Inspeção-Geral da Administração Interna

BALANÇO SOCIAL

2025

© 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 2025

SISTEMATIZAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DE CONTEÚDOS | Catarina Ruaz / Teresa Matos

DESIGN E REVISÃO DE CONTEÚDOS | Vítor M. António

EDITOR | IGAI

março 2026

IGAI

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 Trabalhadores/as por antiguidade 17
2.7 Trabalhadoras/es segundo o nível de escolaridade 19
3. MOVIMENTO DE PESSOAL 22
3.1 Admissão e regresso dos/as trabalhadores/as 22
3.2 Saída das/os trabalhadoras/es 26
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL 29
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO 29
5.1 Modalidades de horário e períodos de trabalho 29
5.2 Teletrabalho 32
5.3 Período normal de trabalho 32
5.4 Trabalho suplementar 33
5.5 Absentismo 35
5.6 Atividade sindical e greve 39
6. ENCARGOS COM PESSOAL 39
6.1 Estrutura remuneratória por género 39
6.2 Total de encargos com pessoal 41
6.3 Encargos com prestações sociais 46
7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO 46
7.1 Acidentes em serviço 46
7.2 Ações de formação e sensibilização 47
7.3 Atividades de medicina no trabalho 47
8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL 47
8.1 Formação 47
8.2 Níveis de qualificação 51
8.3 Custos com formação profissional 52

ÍNDICE GERAL

Pág.

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA 52
9.1 Relações profissionais 52
9.2 Disciplina 52
10. RESPONSABILIDADE SOCIAL 53
CONSIDERAÇÕES FINAIS 54
ABREVIATURAS E SIGLAS 57
ÍNDICE DE GRÁFICOS 59
ÍNDICE DE QUADROS 61
ANEXO 1 – ORGANOGRAMA IGAI 62
ANEXO 2 – INDICADORES DE RH 64

NOTA INTRODUTÓRIA

O presente documento, resultante do cumprimento de uma obrigação legal, nos termos do disposto no DL n.º 190/96, de 9 de outubro, assume-se, sobretudo, como um instrumento crítico de gestão e estruturante para a IGAI, no cumprimento da sua missão.

Com efeito, o Balanço Social constitui um elemento crítico e nuclear na análise, planeamento e monitorização das políticas de recursos humanos, permitindo uma leitura integrada e sustentada da realidade organizacional. Simultaneamente, reforça uma cultura de transparência institucional e de prestação de contas, ao tornar acessível informação relevante sobre o funcionamento interno e a forma como o capital humano é gerido, valorizado e desenvolvido.

Neste contexto, o documento apresenta a caracterização e evolução dos recursos humanos, evidenciando a sua estrutura, distribuição e dinâmicas ao longo do ano de 2025. São igualmente abordadas as condições de trabalho e os modelos de gestão adotados, com enfoque na promoção do bem-estar, da segurança e da qualidade do ambiente laboral.

A capacitação e valorização do potencial humano assumem particular destaque, sendo refletidas nas iniciativas de formação, qualificação e desenvolvimento de competências, fundamentais para o reforço da eficiência, inovação e qualidade do serviço público.

Do ponto de vista financeiro, são disponibilizados dados relativos aos encargos com o pessoal, permitindo uma análise do investimento realizado e da sua evolução, enquanto indicador relevante da política de gestão de recursos humanos.

O presente Balanço Social integra ainda informação sobre a atividade sindical e o exercício do direito à greve, evidenciando o respeito pelos direitos dos trabalhadores e a promoção de um diálogo social construtivo e participativo.

Por último, são destacadas as iniciativas de responsabilidade social desenvolvidas pelo organismo, que refletem o seu compromisso com a comunidade, a inclusão, a sustentabilidade e a criação de valor social.

Assim, mais do que um mero instrumento de reporte, o Balanço Social afirma-se como um pilar fundamental de gestão, transparência e valorização do capital humano, contribuindo decisivamente para o fortalecimento de uma Administração Pública mais eficiente, responsável e orientada para as pessoas.

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 por se encontrar 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 2025, aprovado pelo Secretário de Estado da Administração Interna, em 09.08.2024, 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
TS	10
ESTI	1
TSTI	2
Coord. Téc.	2
AT	13
AO	5
TOTAL	55

Quadro 01 – MAPA DE PESSOAL DA IGAI 2025

A 31.12.2025, trinta e quatro (34) trabalhadoras/es encontravam-se em efetividade de funções, das/os quais treze (13) em comissão de serviço (3 dirigentes e 10 inspetoras/es), e vinte e um (21) em CTFP (5 TS, 2 TSTI, 1 Coord. Téc., 9 AT, e 4 AO).

Dos cinquenta e cinco (55) postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da IGAI, quarenta e um (41) encontravam-se preenchidos e catorze (14) estavam vagos. Dos quarenta e um (41) lugares preenchidos é de salientar que trinta e quatro (34) estavam em efetividade de funções e os restantes sete (7) 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/as efetivos/as reais a 31.12.2025.

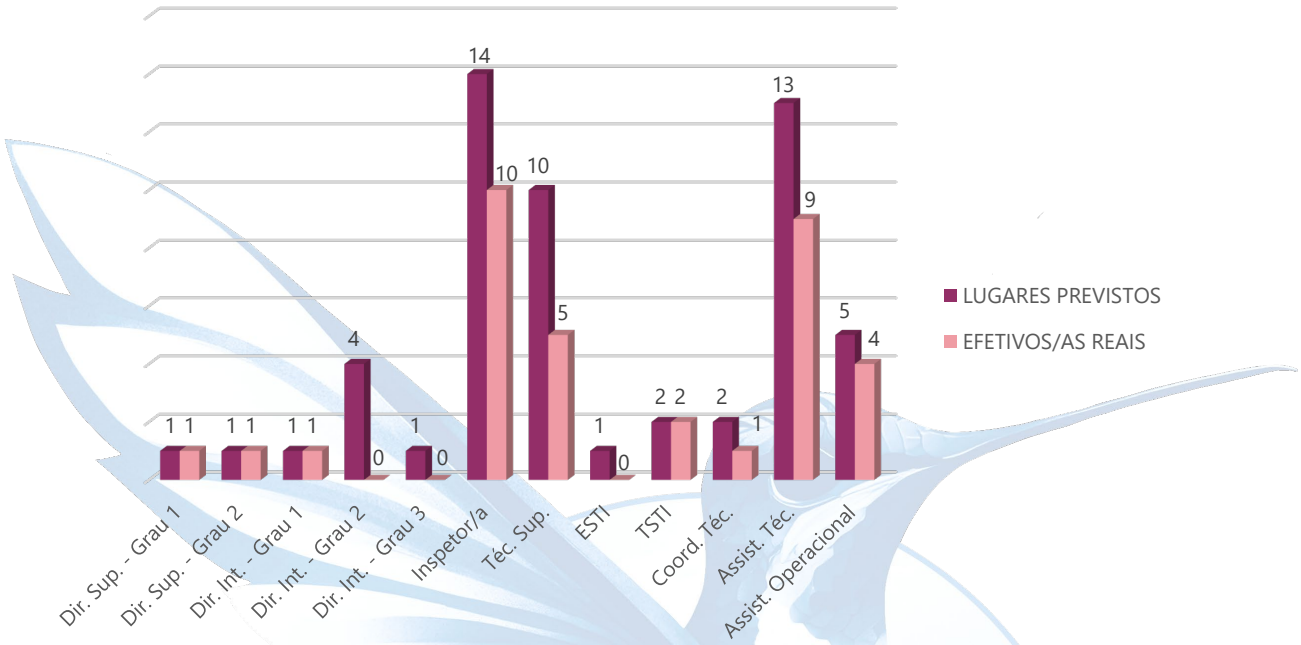


Gráfico 01 - MAPA DE PESSOAL APROVADO E EFETIVOS/AS REAIS

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 01 é ainda ilustrativo do défice de preenchimento no corpo inspetivo – dos catorze (14) postos de trabalho previstos apenas dez (10) se encontravam preenchidos – o que evidencia a necessidade de reforço do corpo operacional da área de missão da IGAI.

Quanto ao grupo de TS, dos (10) postos existentes todos se encontravam ocupados, dos quais cinco (5) 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 AT, dos treze (13) 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 2020.

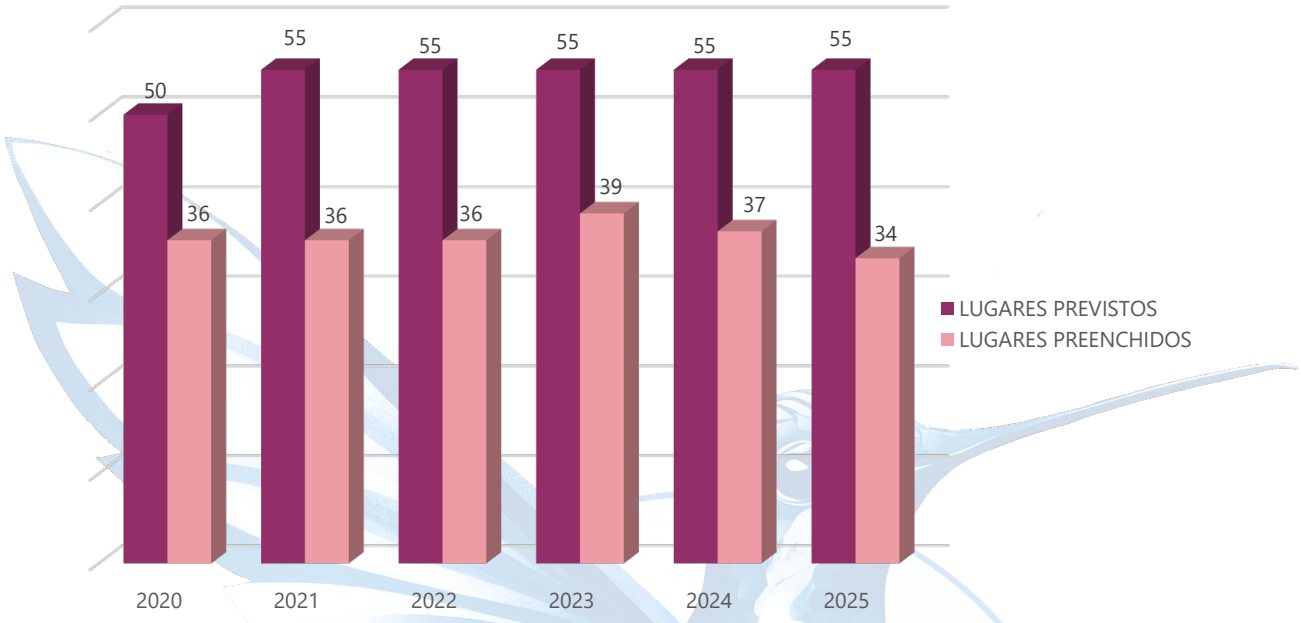


Gráfico 02 - EVOLUÇÃO DE LUGARES PREVISTOS E PREENCHIDOS

Da análise do gráfico verifica-se um aumento de cinco (5) postos de trabalho previstos nos mapas de pessoal da IGAI entre 2020 e 2025. No entanto, relativamente ao número de postos preenchidos, houve uma redução de dois (2) trabalhadores/as.

