



Inspeção-Geral da Administração Interna

B

A

L

A

N

Ç

O

S

O

C

I

A

L

2

0

2

3

© 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 2023

EDITOR | IGAI

março 2024



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 .....	25
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO .....	26
5.1 Modalidades de horário e períodos de trabalho .....	26
5.2 Teletrabalho .....	27
5.3 Período normal de trabalho .....	28
5.4 Trabalho suplementar .....	29
5.5 Absentismo .....	31
5.6 Atividade sindical e greve .....	35
6. ENCARGOS COM PESSOAL .....	35
6.1 Estrutura remuneratória por género .....	35
6.2 Total de encargos com pessoal .....	37
6.3 Encargos com prestações sociais .....	42
7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....	43
7.1 Acidentes em serviço .....	43
7.2 Ações de formação e sensibilização .....	43
7.3 Atividades de medicina no trabalho .....	43
8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	43
8.1 Formação .....	43
8.2 Níveis de qualificação .....	47
8.3 Custos com formação profissional .....	48

## ÍNDICE GERAL

Pág.

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....	48
9.1 Relações profissionais .....	48
9.2 Disciplina .....	48
10. RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	49
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	50
ABREVIATURAS E SIGLAS .....	53
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	54
ÍNDICE DE QUADROS .....	56
ANEXO 1 – ORGANOGRAMA IGAI .....	57
ANEXO 2 – INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS .....	58

## 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 2023, 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 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 2023.

Cabe finalmente referir que, do presente documento, se espera a capacidade de transmitir a imagem geral da realidade humana da IGAI, no período 2022-2023, 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 2023, aprovado em 18-08-2022, o número de cargos e postos de trabalho 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
ESTI	1
TSTI	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 2023

A 31-12-2023, quarenta e dois (42) trabalhadores(as) encontravam-se em efetividade de funções, dos(as) quais 16 em comissão de serviço (3 dirigentes, 12 inspetores e 1 coordenador técnico), 4 em mobilidade (1 técnico superior em mobilidade na categoria, 2 técnicos superiores em mobilidade intercarreiras e 1 assistente operacional em mobilidade na categoria), e 22 por pertença ao mapa de pessoal da IGAI, e em CTFP (6 técnicos superiores, sendo que 1 se encontrava, desde 30-04-2023, em mobilidade fora da IGAI, apenas consolidada em 16-02-2024, 1 ESTI, 2 TSTI, 1 coordenador técnico, 9 assistentes técnicos e 4 assistentes operacionais).

Como tal, dos cinquenta e cinco (55) postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da IGAI, trinta e nove (39)<sup>1</sup> encontravam-se preenchidos e dezasseis (16)<sup>2</sup> estavam vagos.

O gráfico seguinte evidencia a diferença entre os RH planeados e os efetivos reais a 31-12-2023.

