUNERAÇÃO MÁXIMA E MÍNIMA POR GÉNERO

<sup>10</sup> Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

O gráfico seguinte estabelece a estrutura remuneratória dos(as) trabalhadores(as), com o respetivo enquadramento por género<sup>11</sup>.

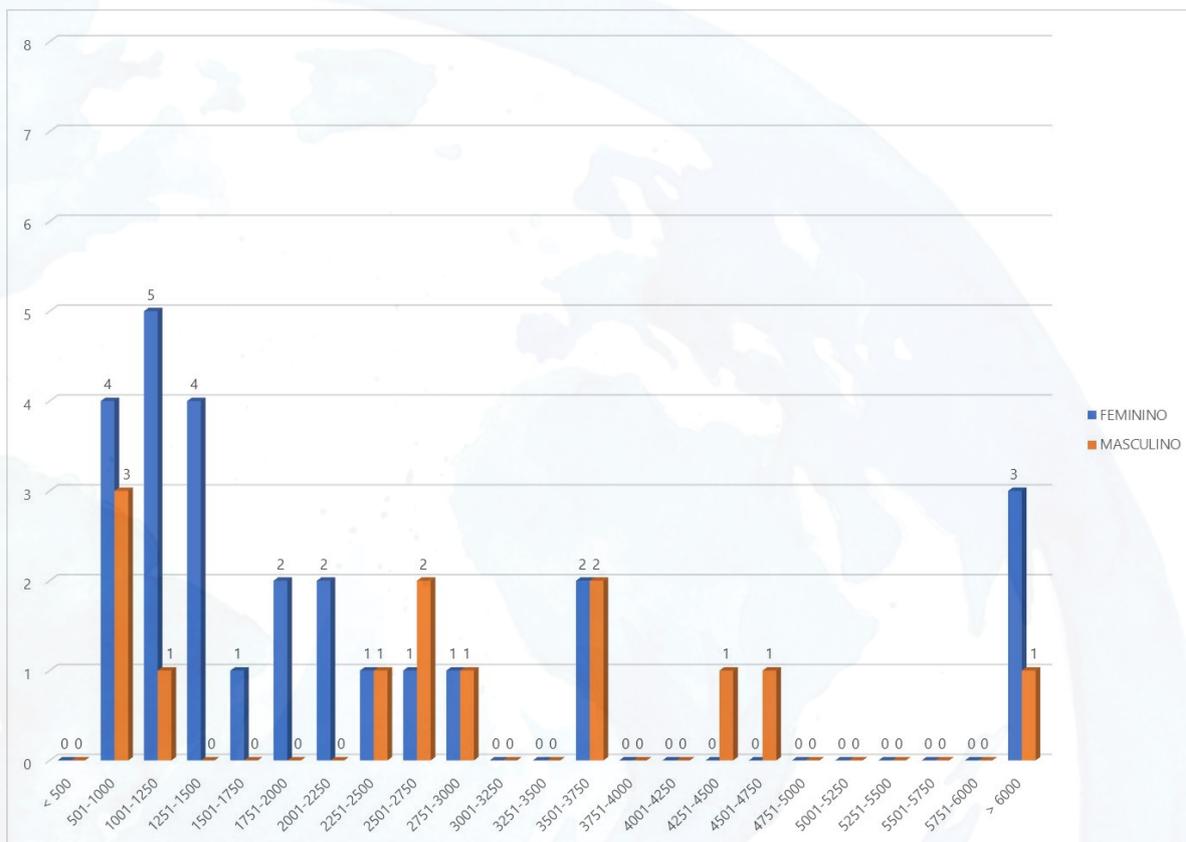


Gráfico 37 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Do gráfico supra verifica-se que, dos vinte e seis (26) trabalhadores do género feminino, nove (9) inserem-se nos dois patamares mais baixos (com registos), ou seja, entre os 501 € e os 1 250 €, e os catorze (14) auferem remunerações entre os 1 251 € e os 3 750 €. Nos restantes intervalos superiores da tabela, apenas há registo de três (3) trabalhadores do género feminino que auferem mais de 6 000 €.

Relativamente aos trabalhadores do género masculino constata-se que, dos treze (13) existentes, quatro (4) auferem remunerações entre os 3 501 € e os 4 750 €, que quatro (4) têm remunerações entre os 2 251 € e os 3 000 € e que só quatro (4) se situam nos escalões entre 501 € e os 1 250 €. Existe registo de um (1) trabalhador do género masculino que auferem mais de 6 000 €.

Do que antecede conclui-se que, em termos de estrutura remuneratória, 73,08% 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 61,54% do total destes trabalhadores.

<sup>11</sup> 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.

Globalmente, 69,23% dos(as) trabalhadores(as) da IGAI auferem remunerações abaixo dos 2 751 €, dos quais 51,28% corresponde a trabalhadores do género feminino (20) e 17,95% a trabalhadores do género masculino (7). Quanto aos escalões mais elevados, verifica-se que 30,77% dos(as) trabalhadores(as) da IGAI auferem remunerações acima dos 2 751 €.

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 quatro (4) trabalhadores do género feminino.

## 6.2 TOTAL DE ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2022 o total dos encargos com pessoal, referentes às remunerações e outros abonos pela prestação do trabalho cifrou-se em um milhão, seiscentos e noventa e cinco mil, novecentos e cinquenta e dois euros e sete cêntimos (1 695 952,07 €).