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 quatro (34) no ano em análise.

2.2 TRABALHADORES/AS SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Dos/as trinta e quatro (34) trabalhadores/as existentes na IGAI em 31.12.2025, treze (13) encontravam-se em comissão de serviço e vinte e um (21) vinculados/as por CTFP, conforme representado no gráfico *infra*.

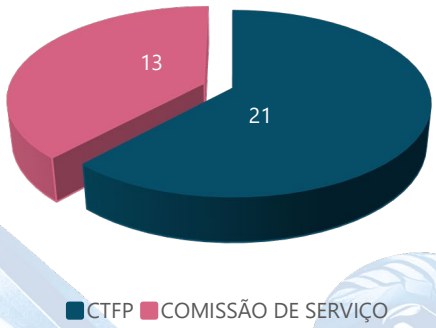


Gráfico 03 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

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 61,76% do total de efetivos/as.

Nos universos referidos, as comissões de serviço respeitam aos cargos de Direção e ao grupo de inspetores/as, correspondendo a 38,24% do total de efetivos/as. A modalidade de vinculação por CTFP corresponde às carreiras gerais e carreira especial de TSTI existentes na IGAI.

De realçar ainda que das/os trabalhadoras/es em efetividade de funções na IGAI, em CTFP e em comissão de serviço, a maioria é do género feminino, conforme plasmado no gráfico *infra*.

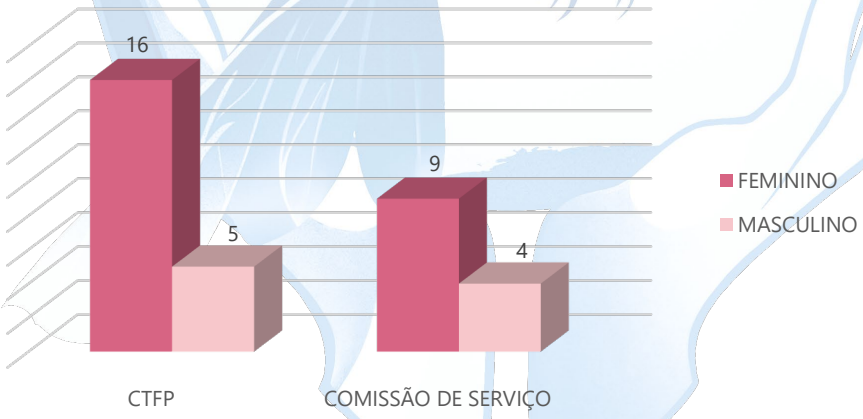


Gráfico 04 - MODALIDADE DE VINCULAÇÃO SEGUNDO O GÉNERO

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.

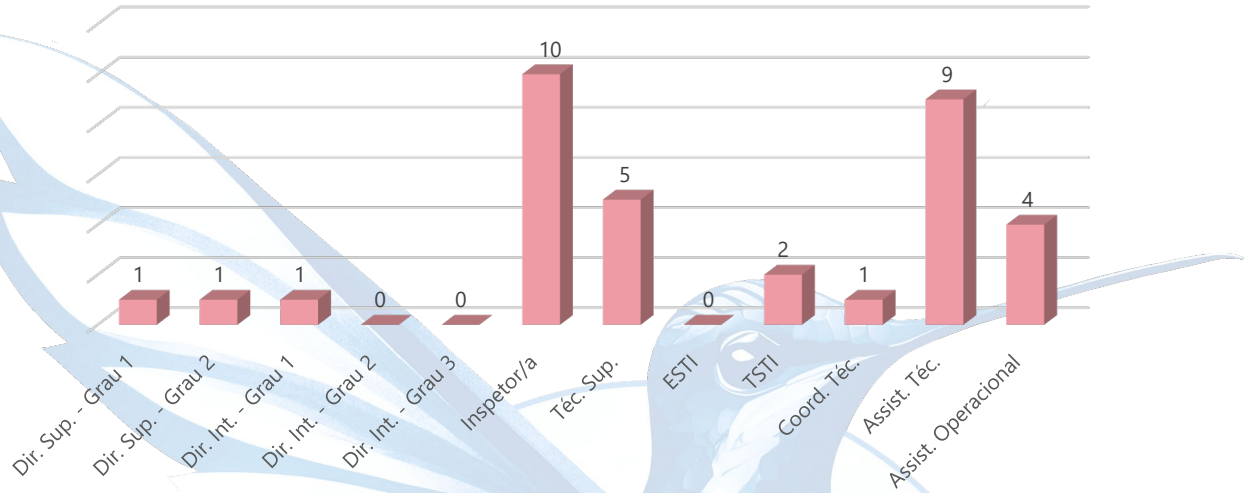


Gráfico 05 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR GRUPO PROFISSIONAL

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 31.12.2025, encontram-se providos.

Quanto aos cinco (5) lugares de Direção intermédia de 2.º e 3.º graus previstos no mapa de pessoal para 2025, 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 8,82%[1].

Os indicadores mostram que os/as trabalhadores/as da IGAI integram, maioritariamente, o corpo inspetivo – com dez (10) trabalhadores/as - logo seguido da carreira de AT – com nove (9) - e da carreira de TS – com cinco (5).

[1] Ver formula de cálculo no ANEXO 2.

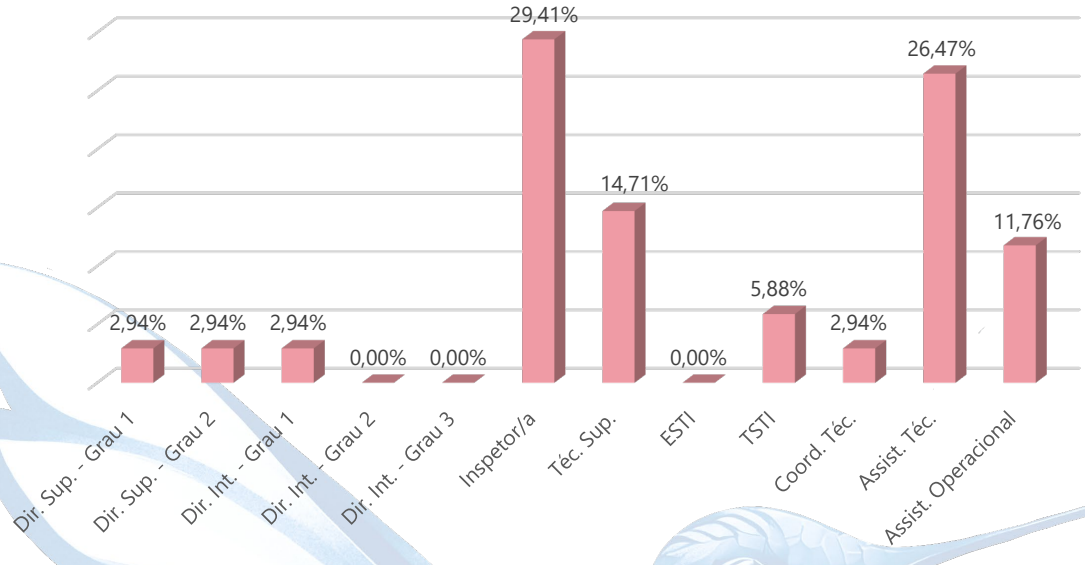


Gráfico 06 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR GRUPO PROFISSIONAL (%)

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

A Tx. de tecnicidade situa-se nos 44,12%[2], traduzindo uma ligeira diminuição face ao resultado do ano anterior, que foi de 45,95%.

[2] Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

2.4 TRABALHADORES/AS SEGUNDO O GÉNERO

Dos/as trinta e quatro (34) trabalhadores/as em 31.12.2025, vinte e cinco (25) são do género feminino e nove (9) do género masculino.

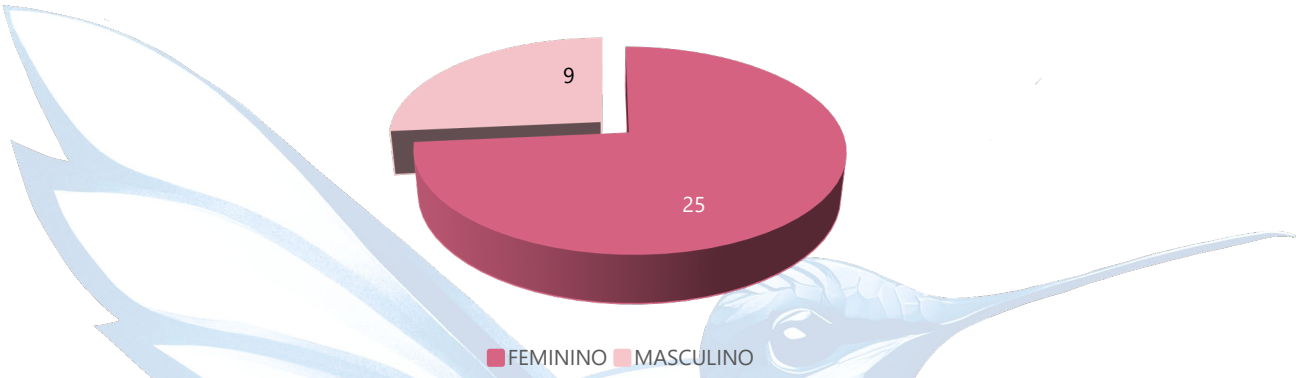


Gráfico 07 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GÉNERO

Estes dados representam uma Tx. de feminização de 73,53%[3], tendo-se verificado um aumento em relação ao ano anterior (período em que esta Tx. se situou nos 70,27%).

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

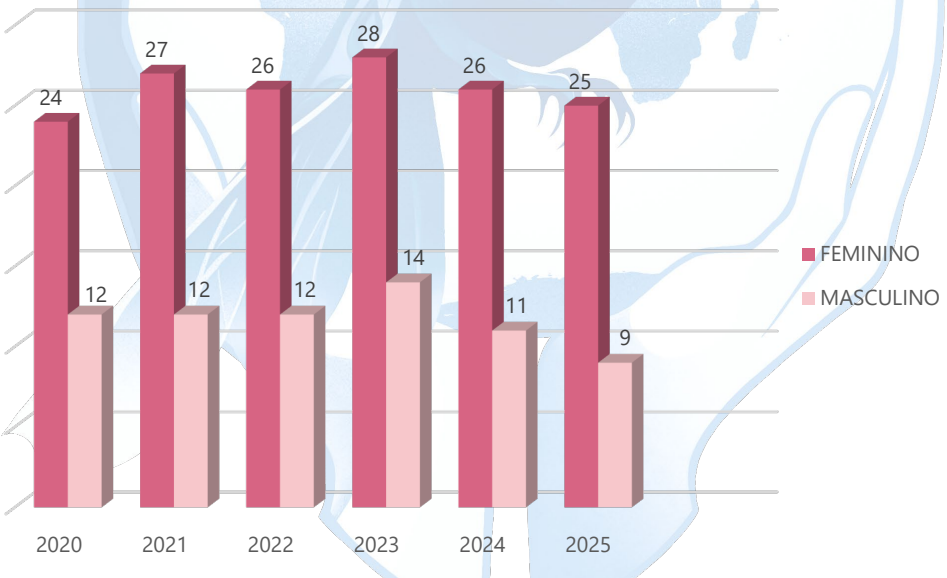


Gráfico 08 - EVOLUÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS EFETIVOS/AS SEGUNDO O GÉNERO

[3] Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

Da análise deste gráfico conclui-se que ao longo do período entre 2020 e 2025 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 2023 com catorze (14), no entanto, em 2025 sofreu uma descida, registando-se nove (9). Por sua vez, no género feminino verifica-se que o maior n.º foi registado também em 2023 com vinte e oito (28), no entanto no ano em análise houve um decréscimo de três (3).