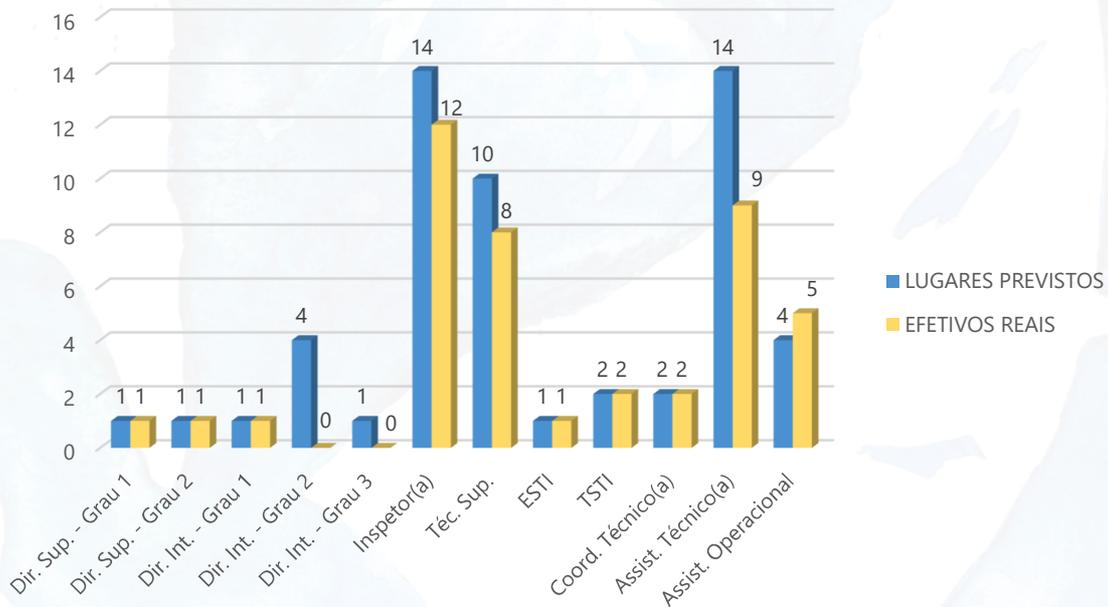


Gráfico 1 - MAPA DE PESSOAL APROVADO E EFETIVOS REAIS

A previsão de cinco (5) cargos 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, os correspondentes lugares encontram-se por preencher.

O gráfico 1 é ainda ilustrativo do défice de preenchimento no corpo inspetivo – dos catorze (14) postos de trabalho previstos apenas doze (12) se encontravam preenchidos – o que evidencia a necessidade de reforço do corpo operacional da área de missão da IGAI.

<sup>1</sup> 22 + 1 TS em mobilidade fora da IGAI, mas ainda ocupando posto de trabalho + 16 postos de trabalho providos em comissão de serviço = 39

<sup>2</sup> 55 – 39 = 16

Quanto ao grupo de técnicos superiores, apesar de apenas estarem ocupados seis (6) postos – ainda que um deles sem o correspondente exercício de funções - a verdade é que há mais três (3) que se encontram preenchidos com trabalhadores(as) em regime de mobilidade. Pelo que, na prática, a IGAI conta, reitera-se, com oito (8) técnicos(as) superiores.

No grupo de assistentes técnicos, dos catorze (14) postos 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.

