



Inspeção-Geral da Administração Interna

B A L A N Ç O

S O C I A L

2

0

2

4

© 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 2024

SISTEMATIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE CONTEÚDOS | Ana Reis/ Catarina Ruaz/ Teresa Matos

DESIGN E REVISÃO DE CONTEÚDOS | Vítor M. António

EDITOR | IGAI

março 2025



NA SALVAGUARDA DOS DIREITOS HUMANOS

ÍNDICE GERAL	Pág.
NOTA INTRODUTÓRIA	05
1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS	06
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	07
2.1 Mapa de pessoal	07
2.2 Trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação	10
2.3 Trabalhadoras/es segundo o cargo/carreira	11
2.4 Trabalhadores/as segundo o género	13
2.5 Trabalhadoras/es segundo o escalão etário	15
2.6 Trabalhadoras/es por antiguidade	17
2.7 Trabalhadoras/es segundo o nível de escolaridade	18
3. MOVIMENTO DE PESSOAL	21
3.1 Admissão e regresso dos/as trabalhadores/as	21
3.2 Saída das/os trabalhadoras/es	24
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	27
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	28
5.1 Modalidades de horário e períodos de trabalho	28
5.2 Teletrabalho	30
5.3 Período normal de trabalho	30
5.4 Trabalho suplementar	31
5.5 Absentismo	33
5.6 Atividade sindical e greve	37
6. ENCARGOS COM PESSOAL	37
6.1 Estrutura remuneratória por género	37
6.2 Total de encargos com pessoal	39
6.3 Encargos com prestações sociais	45
7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	46
7.1 Acidentes em serviço	46
7.2 Ações de formação e sensibilização	46
7.3 Atividades de medicina no trabalho	46
8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	47
8.1 Formação	47
8.2 Níveis de qualificação	50
8.3 Custos com formação profissional	51

ÍNDICE GERAL

Pág.

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	51
9.1 Relações profissionais	51
9.2 Disciplina	51
10. RESPONSABILIDADE SOCIAL	52
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
ABREVIATURAS E SIGLAS	56
ÍNDICE DE GRÁFICOS	58
ÍNDICE DE QUADROS	60
ANEXO 1 – ORGANOGRAMA IGAI	62
ANEXO 2 – INDICADORES DE RH	64

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 pretendendo, por um lado, demonstrar a conformidade das estratégias e ações adotadas, por outro lado, 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 2019 e 2024, que têm por objetivo realçar a informação mais relevante, a fim de rever critérios a corrigir e de permitir uma melhor tomada de decisão.

A IGAI, não obstante, ter tido a sua orgânica aprovada pelo DL n.º 22/2021, de 15 de março, continua a aguardar a respetiva regulamentação que lhe permitirá internamente regulamentar e promover alterações que, de entre outros fatores, resultam da análise deste 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 2024.

Cabe finalmente referir que, do presente documento, se espera a capacidade de transmitir a imagem geral da realidade humana da IGAI em 2024, 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 DL 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 2024, aprovado em 18.08.2023 pela Secretária de Estado da Administração Interna, o número de cargos e postos de trabalho previstos correspondia a um total de cinquenta e cinco (55) efetivas/os, assim distribuídas/os:

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.	2
Assist. Téc.	13
Assist. Operacional	5
TOTAL	55

Quadro 1 – MAPA DE PESSOAL DA IGAI 2024

A 31.12.2024, trinta e sete (37) trabalhadoras/es encontravam-se em efetividade de funções, das/os quais quinze (15) em comissão de serviço (3 dirigentes, 11 inspetoras/es, e 1 coordenadora técnica), e vinte e dois (22) em CTFP (6 técnicas/os superiores, 2 TSTI, 1 coordenadora técnica, 8 assistentes técnicas/os, e 5 assistentes operacionais).

Como tal, dos cinquenta e cinco (55) postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da IGAI, quarenta e dois (42) encontravam-se preenchidos e treze (13) estavam vagos. Dos quarenta e dois (42) lugares preenchidos é de salientar que trinta e sete (37) estavam em efetividade de funções e os restantes cinco (5) exerciam funções em outras entidades ou na própria IGAI sem ser nas funções no lugar de origem.

O gráfico seguinte evidencia a diferença entre os RH planeados e os efetivos reais a 31.12.2024.

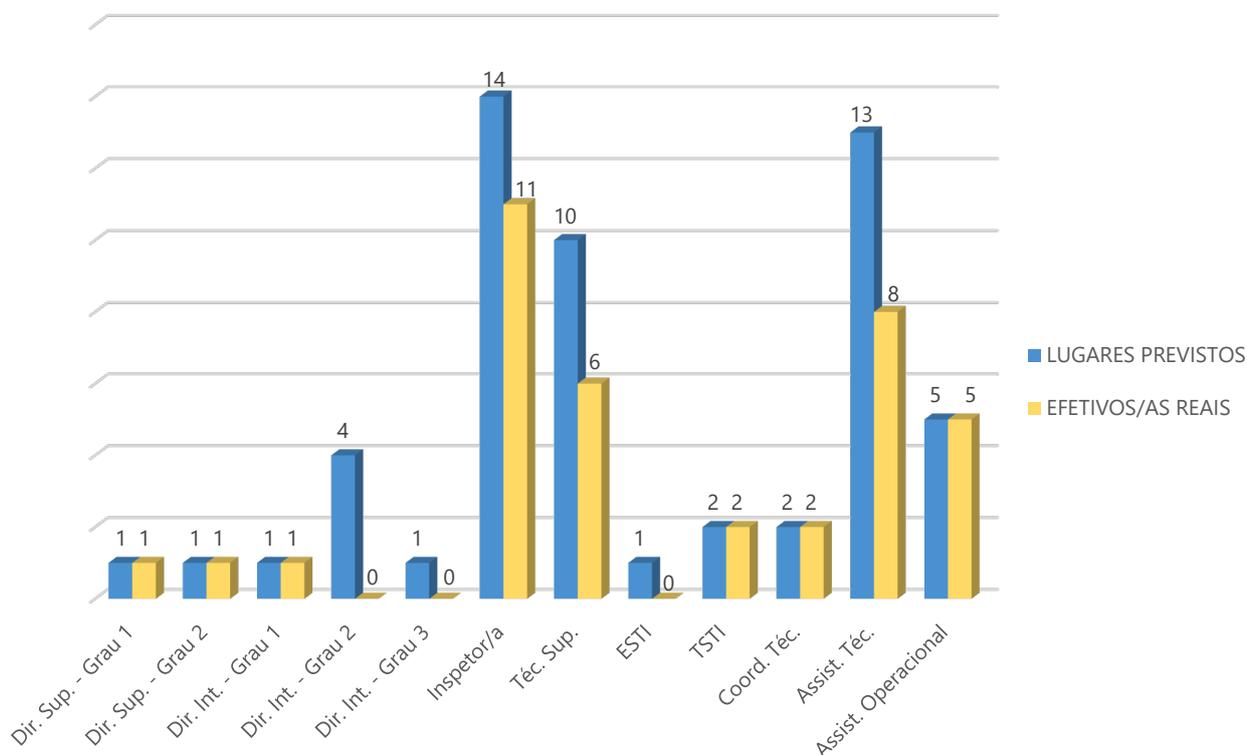


Gráfico 1 - MAPA DE PESSOAL APROVADO E EFETIVOS/AS REAIS

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 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 técnicas/os superiores, apesar de serem dez (10) postos apenas nove (9) estavam ocupados, dos quais seis (6) trabalhadoras/es encontravam-se em efetividade de funções, e os restantes encontravam-se em comissão de serviço na IGAI ou a exercer funções em entidade externa.

No grupo de assistentes técnicos/as, dos treze (13) postos previstos no mapa de pessoal apenas se encontravam em efetividade de funções oito (8) trabalhadores/as.

O gráfico seguinte ilustra a evolução do número de lugares previstos e os lugares preenchidos desde 2019.

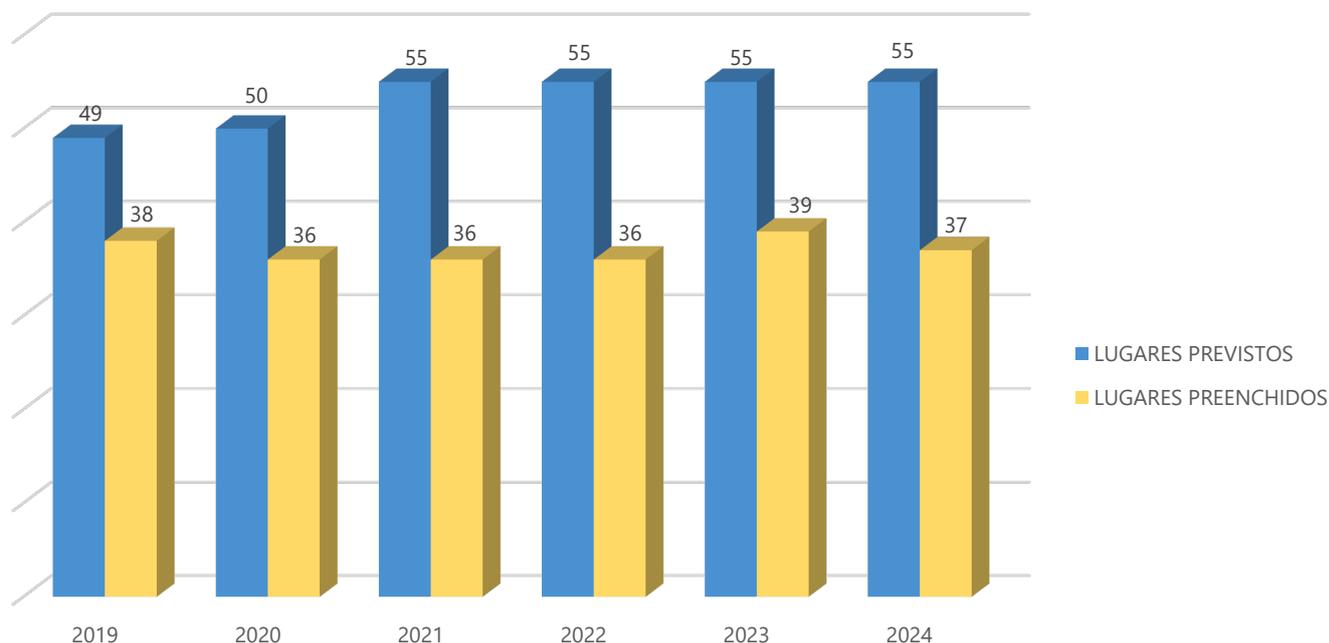


Gráfico 2 - EVOLUÇÃO DE LUGARES PREVISTOS E PREENCHIDOS

Da análise do gráfico verifica-se um aumento de seis (6) postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal entre 2019 e 2024. No entanto, relativamente ao número de postos preenchidos, houve uma redução de um/a (1) trabalhador/a.

Os dados evidenciam ainda um défice de preenchimento em todos os anos, verificando-se que o contingente máximo de RH registado correspondeu a trinta e nove (39) trabalhadores/as, no ano 2023. Por sua vez, o mínimo registado foi de trinta e seis (36) nos anos de 2020 a 2022.

2.2 TRABALHADORES/AS SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Dos/as trinta e sete (37) trabalhadores/as existentes na IGAI em 31.12.2024, quinze (15) encontravam-se em comissão de serviço e vinte e dois (22) vinculados/as por CTFP, conforme representado no gráfico *infra*.

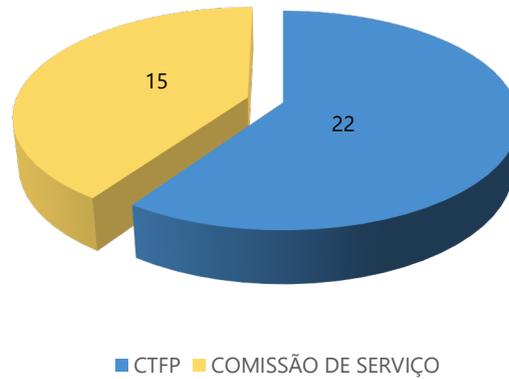


Gráfico 3 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

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 59,46% do total de efetivos/as.

Nos universos referidos, as comissões de serviço respeitam maioritariamente aos cargos de direção e ao grupo de inspetores/as, correspondendo a 40,54% do total de efetivos/as. A modalidade de vinculação por CTFP corresponde às carreiras gerais e carreira especial de informática existentes na IGAI.

De realçar ainda que das/os trabalhadoras/es em CTFP e comissão de serviço, a maioria são do género feminino - dezasseis (16) e dez (10) respetivamente, enquanto os trabalhadores são em número de seis (6) e cinco (5) respetivamente, conforme plasmado no gráfico *infra*.

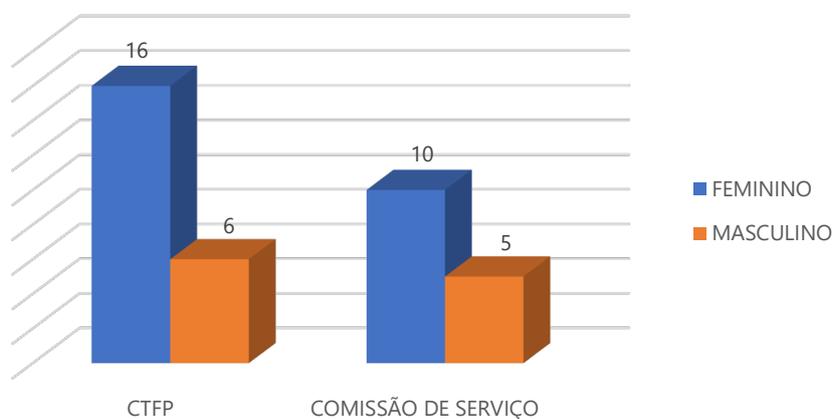


Gráfico 4 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO SEGUNDO O GÉNERO

2.3 TRABALHADORAS/ES SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

As/os trabalhadoras/es da IGAI encontram-se distribuídas/os pelos vários grupos profissionais da forma indicada no gráfico seguinte.

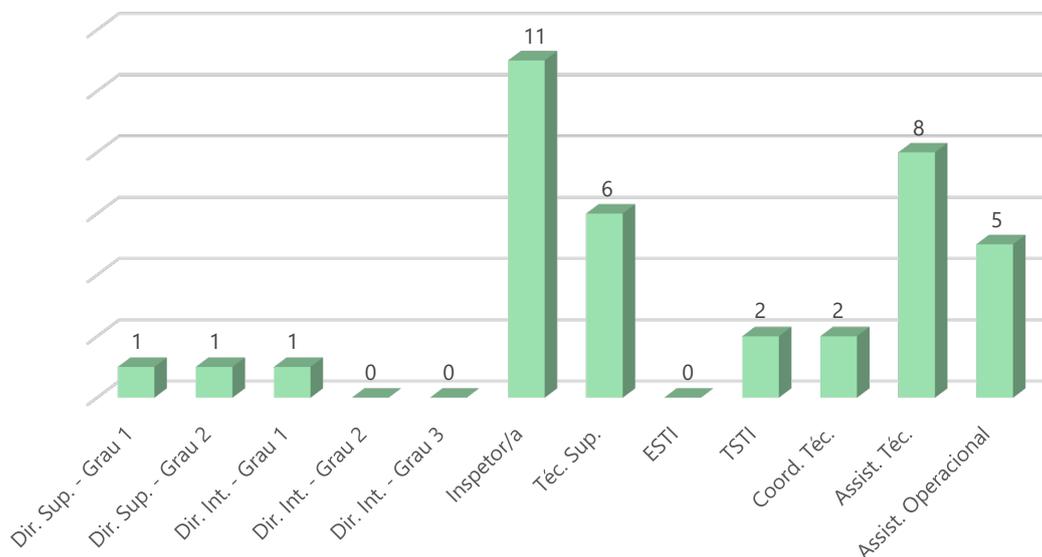


Gráfico 5 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR GRUPO PROFISSIONAL

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 31.12.2024, encontram-se providos.

Quanto aos cinco (5) lugares de direção intermédia de 2.º e 3.º graus previstos no mapa de pessoal para 2024, 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 das/os trabalhadoras/es efetivas/os, a ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma Tx. de enquadramento de 8,11%¹.

Os indicadores mostram que os/as trabalhadores/as da IGAI integram, maioritariamente, o corpo inspetivo – com onze (11) trabalhadores/as - logo seguido da carreira de assistente técnico/a – com oito (8) - e da carreira de técnico/a superior – com seis (6).

¹ Ver formula de cálculo no ANEXO 2.

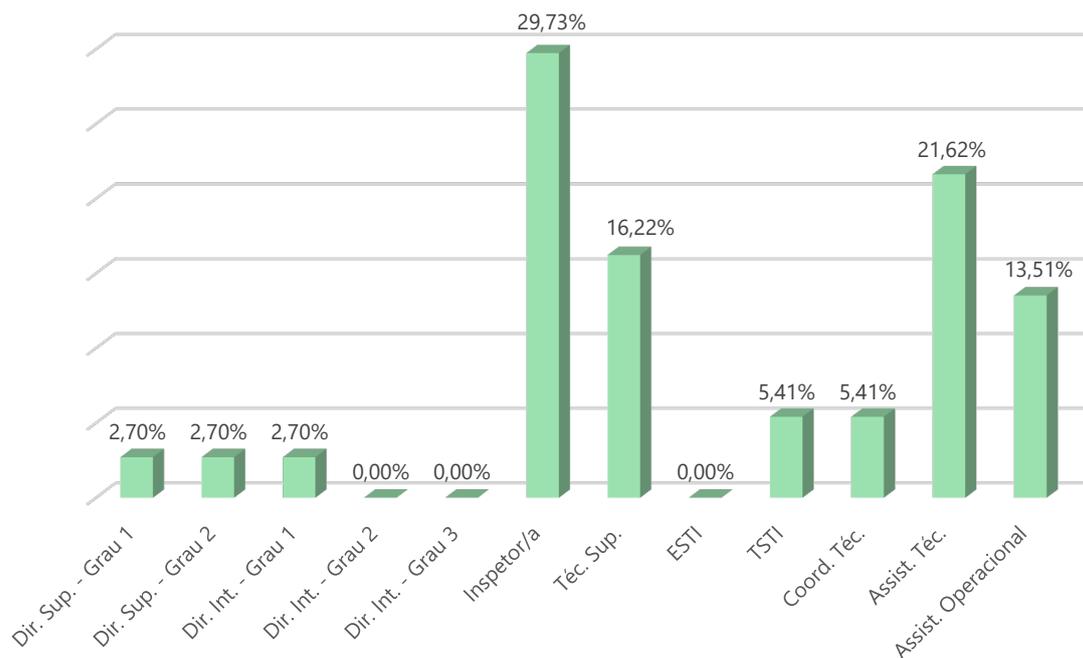


Gráfico 6 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR GRUPO PROFISSIONAL (%)

Do que antecede resulta clara, ainda assim, a predominância global das/os trabalhadoras/es integradas/os nas carreiras gerais e na carreira especial de informática.

A Tx. de tecnicidade situa-se nos 45,95%², traduzindo uma ligeira diminuição face ao resultado do ano anterior, que foi de 47,62%.

² Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

2.4 TRABALHADORES/AS SEGUNDO O GÉNERO

Dos/as trinta e sete (37) trabalhadores/as em 31.12.2024, vinte e seis (26) são do género feminino e onze (11) do género masculino.