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

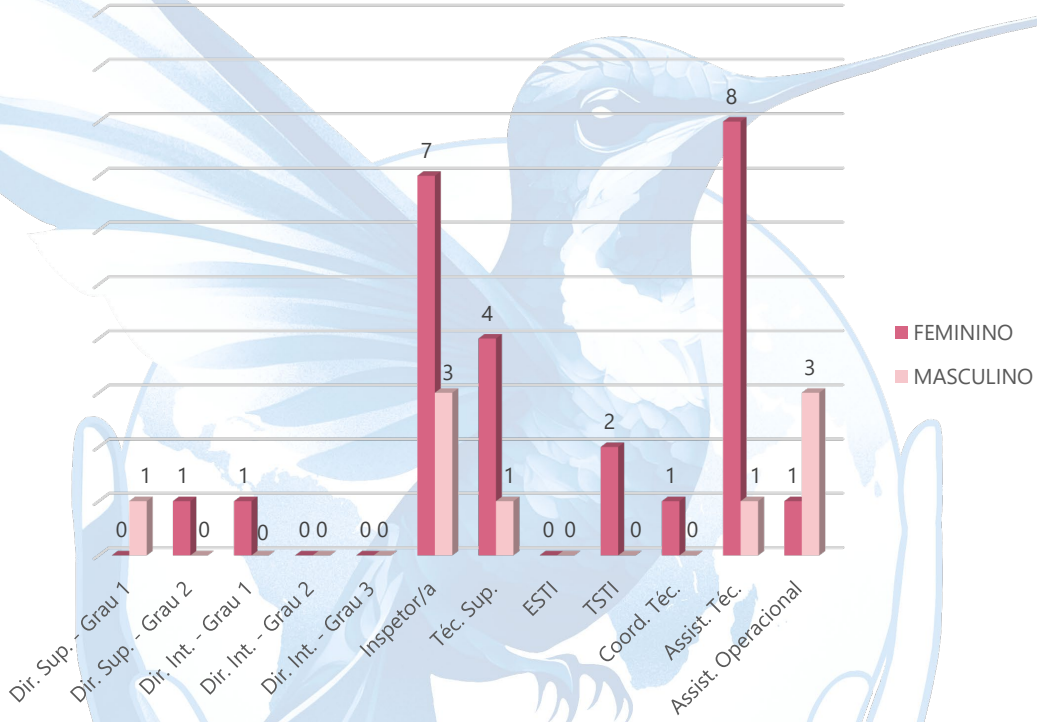


Gráfico 09 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

De acordo com o gráfico 09 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 três (3) efetivos.

Quanto ao grupo de TS é integrado por um (1) efetivo e quatro (4) efetivas.

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

O grupo de AT é integrado por oito (8) efetivas e um (1) efetivo, e ainda por uma (1) coord. téc..

O grupo de AO é integrado por uma (1) efetiva e por três (3) efetivos.

O género feminino é predominante na maioria dos grupos profissionais (corpo inspetivo, TS e AT).

2.5 TRABALHADORAS/ES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO

A média geral de idades das/os trabalhadoras/es da IGAI, situa-se nos 56 anos.

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

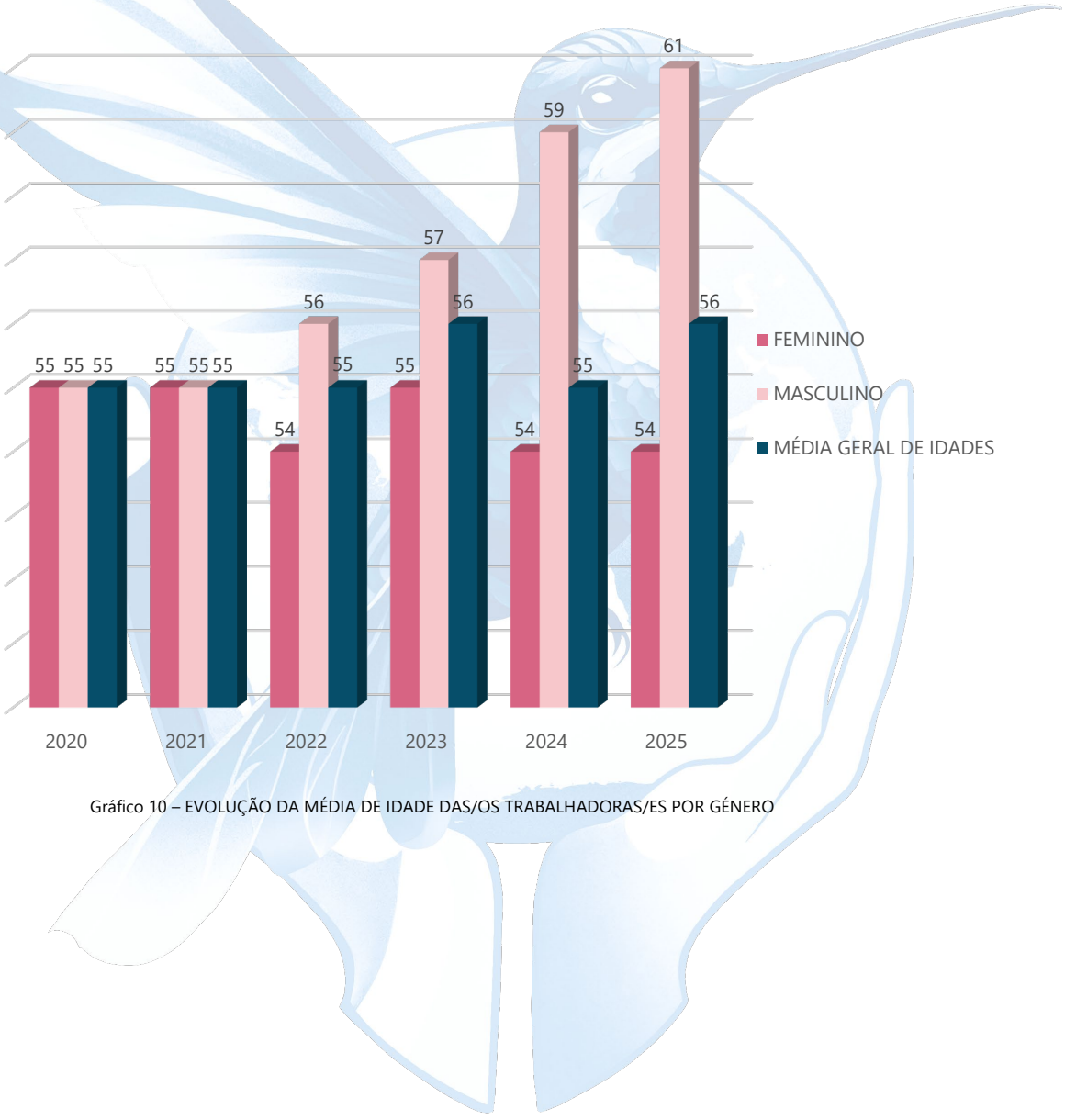


Gráfico 10 – EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE IDADE DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR GÉNERO

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

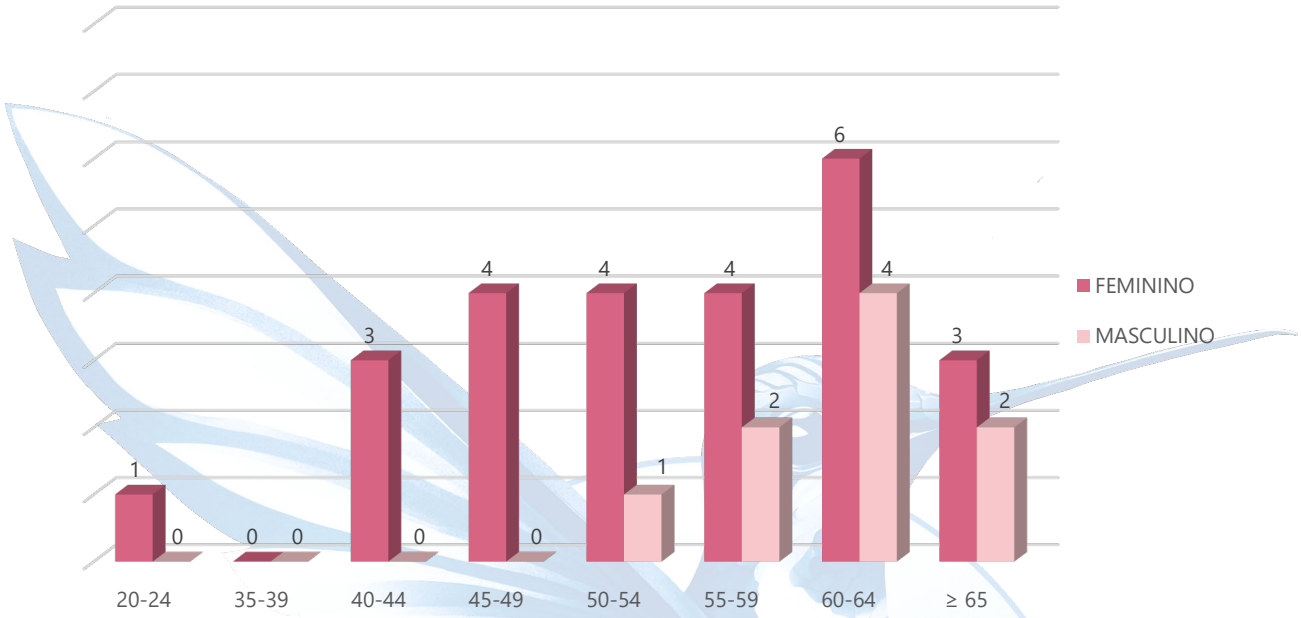


Gráfico 11 – DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

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 dez (10) trabalhadores/as. O escalão 55-59 anos é o segundo mais significativo com seis (6) e de seguida os escalões 50-54 anos e ≥ 65 com um total de cinco (5).

Dos trinta e quatro (34) trabalhadores/as em efetividade de funções, vinte e seis (26) 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 24 e os 68 anos e a Tx. de envelhecimento situa-se nos 61,76%[4].