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	2022
Remuneração base	1 112 240,34	1 175 745,40	1 095 382,82	1 045 602,05	1 132 025,21	1 213 521,62
Suplementos remuneratórios	140 386,98	156 971,95	140 332,08	111 182,69	117 645,00	123 422,26
Prémios de desempenho	923,42	0,00	1 467,54	0,00	5 364,84	0,00
Prestações sociais	47 373,62	48 425,16	42 501,52	41 997,64	41 533,48	43 321,93
Benefícios sociais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros encargos com pessoal <sup>12</sup>	284 314,39	299 275,92	280 557,66	275 727,23	292 181,98	315 686,26
<b>TOTAL</b>	<b>1 585 238,75</b>	<b>1 680 418,43</b>	<b>1 560 241,62</b>	<b>1 474 509,61</b>	<b>1 588 750,51</b>	<b>1 695 952,07</b>

Quadro 6 – EVOLUÇÃO DA DESPESA COM PESSOAL

Da análise dos elementos do quadro observa-se uma subida na generalidade dos abonos entre 2020 e 2022. Este aumento traduz-se em mais cento e sete mil, duzentos e um euros e cinquenta seis cêntimos (107 201,56 €) relativamente a 2021, que resultou de um aumento de todos os encargos, à exceção dos prémios de desempenho que diminuiu por se tratar de um ano de não avaliação dos(as) trabalhadores(as).

De referir que o aumento dos encargos com a remuneração base, de 2020 a 2022, ficou a dever-se à atualização dos escalões remuneratórios dos(as) trabalhadores(as) da IGAI.

<sup>12</sup> Encargos da entidade com a CGA e SS.

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

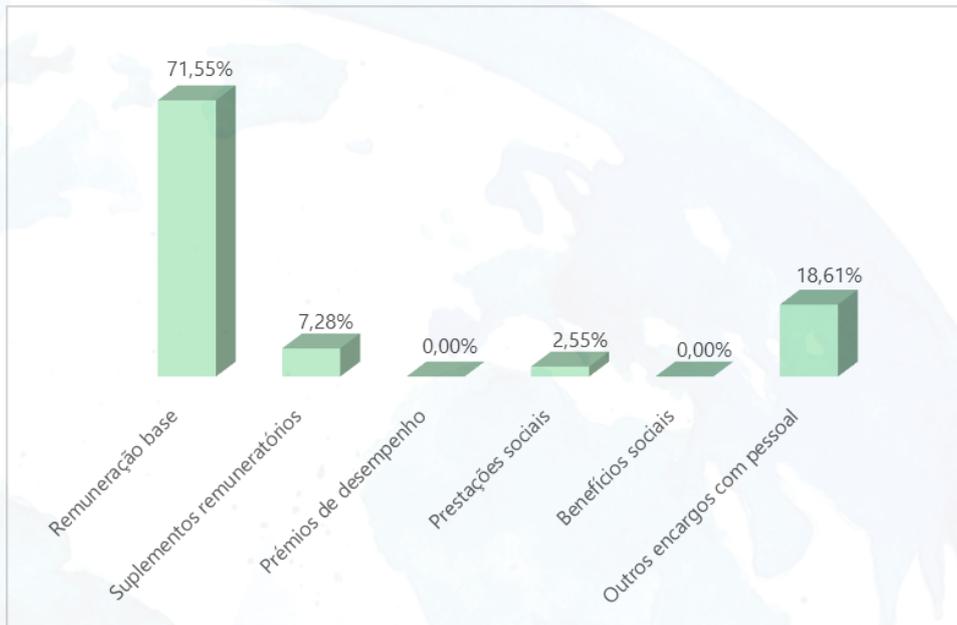


Gráfico 38 - DESPESAS COM PESSOAL

Verifica-se que a remuneração base continua a assumir um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 71,55% 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 seis (6) anos.



Gráfico 39 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM REMUNERAÇÕES BASE