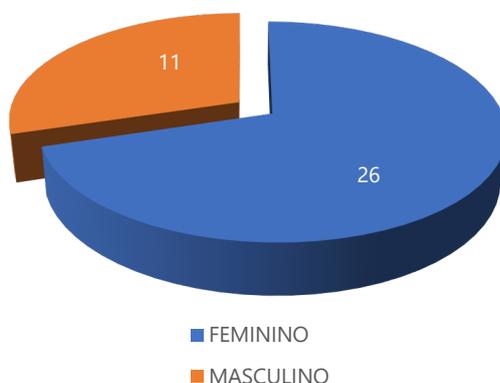


Gráfico 7 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GÉNERO

Estes dados representam uma Tx. de feminização de 70,27%³, tendo-se verificado um aumento em relação ao ano anterior (período em que esta Tx. se situou nos 66,67%).

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

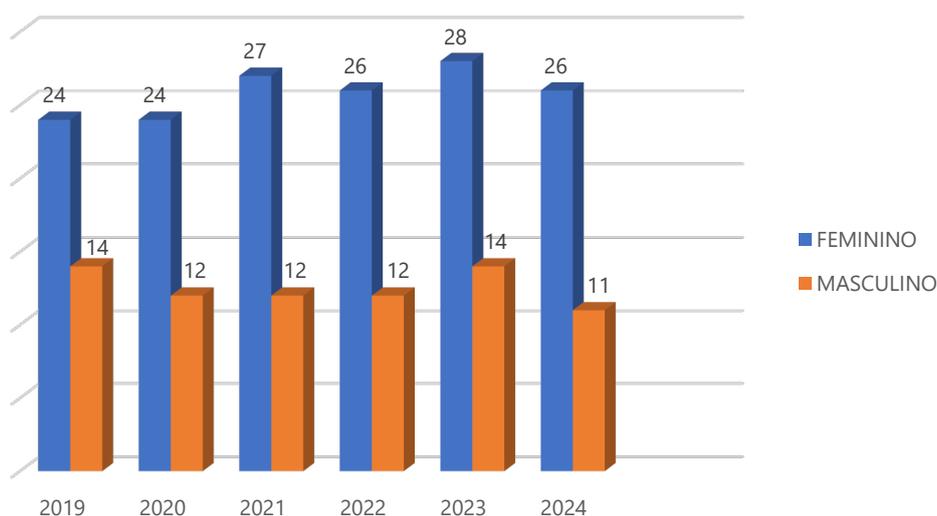


Gráfico 8 - EVOLUÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS EFETIVOS/AS SEGUNDO O GÉNERO

³ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

Da análise deste gráfico conclui-se que ao longo do período entre 2019 e 2024 houve oscilações na evolução do número dos/as trabalhadores/as efetivos/as.

Relativamente ao género masculino, verifica-se que o maior n.º foi registado em 2019 e 2023 com catorze (14), no entanto, em 2024 sofreu uma descida, registando-se onze (11). Por sua vez, no género feminino verifica-se que o maior n.º foi registado em 2023 com vinte e oito (28), no entanto no ano em análise houve um decréscimo de dois (2).

Analisando a distribuição do género das/os trabalhadoras/es pelos vários grupos profissionais obtém-se a realidade expressa no gráfico *infra*.

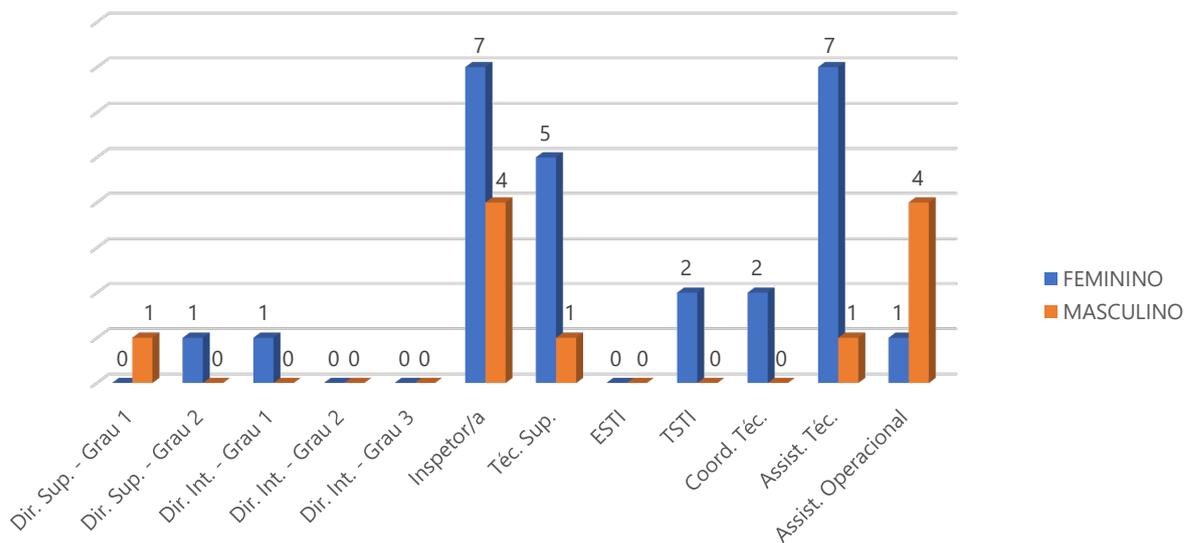


Gráfico 9 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

De acordo com o gráfico 9 observamos que os cargos de direção superior são ocupados por um (1) elemento do género masculino e um (1) elemento do género feminino e o cargo de direção intermédia de 1.º grau é ocupado por um (1) elemento do género feminino.

O corpo inspetivo, o mais representativo no contexto dos RH da IGAI, é integrado por sete (7) efetivas e quatro (4) efetivos.

Quanto ao grupo das/os técnicas/os superiores é integrado por um (1) efetivo e cinco (5) efetivas.

O grupo de pessoal de informática (TSTI) é composto por duas (2) efetivas.

Os grupos dos/as assistentes técnicos/as são integrados por nove (9) efetivas e um (1) efetivo, dos quais duas (2) são coordenadoras técnicas.

O grupo dos/as assistentes operacionais é integrado por uma (1) efetiva e por quatro (4) efetivos.

O género feminino é predominante na maioria dos grupos profissionais (corpo inspetivo, técnicas/os superiores e assistentes técnicas/os).

2.5 TRABALHADORAS/ES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO

A média geral de idades das/os trabalhadoras/es 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.

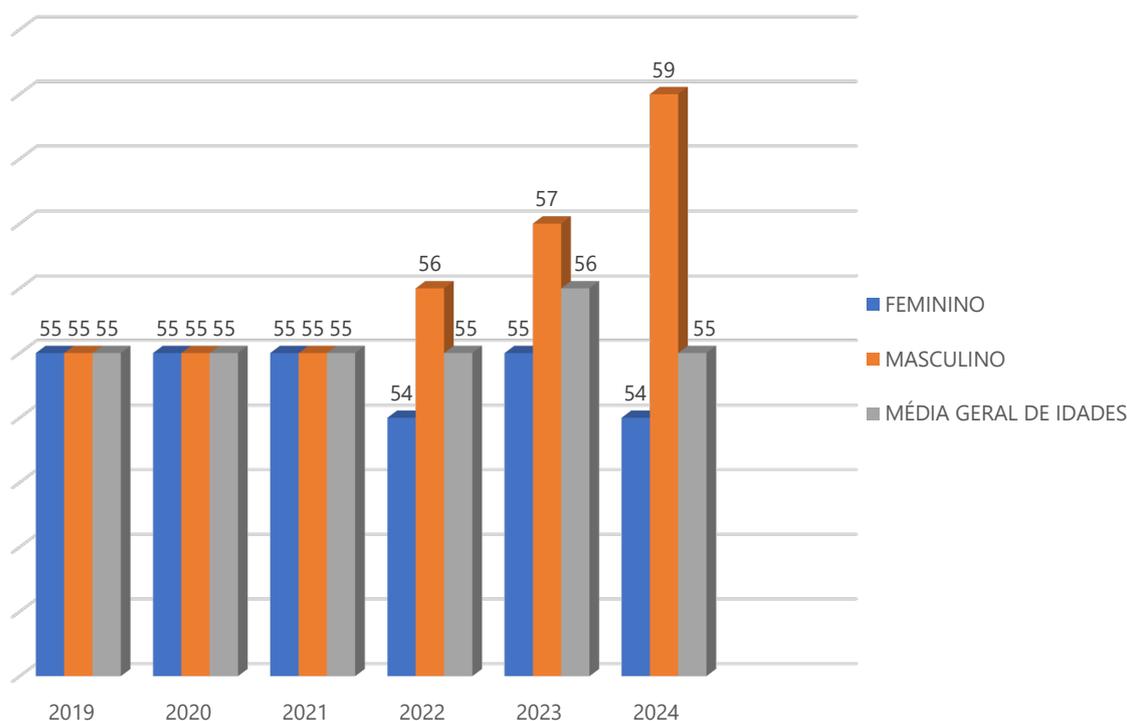


Gráfico 10 – EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE IDADE DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR GÉNERO

A distribuição das/os trabalhadoras/es segundo o seu escalão etário e género, é a que se encontra plasmada no gráfico seguinte.

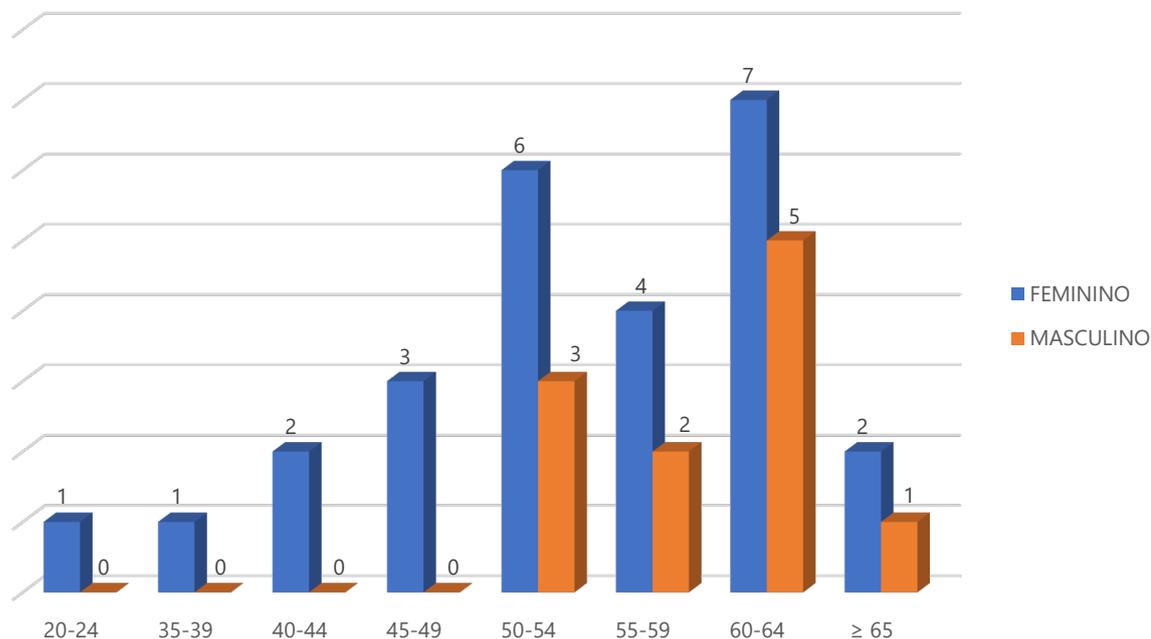


Gráfico 11 – DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

Pelos dados apresentados conclui-se que o escalão etário que regista o maior número de efetivos/as é o de 60-64 anos, com um total de doze (12) trabalhadores/as. O escalão 50-54 anos é o segundo mais significativo com nove (9) e de seguida o escalão 55-59 anos, com um total de seis (6).

Dos trinta e sete (37) trabalhadores/as em efetividade de funções, trinta (30) têm mais de 50 anos.

O género feminino predomina em todos os escalões etários.

O leque etário dos/as trabalhadores/as da IGAI compreende-se entre os 23 e os 67 anos e a Tx. de envelhecimento situa-se nos 56,76%⁴.

⁴ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

2.6 TRABALHADORAS/ES POR ANTIGUIDADE

A estrutura de antiguidade das/os efetivas/os da IGAI encontra-se distribuída da seguinte forma:

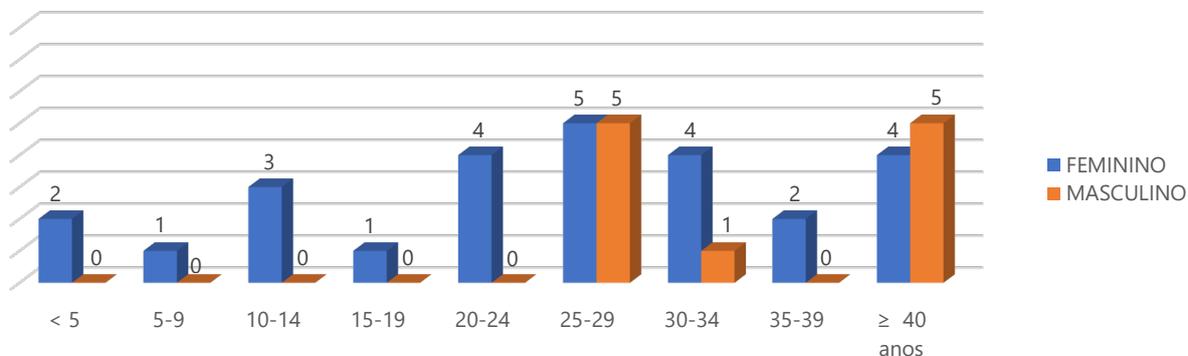


Gráfico 12 – DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÊNERO

Globalmente as/os efetivas/os distribuem-se ao longo dos diversos patamares de antiguidade, sendo que o intervalo que mais se destaca é o de 25-29 anos, onde se integram dez (10) trabalhadoras/es. Segue-se o intervalo de ≥ 40 anos, com nove (9).

Sete (7) efetivas têm menos de 20 anos de antiguidade e nove (9) têm mais de 40 anos de antiguidade, dos quais cinco (5) do gênero masculino e quatro (4) do gênero feminino.

De referir também que as efetivas são predominantes em praticamente todos os escalões de antiguidade. Com efeito, apenas no escalão de ≥ 40 anos existe um maior número de efetivos.

Face aos indicadores apurados, o nível médio de antiguidade na IGAI é agora de vinte e oito (28) anos⁵, diminuindo em relação ao ano anterior conforme representado no gráfico seguinte.

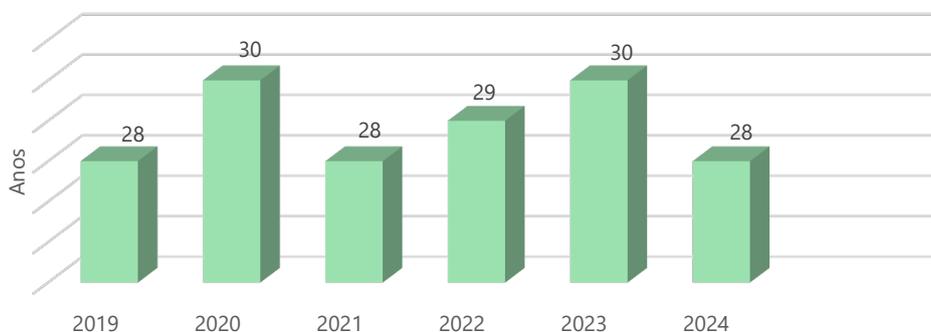


Gráfico 13 – NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE DAS/OS TRABALHADORAS/ES

⁵ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

2.7 TRABALHADORAS/ES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

No que respeita ao nível de escolaridade das/os trabalhadoras/es da IGAI em 2024, a distribuição é a seguinte:

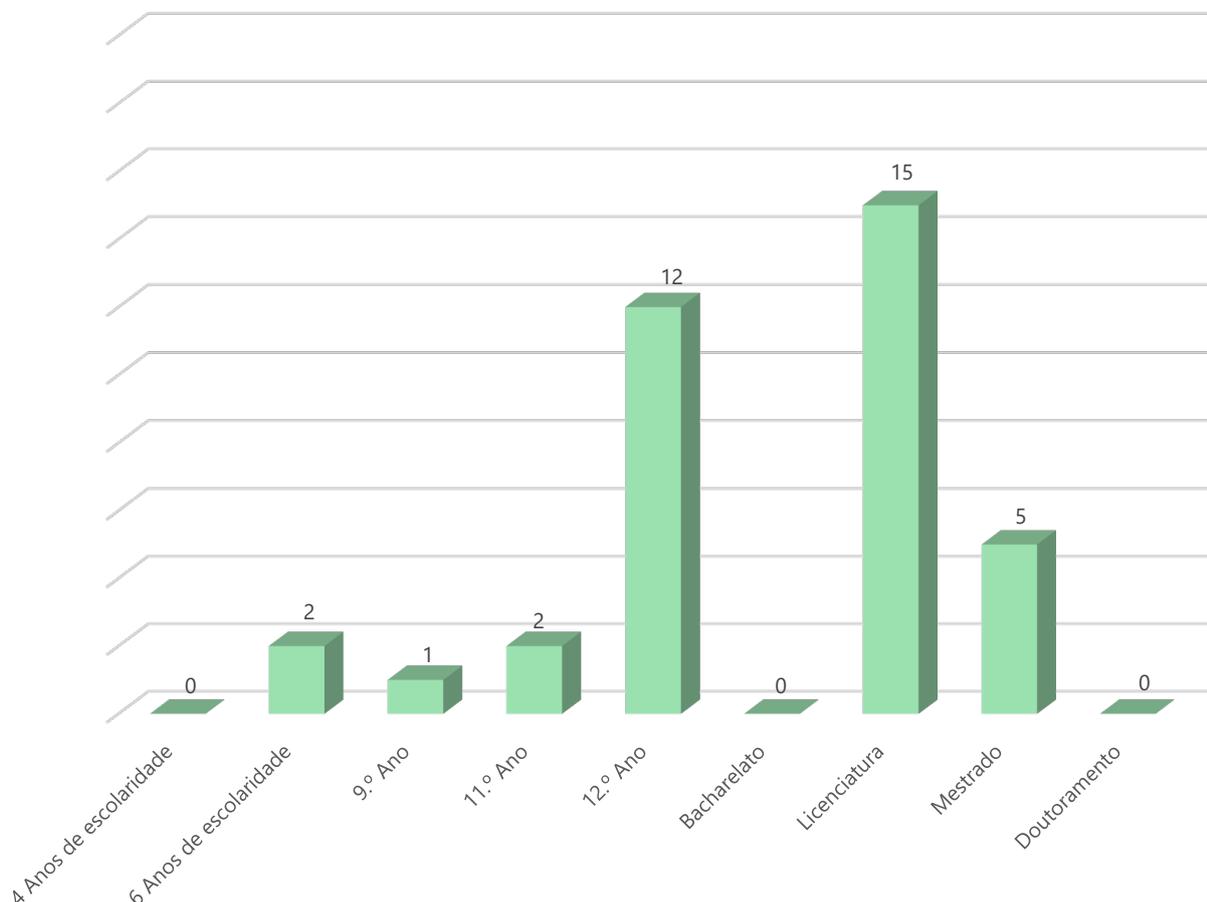


Gráfico 14 – DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Dos dados apurados resulta que a licenciatura é o grau habilitacional mais significativo, com quinze (15) trabalhadoras/es, seguido do secundário (11.º e 12.º anos), com catorze (14). Por sua vez, cinco (5) trabalhadoras/es possuem mestrado e três (3) a escolaridade básica.