[4] Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

2.6 TRABALHADORES/AS POR ANTIGUIDADE

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

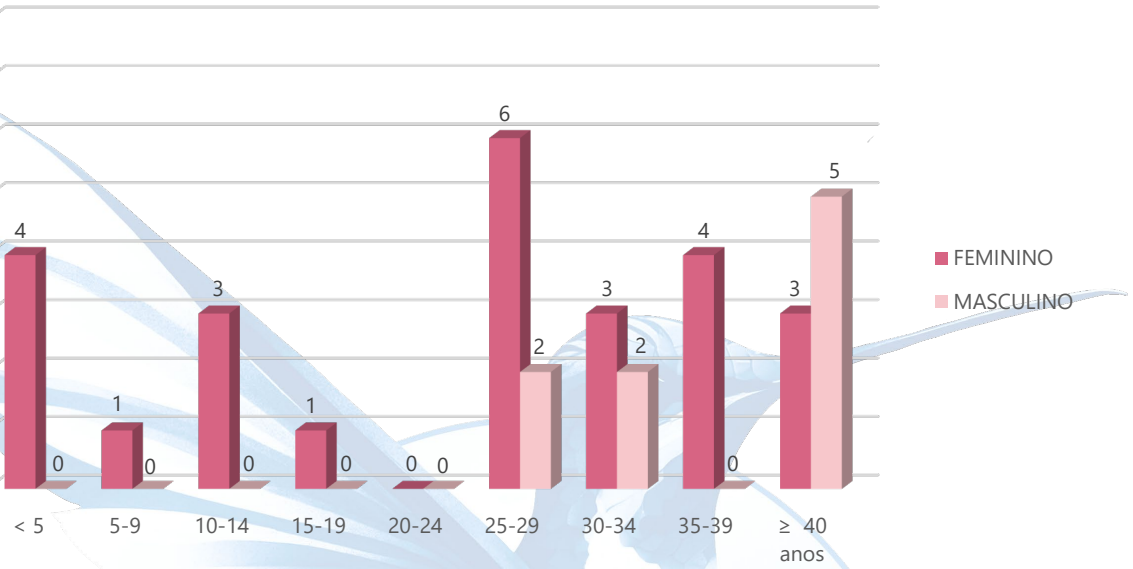


Gráfico 12 – DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO

Globalmente as/os efetivas/os distribuem-se ao longo dos diversos patamares de antiguidade, sendo que os intervalos que mais se destacam em número são o de 25-29 anos e o de ≥ 40 anos, onde se integram oito (8) trabalhadoras/es, em cada um dos intervalos mencionados. Segue-se o intervalo de 30-34 anos, com cinco (5) efetivas/os.

Nove (9) efetivas têm menos de 20 anos de antiguidade e oito (8) têm mais de 40 anos de antiguidade, dos quais cinco (5) do género masculino e três (3) do género feminino.

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

Face aos indicadores apurados, o nível médio de antiguidade na IGAI em 2025 é de vinte e oito (28) anos[5], conforme representado no gráfico seguinte.

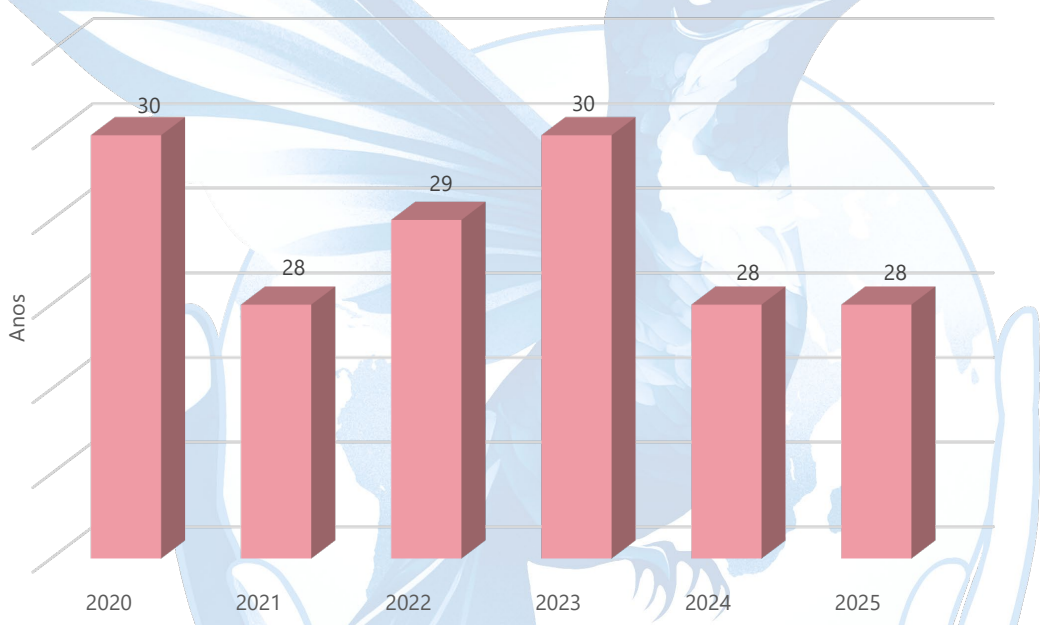


Gráfico 13 – NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE DAS/OS TRABALHADORAS/ES

[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 2025, a distribuição é a seguinte:

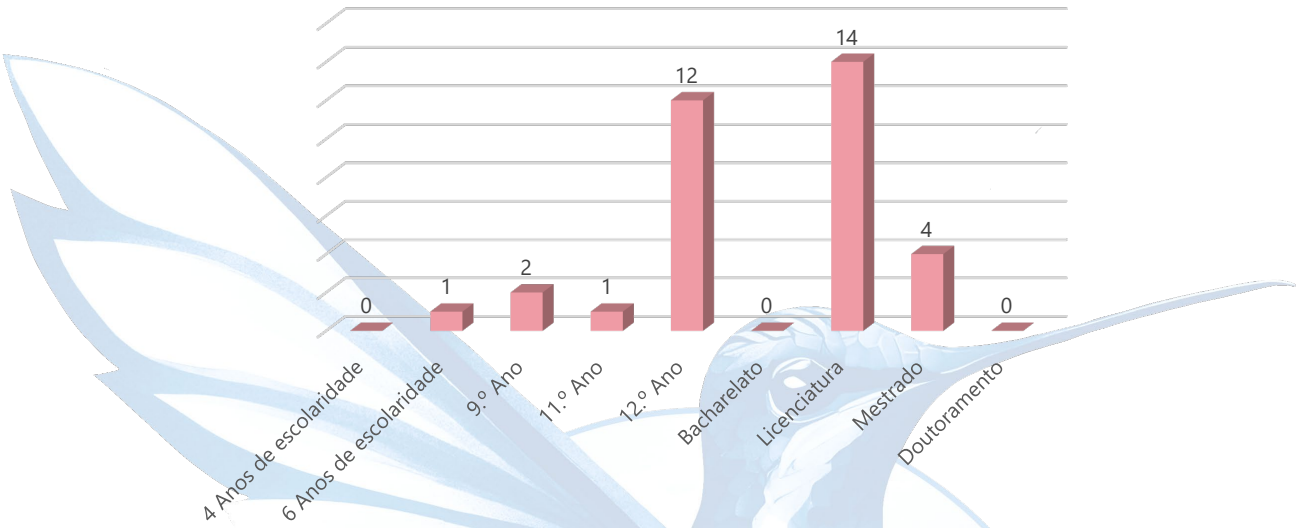


Gráfico 14 – DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Dos dados apurados resulta que a licenciatura é o grau habilitacional mais significativo, com catorze (14) trabalhadoras/es, seguido do secundário (11.º e 12.º anos), com treze (13). Por sua vez, quatro (4) 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.

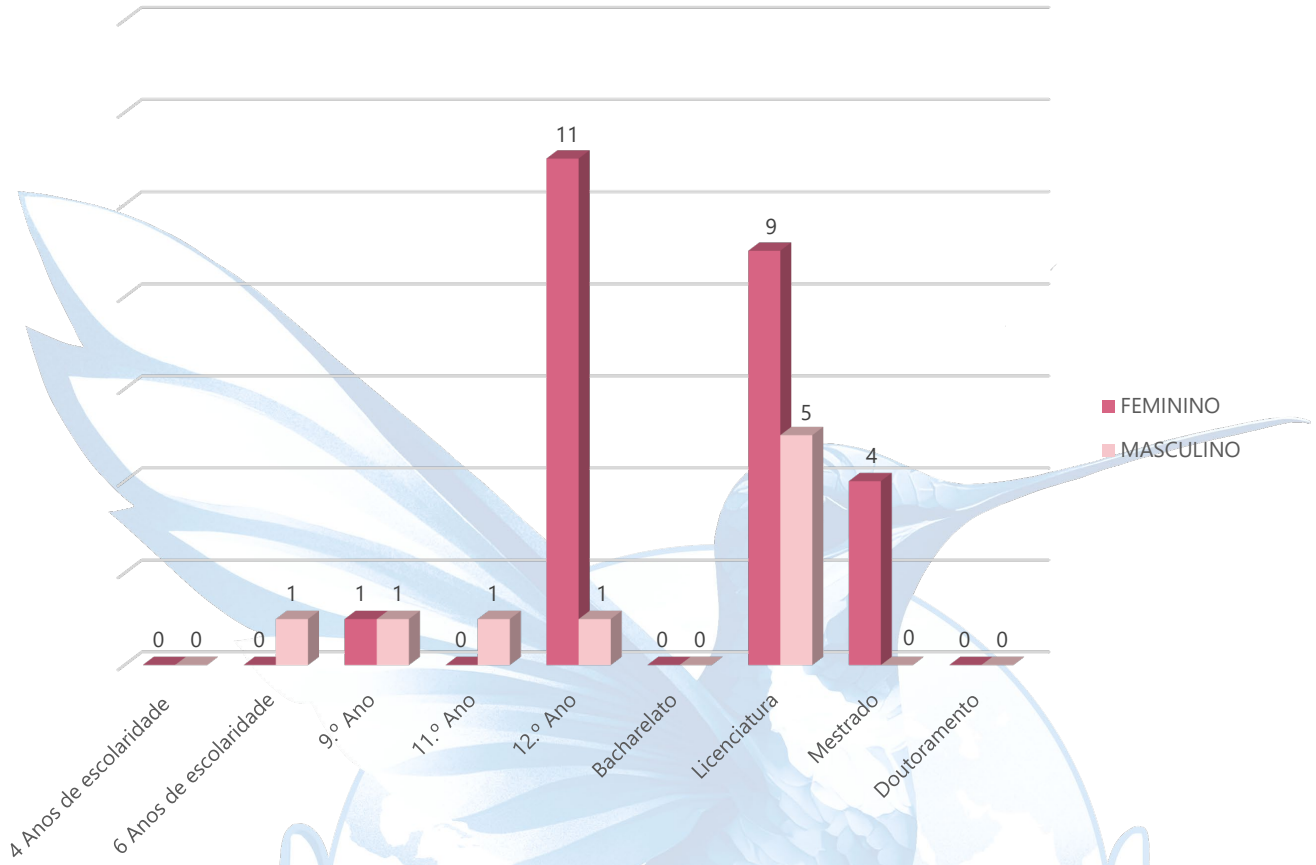


Gráfico 15– DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO

Na distribuição do grau habilitacional segundo o género destacam-se, pela sua relevância: o 12.º ano, que integra onze (11) efetivas e um (1) efetivo; e a licenciatura, em que, das/os catorze (14) trabalhadoras/es, nove (9) são do género feminino e cinco (5) do género masculino. Quanto ao grau de mestre, contabilizam-se quatro (4) efetivas.

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.