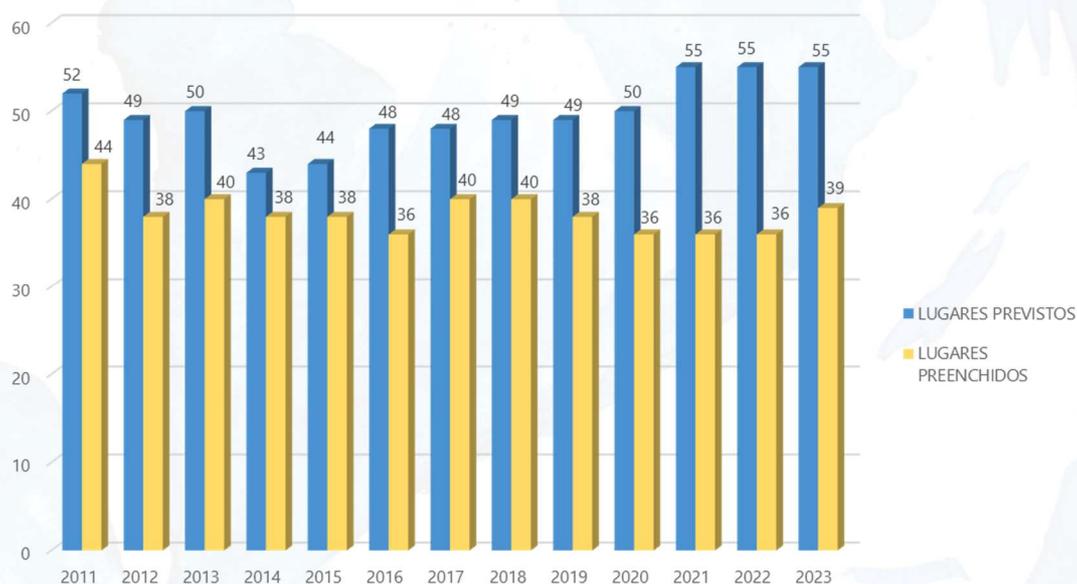


Gráfico 2 - EVOLUÇÃO DE LUGARES PREVISTOS E PREENCHIDOS

Da análise do gráfico verifica-se um aumento de três (3) postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal entre 2011 e 2023. No entanto, relativamente ao número de postos preenchidos, houve uma redução de cinco (5) 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 quarenta e dois (42) trabalhadores(as) existentes na IGAI em 31-12-2023, dezasseis (16) encontravam-se em comissão de serviço e vinte e seis (26) vinculados por CTFP, conforme representado no gráfico que se segue.

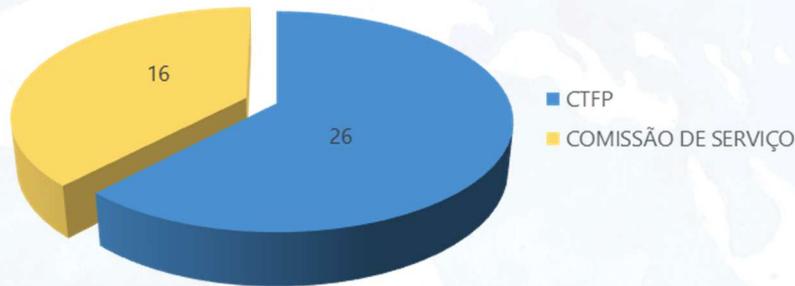


Gráfico 3 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Dos dados apresentados conclui-se que a modalidade de vinculação por CTFP é a mais expressiva no contexto da relação jurídica dos(as) trabalhadores(as) da IGAI, correspondendo a 61,90% 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 38,10% do total dos efetivos. A modalidade de vinculação por CTFP corresponde às carreiras gerais e especiais de informática existentes na IGAI.

De realçar ainda que, de entre os(as) trabalhadores(as) em CTFP, a maioria são do género feminino vinte (20). Por sua vez, e quanto à comissão de serviço, são de igual número - oito (8) - os trabalhadores do género masculino e do género feminino, dados que se encontram plasmados no gráfico abaixo.

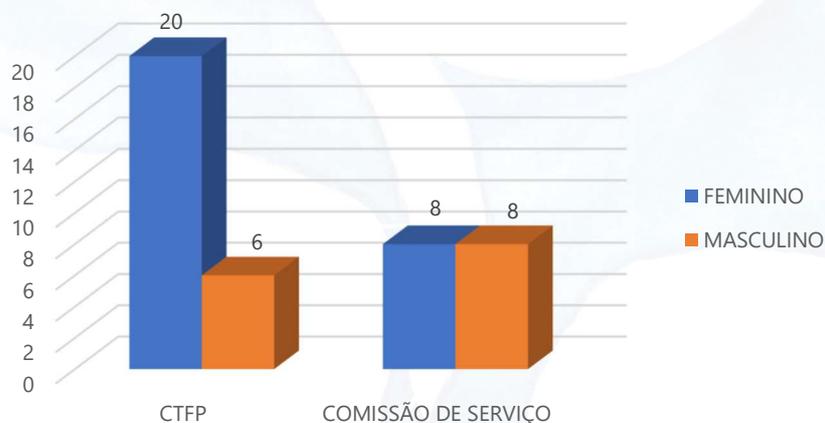


Gráfico 4 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO SEGUNDO O GÉNERO