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

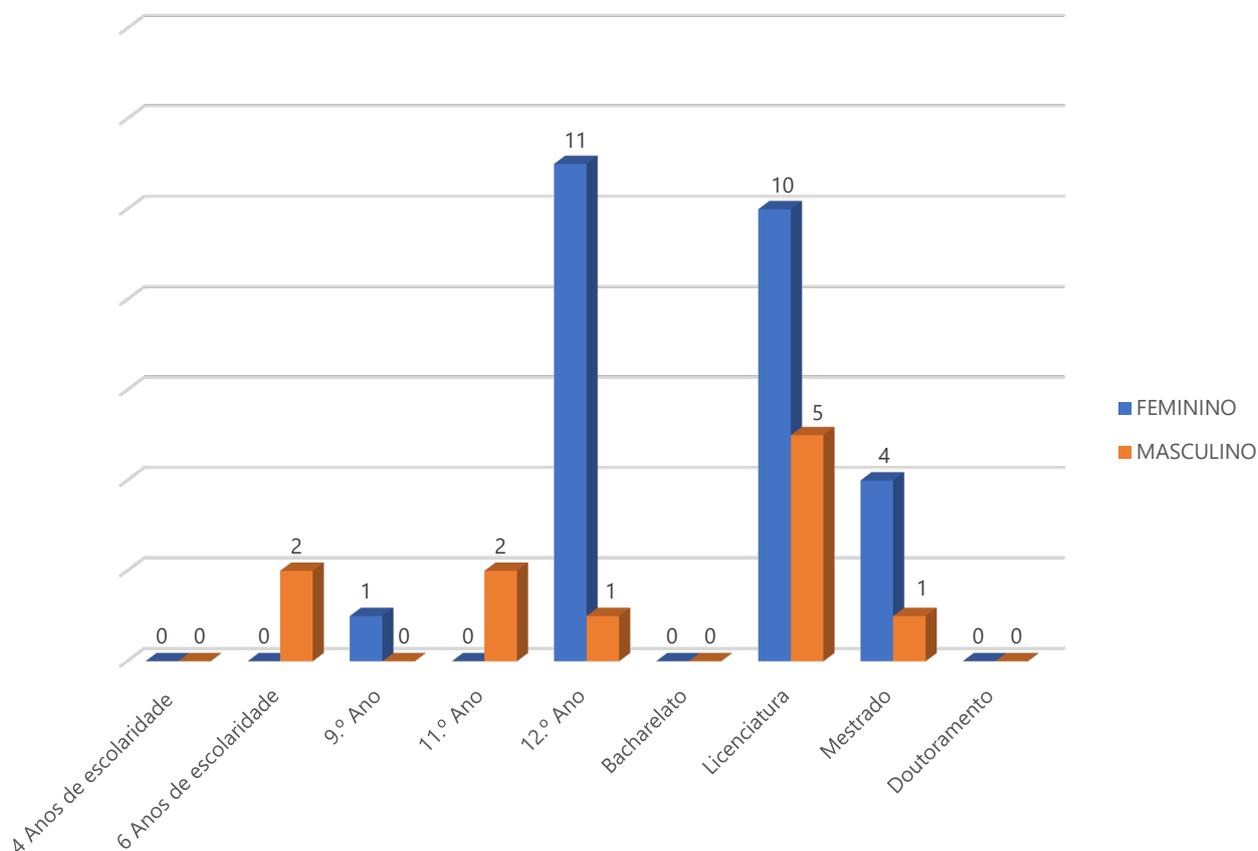


Gráfico 15- DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO

Na distribuição do grau habilitacional segundo o género destacam-se, pela sua relevância: a licenciatura, que integra dez (10) efetivas e cinco (5) efetivos; e o 12.º ano, em que, das/os doze (12) trabalhadoras/es que possuem este nível de escolaridade, onze (11) são do género feminino e apenas um (1) do género masculino. Quanto ao grau de mestre são quatro (4) efetivas e um (1) efetivo.

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.

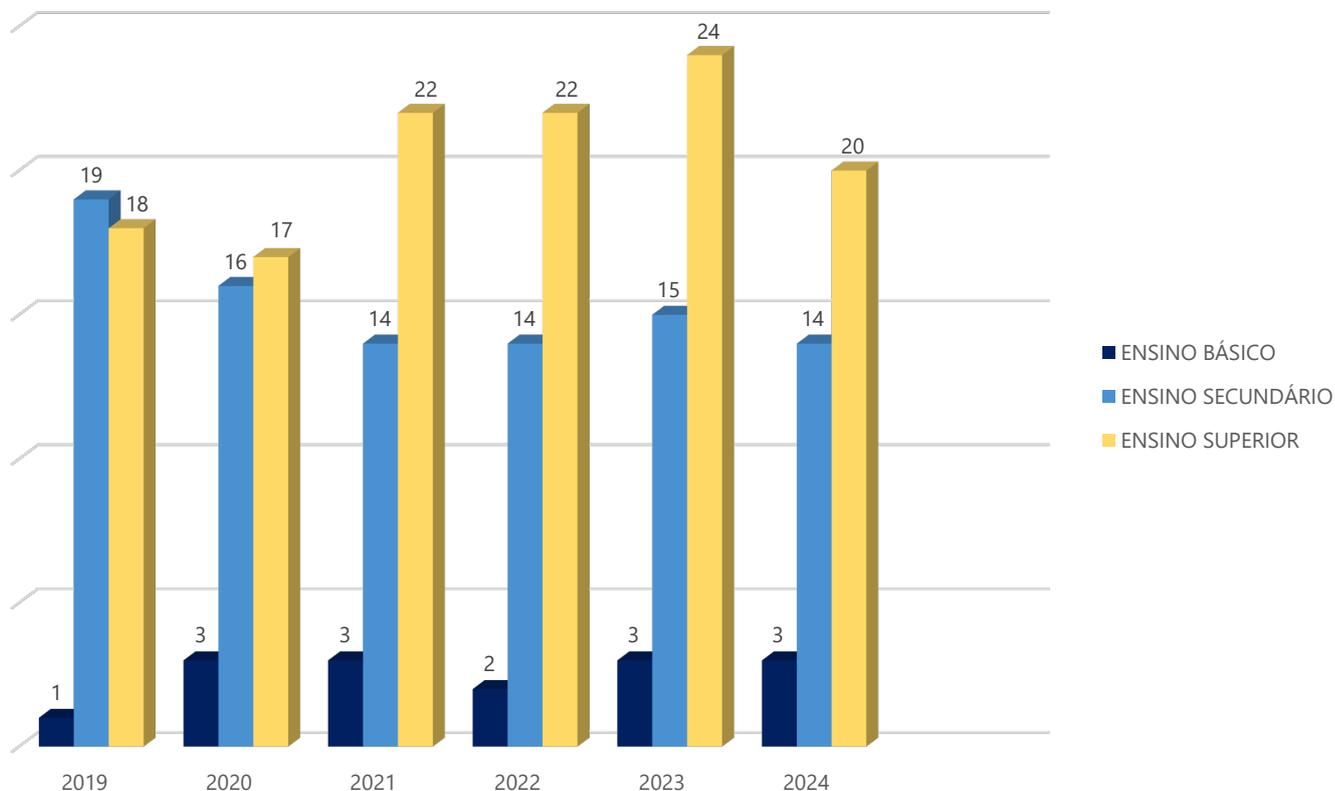


Gráfico 16 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES SEGUNDO HABILITAÇÃO ACADÊMICA

Em 2024 verifica-se que o número dos/as trabalhadores/as com grau académico superior diminuiu para vinte (20), assim como o número dos/as trabalhadores/as com nível de escolaridade secundária diminuiu para catorze (14) e o número dos/as trabalhadores/as com nível de escolaridade básico manteve-se em três (3).

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1 ADMISSÃO E REGRESSO DOS/AS TRABALHADORES/AS

Em 2024 registaram-se oito (8) admissões e nenhum regresso de efetivos/as.

CARGO/CARREIRA	TRABALHADORES/AS ADMITIDOS/AS	TRABALHADORES/AS DA IGAI QUE REGRESSARAM
Dir. Sup. – 1.º grau	1	0
Dir. Sup. – 2.º grau	0	0
Dir. Int. – 1.º grau	1	0
Dir. Int. – 2.º grau	0	0
Dir. Int. – 3.º grau	0	0
Inspetor/a	5	0
Téc. Sup.	1	0
ESTI	0	0
TSTI	0	0
Coord. Téc.	0	0
Assist. Téc.	0	0
Assist. Operacional	0	0
TOTAL	8	0

Quadro 2 – ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES/AS

Graficamente representados, os números são os seguintes.

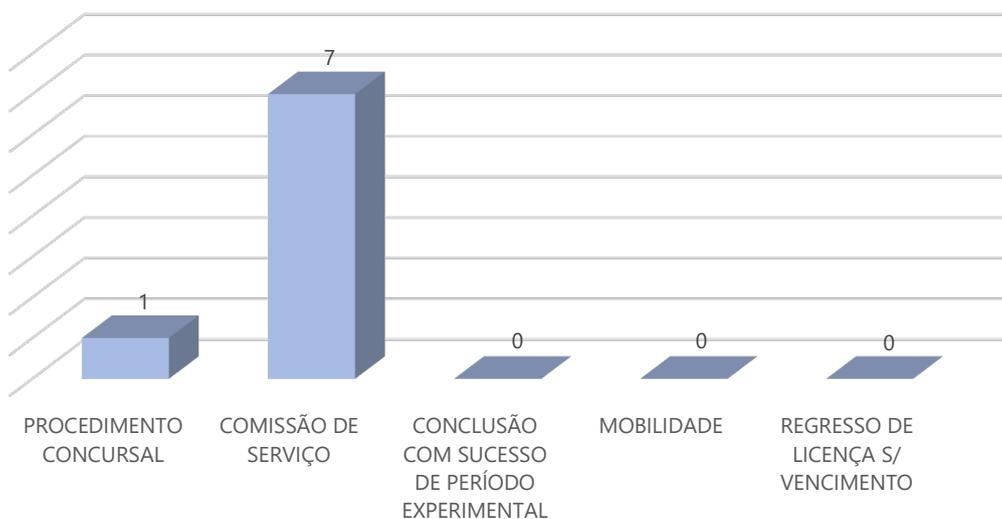


Gráfico 17 – TRABALHADORES/AS ADMITIDOS/AS

Em 2024 foram admitidos sete (7) trabalhadores/as, não se tendo verificado qualquer regresso. Face a 2023, registou-se um ligeiro aumento das admissões.

Ainda assim, como já se referiu anteriormente, não se atingiu a totalidade dos RH planeados, contando com menos treze (13) trabalhadores/as face ao previsto.

A Tx. de admissões representa 21,62%⁶ do total dos/as trabalhadores/as registados/as em 31.12.2024. Constitui, deste modo um aumento em relação ao ano anterior, onde esta Tx. se situou nos 16,67%.

O gráfico seguinte ilustra as Tx. de admissões dos últimos seis (6) anos, evidenciando, por reporte aos últimos três (3) anos uma tendência crescente.

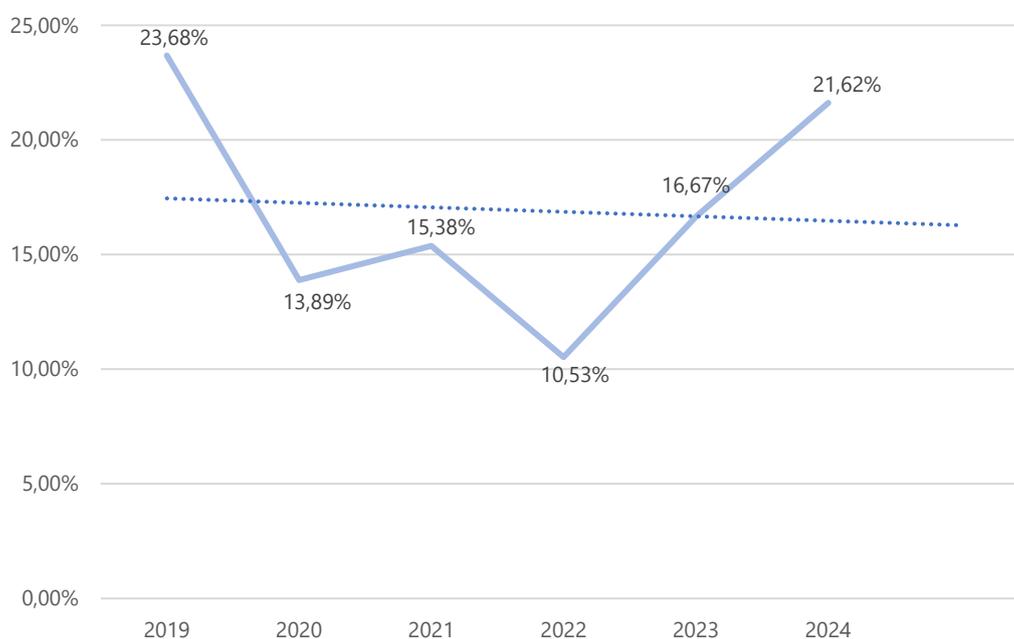


Gráfico 18 – TX. DE ADMISSÕES

⁶ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

Quanto à Tx. dos regressos esta representa 0,00% do total dos/as trabalhadores/as registados/as em 31.12.2024. O gráfico seguinte ilustra as Tx. de regressos dos últimos seis (6) anos, evidenciando uma tendência decrescente.

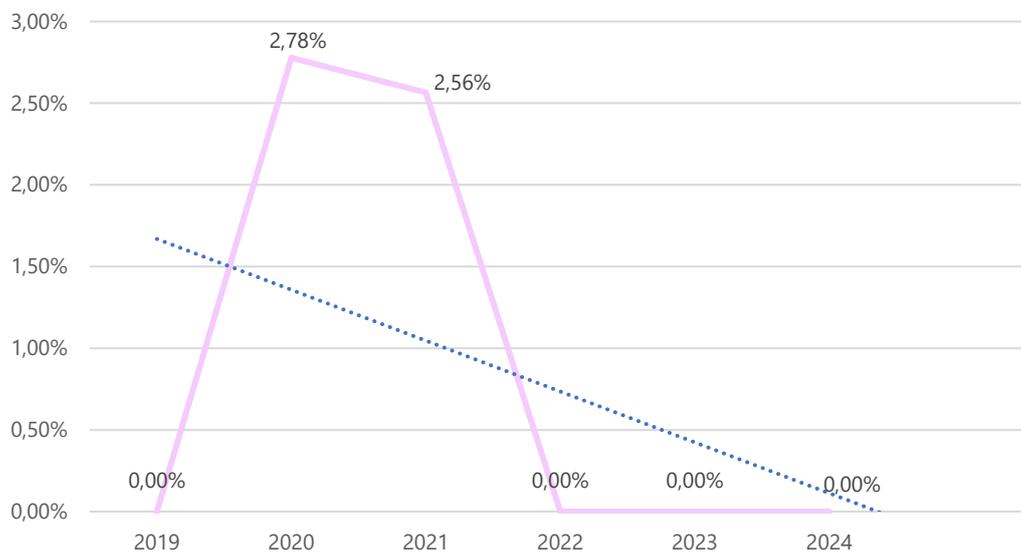


Gráfico 19 – TX. DE REGRESSOS

3.2 SAÍDA DAS/OS TRABALHADORAS/ES

Em 2024 registaram-se treze (13) saídas de trabalhadoras/es, pelos motivos identificados na tabela *infra*:

CARGO/CARREIRA	SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES										
	APLICAÇÃO DE PENA DISCIPLINAR EXPULSIVA	COMISSÃO DE SERVIÇO	CEDÊNCIA	CESSAÇÃO POR MÚTUO ACORDO	COMISSÃO DE SERVIÇO NO OUTRO 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	1
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	1
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	6
Téc. Sup.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
ESTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TSTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coord. Téc.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assist. Téc.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Assist. Operacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	11

Quadro 3 – SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES

Graficamente representados, os números são os seguintes.

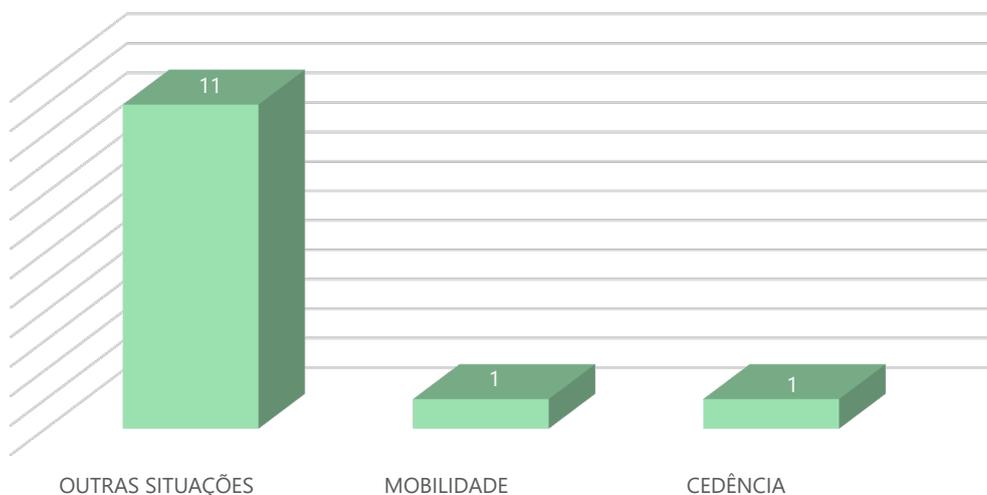


Gráfico 20 - SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES

A Tx. de saídas situou-se nos 35,14%⁷, o que representa uma subida acentuada em relação a 2023, ano em que se registou uma Tx. de 7,14%.