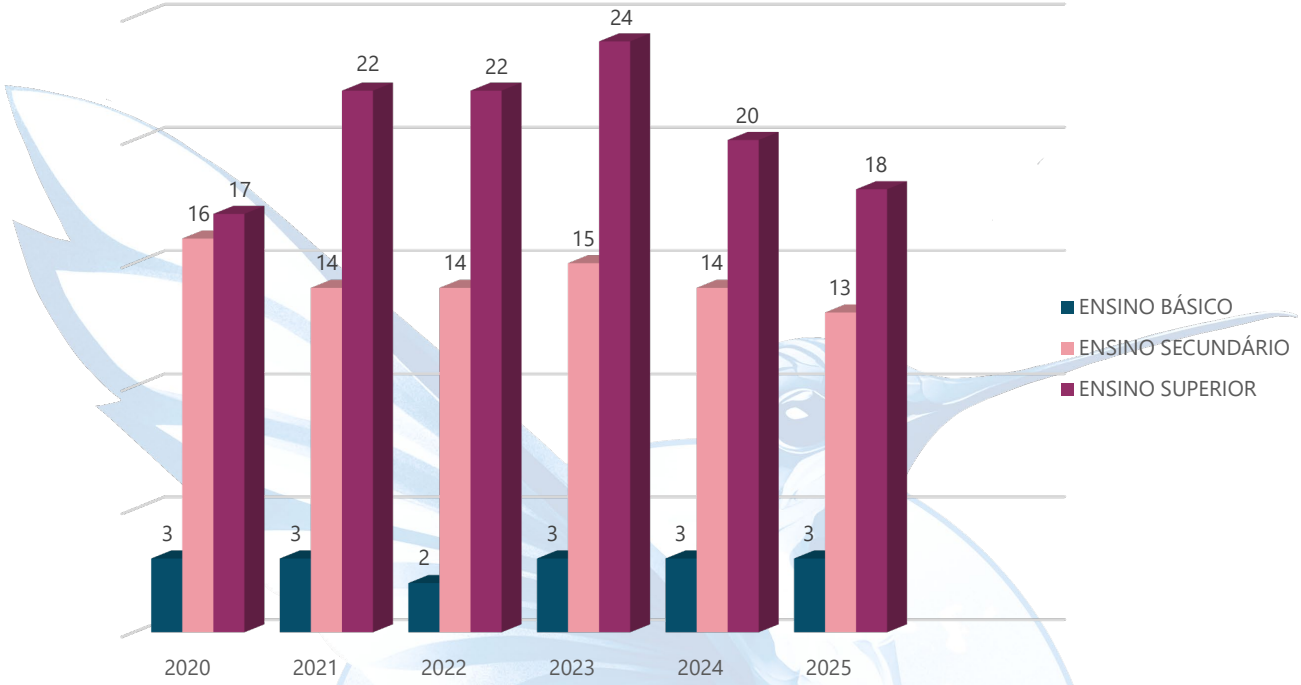


Gráfico 16 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES SEGUNDO HABILITAÇÃO ACADÉMICA

Em 2025 verifica-se que o número dos/as trabalhadores/as com grau académico superior diminuiu para dezoito (18), assim como o número dos/as trabalhadores/as com nível de escolaridade secundária diminuiu para treze (13) 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 2025 registaram-se três (3) admissões e nenhum regresso de efetivos/as.

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

Quadro 02 – ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES/AS

Graficamente representados, os números são os seguintes.[6]

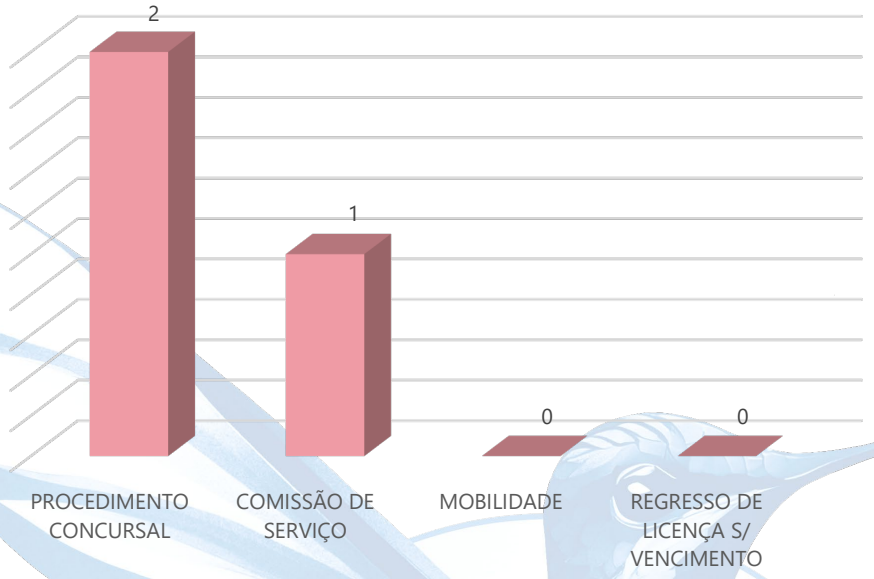


Gráfico 17 – TRABALHADORES/AS ADMITIDOS/AS

[6] Durante o ano de 2025 foram concluídos com sucesso dois (2) períodos experimentais de procedimentos concursais tramitados em 2024. (2 TS). Ainda no ano de 2025 decorreu o período experimental de um (1) procedimento concursal de recrutamento de um (1) AT.

Em 2025 foram admitidos/as três (3) trabalhadores/as, não se tendo verificado qualquer regresso. Face a 2024, registou-se uma ligeira diminuição das admissões.

Como já se referiu anteriormente, não se atingiu a totalidade dos RH planeados, contando com menos catorze (14) trabalhadores/as face ao previsto.

A Tx. de admissões representa 8,82%[7] do total dos/as trabalhadores/as registados/as em 31.12.2025. Constitui, deste modo um decréscimo em relação ao ano anterior, onde esta Tx. se situou nos 21,62%.

O gráfico seguinte ilustra as Tx. de admissões dos últimos seis (6) anos, evidenciando, por reporte ao ano em análise uma tendência decrescente.

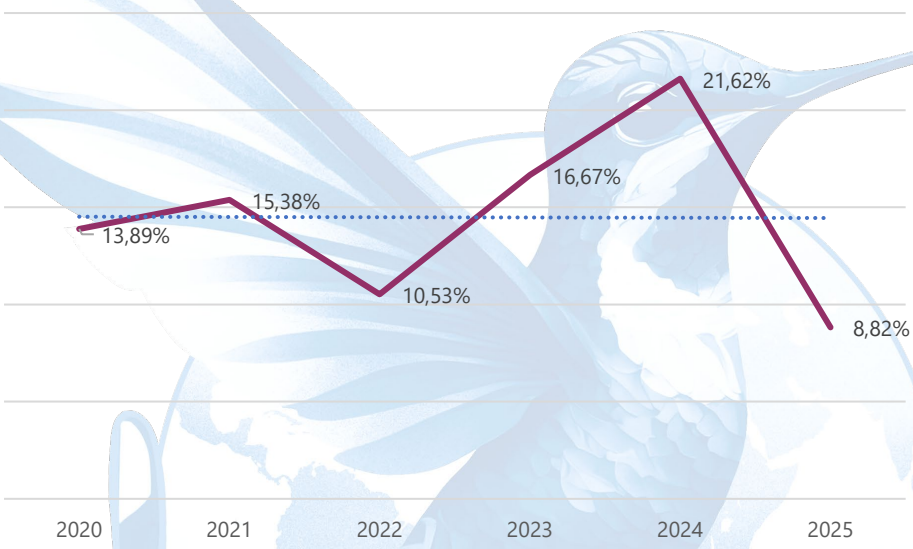


Gráfico 18 – Tx. DE ADMISSÕES

[7] 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 31.12.2025.

O gráfico seguinte ilustra as Tx. de regressos dos últimos seis (6) anos, evidenciando uma tendência decrescente em 2021 e uma tendência constante de 0,00% de 2022 a 2025.

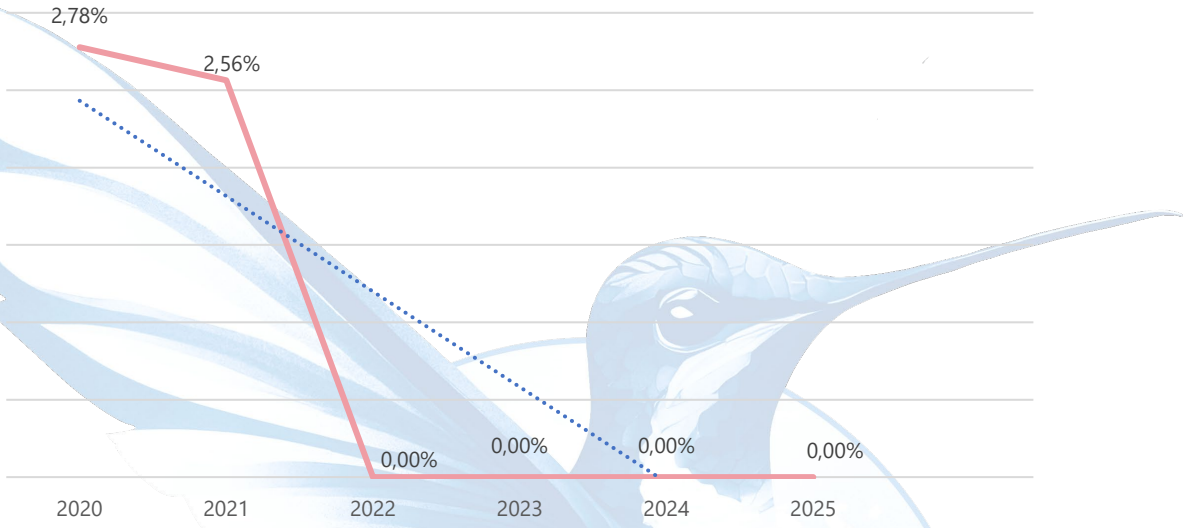


Gráfico 19 – Tx. DE REGRESSOS

3.2 SAÍDA DAS/OS TRABALHADORAS/ES

Em 2025 registaram-se seis (6) saídas de trabalhadoras/es, pelos motivos identificados na quadro *infra*:

CARGO/CARREIRA	SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES										
	APLICAÇÃO DE PENA DISCIPLINAR EXPULSIVA	COMISSÃO DE SERVIÇO	CEDÊNCIA	CESSAÇÃO POR MÚTUO ACORDO	COMISSÃO DE SERVIÇO NOUTRO SERVIÇO/ORGANISMO	CONCLUSÃO SEM SUCESSO DO PERÍODO EXPERIMENTAL	EXONERAÇÃO A PEDIDO DO/A TRABALHADOR/A	FIM DA COMISSÃO DE SERVIÇO NA IGAI	APOSENTAÇÃO	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	0
Dir. Int. – 1.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dir. Int. – 2.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dir. Int. – 3.º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspetor/a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
TS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
ESTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TSTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coord. Téc.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	2

Quadro 03 – SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES

Graficamente representados, os números são os seguintes.