## 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.

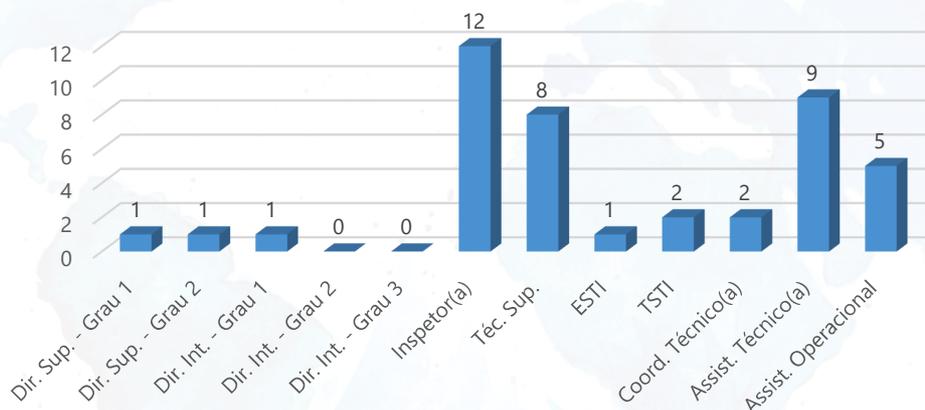


Gráfico 5 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL

Os lugares correspondentes aos cargos 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 31-12-2023, encontram-se providos.

Quanto aos cinco (5) lugares de direção intermédia de 2.º e 3.º graus previstos no mapa de pessoal para 2023, 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 7,14%<sup>3</sup>.

Os indicadores mostram que os(as) trabalhadores(as) da IGAI integram, maioritariamente, o corpo inspetivo – com doze (12) trabalhadores - logo seguido da carreira de assistente técnico – com nove (9) trabalhadores - e da carreira técnica superior – com oito (8) trabalhadores.

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

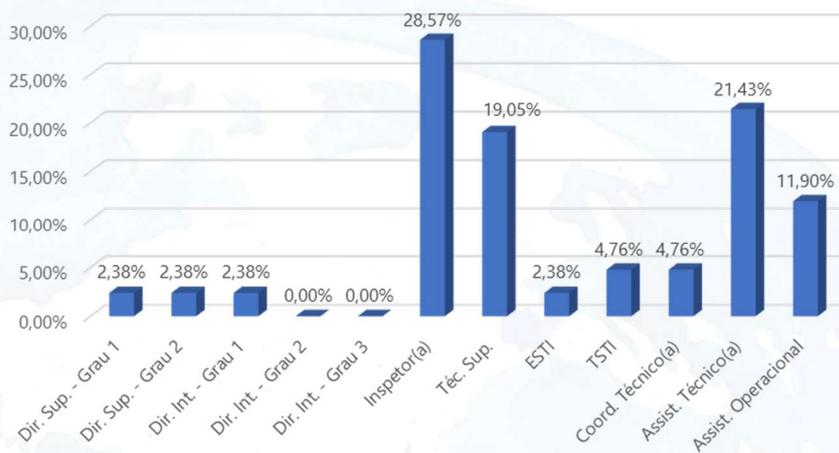


Gráfico 6 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL (%)

Do que antecede resulta clara, ainda assim, a predominância global dos trabalhadores(as) integrados nas carreiras gerais e nas carreiras especiais de informática.

A taxa de tecnicidade situa-se nos 47,62%<sup>4</sup>, traduzindo um ligeiro aumento face ao resultado do ano anterior que foi de 47,37%.