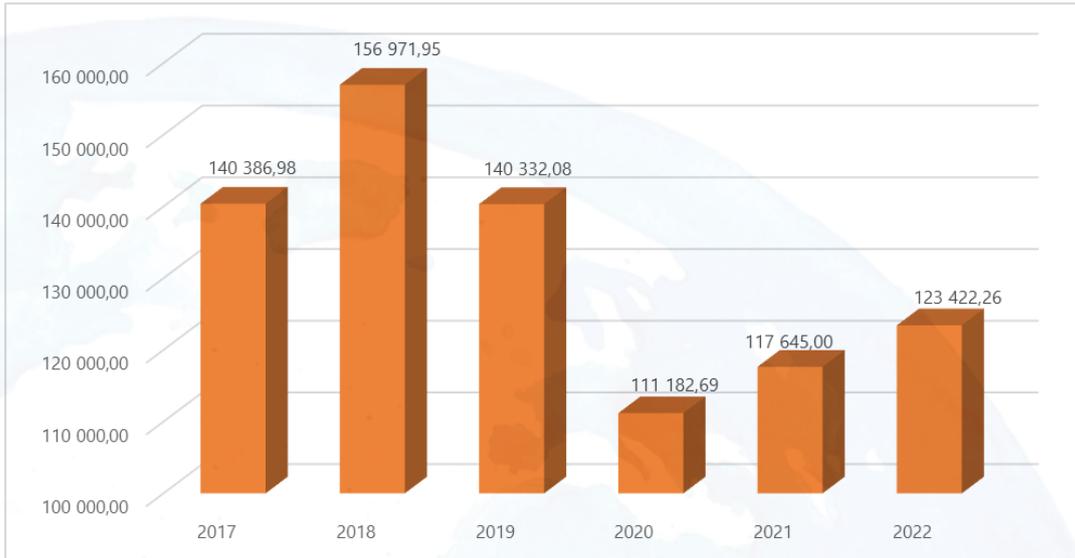


Gráfico 40 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

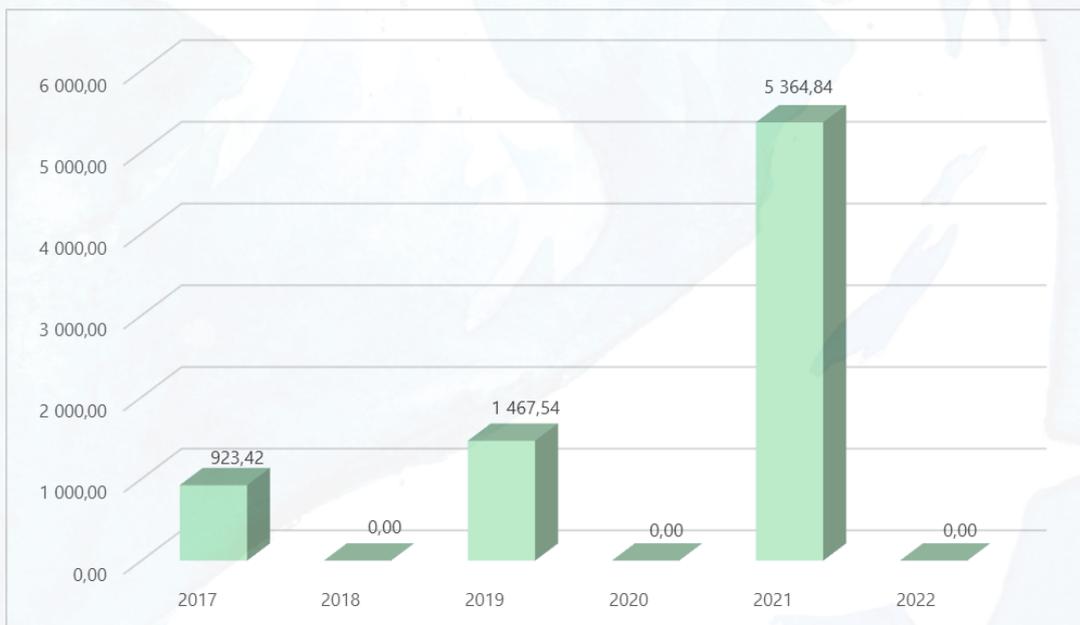


Gráfico 41 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRÊMIOS DE DESEMPENHO

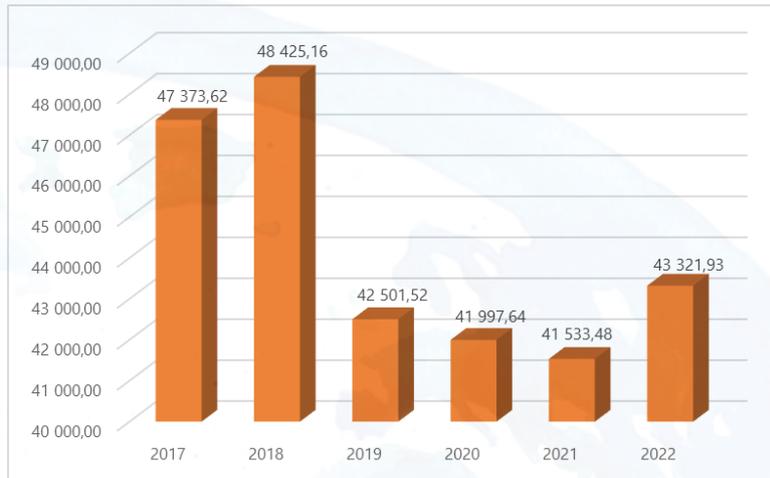


Gráfico 42 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS



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 nos últimos dois (2) anos, com exceção dos benefícios sociais que não tiveram qualquer expressão nos anos considerados.

## 6.3 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Em 2022 as despesas com prestações sociais ascenderam a quarenta e três mil, trezentos e vinte um euros e noventa e três cêntimos (43.321,93 €). A taxa das prestações sociais sobre o total dos encargos com a remuneração base situou-se nos 2,55%.

De 2019 a 2021 a tendência foi decrescente destas prestações. No entanto, em 2022 verificou-se uma subida, resultante dos encargos com o subsídio no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família, subsídio de refeição e outras prestações sociais.

Por outro lado, continua a verificar-se que, no conjunto das prestações sociais, o peso do subsídio de refeição é bastante elevado, representando 91,22% do total destes encargos.

PRESTAÇÕES SOCIAIS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	4 617,35	3 450,55	406,34	664,50	0,00	71,87
Abono de família	2 780,40	2 243,16	371,16	0,00	0,00	614,25
Subsídio de educação especial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00	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	0,00
Subsídio de funeral	0,00	0,00	219,96	0,00	0,00	0,00
Subsídio por morte	0,00	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	0,00
Subsídio de desemprego	0,00	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	39 519,97
Outras prestações sociais	2 952,22	3 016,16	3 067,40	3 087,28	3 087,28	3 115,84
<b>TOTAL</b>	<b>47 373,62</b>	<b>48 425,16</b>	<b>42 501,52</b>	<b>41 997,64</b>	<b>41 533,48</b>	<b>43 321,93</b>

Quadro 7 – EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

## 7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### 7.1 ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2022 não há registo de qualquer situação participada e confirmada de doença profissional incapacitante para o trabalho. Verificou-se, contudo, a ausência de uma (1) trabalhadora por um período de cento e trinta e cinco (135) dias devido a um acidente em serviço ocorrido no ano de 2021.