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

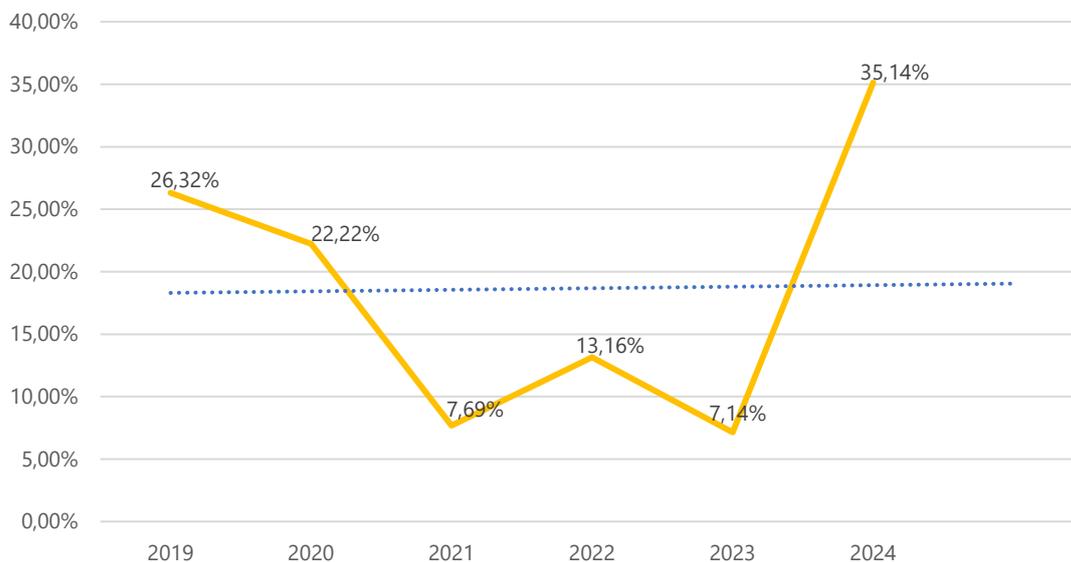


Gráfico 21 - TX. DE SAÍDAS

⁷ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

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

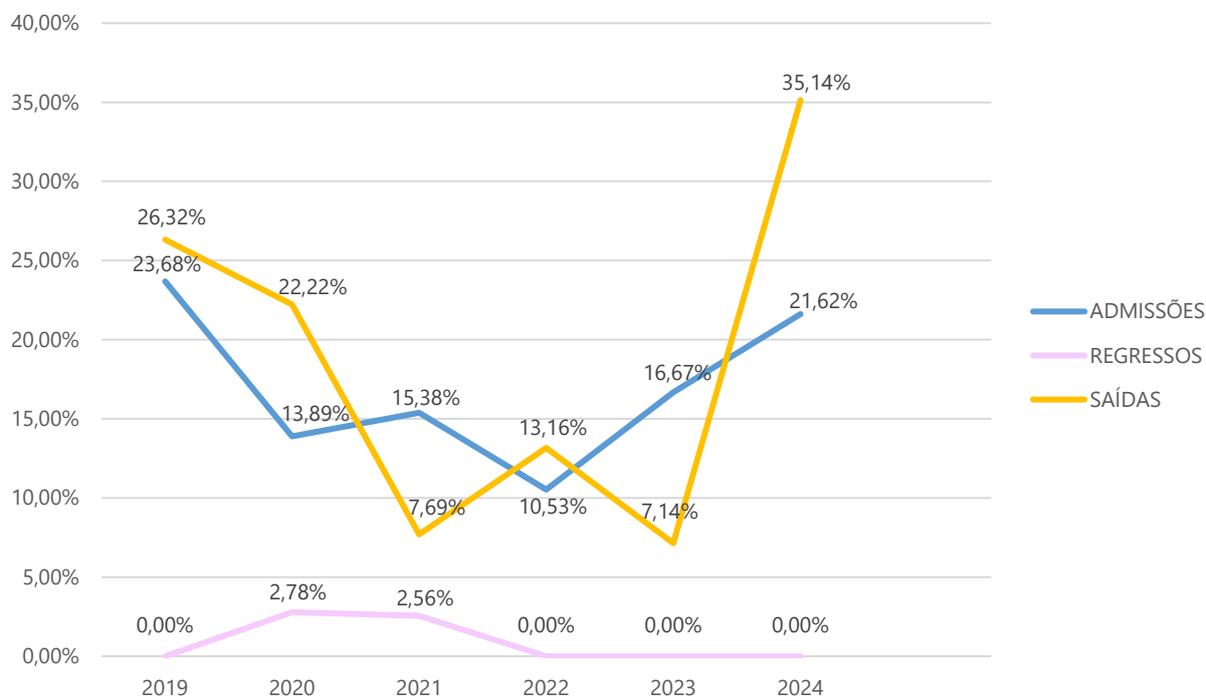


Gráfico 22 – Tx. DE ADMISSÕES, REGRESSOS E SAÍDAS

O gráfico demonstra que, neste último ano, se verificou um aumento das admissões, bem como das saídas.

Em 2024, as treze (13) saídas registadas deveram-se aos seguintes motivos: uma (1) mobilidade iniciada noutra organismo, uma (1) cedência e onze (11) outras situações, entre as quais cessações das comissões de serviço.

Em 2024, a Tx. de cobertura sofreu uma acentuada descida, situando-se nos 61,54%⁸, o que é justificado pelo facto de o fluxo de saídas ter sido mais elevado do que o das entradas.

⁸ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano de 2024 verificaram-se quinze (15) alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório e quatro (4) consolidações de mobilidade por carreira/categoria, conforme evidenciado no gráfico *infra*:

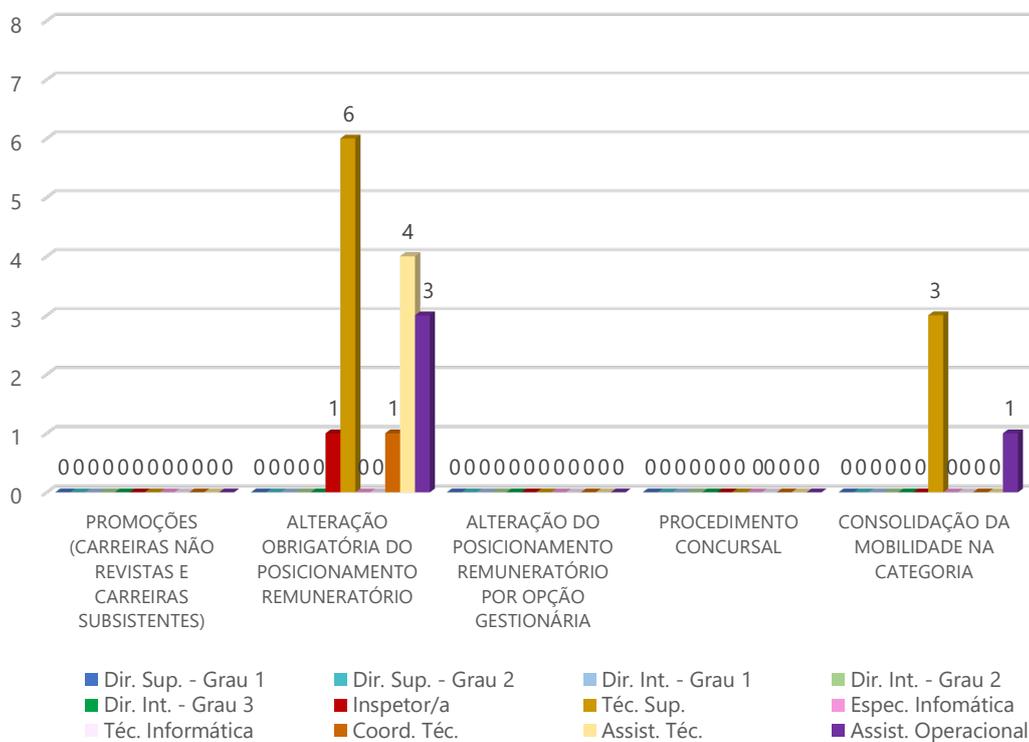


Gráfico 23 - ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1 MODALIDADES DE HORÁRIO E PERÍODOS DE TRABALHO

Em 2024, na IGAI, praticaram-se as seguintes modalidades de horários de trabalho:

MODALIDADES DE HORÁRIO	N.º DOS/AS TRABALHADORES/AS
Desfasado	0
Flexível	17
Jornada contínua	0
Rígido	4
Turnos	0
Isenção de horário	16
TOTAL	37

Quadro 4 – MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO

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

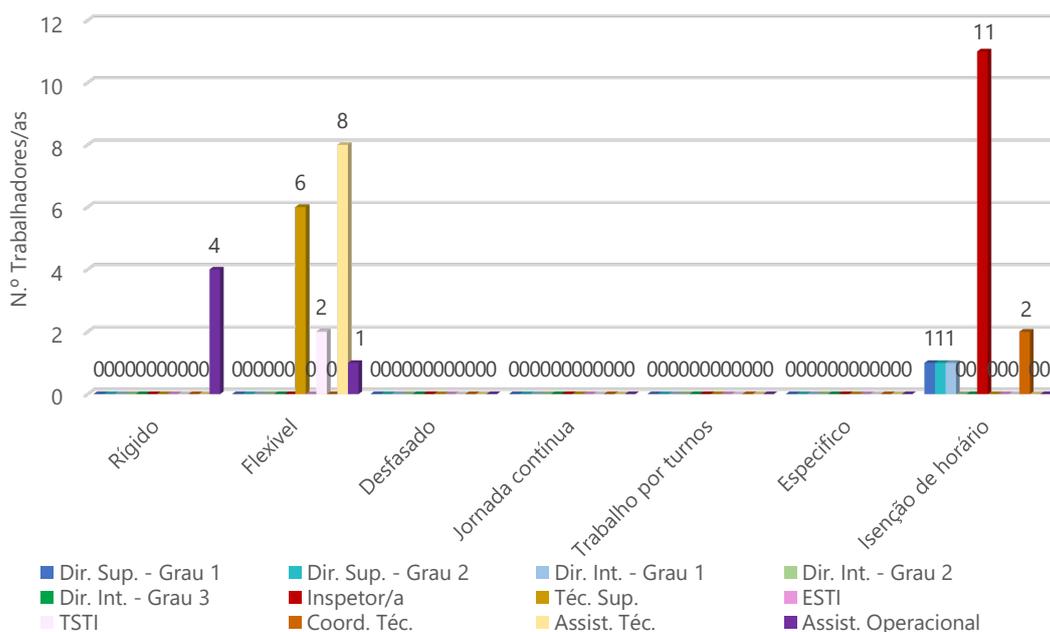


Gráfico 24 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GRUPO PROFISSIONAL E TIPOLOGIA DE HORÁRIO

Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que as modalidades de HORÁRIO FLEXÍVEL e ISENÇÃO DE HORÁRIO são as mais representativas, correspondendo respetivamente a dezassete (17) trabalhadoras/es na modalidade de horário flexível e dezasseis (16) no regime de isenção de horário. Comparativamente com o ano anterior verificou-se uma ligeira diminuição nestas duas modalidades de horário.

Assinala-se que o regime de isenção de horário é praticado maioritariamente pela direção e pelo grupo de inspetores/as, 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.

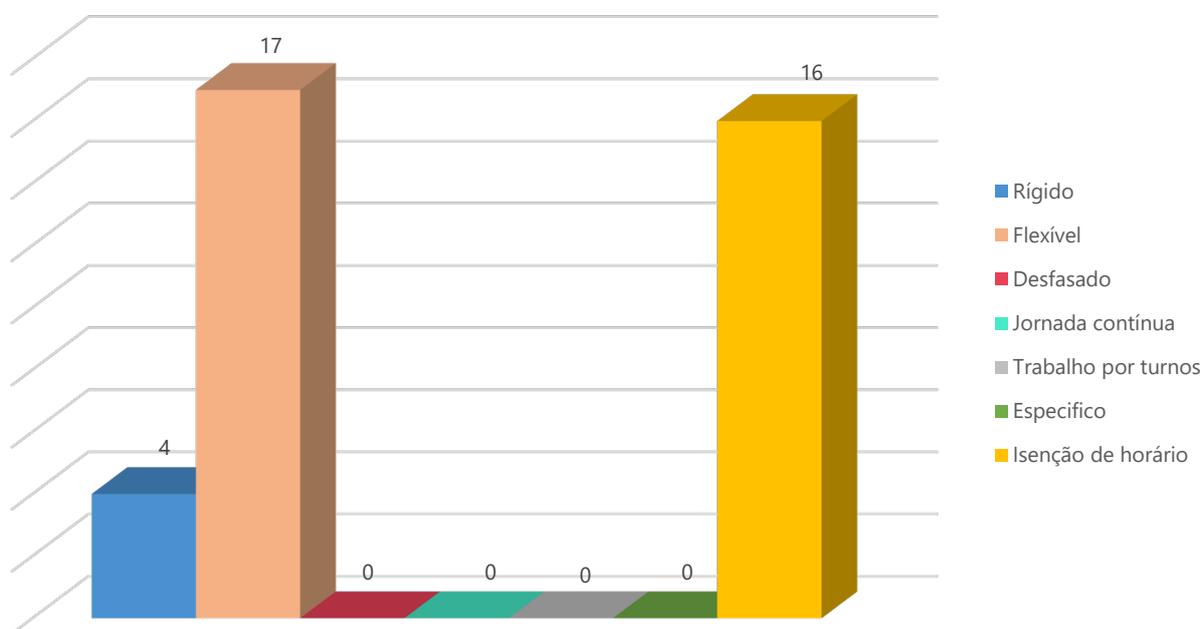


Gráfico 25 - MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADAS

Os indicadores em apreço evidenciam uma organização do tempo de trabalho favorecedora, na medida do que, na IGAI é possível, da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar das/os trabalhadoras/es, atendendo a que determinadas funções, de suporte e apoio logístico-asseguradas em horário fixo.

5.2 TELETRABALHO

Será ainda de referir que, nos termos dos artigos 165.º a 171.º do CT, aplicáveis *ex vi* do n.º 1 do artigo 68.º da LTFP, encontram-se em regime de teletrabalho duas (2) trabalhadoras. Uma das trabalhadoras, AO, celebrou um acordo de prestação de teletrabalho a tempo completo (correspondente, portanto, à totalidade do período normal de trabalho diário e semanal), sendo que a outra, TSTI, celebrou um acordo de prestação parcial de teletrabalho, alternando dois (2) dias por semana de trabalho remoto, com três (3) de trabalho presencial na IGAI. Assim, também ao nível, agora, dos regimes de trabalho, se refletiu a cultura organizacional favorecedora da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as, em alinhamento com o carácter garantístico das disposições contidas no artigo 165.º e ss do CT, aplicáveis por força do n.º 1 do artigo 68.º da LTFP, e reforçado, de resto, já em 2023, através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

5.3 PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

O período normal de trabalho, diário e semanal, praticado na IGAI é o que se encontra fixado para a generalidade dos/as trabalhadores/as da AP, ou seja, 7 horas diárias e 35 horas semanais para todos os grupos profissionais, sem prejuízo da possibilidade de redução em caso de sujeição à modalidade de horário de jornada contínua, conforme legalmente previsto.

Ainda sem embargo, e por razões que decorrem das características específicas da atividade operacional da IGAI, na sua ação inspetiva e fiscalizadora, pode o horário em que se asseguram aqueles períodos normais de trabalho ser alterado, quando as circunstâncias o exijam.

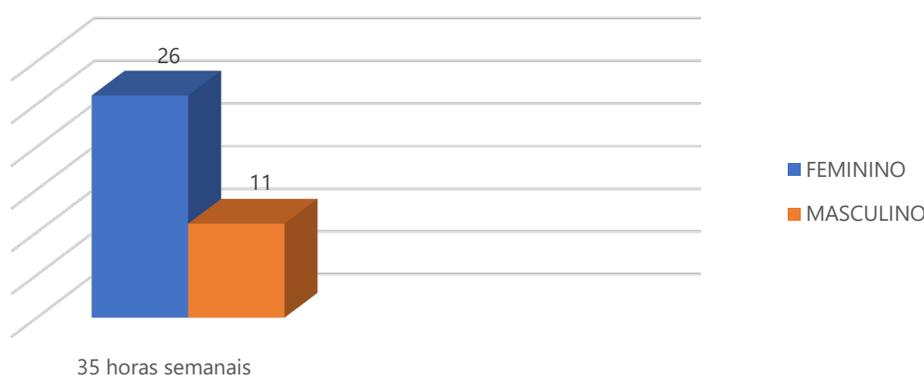


Gráfico 26 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR PERÍODO SEMANAL DE TRABALHO E GÉNERO

5.4 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2024 foram realizadas 5 156h30 de trabalho suplementar, verificando-se um aumento relativamente ao ano anterior, em que foram realizadas 3 899h15.

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.

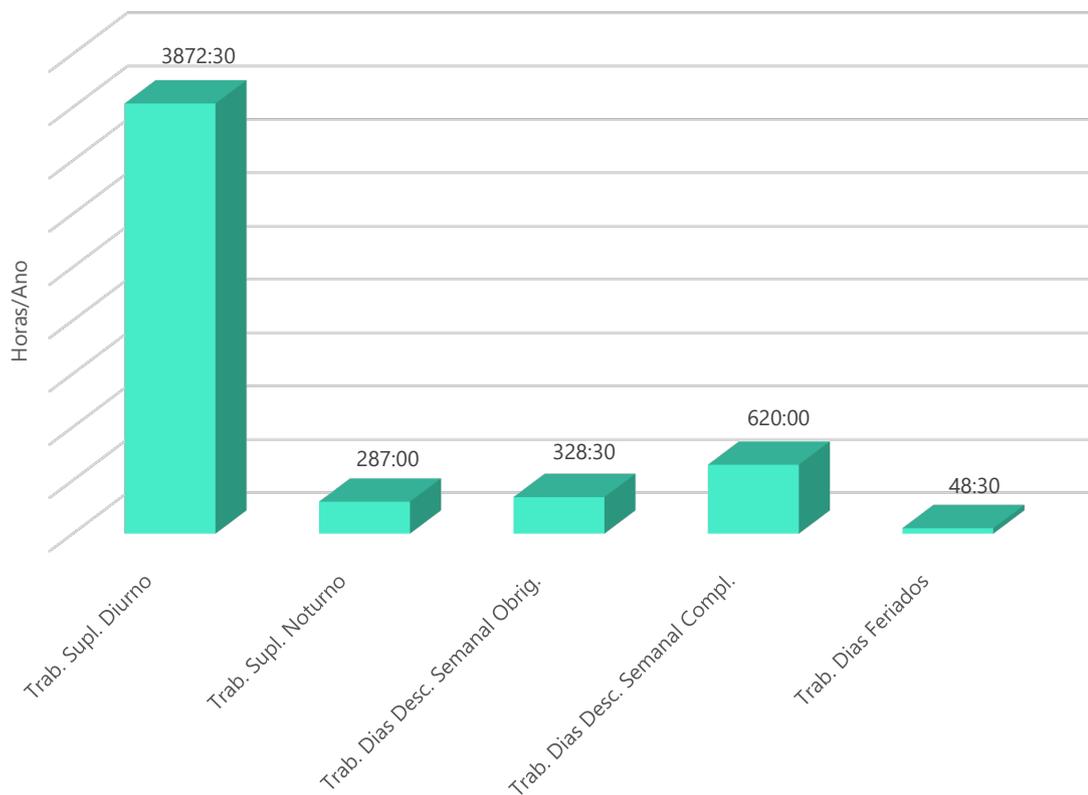


Gráfico 27 - DISTRIBUIÇÃO DO N.º DE HORAS POR TIPOLOGIA DE TRABALHO SUPLEMENTAR

O gráfico seguinte mostra o trabalho suplementar executado em 2024, na correspondente proporção de efetivos/as na relação com o respetivo grupo profissional.