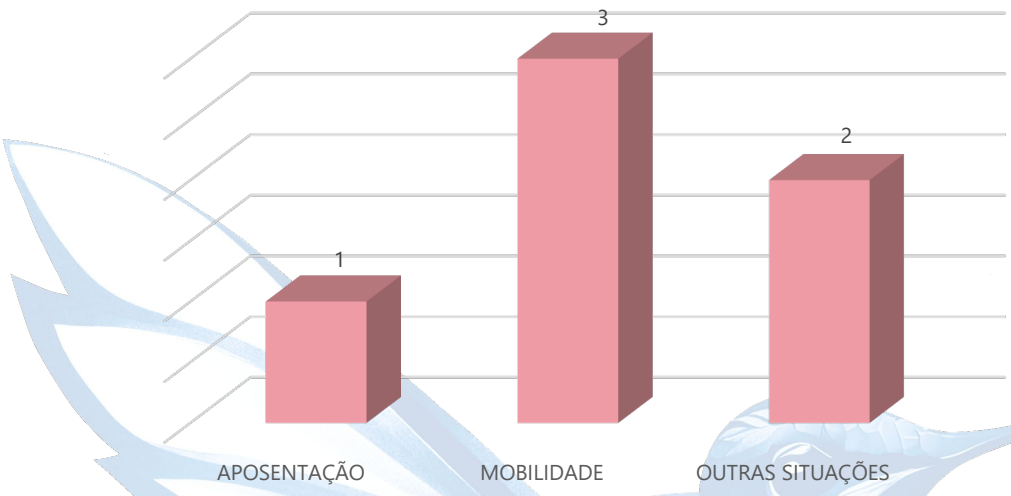


Gráfico 20 - SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES

A Tx. de saídas situou-se nos 17,65%[8], o que representa uma descida acentuada em relação a 2024, ano em que se registou uma Tx. de 35,14%.

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

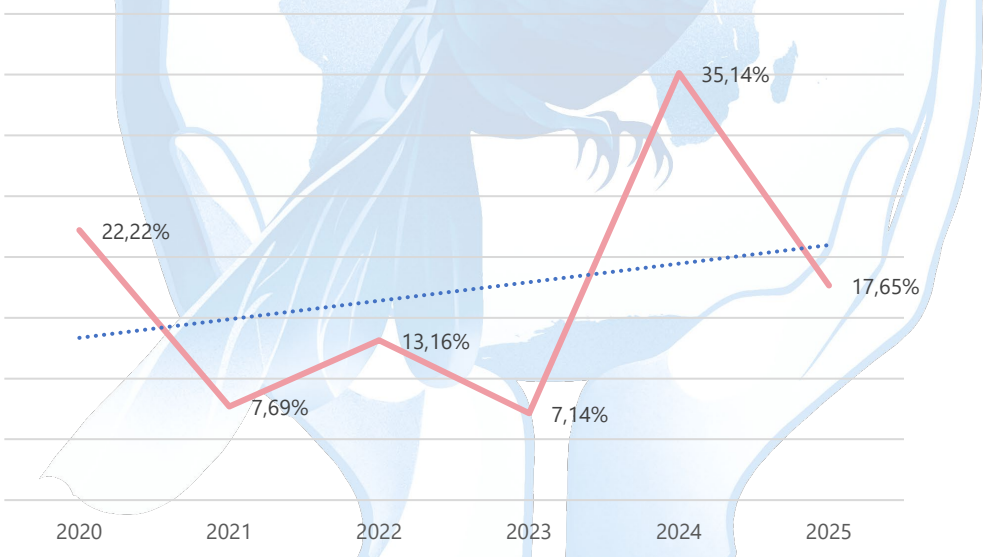


Gráfico 21 – Tx. DE SAÍDAS

[8] 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.

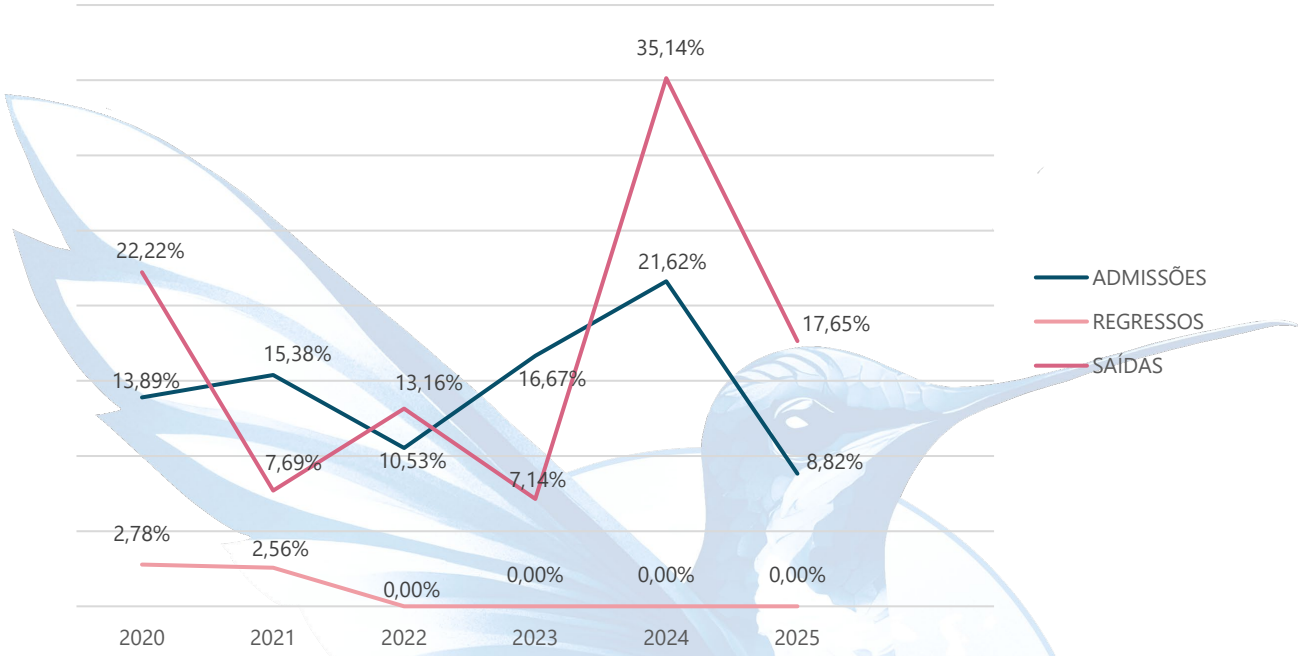


Gráfico 22 – Tx. DE ADMISSÕES, REGRESSOS E SAÍDAS

O gráfico demonstra que, neste último ano, se verificou uma diminuição das admissões, bem como das saídas. Em 2025, as seis (6) saídas registadas deveram-se aos seguintes motivos: uma (1) aposentação, três (3) mobilidades e duas (2) outras situações.

Em 2025, a Tx. de cobertura sofreu uma acentuada descida, situando-se nos 50%[9], justificado por um fluxo de saídas superior ao das entradas.

[9] Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano de 2025 verificaram-se catorze (14)[10] alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, conforme evidenciado no gráfico *infra*.

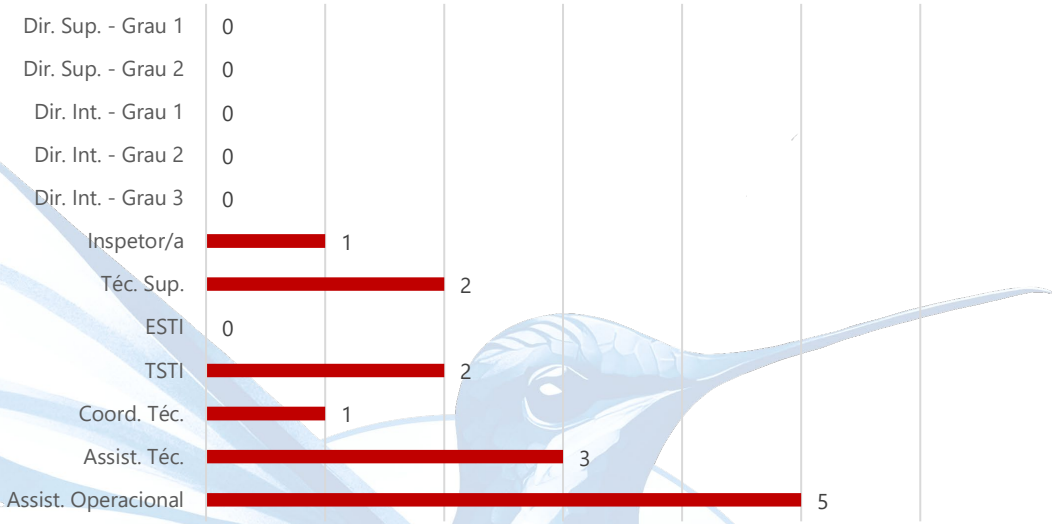


Gráfico 23 - ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1 MODALIDADES DE HORÁRIO E PERÍODOS DE TRABALHO

Em 2025, praticaram-se as seguintes modalidades de horários de trabalho:

MODALIDADES DE HORÁRIO	N.º DOS/AS TRABALHADORES/AS
Flexível	17
Rígido	3
Isenção de horário	14
TOTAL	34

Quadro 04 – MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO

[10] Em 2025, um (1) AO sofreu duas (2) alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, uma (1) das quais ao abrigo do DL n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro.

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.

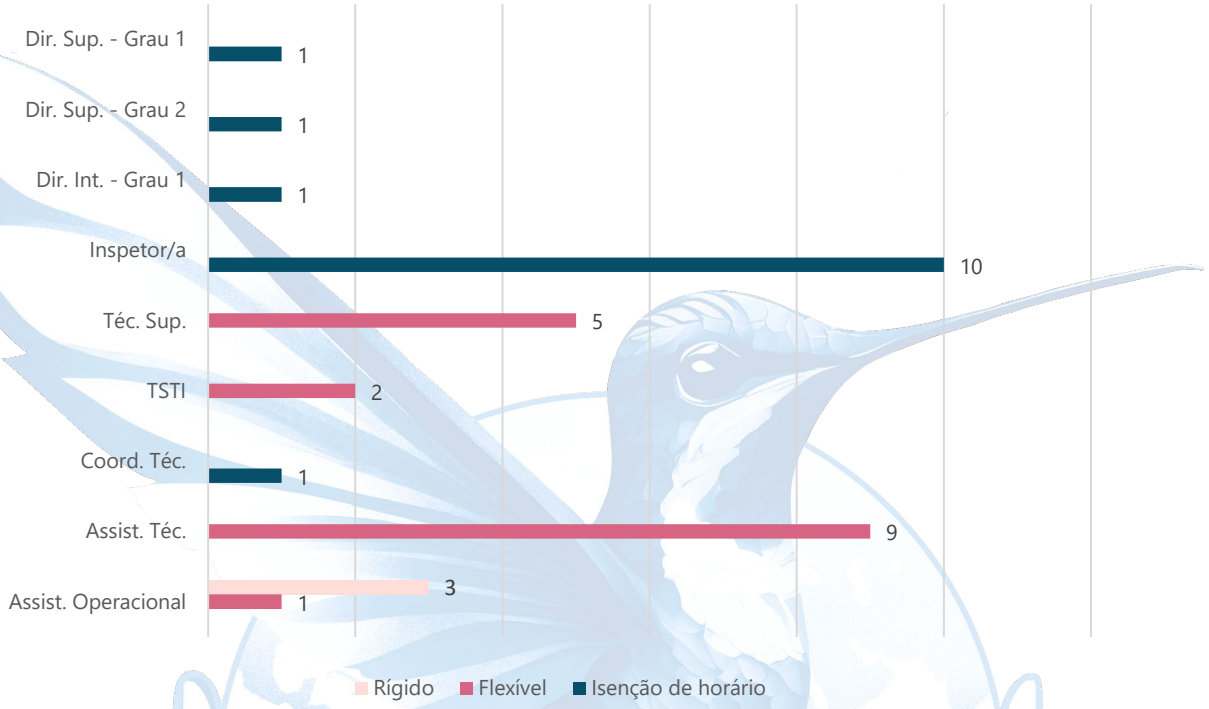


Gráfico 24 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GRUPO PROFISSIONAL E TIPOLOGIA DE HORÁRIO

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 catorze (14) no regime de isenção de horário. Comparativamente com o ano anterior verificou-se uma ligeira diminuição no regime de isenção de horário.