### 7.2 AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Em matéria de saúde e segurança no trabalho foram realizadas três (3) ações de formação sob os seguintes temas “SBV – DAE” ministrada pelo INEM, “Sensibilização em Evacuação de Edifícios” e “Sensibilização em Combate a Incêndios com Meios de Primeira Intervenção ” ministrada pela Escola Nacional de Bombeiros. Nestas formações participou um total de trinta e três (33) trabalhadores(as)

## 7.3 ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO

Em 2022 foram efetuados vinte e cinco (25) exames médicos aos trabalhadores(as), dos quais dois (2) exames de admissão, dezanove (19) exames periódicos e quatro (4) exames ocasionais e complementares tendo a IGAI despendido para o efeito o montante de mil duzentos e oitenta e oito euros e dez cêntimos (1 288,10 €).

## 8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 8.1 FORMAÇÃO

Em 2022 foram realizadas quarenta e seis (46) ações de formação profissional das quais uma (1) foi interna e quarenta e cinco (45) externas, o que correspondeu a um total de 1 202h30 de formação e em que participaram trinta e nove (39) trabalhadores(as)<sup>13</sup>.

Em termos globais regista-se um relevante acréscimo do número de horas de formação relativamente ao ano anterior (em 2021 – 848 horas).

Mantém-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 102,63%<sup>14</sup> dos(as) trabalhadores(as) da IGAI frequentou formação profissional, como ilustra o gráfico seguinte.



Gráfico 46 - EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

<sup>13</sup> Para o apuramento do número de trabalhadores(as) foi contabilizado o agente da PSP.

<sup>14</sup> 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 31-12-2022.

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

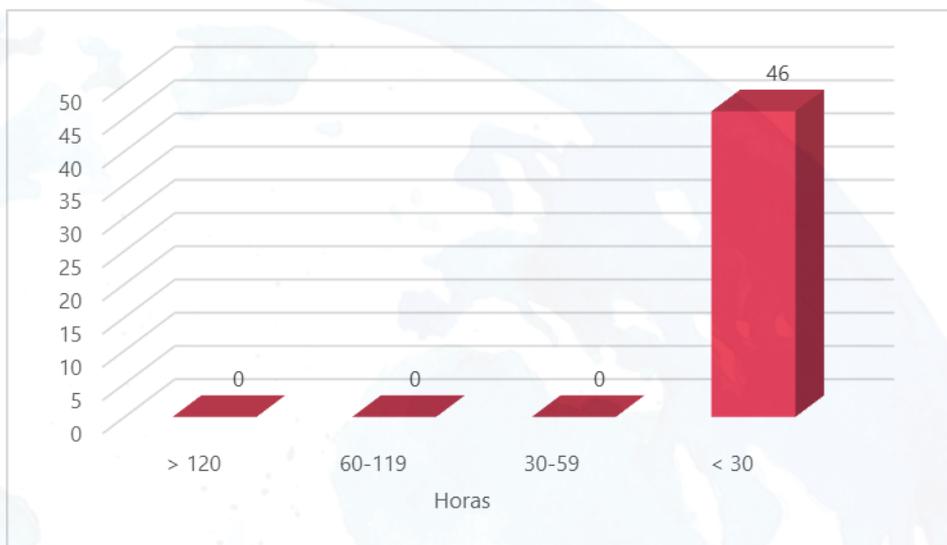


Gráfico 47 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A DURAÇÃO

Relativamente à modalidade de formação, conforme ilustra o gráfico seguinte, a grande maioria das ações de formação foi realizada *on-line* (69,57%) e a restante efetuada de forma presencial (30,43%).

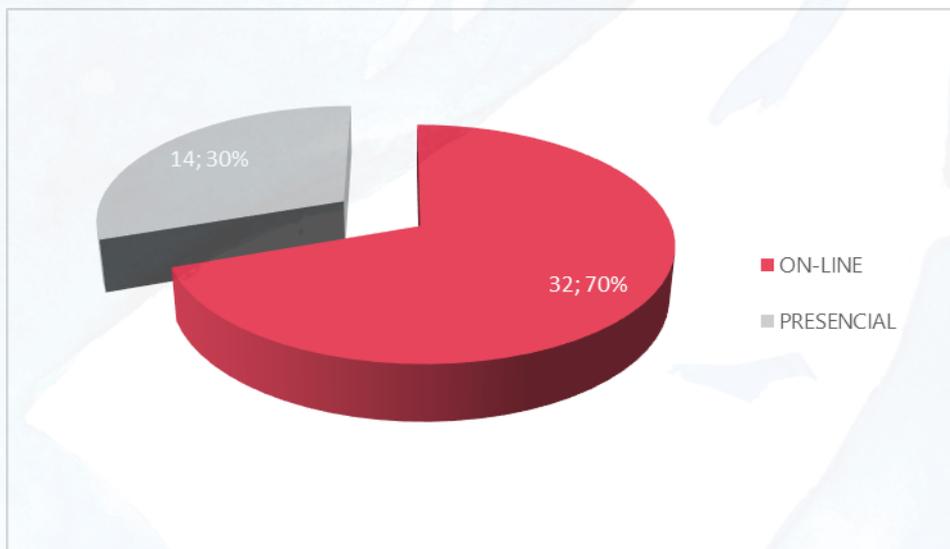


Gráfico 48 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A MODALIDADE

No que diz respeito ao tipo de formação ministrada aos(às) trabalhadores(as) da IGAI, 97,83% foi externa, sendo que apenas 2,17% foi interna.