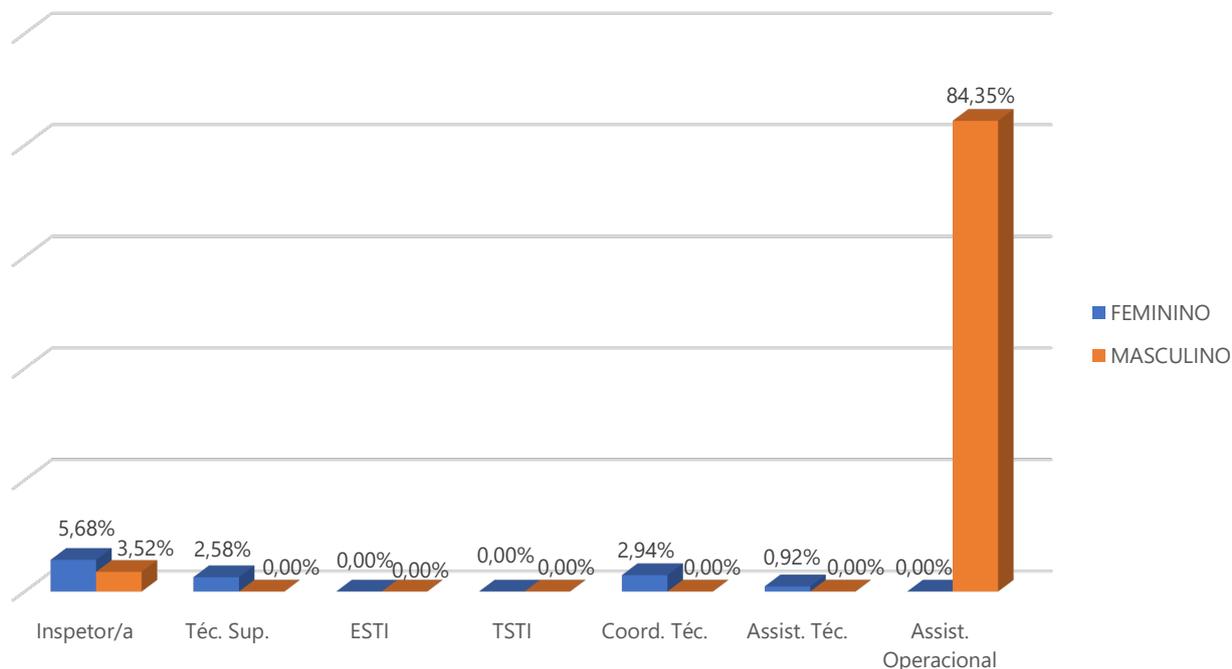


Gráfico 28 - DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

Quanto à distribuição do total das horas realizadas, segundo os respetivos grupos profissionais, verifica-se que a grande maioria foi praticada por assistentes operacionais numa proporção que corresponde, aproximadamente, a 84,35% deste total.

Este trabalho corresponde maioritariamente aos elementos com funções de motorista (4 349h45).

Para melhor entendimento do volume de horas de trabalho suplementar realizado importa compreender as características do tipo de ações decorrentes da missão da IGAI, resultantes 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, e para cuja consecução se torna, ainda, necessário o apoio de assistentes operacionais. De mencionar que, apesar das/os técnicas/os superiores não efetuarem de forma direta as referidas ações, o trabalho suplementar que realizam relaciona-se designadamente com o apoio que prestam à área inspetiva, no que diz respeito às auditorias, ao projeto comunitário aprovado pelo FAMI, entre outras atividades realizadas para fazer face a um acréscimo de trabalho que não foi possível executar no horário normal de trabalho.

Em termos de género, verifica-se, como demonstram os indicadores e tal como já acontecia em anos anteriores, que o n.º total de horas de trabalho suplementar é maioritariamente assegurado por trabalhadores.

5.5 ABSENTISMO

Em 2024 foram registadas um total de trezentos e oito (308) faltas, ou ausências durante o período normal de trabalho diário. O número de faltas sofreu, relativamente ao ano anterior, um aumento de sessenta e cinco (65) dias.

O índice de absentismo⁹ apurado foi de 3,67, enquanto o índice registado no ano anterior foi de 2,57.

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

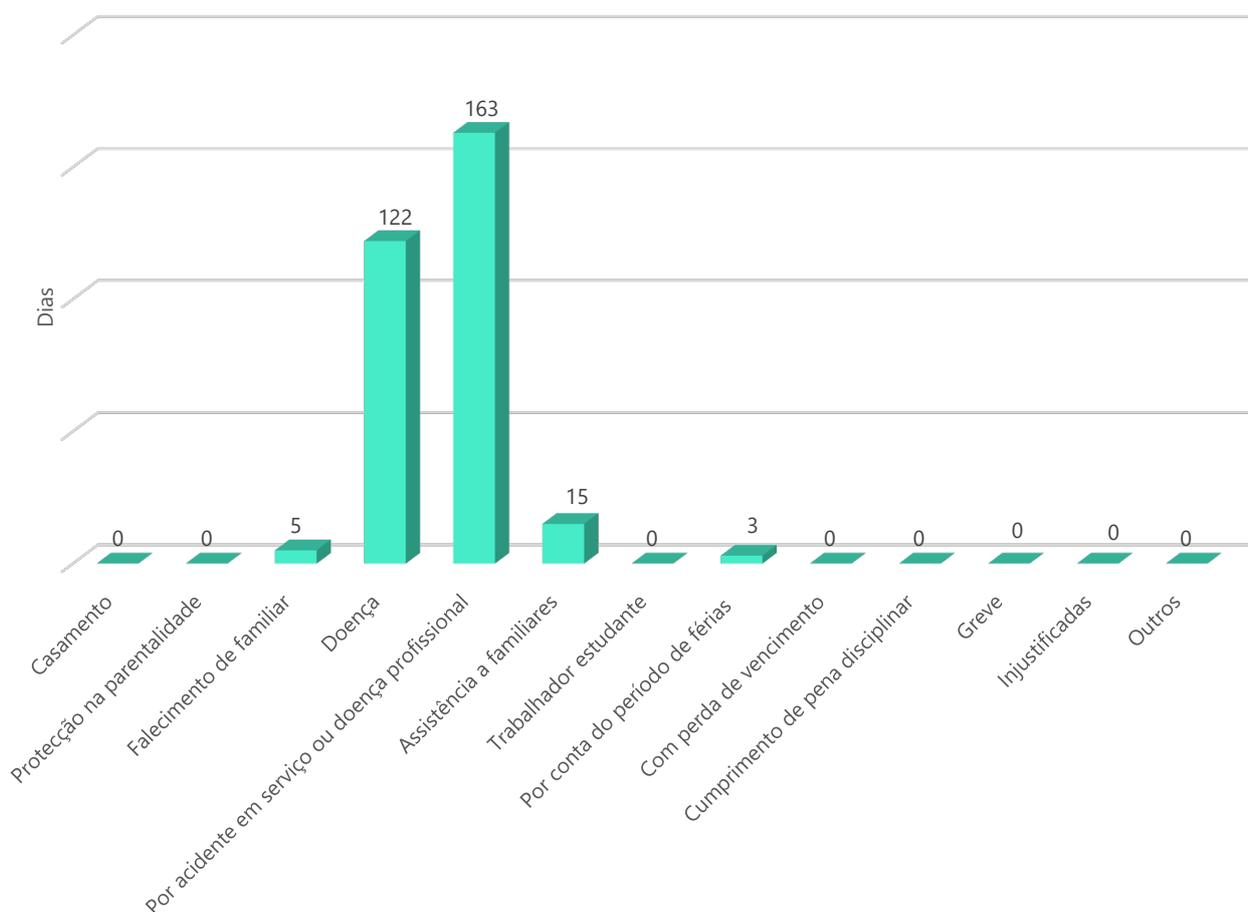


Gráfico 29 - MOTIVOS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

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

O maior número de ausências ao serviço diz respeito a ACIDENTES EM SERVIÇO OU DOENÇA PROFISSIONAL (52,92%) e a DOENÇAS (39,61%).

Do total das ausências ocorridas em 2024, duzentos e sessenta e oito (268) correspondem a trabalhadoras e quarenta (40) a trabalhadores. Em 2023 verificou-se o oposto, tendo as ausências de trabalhadores (154) sido superiores às ausências de trabalhadoras (89).

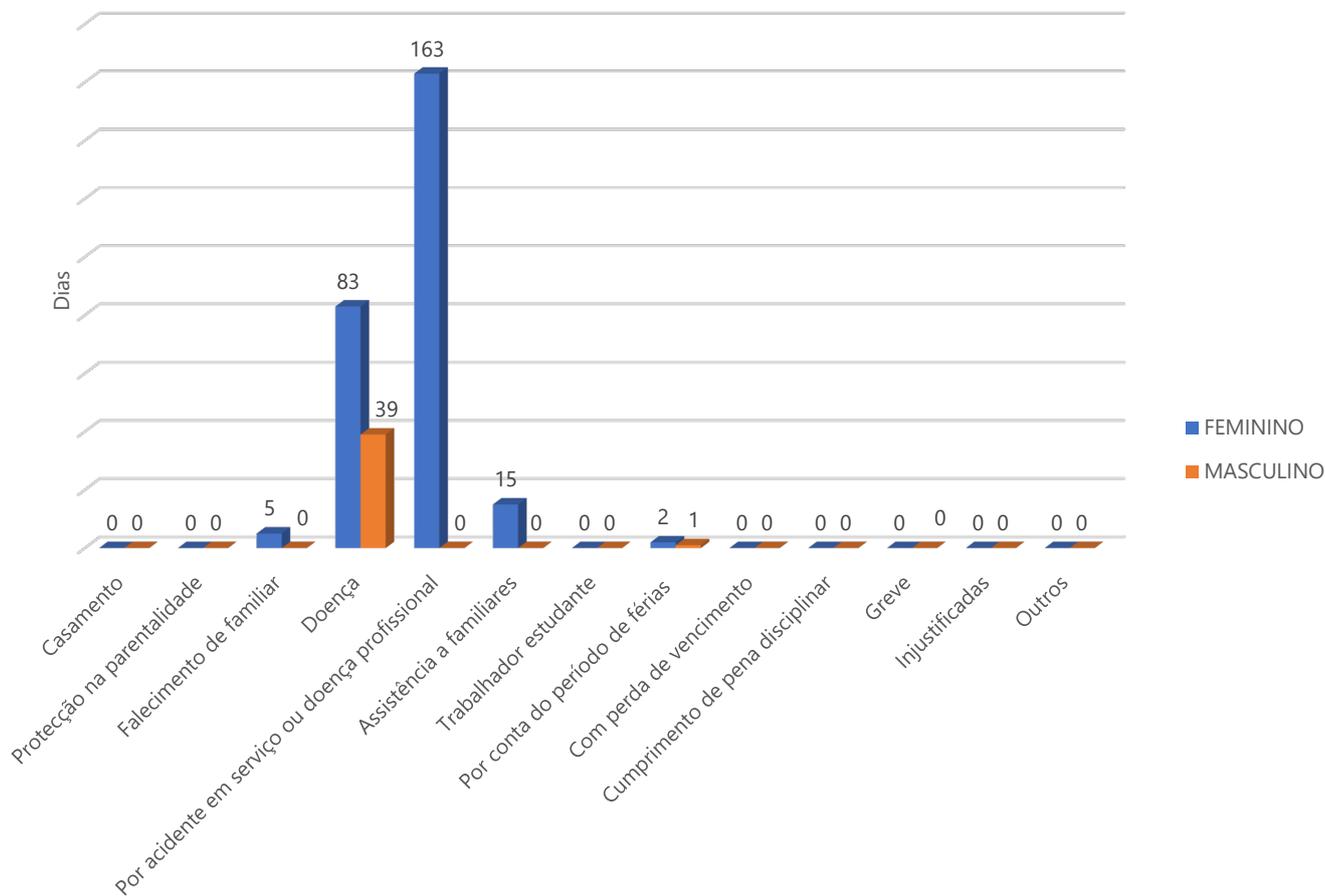


Gráfico 30 - DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS POR GÉNERO

CARGO/CARREIRA	MOTIVO DE AUSÊNCIA AO TRABALHO												
	CASAMENTO	PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	FALECIMENTO DE FAMILIAR	DOENÇA	POR ACIDENTE EM SERVIÇO OU DOENÇA PROFISSIONAL	ASSISTÊNCIA A FAMILIARES	TRABALHADOR/A-ESTUDANTE	POR CONTA DO PERÍODO DE FÉRIAS	COM PERDA DE VENCIMENTO	CUMPRIMENTO DE PENA DISCIPLINAR	GREVE	INJUSTIFICADAS	OUTROS
Dir. Sup. – 1.º grau	0	0	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	0	0
Dir. Int. – 1.º grau	0	0	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	0	0
Dir. Int. – 3.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspetor/a	0	0	0	27	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Téc. Sup.	0	0	0	0	163	0	0	0	0	0	0	0	0
ESTI	0	0	0	28	0	15	0	0	0	0	0	0	0
TSTI	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coord. Téc./a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assist. Téc./a	0	0	0	52	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Assist. Operacional	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	5	122	163	15	0	3	0	0	0	0	0

Quadro 5 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL, SEGUNDO O MOTIVO

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

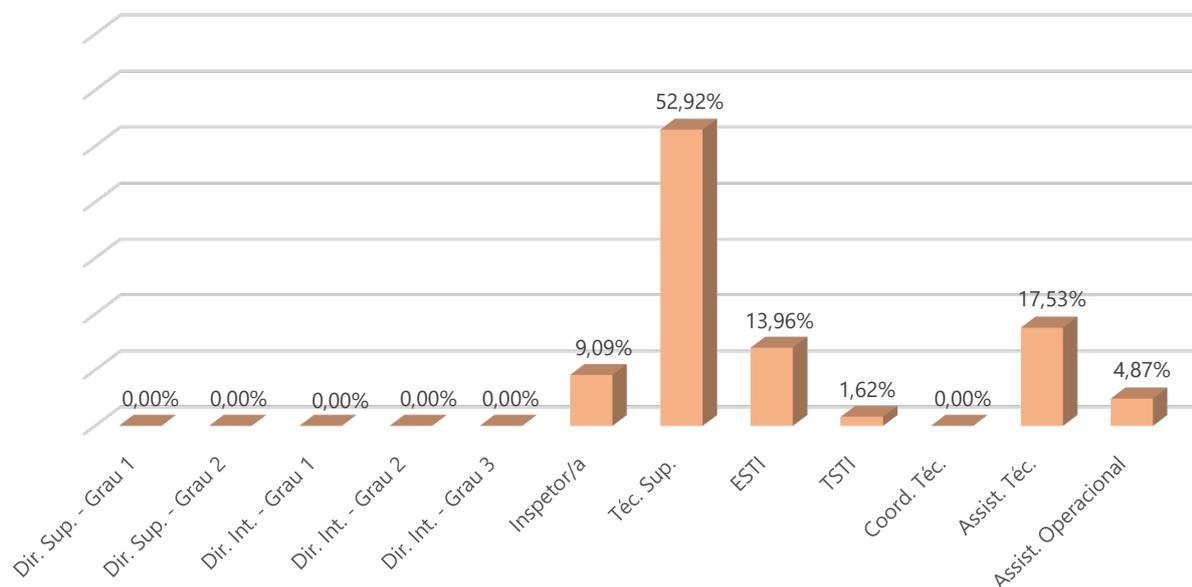


Gráfico 31 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL

Por cruzamento com os dados dos gráficos do ano anterior conclui-se que em 2024 se manteve a tendência relativamente ao tipo/motivo de ausência.

Em 2024 a média anual de faltas por trabalhador/a foi de oito (8) dias, aumentando em dois (2) dias o registado no ano anterior.

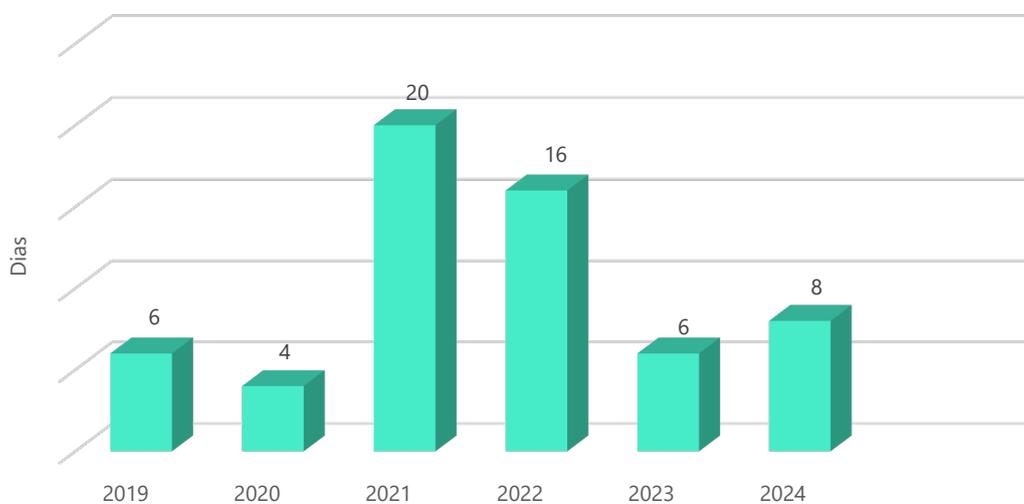


Gráfico 32- EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE DIAS DE AUSÊNCIA POR TRABALHADOR/A

5.6 ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

Em 2024 não houve registo de horas não trabalhadas resultantes de exercício de atividade sindical ou de outras situações legalmente tuteladas.

Em 2024 não houve qualquer ausência motivada por adesão a greve.

6. ENCARGOS COM PESSOAL

6.1 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Com base nos/as trabalhadores/as em funções em 31.12.2024, 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 2024, com referência às remunerações máxima e mínima, processadas no mês de dezembro foi de 10,22, registando uma ligeira descida (1,00) em relação ao ano anterior (11,22).

REMUNERAÇÃO (€)	FEMININO	MASCULINO
Mínima	869,84	913,05
Máxima	8 135,63	8 891,82
LEQUE SALARIAL LÍQUIDO ¹⁰	10,22	

Quadro 6 – REMUNERAÇÃO MÁXIMA E MÍNIMA POR GÉNERO

¹⁰ Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

O gráfico seguinte estabelece a estrutura remuneratória das/os trabalhadoras/es, com o respetivo enquadramento por género.