Assinala-se que o regime de isenção de horário é praticado pela Direção e pelo grupo de inspetores/as, abrangendo ainda funções de coordenação, em conformidade com os regimes legais aplicáveis e a natureza dos cargos e das funções exercidas.

Estas proporções são representadas no gráfico seguinte.

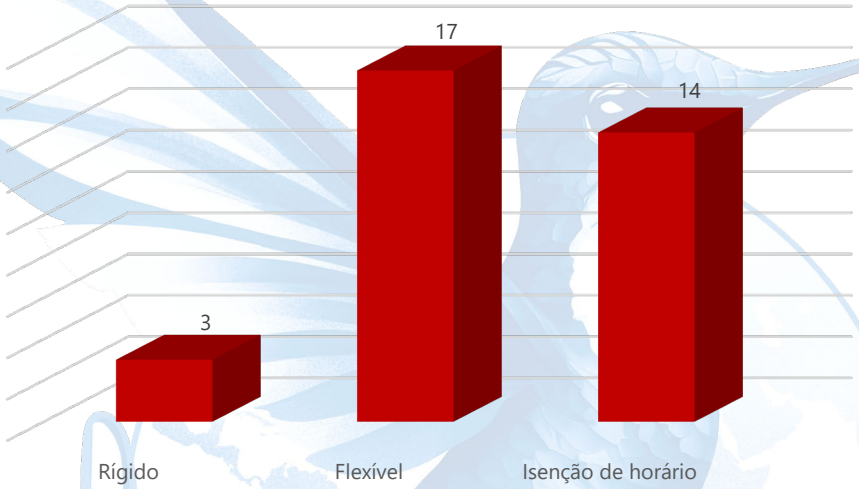


Gráfico 25 - MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADAS

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

5.2 TELETRABALHO

Nos termos da LTFP e do CT encontram-se em regime de teletrabalho duas (2) trabalhadoras. Uma das trabalhadoras, AO, celebrou um acordo de prestação de teletrabalho a tempo completo (correspondente à totalidade do período normal de trabalho diário e semanal), 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.

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 seguintes 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 é o que se encontra fixado para a generalidade dos/as trabalhadores/as da AP, ou seja, 7 horas diárias e 35 horas semanais.

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.

5.4 TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2025 foram realizadas 3 952h15 de trabalho suplementar, verificando-se uma diminuição relativamente ao ano anterior, em que foram realizadas 5 156h30.

Do total das horas de trabalho suplementar realizadas, verifica-se que as mesmas se observaram, predominantemente, em prolongamento do trabalho normal diurno, conforme detalhado no gráfico que se segue.

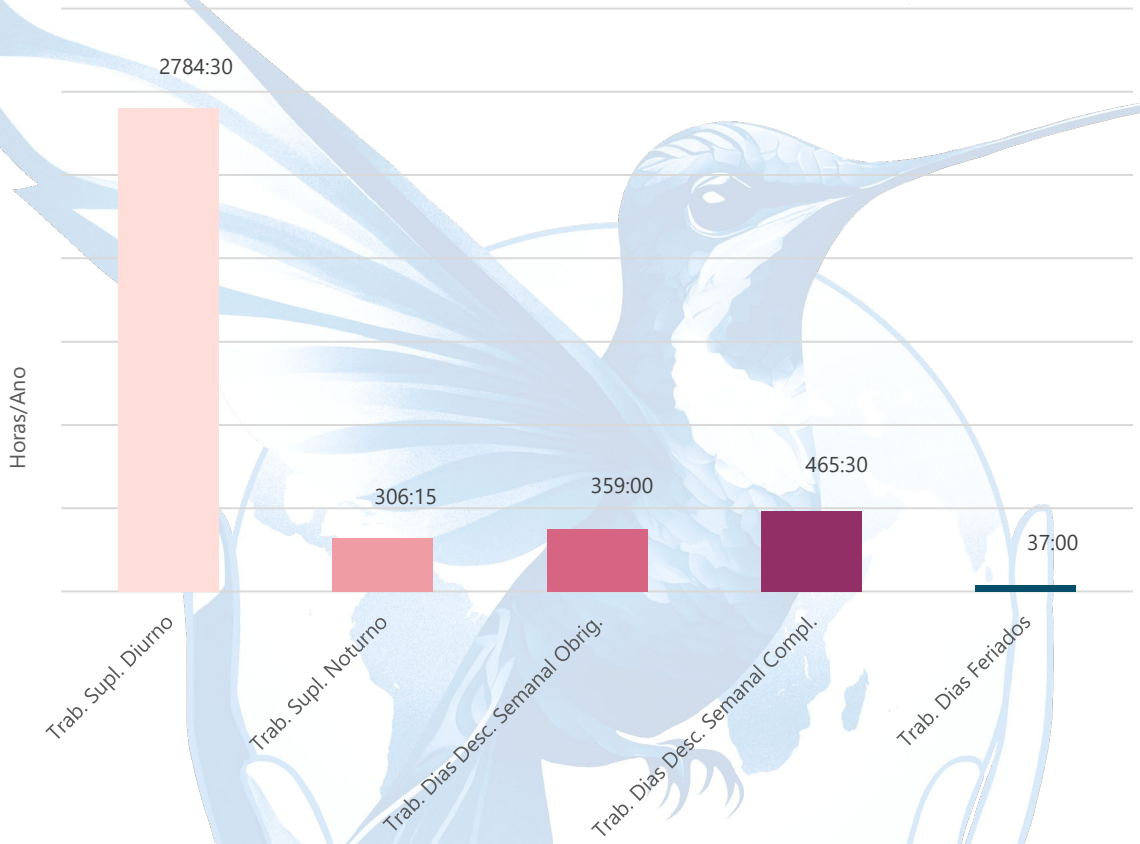


Gráfico 26 - DISTRIBUIÇÃO DO N.º DE HORAS POR TIPOLOGIA DE TRABALHO SUPLEMENTAR

O gráfico seguinte mostra o trabalho suplementar executado em 2025, na correspondente proporção de efetivos/as na relação com o respetivo grupo profissional.

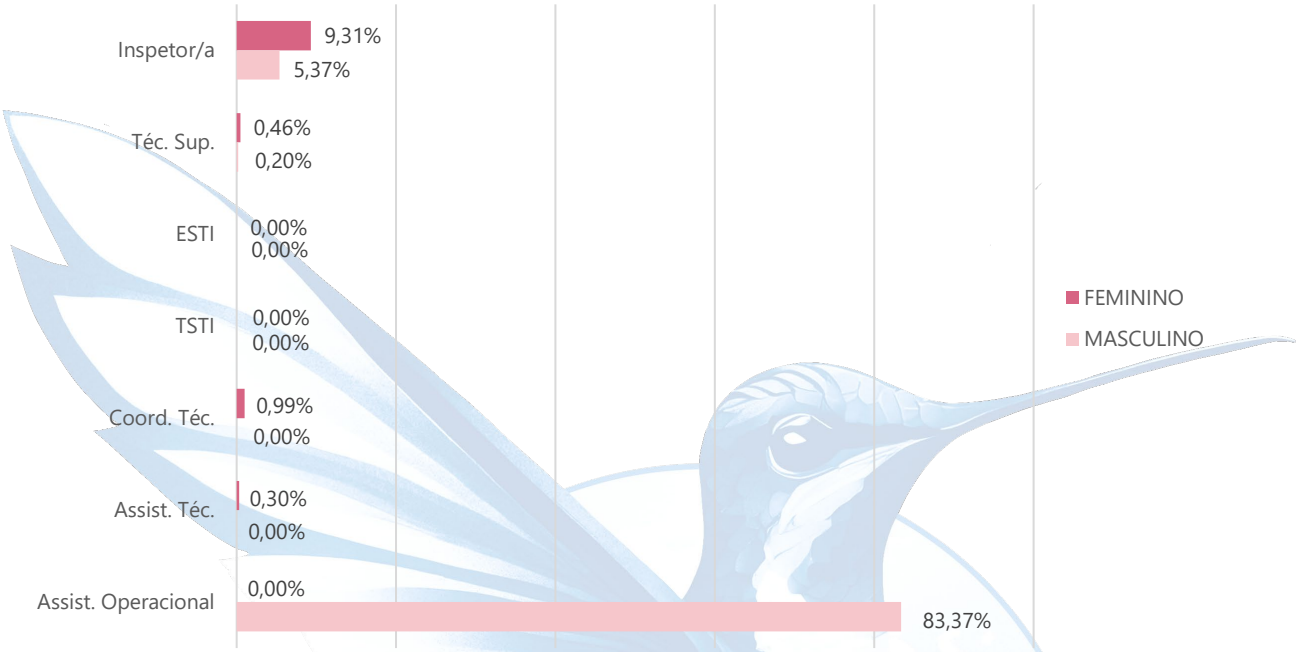


Gráfico 27 - DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO

Quanto à distribuição do total das horas realizadas, segundo os respetivos grupos profissionais, verifica-se que a grande maioria foi praticada por AO numa proporção que corresponde a 83,37% deste total.

Este trabalho corresponde maioritariamente aos elementos com funções de motorista (3 295h).

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 necessário o apoio de AO. De mencionar que, apesar das/os TS não efetuarem de forma direta as referidas ações, o trabalho suplementar que realizaram esteve relacionado com matéria de recursos humanos (análise de candidaturas de procedimentos concursais), visando dar resposta 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 2025, foram registadas um total de trezentas e oitenta e oito (388) faltas ou ausências durante o período normal de trabalho diário. O número de faltas sofreu, relativamente ao ano anterior, um aumento de oitenta (80) dias.

O índice de absentismo[11] apurado foi de 5,07, enquanto o índice registado no ano anterior foi de 3,67.

No seu conjunto, os motivos das ausências são os expressos no gráfico *infra*.