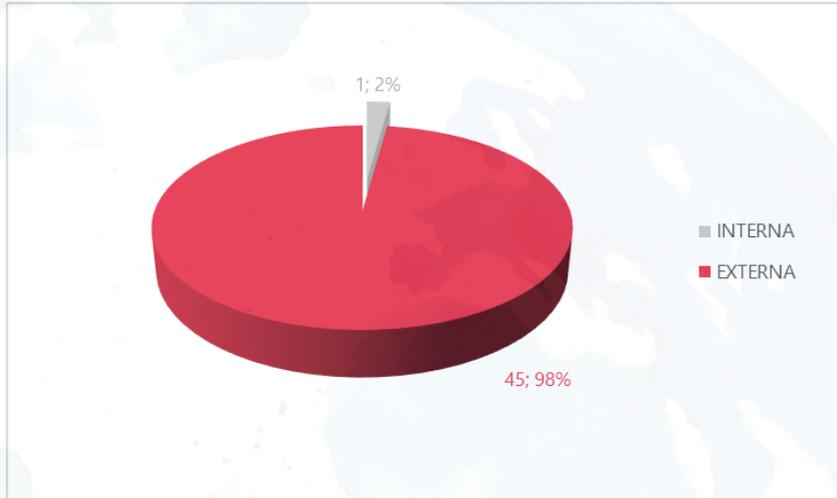


Gráfico 49 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO O TIPO

Os dados do gráfico seguinte ilustram as médias de horas de formação por trabalhador(a) nos últimos seis (6) 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.

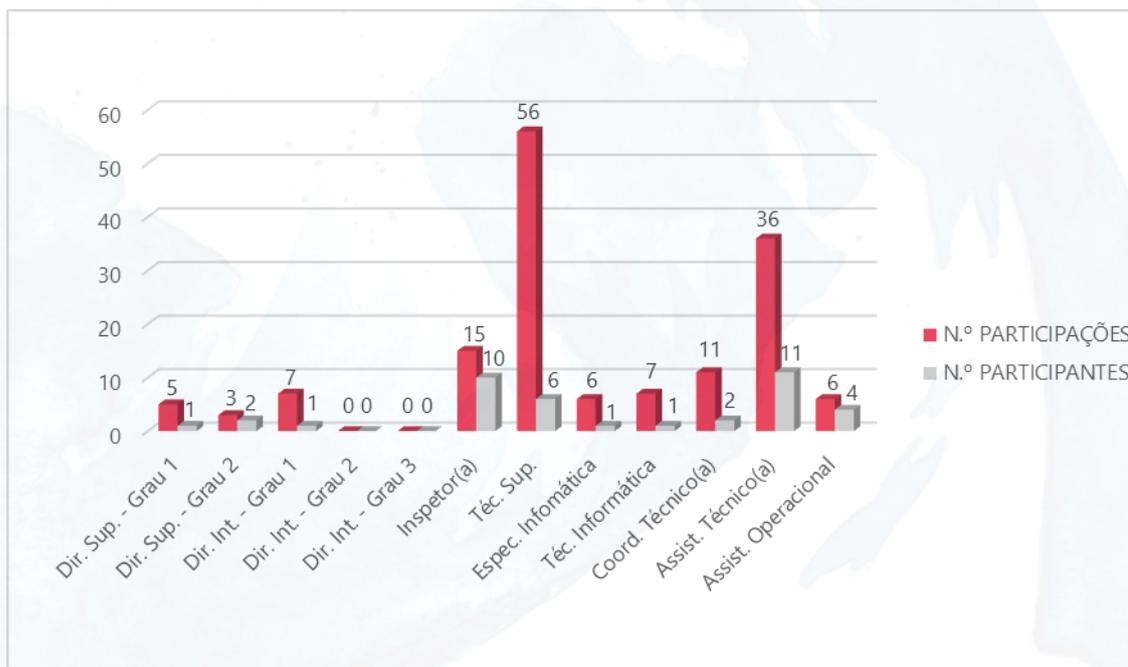


Gráfico 51 - PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

Verifica-se que, em 2022, o menor volume de ações de formação ocorre nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional bem como no corpo inspetivo.

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 seja a taxa de participação de 102,63%.

## 8.3 CUSTOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Para a concretização do plano de formação da IGAI de 2022 foi realizada a despesa anual com formação de oito mil, oitocentos e cinco euros e cinquenta nove cêntimos (8 805,59 €).

Este montante representa um incremento acentuado desta despesa relativamente ao ano anterior, uma vez que se verificou um aumento proporcional do número de horas de formação em relação a 2021.



Gráfico 52 - EVOLUÇÃO DA DESPESA COM FORMAÇÃO

## 9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

### 9.1 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Na IGAI há registo de oito (8) trabalhadores(as) sindicalizados, o que corresponde a cerca de 21,05% dos trabalhadores(as), significando um aumento em relação ao ano anterior em que a proporção era de 15,38%.

Não há registo de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores.