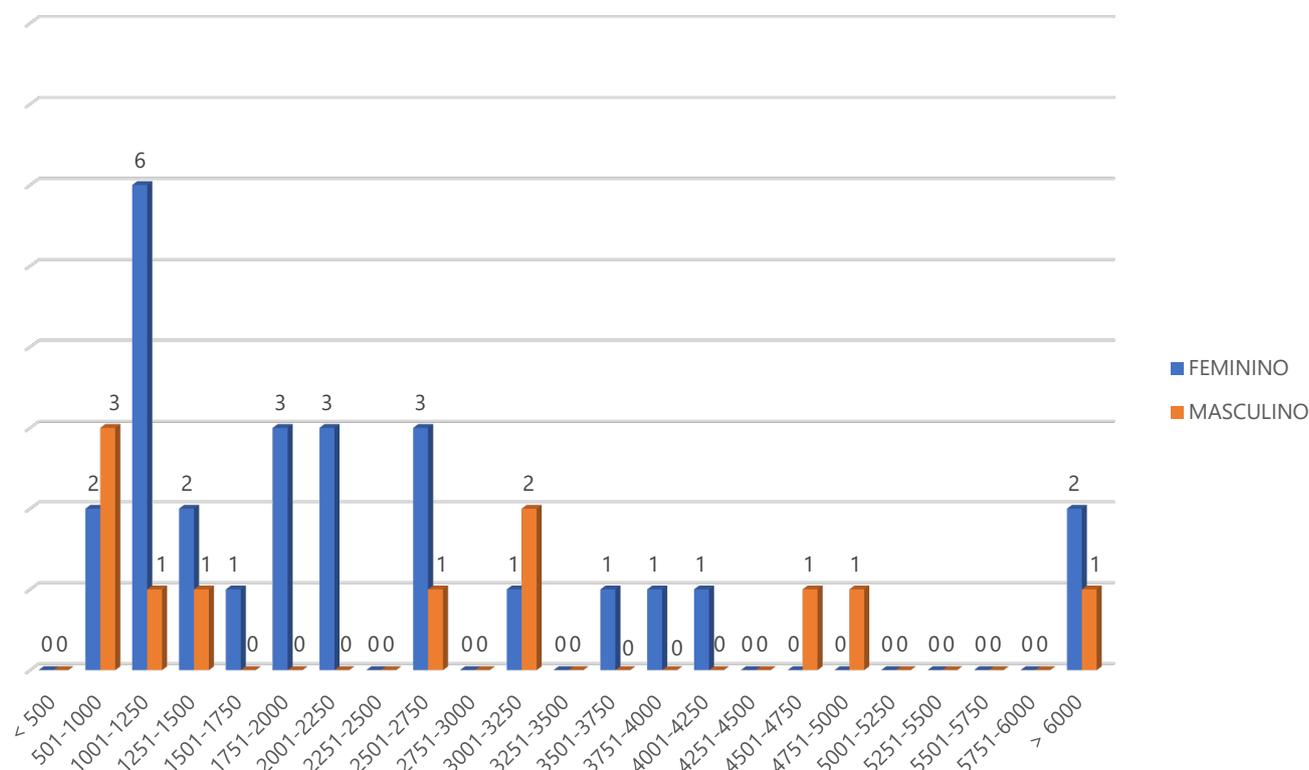


Gráfico 33 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Do gráfico supra verifica-se que, das vinte e seis (26) trabalhadoras, oito (8) inserem-se nos dois patamares mais baixos (com registos), ou seja, entre os 501 €¹¹ e os 1 250 €; dezasseis (16) auferem remunerações entre os 1 251 € e os 4 250 € e duas (2) auferem mais de 6 000 €.

Relativamente aos trabalhadores constata-se que, dos onze (11) existentes, cinco (5) se situam nos escalões entre 501 € e os 1 500 €; três (3) auferem remunerações entre os 2 501 € e os 3 250 €; dois (2) auferem remunerações entre os 4 501 € e os 5 000 € e um (1) auferem mais de 6 000 €.

Do que antecede conclui-se que, em termos de estrutura remuneratória, 65,38% das trabalhadoras se posiciona nos escalões remuneratórios mais baixos, ou seja, nos inferiores a 2 501 €. Pelo contrário, os trabalhadores concentram-se maioritariamente nos escalões acima dos 2 501 €, correspondendo a 54,55%.

¹¹ Sendo que, em 2024, a BRAP já era, com a atualização decorrente do DL n.º 108/2023, de 22 de novembro, de 821,83 €.

Globalmente, 70,27% dos/as trabalhadores/as da IGAI auferem remunerações abaixo dos 2 751 €, dos quais 54,05% corresponde a trabalhadoras - vinte (20) - e 16,22% a trabalhadores - seis (6). Quanto aos escalões mais elevados, verifica-se que 29,73% dos/as trabalhadores/as da IGAI auferem remunerações acima dos 2 751 €, dos quais 16,22% corresponde a trabalhadoras - seis (6) - e 13,51% a trabalhadores - cinco (5).

Apesar do n.º de trabalhadoras [vinte e seis (26)] ser superior ao dos trabalhadores [onze (11)] continua a observar-se uma desproporção remuneratória entre estes dois géneros, destacando-se que a média de remunerações superiores são auferidas por indivíduos do género masculino, entre os quais um cargo de direção superior e inspetivo.

6.2 TOTAL DE ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2024 o total dos encargos com pessoal, referentes às remunerações e outros abonos pela prestação do trabalho cifrou-se em um milhão, setecentos e noventa e quatro mil, quatrocentos e setenta e quatro euros e setenta e seis cêntimos (1 794 474,76 €).

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

ENCARGOS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Remuneração base	1 095 382,82	1 045 602,05	1 132 025,21	1 213 521,62	1 330 650,28	1 221 500,40
Suplementos remuneratórios	140 332,08	111 182,69	117 645,00	123 422,26	173 336,98	182 470,43
Prémios de desempenho	1 467,54	0,00	5 364,84	0,00	4 356,56	0,00
Prestações sociais	42 501,52	41 997,64	41 533,48	43 321,93	60 166,12	57 738,21
Benefícios sociais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros encargos com pessoal ¹²	280 557,66	275 727,23	292 181,98	315 686,26	350 235,85	332 765,72
TOTAL	1 560 241,62	1 474 509,61	1 588 750,51	1 695 952,07	1 918 745,79	1 794 474,76

Quadro 7 – EVOLUÇÃO DA DESPESA COM PESSOAL

¹² Encargos da entidade com a CGA e SS.

Da análise dos elementos do quadro observa-se uma subida na generalidade dos abonos entre 2020 e 2023. No entanto em 2024 verifica-se um decréscimo. Esta descida traduz-se em cento e vinte e quatro mil, duzentos e setenta e um euros e três cêntimos (124 271,03 €) relativamente a 2023, que resultou de uma descida de todos os encargos, exceto os suplementos remuneratórios, nos prémios de desempenho que não consta qualquer valor por se tratar de ano sem ciclo de avaliação dos/as trabalhadores/as.

De referir que o aumento dos encargos com a remuneração base, de 2020 a 2023, ficou a dever-se à atualização das remunerações (sucessivas valorizações remuneratórias), alterações obrigatórias e gestionárias de posicionamento remuneratório das/os trabalhadoras/es da IGAI e ao maior número de postos de trabalho ocupados no mapa de pessoal.

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

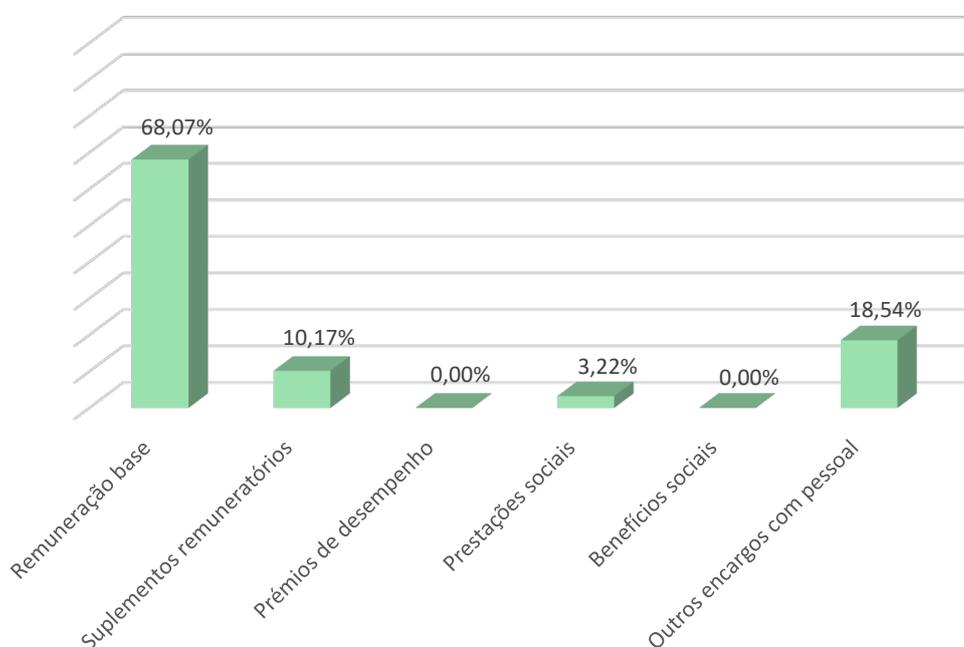


Gráfico 34 - DESPESAS COM PESSOAL

Verifica-se que a remuneração base continua a assumir um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 68,07% 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.

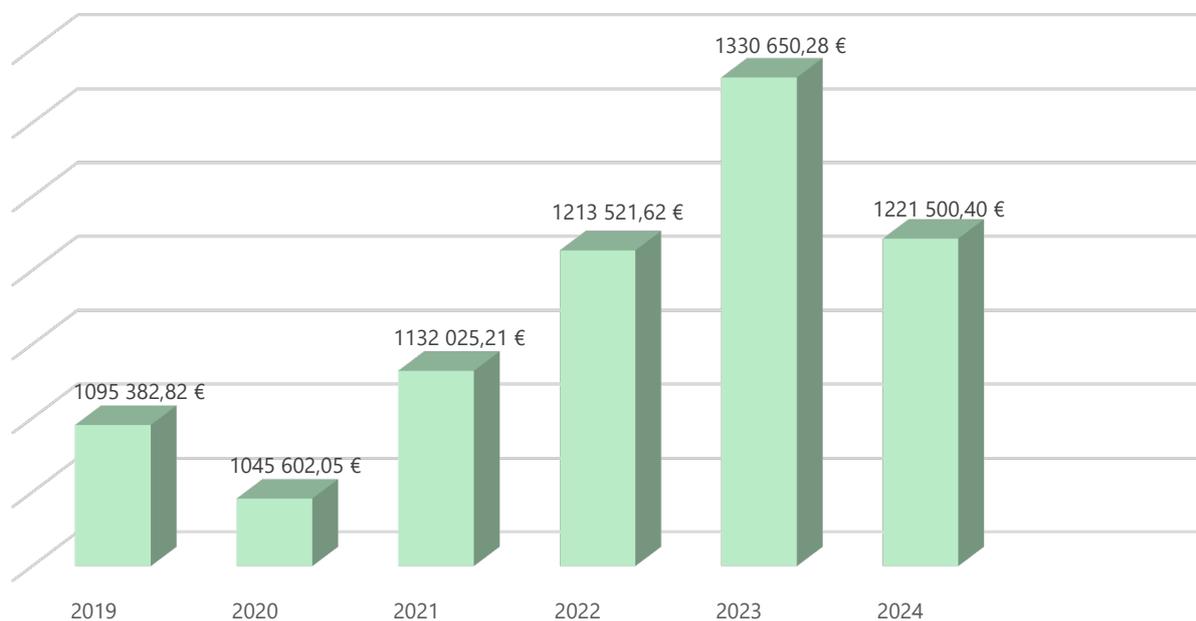


Gráfico 35 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM REMUNERAÇÕES BASE

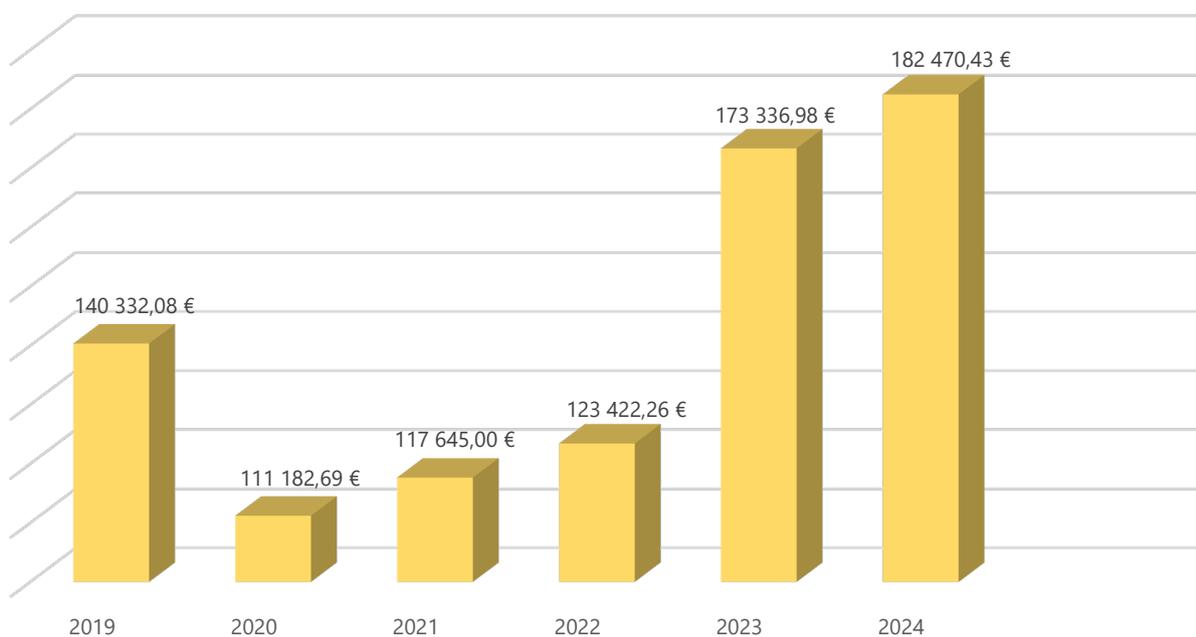


Gráfico 36 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS



Gráfico 37 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRÉMIOS DE DESEMPENHO

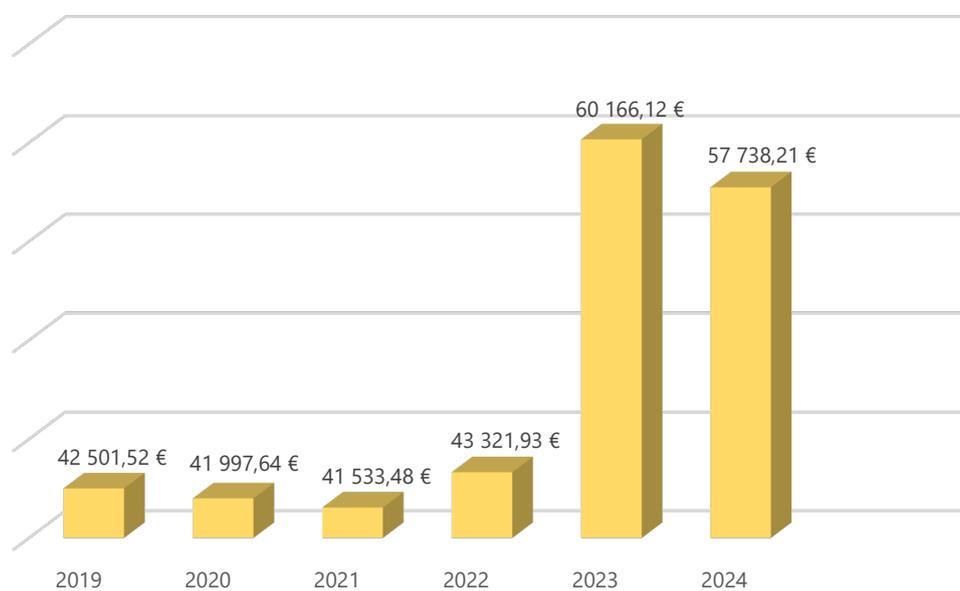


Gráfico 38 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

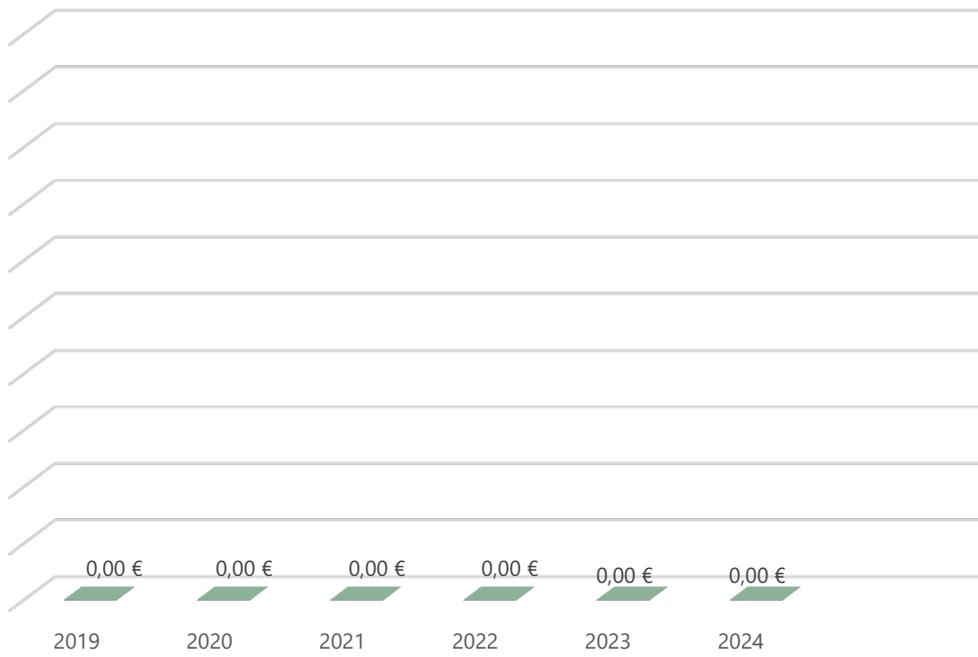


Gráfico 39 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS

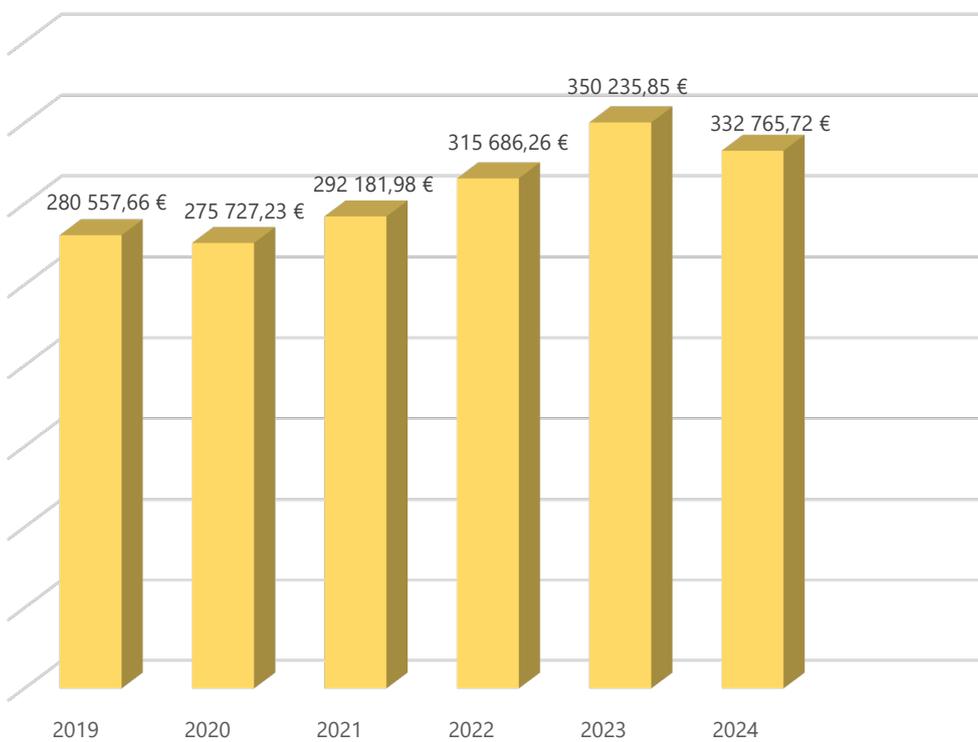


Gráfico 40 - EVOLUÇÃO DE OUTROS ENCARGOS COM PESSOAL

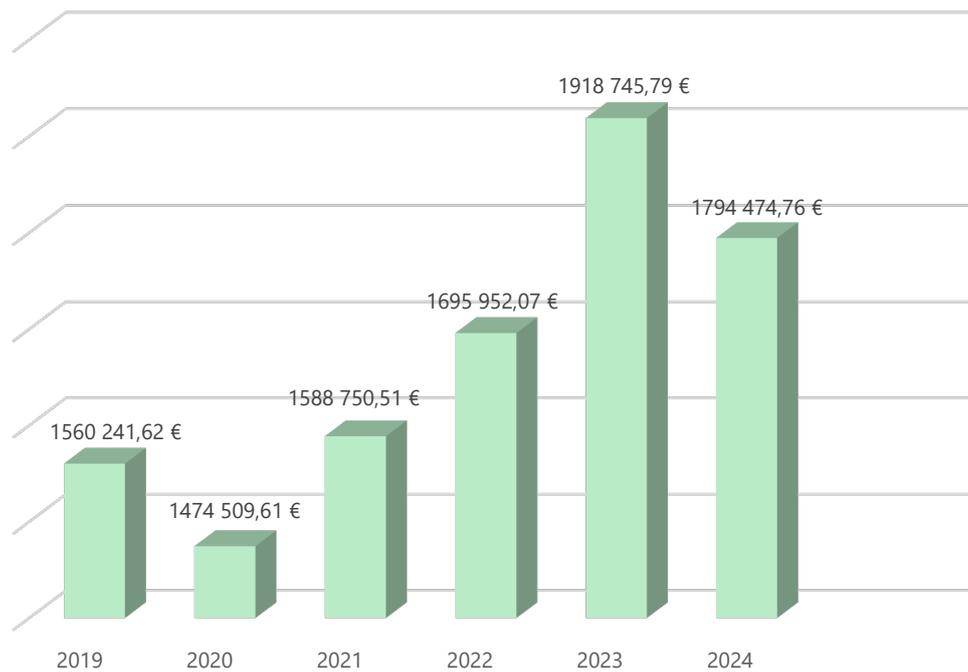


Gráfico 41 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS TOTAIS COM PESSOAL

Os dados confirmam as diferenças ocorridas nos abonos ao longo dos anos, ficando claramente demonstrada a subida generalizada de valores no período de 2020 a 2023 e a descida em 2024, com exceção dos benefícios sociais que não tiveram qualquer expressão nos anos considerados.