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

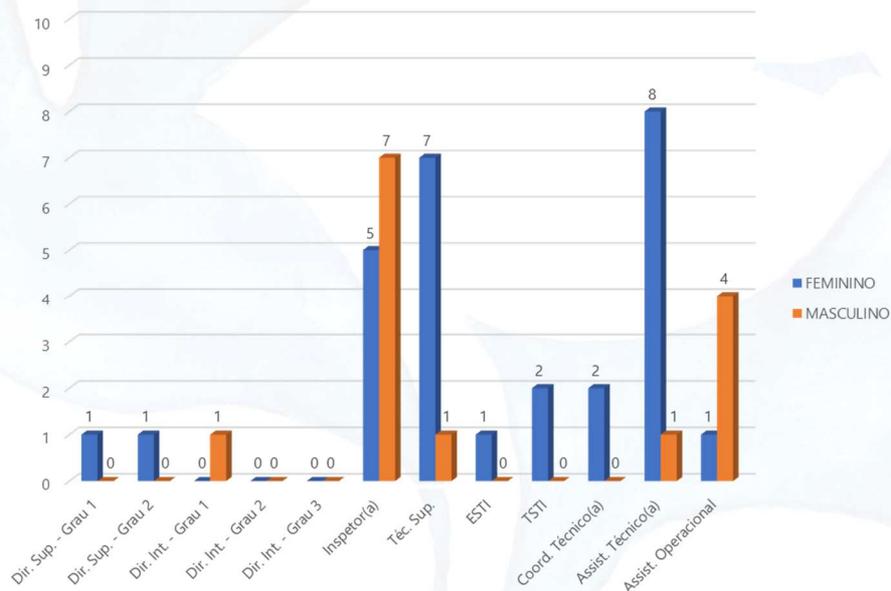
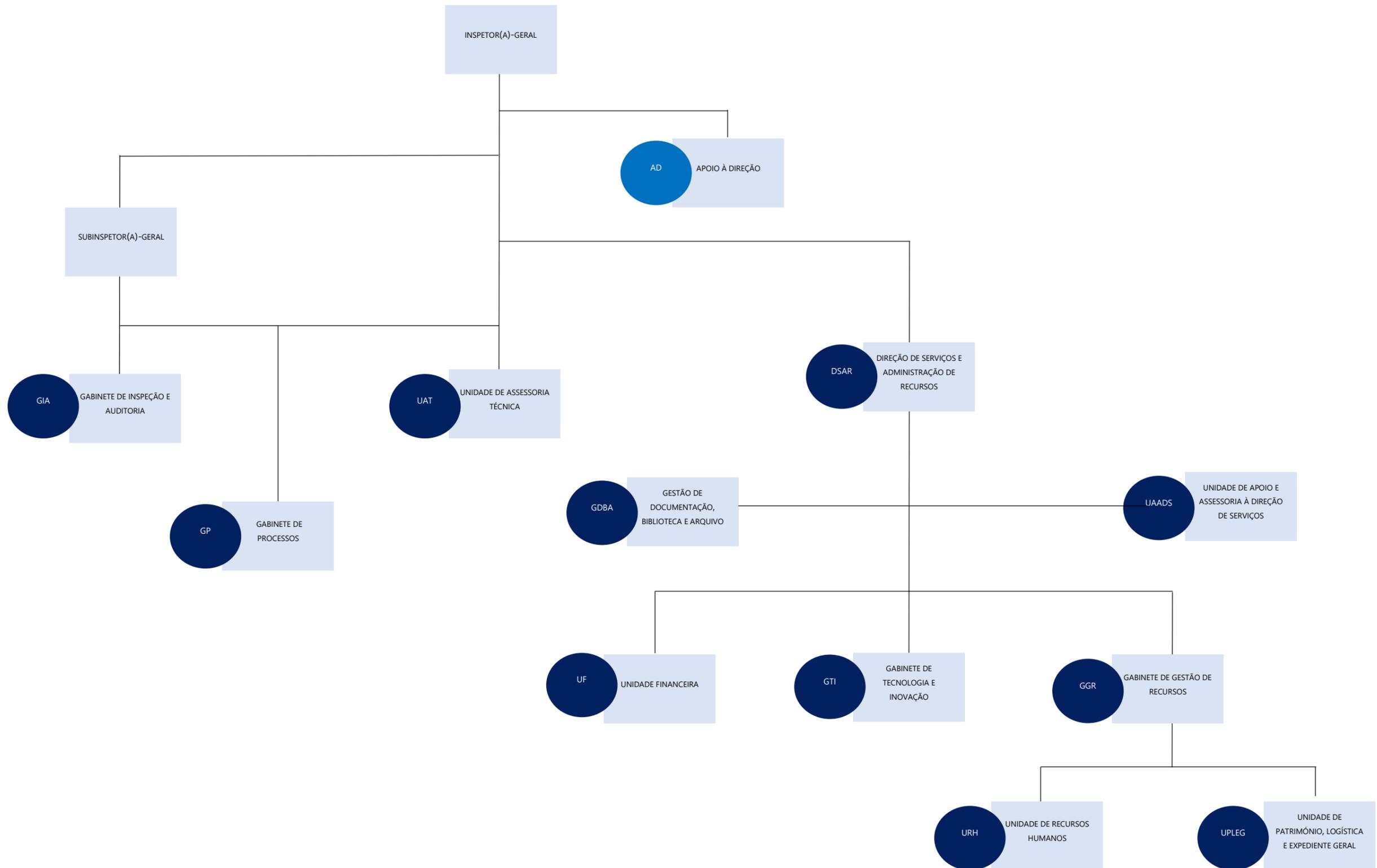