### 9.2 DISCIPLINA

Em 2022 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 cinquenta e cinco (55) lugares previstos no mapa de pessoal da IGAI para 2022 apenas trinta e seis (36) lugares estão preenchidos, o que traduz um défice de preenchimento de dezanove (19) lugares face ao planeado;
2. Em efetividade de funções encontravam-se, a 31-12-2022, trinta e oito (38) trabalhadores(as);
3. A modalidade de CTFP por tempo indeterminado corresponde a 60,53% dos trabalhadores(as), enquanto a comissão de serviço corresponde a 39,47% dos trabalhadores(as);
4. Registaram-se 4 admissões, 5 saídas e nenhum regresso de trabalhadores(as), o que resulta numa taxa de reposição/cobertura de 80,00%;
5. A direção da IGAI corresponde a 7,89% do total dos trabalhadores(as), o núcleo operacional da área de missão (inspetores[as]) corresponde a 28,95% do total dos trabalhadores(as) e a área de suporte (técnicos[as] superiores, informáticos[as], administrativos[as] e operacionais) corresponde a 63,16%;
6. O corpo inspetivo e a carreira de assistente técnico representam o maior peso relativamente ao total de trabalhadores(as), com 28,95%, seguidas da de técnico superior, com 18,42%. A carreira de informática tem um peso de 7,89%, bem como a carreira de assistente operacional;
7. A taxa de tecnicidade situa-se nos 47,37%, para o qual concorrem dezoito (18) trabalhadores(as) [inspetores e técnicos superiores];
8. A caracterização dos trabalhadores segundo o género é de vinte e seis (26) trabalhadores do género feminino e doze (12) trabalhadores do género masculino;
9. A taxa de feminização dirigente situa-se nos 5,26%. Dos dois (2) lugares de direção superior, ambos são ocupados por trabalhadores do género feminino. O lugar de direção intermédia é ocupado por um (1) trabalhador do género masculino;
10. Globalmente a taxa de feminização representa 68,42% do total dos(as) trabalhadores(as);
11. No enquadramento profissional por género, verifica-se que a maioria dos(as) trabalhadores(as) do corpo inspetivo são do género masculino [sete (7) trabalhadores do género masculino para quatro (4) trabalhadores do género feminino], enquanto na carreira de técnico superior verifica-se o oposto [seis (6) trabalhadores do género feminino para um (1) trabalhador do género masculino]. Na carreira de assistente técnico a maioria dos(as) trabalhadores(as) é do género feminino [dez (10) trabalhadores do género feminino para um (1) trabalhador do género masculino], na carreira de informática verifica-se uma exclusividade de trabalhadores do género feminino [três (3)] e na de assistente operacional a maioria dos(as) trabalhadores(as) é do género masculino [dois (2) trabalhadores do género masculino para um (1) trabalhador do género feminino];

12. O leque etário compreende-se entre os 41 e os 65 anos de idade, situando-se a média de idade dos(as) trabalhadores(as) nos 55 anos e o índice de envelhecimento nos 57,90%. O nível médio etário é de 55 anos, sendo para os trabalhadores do género feminino cinquenta e quatro (54) anos e para os do género masculino, cinquenta e seis (56) anos;
13. O nível médio de antiguidade é de vinte e nove (29) anos, concentrando-se a maior representatividade no intervalo dos 20-24 anos [onze (11) trabalhadores(as)], seguido do intervalo dos 30-34 anos [sete (7) trabalhadores(as)] e do intervalo 35-39 anos [5 trabalhadores(as)]. Com menor representatividade encontram-se as classes modais de < 5 anos [um (1) trabalhador(a)], 15-19 anos [dois (2) trabalhadores(as)], 25-29 anos e > 40 anos [ambos com seis (6) trabalhadores(as)]. No conjunto dos(as) trabalhadores(as), vinte e quatro (24) têm 25 anos ou mais de antiguidade;
14. Na estrutura habilitacional a taxa de habilitação superior corresponde a 57,89% dos trabalhadores(as). Ao nível do secundário a taxa representa 36,84% e a habilitação básica situa-se nos 5,26%. 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 semanais e as modalidades de horário maioritariamente praticadas são a de horário flexível, abrangendo 44,73% dos trabalhadores, logo seguido do regime de isenção de horário (dirigentes, inspetores e coordenadores) que representa igualmente 44,73% do total. Os restantes 10,54% respeitam a situações de jornada contínua e de horário rígido;
16. O absentismo traduziu-se num total de seiscentos e vinte um (621) dias de ausência, dos quais 77,78% [ou seja, quatrocentos e oitenta e três (483) dias] corresponde a faltas por doença. A quase totalidade de faltas foi praticada por trabalhadores do género feminino (91,47%) e ocorreu maioritariamente no grupo dos técnicos superiores. O número médio de faltas por trabalhador(a) situou-se nos dezasseis (16) dias;
17. Registou-se a participação de 102,63% dos(as) trabalhadores(as) em ações de formação, representando, comparativamente com o ano anterior, uma diminuição de 2,50%. A formação profissional envolveu um total de quarenta e seis (46) ações, uma (1) interna e quarenta e cinco (45) externas, a que corresponderam 1 202h30 de formação. O encargo financeiro com a formação foi de oito mil, oitocentos e cinco euros e cinquenta e nove cêntimos (805,59 €), representando um aumento de 198,62%.
18. No contexto do orçamento executado em 2022, de dois milhões, trezentos e dezanove mil, oitocentos e cinquenta e três euros e cinco cêntimos (2 319 853,05€), as despesas com o pessoal corresponderam a um milhão, seiscentos e noventa e cinco mil, novecentos e cinquenta e dois euros e sete cêntimos (1 695 952,07€), o que representa 73,11% do mesmo. De entre os encargos com pessoal, as remunerações base continuam a representar a maior parcela, na ordem dos 71,55% destas despesas;