6.3 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Em 2024 as despesas com prestações sociais descenderam a cinquenta e sete mil, setecentos e trinta e oito euros e vinte e um cêntimos (57 738,21 €). A Tx. das prestações sociais sobre o total dos encargos com a remuneração base situou-se nos 4,73%.

De 2019 a 2021 a tendência destas prestações foi decrescente. No entanto, de 2022 a 2023 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, que por sua vez diminuíram em 2024.

Por outro lado, continua a verificar-se que, no conjunto das prestações sociais, o peso do subsídio de refeição é bastante elevado, representando 88,15% do total destes encargos.

PRESTAÇÕES SOCIAIS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	406,34	664,50	0,00	71,87	1 577,11	1 341,24
Abono de família	371,16	0,00	0,00	614,25	1 584,12	1 663,32
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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Subsídio de funeral	219,96	0,00	0,00	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	38 436,66	38 245,86	38 446,20	39 519,97	53 565,60	50 898,00
Outras prestações sociais	3 067,40	3 087,28	3 087,28	3 115,84	3 439,29	3 835,65
TOTAL	42 501,52	41 997,64	41 533,48	43 321,93	60 166,12	57 738,21

Quadro 8 – EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

7.1 ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2024 não existe registo de qualquer situação participada e confirmada de doença profissional incapacitante para o trabalho, verificando-se, contudo, a ausência de um/a (1) trabalhador/a por um período de cento e sessenta e três (163) dias devido a um (1) acidente em serviço ocorrido no ano em análise.

7.2 AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Em matéria de saúde e segurança no trabalho foi realizado pela Escola Nacional de Bombeiros no mês de dezembro na IGAI um simulacro, tendo participado um total de trinta (30) trabalhadoras/es. O custo desta ação no âmbito da Prevenção de Riscos teve o valor de mil setecentos e trinta e quatro euros e trinta cêntimos (1 734,30 €)

7.3 ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO

Em 2024 foram efetuados dezanove (19) exames médicos às/aos trabalhadoras/es, dos quais três (3) exames de admissão e dezasseis (16) exames periódicos, tendo a IGAI despendido para o efeito o montante de mil quinhentos e quarenta e seis euros e trinta e cinco cêntimos (1 546,35 €).

8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

8.1 FORMAÇÃO

Em 2024 foram realizados trinta e um (31) tipos de ações de formação profissional das quais três (3) foram internas e vinte e oito (28) externas, o que correspondeu a um total de 1 066h05 de formação e em que participaram trinta e seis (36) trabalhadoras/es.

Em termos globais regista-se um decréscimo de cerca de 172h no número de horas de formação relativamente ao ano anterior (em 2023 – 1 238h).

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

A Tx. de participação apurada mostra que 97,30% dos/as trabalhadores/as da IGAI frequentaram formação profissional, como ilustra o gráfico seguinte.

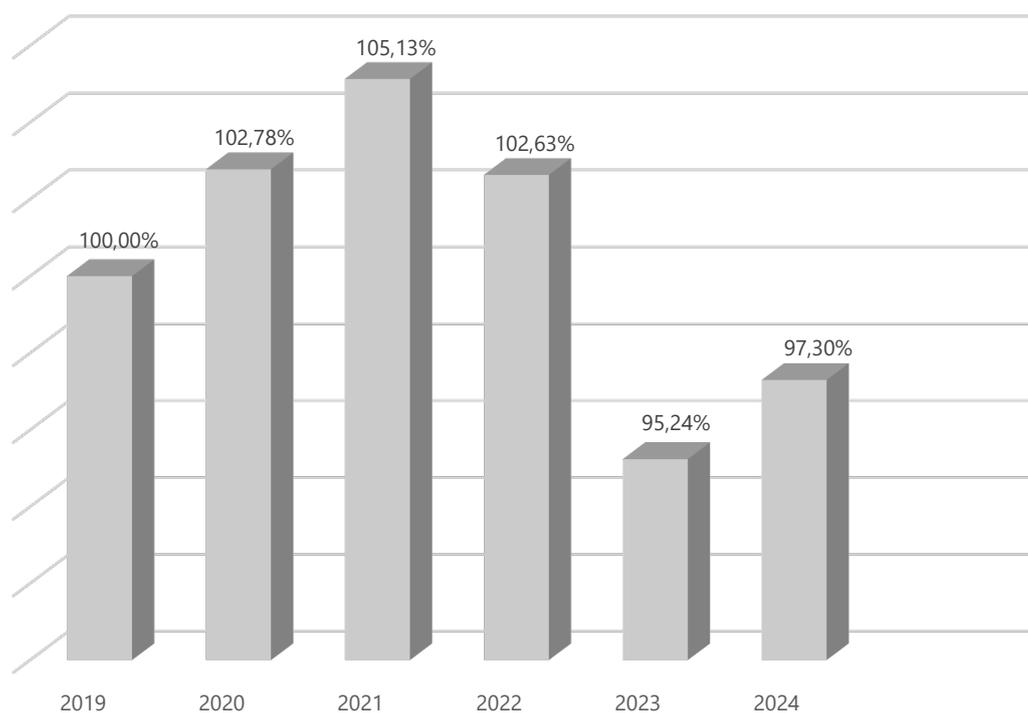


Gráfico 42 - EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

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

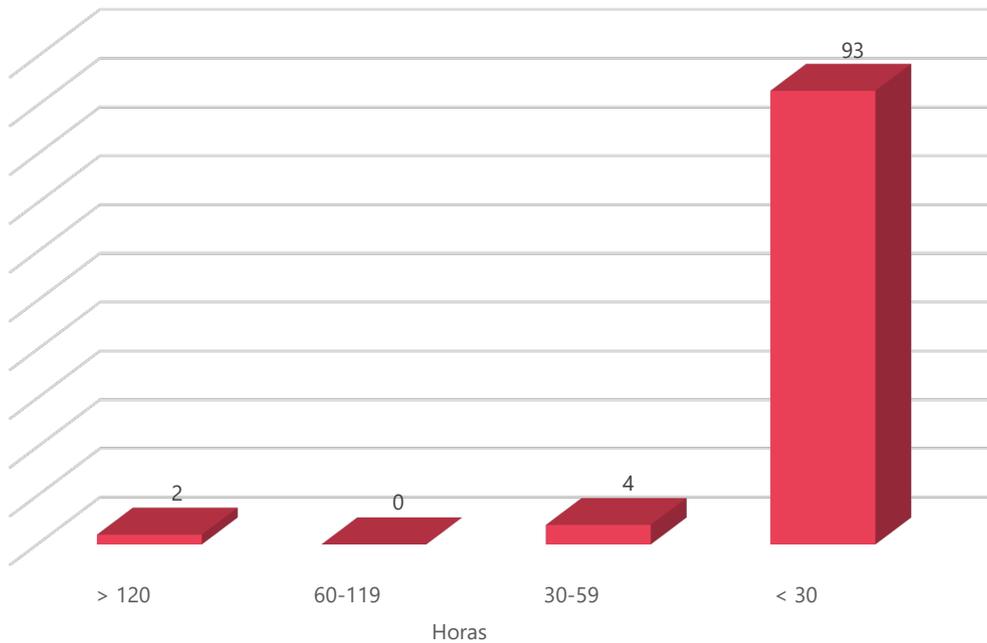


Gráfico 43 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A DURAÇÃO

Relativamente à modalidade de formação, conforme ilustra o gráfico seguinte, a grande maioria das ações de formação foi realizada em formato *presencial* (67,68%) e a restante efetuada em formato *on-line* (32,32%).

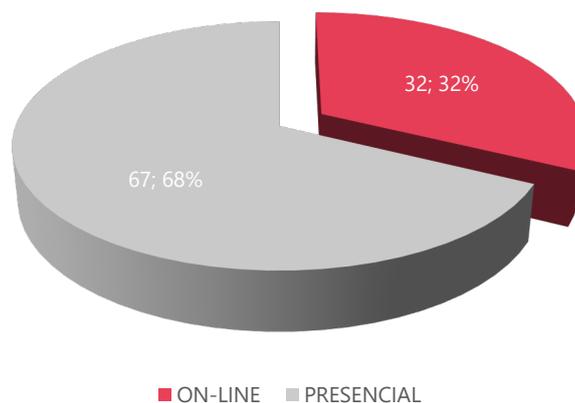


Gráfico 44 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A MODALIDADE

No que diz respeito ao tipo de formação ministrada às/aos trabalhadoras/es da IGAI, 67,68% foi externa, sendo que apenas 32,32% foi interna.

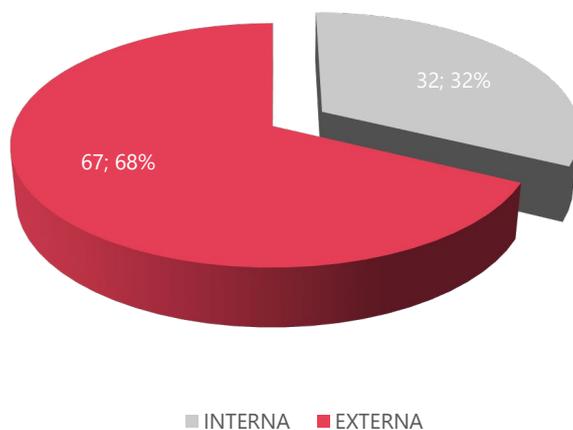


Gráfico 45 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO O TIPO

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

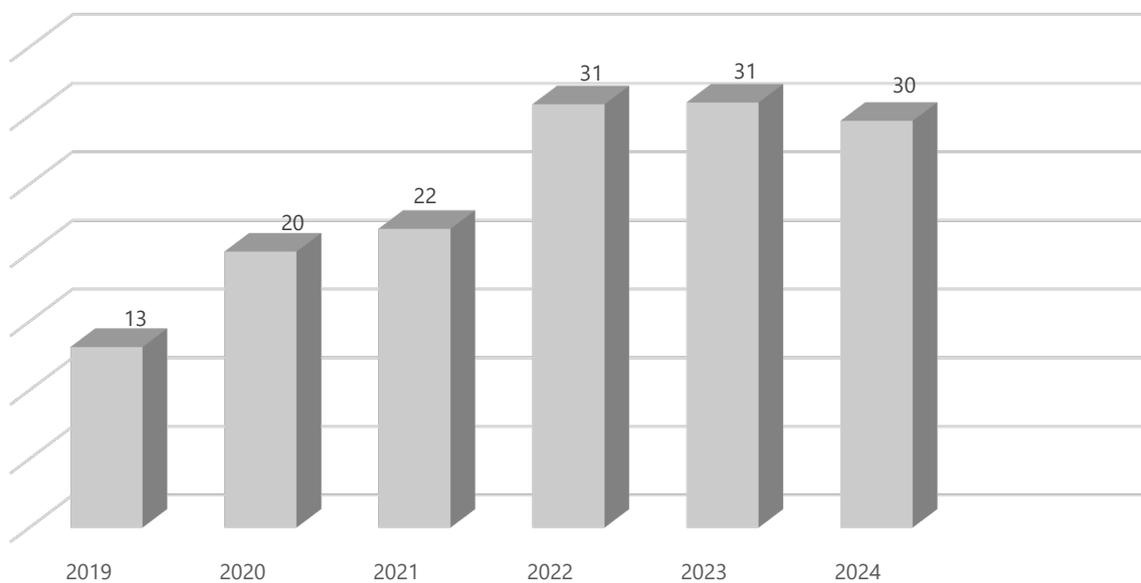


Gráfico 46 - MÉDIA ANUAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR TRABALHADOR/A

8.2 NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

A formação realizada teve como objetivo garantir o acesso efetivo à formação profissional dos/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.

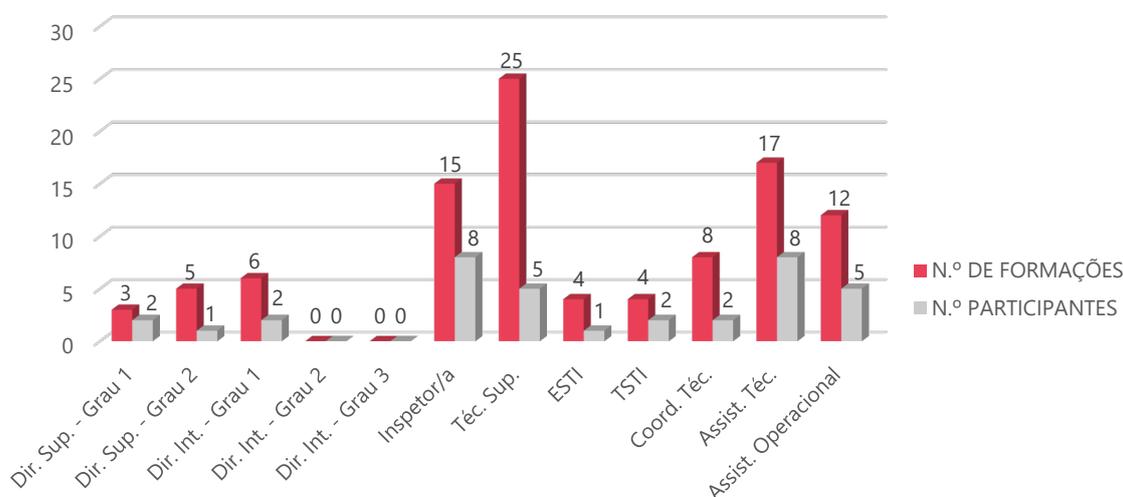


Gráfico 47 - PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

Agrupando as ações de formação realizadas em 2024 por grupo profissional, observa-se que o menor n.º de ações ocorreu na carreira especial de informática (ESTI e TSTI) e na carreira de assistente operacional.

Dos trinta e sete (37) efetivos/as a 31-12-2024, trinta e seis (36) participaram em ações formativas resultando numa Tx. de participação de 97,30%.

8.3 CUSTOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No âmbito da formação realizada na IGAI a despesa anual foi de dezassete mil, quarenta euros e noventa e quatro cêntimos (17 040,94 €).

Comparativamente com o ano anterior, em 2024 o montante da despesa com formação foi superior em 356,38%, todavia o número de horas em formação foi inferior. O aumento do valor total deveu-se ao facto de sete (7) formações terem tido um custo de doze mil duzentos e três euros e seis cêntimos (12 203,06 €).

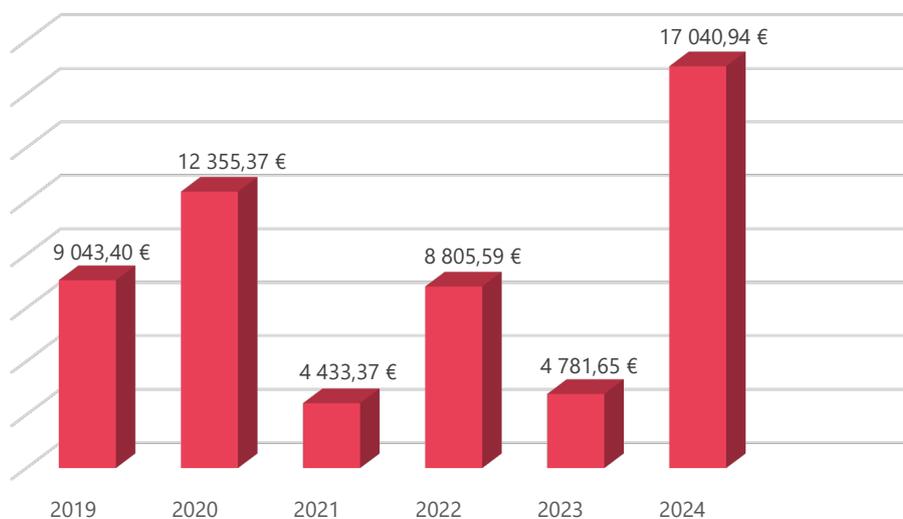


Gráfico 48 - EVOLUÇÃO DA DESPESA COM FORMAÇÃO

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

9.1 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Na IGAI há registo de cinco (5) trabalhadoras/es sindicalizadas/os, o que corresponde a cerca de 13,51% das/os trabalhadoras/es, significando uma diminuição em relação ao ano anterior em que a proporção era de 19,05%.

Não existe comissão de trabalhadoras/es, pelo que ao nível desta estrutura de representação coletiva, nada existe a assinalar.

9.2 DISCIPLINA

Em 2024 não há registo de procedimentos internos por ocorrências de natureza disciplinar com consequências diretas para trabalhadores/as da IGAI, nem situações que tenham transitado de anos anteriores.

10. RESPONSABILIDADE SOCIAL

Ao longo destes últimos anos a IGAI, como entidade da AP, sentiu o dever de divulgar e aderir a campanhas solidárias realizadas no nosso país.

No âmbito da Campanha do Papel por Alimentos, promovida pela Federação dos Bancos Alimentares Contra a Fome, em 2024 a IGAI entregou trezentos e oitenta e cinco quilos (385Kg) de papel para reciclagem que foram convertidos em produtos alimentares a distribuir por famílias carenciadas.

Na área da consciencialização ambiental, a IGAI continua a promover a separação de plásticos, por via do depósito de embalagens e materiais em postos de recolha instalados em cada um dos pisos do edifício, num esforço para a redução da sua pegada ecológica.