Gráfico 7 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

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

## ANEXO 1 – ORGANOGRAMA IGAI



## ANEXO 2 – INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADOS						
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tx de Feminização	Total efetivo feminino / total de efetivos * 100	50%	55%	63%	67%	69,23%	68,42%	66,67%
Tx de Feminização Dirigente	Total efetivo feminino dirigente / total de efetivos * 100	2,5%	2,5%	2,6%	2,7%	2,56%	5,26%	4,76%
Tx de Enquadramento	Total de dirigentes / total de efetivos * 100	5%	8%	8%	8%	7,69%	7,89%	7,14%
Tx de Admissões	Total de admissões / total de efetivos * 100	27,50%	12,50%	23,68%	13,89%	15,38%	10,53%	16,67%
Tx de Saídas	Total de saídas / total de efetivos * 100	20%	10%	26,32%	22,22%	7,69%	13,16%	7,14%
Tx de Cobertura	Total de admissões / total de saídas * 100	150%	125%	90%	75%	200%	80%	233,33 %
Tx de Tecnicidade	Total (inspetor + TS / total de efetivos * 100	33%	40%	39%	36%	46,15%	47,37%	47,62%
Tx de AT	Total de AT / total de efetivos * 100	30%	37%	34%	36%	30,77%	28,95%	26,20%
Tx de AO	Total de AO / total de efetivos * 100	17,5%	8%	8%	11%	7,69%	7,89%	11,90%
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	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	56 anos	57 anos
Idade Média	Somatório das idades / total de efetivos	53 anos	54 anos	55 anos	55 anos	55 anos	55 anos	56 anos
Tx de Envelhecimento	Somatório dos efetivos idade => 55 anos / total de efetivos * 100	38%	40%	36%	34%	56,41%	57,90%	59,52%
Leque Etário	Idade elemento mais velho / idade elemento mais novo	2	2	1,8	1,5	1,675	1,59	1,61
Tx de Habilitação Superior	Total (lic.+mest.+dout.) / total de efetivos * 100	45%	45%	47%	47%	56,41%	57,89%	57,14%
Tx de Habilitação Secundária	Total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total de efetivos * 100	40%	45%	45%	42%	35,90%	36,84%	35,71%
Tx de Habilitação Básica	Total habilitação =<9.º ano / total de efetivos * 100	15%	10%	8%	11%	7,69%	5,26%	7,14%
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades/total de efetivos	27 anos	27 anos	28 anos	30 anos	28 anos	29 anos	30 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	6 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	2,57
Tx de Participação / Formação	N.º de participantes / total de efetivos * 100	70%	85%	100%	103%	105,13 %	102,63 %	95,24%
Média de Horas de Participação / Formação	Total de horas de formação / total de efetivos	16 h	47 h	13 h	20 h	22h	32h	29h
Tx 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%	0,25%
Tx 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%	4,52%
Leque Salarial Ilíquido	Maior remuneração ilíquida / menor remuneração ilíquida	13,19	11,76	10,81	12,08	12,49	11,88	11,22

Fonte: Adaptado da DGAEP