19. O leque salarial apurado para 2022, com referência às remunerações máxima de oito mil, trezentos e setenta e um euros e oitenta e nove cêntimos (8 371,89€) e mínima de setecentos e cinco euros (705,00€) processadas no mês de dezembro, situou-se nos 11,88, registando uma ligeira diminuição em relação ao ano anterior (12,49);
20. Da estrutura remuneratória da IGAI decorre que 73,08% dos trabalhadores do género feminino [dezanove (19)] auferem remuneração abaixo do patamar 2 501€ - 2 750€ e que 46,15% dos trabalhadores do género masculino [seis (6)] recebe vencimentos acima deste patamar;
21. Foram registadas 2 650h45 de trabalho suplementar, o que se traduziu numa ligeira diminuição (253h45) 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 84,14% do total das horas realizadas.

## ABREVIATURAS E SIGLAS

AP	Administração Pública
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.	Doutoramento
Espec.	Especialista
H / h	Hora
IGAI	Inspeção-Geral da Administração Interna
INEM	Instituto Nacional de Emergência Médica
Int.	Intermédio(a)
Lic.	Licenciatura
MAI	Ministério da Administração Interna
Mest.	Mestrado
N.º	Número
Obrig.	Obrigatório
Op.	Operacional
Pág.	Página(s)
PSP	Polícia de Segurança Pública
RH	Recursos Humanos
s/	Sem
SBV-DAE	Suporte Básico de Vida- Desfibrilhação Automática Externa
SS	Segurança Social
Sup.	Superior
Supl.	Suplementar
Téc.	Técnico(a)
Trab.	Trabalho
Tx	Taxa

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

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

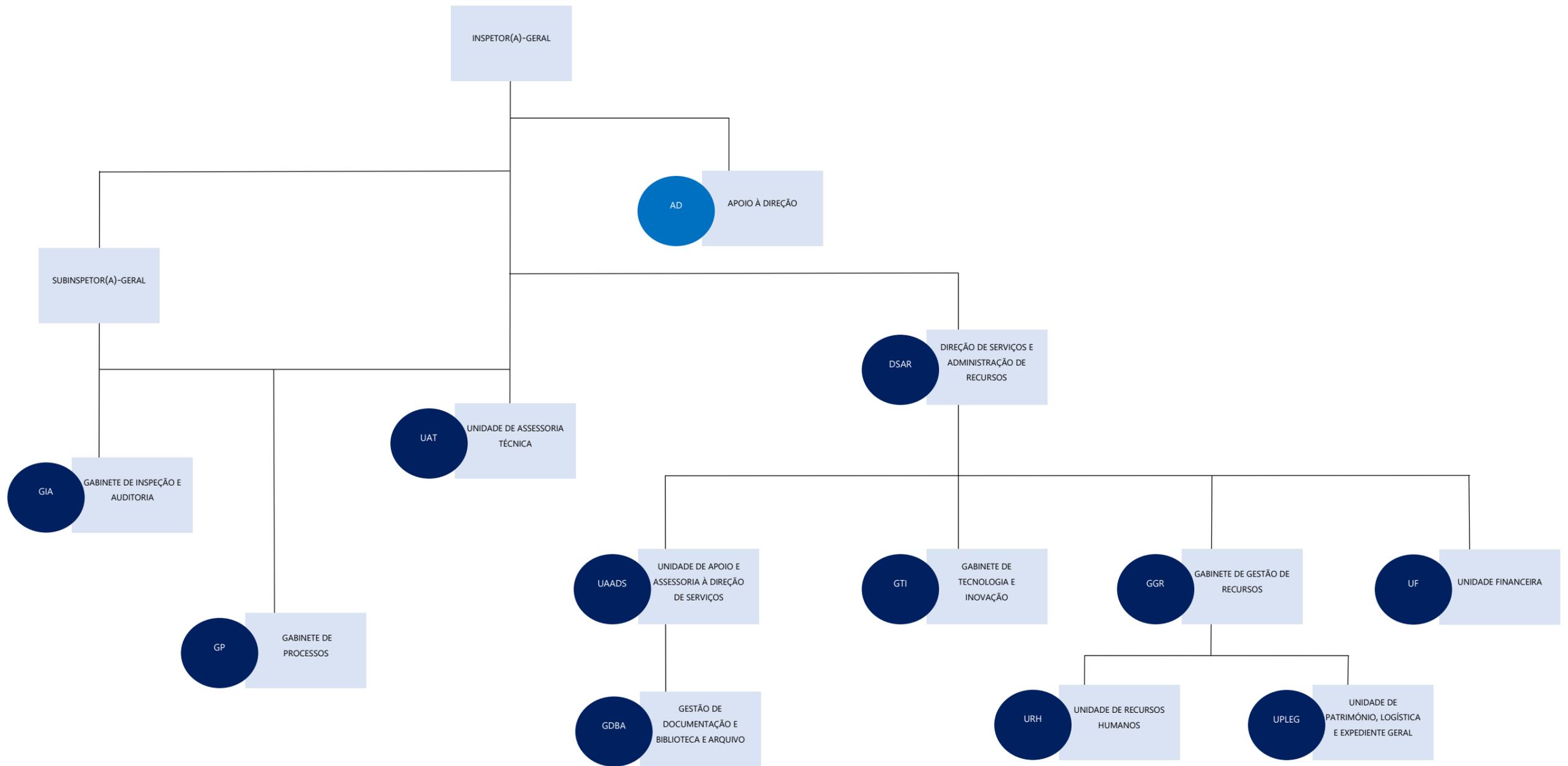
Gráfico 33 – DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS POR GÉNERO .....	30
Gráfico 34 – AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL, SEGUNDO O MOTIVO .....	30
Gráfico 35 – AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL .....	31
Gráfico 36 – EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE DIAS DE AUSÊNCIA POR TRABALHADOR(A) .....	31
Gráfico 37 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO .....	33
Gráfico 38 – DESPESAS COM PESSOAL .....	35
Gráfico 39 – EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM REMUNERAÇÕES BASE .....	35
Gráfico 40 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS .....	36
Gráfico 41 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRÉMIOS DE DESEMPENHO .....	36
Gráfico 42 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	37
Gráfico 43 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS .....	37
Gráfico 44 - EVOLUÇÃO DE OUTROS ENCARGOS COM PESSOAL .....	38
Gráfico 45 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS TOTAIS COM PESSOAL .....	38
Gráfico 46 – EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO .....	40
Gráfico 47 – FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A DURAÇÃO .....	41
Gráfico 48 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A MODALIDADE .....	41
Gráfico 49 – FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO O TIPO .....	42
Gráfico 50 – MÉDIA ANUAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR TRABALHADOR(A) .....	42
Gráfico 51 – PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL .....	43
Gráfico 52 – EVOLUÇÃO DA DESPESA COM FORMAÇÃO .....	44