Na esfera da promoção dos direitos humanos na AP, as/os trabalhadoras/es da IGAI a partir de 2024 ficaram dispensadas/os até quatro (4) horas mensais para participarem em ações de voluntariado cuja área de atuação esteja relacionada com a defesa dos direitos humanos.

Dos/as trinta e sete (37) trabalhadores/as da IGAI, cinco (5) trabalhadoras aderiram a esta iniciativa. O número de horas despendidas em 2024 foi de cento e vinte (120). A realização desta iniciativa visa contribuir ativamente para o bem-estar social ajudando quem mais precisa.

ENTIDADES	N.º DOS/AS TRABALHADORES/AS	N.º DE HORAS
Ajuda de Mãe	4	80
AHEAD	1	40
TOTAL	5	120

Quadro 9 – ENTIDADES ONDE IGAI PRESTA VOLUNTARIADO

11. 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 2024 apenas quarenta e dois (42) lugares estão preenchidos, o que traduz um défice de preenchimento de treze (13) lugares face ao planeado;
2. Em efetividade de funções encontravam-se, a 31-12-2024, trinta e sete (37) trabalhadoras/es;
3. A modalidade de CTFP por tempo indeterminado corresponde a 59,46% dos/as trabalhadores/as, enquanto a comissão de serviço corresponde a 40,54%;
4. Registaram-se 8 admissões, 13 saídas e nenhum regresso das/os trabalhadoras/es, o que resulta numa Tx. de reposição/cobertura de 61,54%;
5. A direção da IGAI corresponde a 8,10% do total dos/as trabalhadores/as, o núcleo operacional da área de missão (corpo inspetivo) corresponde a 29,73% e a área de suporte (técnicos/as superiores, técnicas de sistemas e tecnologias de informação, assistentes técnicos/as e assistentes operacionais) corresponde a 62,17%;
6. O corpo inspetivo e a carreira de assistente técnica/o representam o maior peso relativamente ao total de trabalhadoras/es, com 29,73% e 27,03% respetivamente, seguidas da carreira de técnica/o superior, com 16,22%. A carreira especial de informática tem um peso de 5,41% e a carreira de assistente operacional 13,51%;
7. A Tx. de tecnicidade situa-se nos 45,95%, para o qual concorrem dezassete (17) trabalhadoras/es (corpo inspetivo e técnicas/os superiores);
8. A caracterização dos/as trabalhadores/as segundo o género é de vinte e seis (26) do género feminino e onze (11) do género masculino;
9. A Tx. de feminização dirigente situa-se nos 5,41%. Dos dois (2) lugares de direção superior, um (1) é ocupado por um elemento do género masculino e outro pelo género feminino. O lugar de direção intermédia é ocupado por um (1) elemento do género feminino;
10. Globalmente a Tx. de feminização representa 70,27% do total dos/as trabalhadores/as;
11. No enquadramento profissional por género, verifica-se que a maioria das/os trabalhadoras/es do corpo inspetivo são do género feminino [sete (7) trabalhadoras para quatro (4) trabalhadores], bem como na carreira de técnica/o superior [cinco (5) trabalhadoras para um (1) trabalhador]. Na carreira de assistente técnica/o a maioria são do género feminino [nove (9) trabalhadoras para um (1) trabalhador], na carreira especial de informática verifica-se uma exclusividade de trabalhadoras [duas (2)] e na de assistente operacional a maioria são do género masculino [quatro (4) trabalhadores para uma (1) trabalhadora];

12. O leque etário compreende-se entre os 23 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 56,76%. O nível médio etário é de 55 anos, sendo para as trabalhadoras cinquenta e quatro (54) anos e para os trabalhadores, cinquenta e nove (59) anos;
13. O nível médio de antiguidade é de vinte e oito (28) anos, concentrando-se a maior representatividade no intervalo dos 25-29 anos [dez (10) trabalhadores/as], seguido do intervalo dos ≥ 40 anos [nove (9) trabalhadores/as] e dos 30-34 anos [5 trabalhadores/as], do intervalo dos 20-24 anos [quatro (4) trabalhadores/as] e do intervalo dos 10-14 anos [três (3) trabalhadores/as]. Com menor representatividade encontram-se as classes modais de 5-9 anos e 15-19 anos [um/a (1) trabalhador/a], e de < 5 anos e 35-39 anos [dois (2) trabalhadores/as]. No conjunto dos/as trabalhadores/as, vinte e seis (26) têm 25 anos ou mais de antiguidade;
14. Na estrutura habilitacional a Tx. de habilitação superior corresponde a 54,05% das/os trabalhadoras/es. Ao nível do secundário a Tx. representa 37,84% e a habilitação básica situa-se nos 8,11%. Regista-se a predominância de trabalhadoras com grau de licenciatura, com grau de mestrado e 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 45,95% das/os trabalhadoras/es, bem como do regime de isenção de horário (dirigentes, corpo inspetivo e coordenadoras técnicas) que representa 43,24% do total. Os restantes 10,81% respeitam a situações de horário rígido;
16. O absentismo traduziu-se num total de trezentos e oito (308) dias de ausência, dos quais 52,92% [ou seja, cento e sessenta e três (163) dias] corresponde a faltas por acidente em serviço ou doença profissional, seguido pelas faltas por doença que são cento e vinte e dois (122) dias e correspondem a 39,61%. A quase totalidade de faltas foi praticada por trabalhadoras (87,01%) e ocorreu maioritariamente no corpo inspetivo, técnicas/os superiores, na carreira especial de informática e assistentes técnicas/os. O número médio de faltas por trabalhador/a situou-se nos oito (8) dias;
17. Registou-se a participação de 97,30% dos/as trabalhadores/as em ações de formação, representando, comparativamente com o ano anterior, um aumento de 2,06%. A formação profissional envolveu um total de trinta e um (31) tipos de ações, três (3) internas e vinte e oito (28) externas, a que corresponderam 1 066h05m de formação. O encargo financeiro com a formação foi de dezassete mil, quarenta euros e noventa e quatro cêntimos (17 040,94 €), representando um aumento de 356,38% relativamente ao ano anterior.
18. No contexto do orçamento executado em 2024, de dois milhões, quinhentos e sessenta e dois mil, quinhentos e cinquenta e um euros e trinta e dois cêntimos (2 562 551,32€), as despesas com o pessoal corresponderam a um milhão, setecentos e noventa e quatro mil, quatrocentos e setenta e quatro euros e setenta e seis cêntimos (1 794 474,76 €), o que representa 70,03% do mesmo. De entre os encargos

com pessoal, as remunerações base continuam a representar a maior parcela, na ordem dos 68,07% destas despesas;

19. O leque salarial apurado para 2024, com referência às remunerações máxima de oito mil, oitocentos e noventa e um euros e oitenta e dois cêntimos (8 891,82€) e mínima de oitocentos e sessenta e nove euros e oitenta e quatro cêntimos (869,84€) processadas no mês de dezembro, situou-se nos 10,22, registando uma ligeira diminuição em relação ao ano anterior (11,22);
20. Da estrutura remuneratória da IGAI decorre que 76,92% das trabalhadoras [vinte (20)] e 54,55% dos trabalhadores [seis (6)] auferem remunerações até ao limite de 2 750 €. Por sua vez, 23,08% das trabalhadoras [seis (6)] e 40,45% dos trabalhadores [cinco (5)] auferem remunerações a partir dos 2 751 € até > 6 000 €.
21. Foram registadas 5 148h30 de trabalho suplementar, o que se traduziu num aumento (1 249h15) relativamente ao ano anterior. O trabalho suplementar é maioritariamente praticado pelos elementos com funções de motorista, ao serviço da atividade operacional das equipas inspetivas e direção, representando cerca de 84,48% do total das horas realizadas.

ABREVIATURAS E SIGLAS

AHEAD	Associação Humanitária para a Educação e Apoio ao Desenvolvimento
AO	Assistente Operacional
AP	Administração Pública
Assist.	Assistente
AT	Assistente Técnico/a
BRAP	Base remuneratória da Administração Pública
BS	Balanço Social
CGA	Caixa Geral de Aposentações
Compl.	Complementar
Coord.	Coordenador/a
CT	Código do Trabalho
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
Desc.	Descanso
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
Dir.	Direção
DL	Decreto-Lei
Espec.	Especialista
ESTI	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação
<i>ex vi</i>	Por força
FAMI	Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração
H / h	Hora(s)
IGAI	Inspeção-Geral da Administração Interna
Int.	Intermédio/a
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
m	Minuto(s)
MAI	Ministério da Administração Interna
N.º/ n.º	Número
Obrig.	Obrigatório
Pág.	Página(s)
RH	Recursos Humanos
S/	Sem
ss	Seguintes
SS	Segurança Social

Sup.	Superior
Supl.	Suplementar
Téc.	Técnico/a
Trab.	Trabalho
TS	Técnico/a Superior
TSTI	Técnico/a de Sistemas e Tecnologias de Informação
Tx.	Taxa(s)

ÍNDICE DE GRÁFICOS

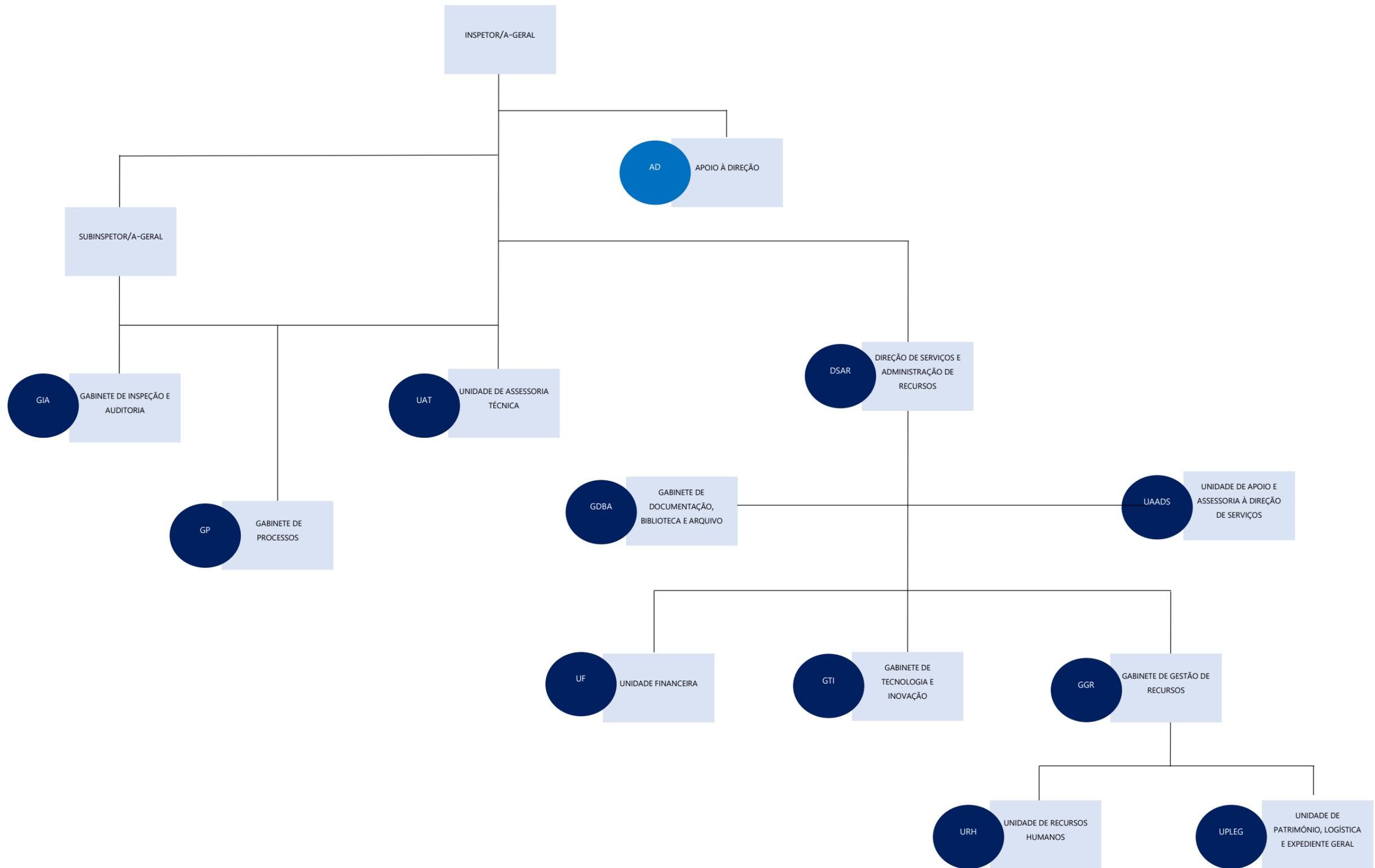
Pág.

Gráfico 01 – MAPA DE PESSOAL APROVADO E EFETIVOS/AS REAIS	08
Gráfico 02 – EVOLUÇÃO DE LUGARES PREVISTOS E PREENCHIDOS	09
Gráfico 03 – MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	10
Gráfico 04 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO SEGUNDO O GÉNERO	10
Gráfico 05 – DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR GRUPO PROFISSIONAL	11
Gráfico 06 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR GRUPO PROFISSIONAL (%)	12
Gráfico 07 – DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GÉNERO	13
Gráfico 08 – EVOLUÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS EFETIVOS/AS SEGUNDO O GÉNERO	13
Gráfico 09 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO	14
Gráfico 10 – EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE IDADE DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR GÉNERO	15
Gráfico 11 – DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO	16
Gráfico 12 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO	17
Gráfico 13 – NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE DAS/OS TRABALHADORAS/ES	17
Gráfico 14 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	18
Gráfico 15 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO	19
Gráfico 16 – DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES SEGUNDO HABILITAÇÃO ACADÉMICA.....	20
Gráfico 17 – TRABALHADORES/AS ADMITIDOS/AS	21
Gráfico 18 – TX. DE ADMISSÕES	22
Gráfico 19 – TX. DE REGRESSOS	23
Gráfico 20 – SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES	25
Gráfico 21 – TX. DE SAÍDAS	25
Gráfico 22 – TX. DE ADMISSÕES, REGRESSOS E SAÍDAS	26
Gráfico 23 – ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	27
Gráfico 24 – DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GRUPO PROFISSIONAL E TIPOLOGIA DE HORÁRIO	28
Gráfico 25 - MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADAS	29
Gráfico 26 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR PERÍODO SEMANAL DE TRABALHO E GÉNERO	30
Gráfico 27 – DISTRIBUIÇÃO DO N.º DE HORAS POR TIPOLOGIA DE TRABALHO SUPLEMENTAR	31
Gráfico 28 – DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO	32
Gráfico 29 – MOTIVOS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO	33
Gráfico 30 – DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS POR GÉNERO	34
Gráfico 31 – AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL	36

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

ÍNDICE DE QUADROS	Pág.
Quadro 1 – MAPA DE PESSOAL DA IGAI 2024	07
Quadro 2 – ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES/AS	21
Quadro 3 – SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES	24
Quadro 4 – MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO	28
Quadro 5 – AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL, SEGUNDO O MOTIVO	35
Quadro 6 – REMUNERAÇÃO MÁXIMA E MÍNIMA POR GÊNERO	37
Quadro 7 – EVOLUÇÃO DA DESPESA COM PESSOAL	39
Quadro 8 – EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	45
Quadro 9 – ENTIDADES ONDE A IGAI PRESTA VOLUNTARIADO	52

ANEXO 1 | ORGANOGRAMA IGAI



ANEXO 2 | INDICADORES DE RH

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADOS					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Tx. de Feminização	Total efetivo feminino / total de efetivos/as * 100	63%	67%	69,23%	68,42%	66,67%	70,27%
Tx. de Feminização Dirigente	Total efetivo feminino dirigente / total de efetivos/as * 100	2,6%	2,7%	2,56%	5,26%	4,76%	5,41%
Tx. de Enquadramento	Total de dirigentes / total de efetivos/as * 100	8%	8%	7,69%	7,89%	7,14%	8,11%
Tx. de Admissões	Total de admissões / total de efetivos/as * 100	23,68%	13,89%	15,38%	10,53%	16,67%	21,62%
Tx. de Saídas	Total de saídas / total de efetivos/as * 100	26,32%	22,22%	7,69%	13,16%	7,14%	35,14%
Tx. de Cobertura	Total de admissões / total de saídas * 100	90%	75%	200%	80%	233,33 %	61,54%
Tx. de Tecnicidade	Total (inspetores/as + TS) / total de efetivos/as * 100	39%	36%	46,15%	47,37%	47,62%	45,95%
Tx. de AT	Total de AT / total de efetivos/as * 100	34%	36%	30,77%	28,95%	26,20%	27,03%
Tx. de AO	Total de AO / total de efetivos/as * 100	8%	11%	7,69%	7,89%	11,90%	13,51%
Nível Médio Etário Feminino	Soma das idades das efetivas/ total de efetivas	55 anos	55 anos	55 anos	54 anos	55 anos	54 anos
Nível Etário Médio Masculino	Soma das idades dos efetivos / total de efetivos	55 anos	55 anos	55 anos	56 anos	57 anos	59 anos
Idade Média	Somatório das idades / total de efetivos/as	55 anos	55 anos	55 anos	55 anos	56 anos	55 anos
Tx. de Envelhecimento	Somatório dos efetivos/as idade => 55 anos / total de efetivos/as * 100	36%	34%	56,41%	57,90%	59,52%	56,76%
Leque Etário	Idade elemento mais velho / idade elemento mais novo	1,8	1,5	1,675	1,59	1,61	2,91
Tx. de Habilitação Superior	Total (licenciatura + mestrado+ doutoramento) / total de efetivos/as * 100	47%	47%	56,41%	57,89%	57,14%	54,05%
Tx. de Habilitação Secundária	Total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total de efetivos/as * 100	45%	42%	35,90%	36,84%	35,71%	37,84%
Tx. de Habilitação Básica	Total habilitação =<9.º ano / total de efetivos/as * 100	8%	11%	7,69%	5,26%	7,14%	8,11%
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades/total de efetivos/as	28 anos	30 anos	28 anos	29 anos	30 anos	28 anos
Nível Médio de Ausências	Total de dias de ausência / total de efetivos/as	6 dias	4 dias	20 dias	16 dias	6 dias	8 dias
Índice de Absentismo	N.º de dias ausência / (n.º dias trabalháveis * total de efetivos/as) * 100	2,8	1,7	8,75	7,20	2,57	3,67
Tx. de Participação / Formação	N.º de participantes / total de efetivos/as * 100	100%	103%	105,13 %	102,63 %	95,24%	97,30%
Média de Horas de Participação / Formação	Total de horas de formação / total de efetivos/as	13 h	20 h	22h	32h	29h	29h
Tx. de Investimento / Formação	Total despesa com formação / total de encargos com pessoal * 100	0,58%	0,84%	0,28%	0,72%	0,25%	0,95%
Tx. de Encargos Sociais	Total de encargos com prestações sociais / total de encargos com remuneração base * 100	3,88%	3,83%	3,67%	3,57%	4,52%	4,73%
Leque Salarial Ilíquido	Maior remuneração ilíquida / menor remuneração ilíquida	10,81	12,08	12,49	11,88	11,22	10,22

Fonte: Adaptado da DGAEP

B

A

L

A

N

Ç

O

S

O

C

I

A

L

2

0

2

4