## ÍNDICE DE QUADROS

Pág.

Quadro 1 – MAPA DE PESSOAL DA IGAI 2022 .....	06
Quadro 2 – ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES(AS) .....	19
Quadro 3 – SAÍDA DE TRABALHADORES(AS) .....	22
Quadro 4 – MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO .....	25
Quadro 5 – REMUNERAÇÃO MÁXIMA E MÍNIMA POR GÉNERO .....	32
Quadro 6 – EVOLUÇÃO DA DESPESA COM PESSOAL .....	34
Quadro 7 – EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	39

## ANEXO 1 – ORGANOGRAMA IGAI



## ANEXO 2 – INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADOS					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taxa de Feminização	Total efetivo feminino / total de efetivos * 100	50%	55%	63%	67%	69,23%	68,42%
Taxa de Feminização Dirigente	Total efetivo feminino dirigente / total de efetivos * 100	2,5%	2,5%	2,6%	2,7%	2,56%	5,26%
Taxa de Enquadramento	Total de dirigentes / total de efetivos * 100	5%	8%	8%	8%	7,69%	7,89%
Taxa de Admissões	Total de admissões / total de efetivos * 100	27,50%	12,50%	23,68%	13,89%	15,38%	10,53%
Taxa de Saídas	Total de saídas / total de efetivos * 100	20%	10%	26,32%	22,22%	7,69%	13,16%
Taxa de Cobertura	Total de admissões / total de saídas * 100	150%	125%	90%	75%	200%	80%
Taxa de Tecnicidade	Total (inspetor + téc. sup.) / total de efetivos * 100	33%	40%	39%	36%	46,15%	47,37%
Taxa de Assistentes Técnicos	Total de assist. téc. / total de efetivos * 100	30%	37%	34%	36%	30,77%	28,95%
Taxa de Assistentes Operacionais	Total de assist. op. / total de efetivos * 100	17,5%	8%	8%	11%	7,69%	7,89%
Nível Médio Etário Feminino	Soma das idades do efetivo feminino / total efetivo feminino	53 anos	54 anos	55 anos	55 anos	55 anos	54 anos
Nível Etário Médio Masculino	Soma das idades do efetivo masculino / total efetivo masculino	53 anos	53 anos	55 anos	55 anos	55 anos	56 anos
Idade Média	Somatório das idades / total de efetivos	53 anos	54 anos	55 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%	57,90%
Leque Etário	Idade elemento mais velho / idade elemento mais novo	2	2	1,8	1,5	1,675	1,59
Taxa de Habilitação Superior	Total (lic.+mest.+dout.) / total de efetivos * 100	45%	45%	47%	47%	56,41%	57,89%
Taxa de Habilitação Secundária	Total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total de efetivos * 100	40%	45%	45%	42%	35,90%	36,84%
Taxa de Habilitação Básica	Total habilitação =<9.º ano / total de efetivos * 100	15%	10%	8%	11%	7,69%	5,26%
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades/total de efetivos	27 anos	27 anos	28 anos	30 anos	28 anos	29 anos
Nível Médio de Ausências	Total de dias de ausência / total de efetivos	7 dias	6 dias	6 dias	4 dias	20 dias	16 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	7,20
Taxa de Participação / Formação	N.º de participantes / total de efetivos * 100	70%	85%	100%	103%	105,13%	102,63%
Média de Horas de Participação / Formação	Total de horas de formação / total de efetivos	16 h	47 h	13 h	20 h	22h	32h
Taxa de Investimento / Formação	Total despesa com formação / total de encargos com pessoal * 100	0,44%	0,48%	0,58%	0,84%	0,28%	0,72%
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%	3,57%
Leque Salarial Ilíquido	Maior remuneração ilíquida / menor remuneração ilíquida	13,19	11,76	10,81	12,08	12,49	11,88

Fonte: Adaptado da DGAEP