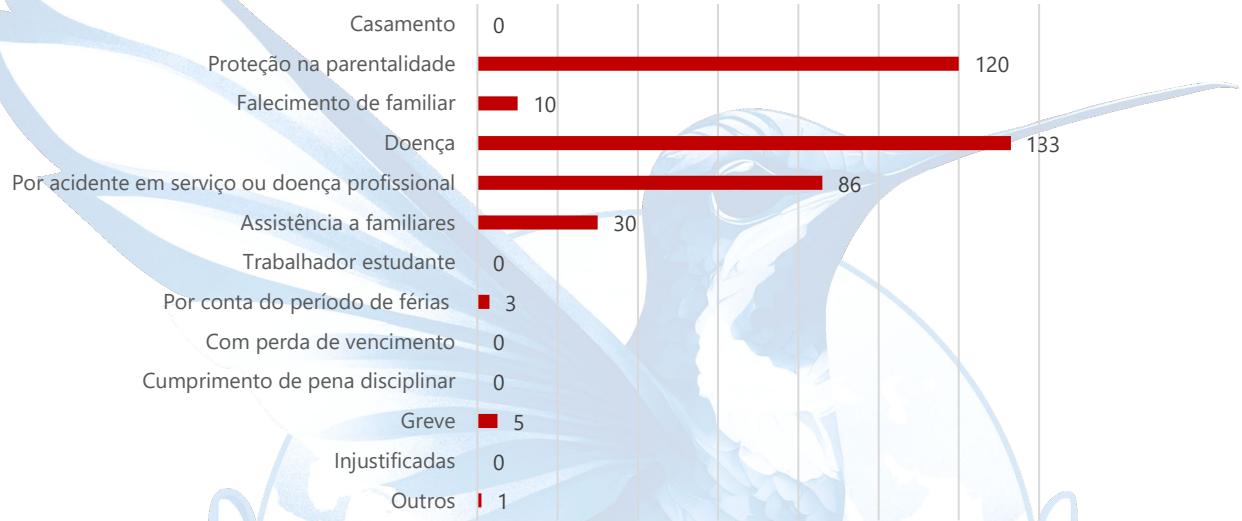


Gráfico 28 - MOTIVOS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

[11] Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2. Foram considerados como dias trabalháveis duzentos e vinte e cinco (225) dias.

O maior número de ausências ao serviço diz respeito às tipologias DOENÇA (34,28%), PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE (30,93%) e ACIDENTES EM SERVIÇO OU DOENÇA PROFISSIONAL (22,16%).

Do total das ausências ocorridas em 2025, trezentas e sessenta e nove (369) correspondem a trabalhadoras e dezanove (19) a trabalhadores. Em 2024 verificou-se idêntica situação, mas em menor número, tendo as ausências de trabalhadoras sido duzentas e sessenta e oito (268) e as dos trabalhadores quarenta (40).

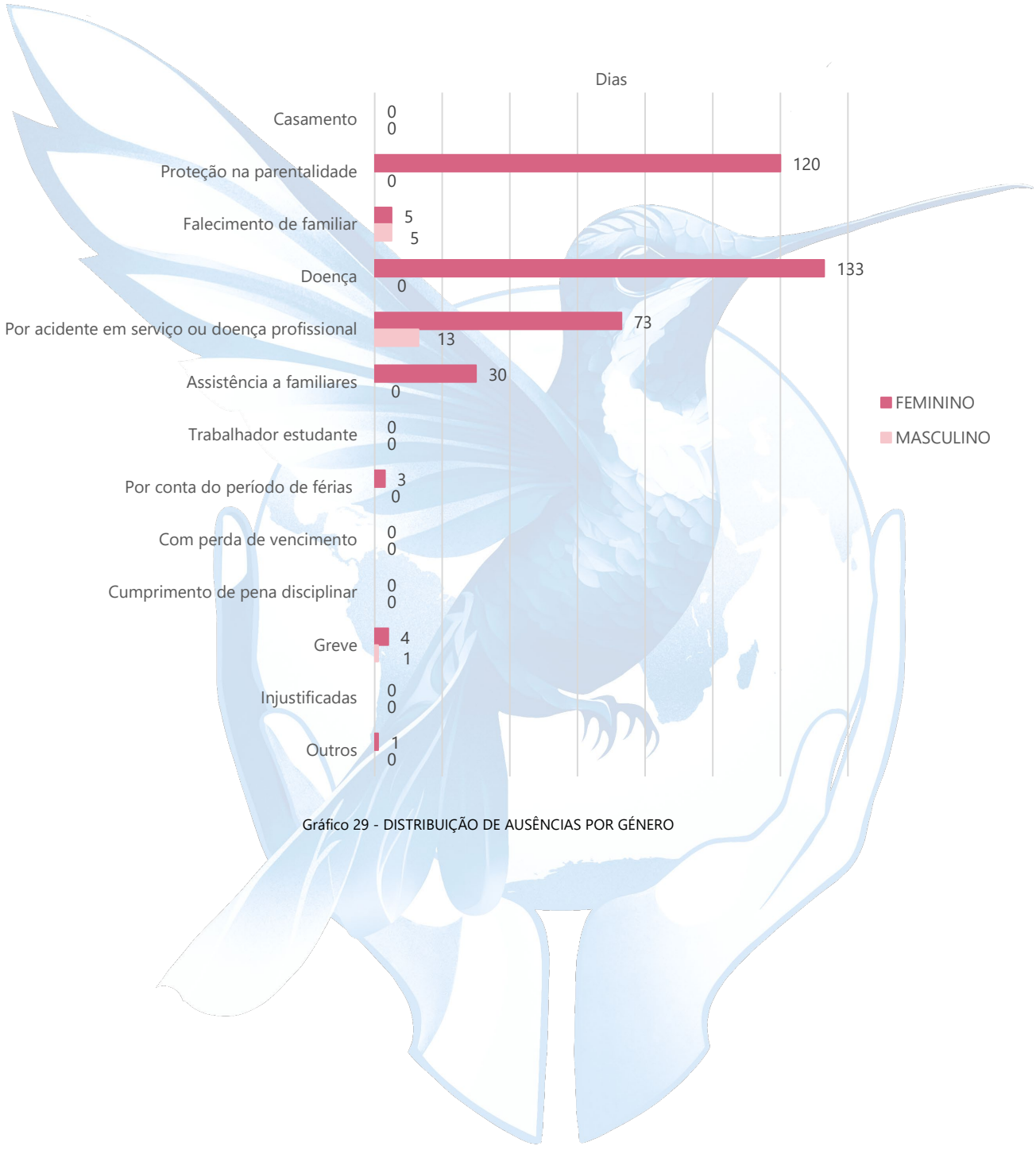


Gráfico 29 - DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS POR GÉNERO

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	120	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	0	0	5	0	13	19	0	1	0	0	1	0	1
ESTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TSTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coord. Téc./a	0	0	0	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AT	0	0	0	63	73	0	0	2	0	0	4	0	0
AO	0	0	5	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	120	10	133	86	30	0	3	0	0	5	0	1

Quadro 05 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL, SEGUNDO O MOTIVO

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

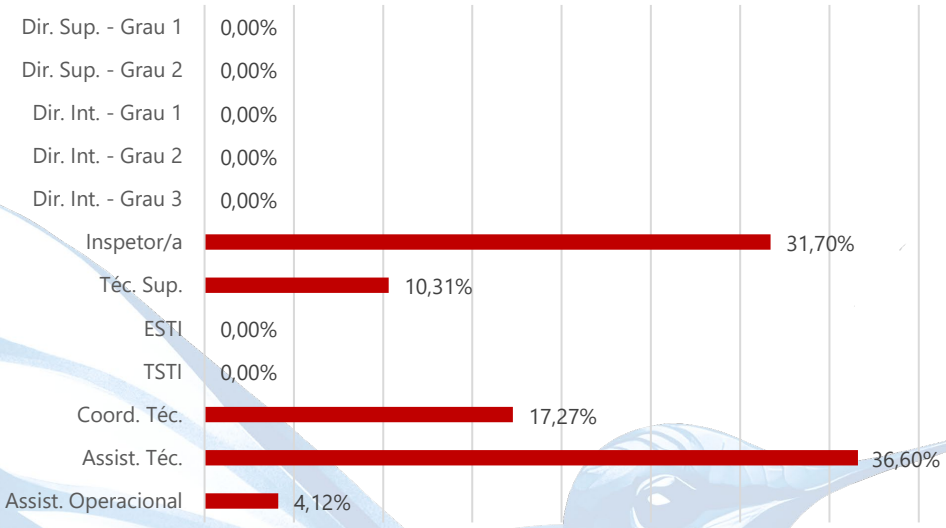


Gráfico 30 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL

Em 2025 a média anual de faltas por trabalhador/a foi de onze (11) dias, aumentando em três (3) dias o registado no ano anterior.

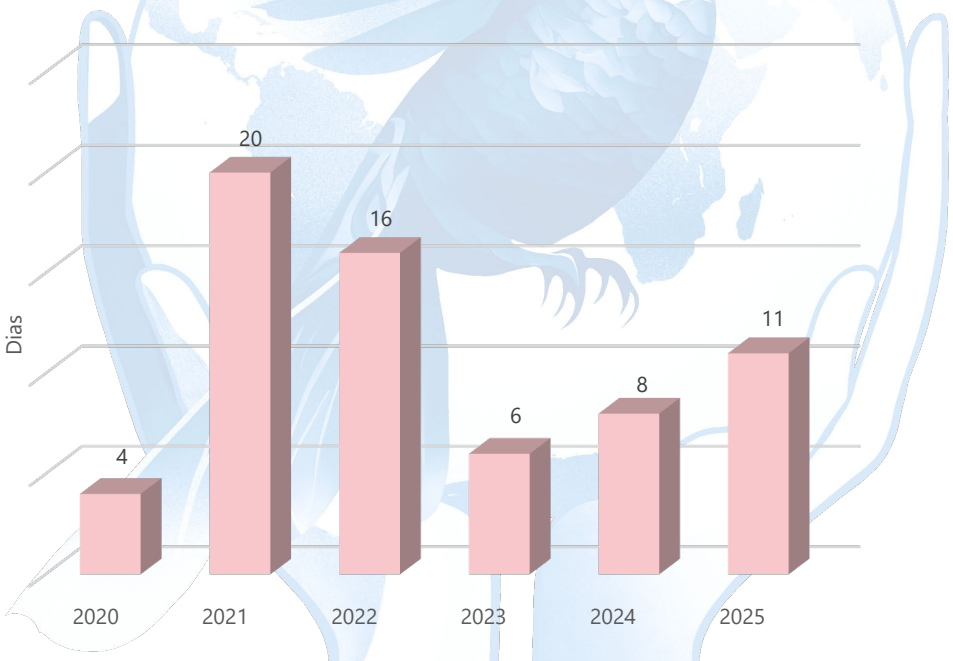


Gráfico 31- EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE DIAS DE AUSÊNCIA POR TRABALHADOR/A

5.6 ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

Em 2025 não houve registo de horas não trabalhadas resultantes de exercício de atividade sindical ou de outras situações legalmente tuteladas, tendo-se observado cinco (5) ausências motivadas por adesão a greve.

6. ENCARGOS COM PESSOAL

6.1 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Com base nos/as trabalhadores/as em funções em 31.12.2025, 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 2025, com referência às remunerações máxima e mínima, processadas no mês de dezembro foi de 9,80, registando uma ligeira descida (0,42) em relação ao ano anterior (10,22).

REMUNERAÇÃO (€)	FEMININO	MASCULINO
Mínima	926,42	1 022,26
Máxima	8 310,54	9 082,99
LEQUE SALARIAL LÍQUIDO[12]	9,80	

Quadro 06 – REMUNERAÇÃO MÁXIMA E MÍNIMA POR GÉNERO

[12] Ver fórmula de cálculo no ANEXO 2.

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

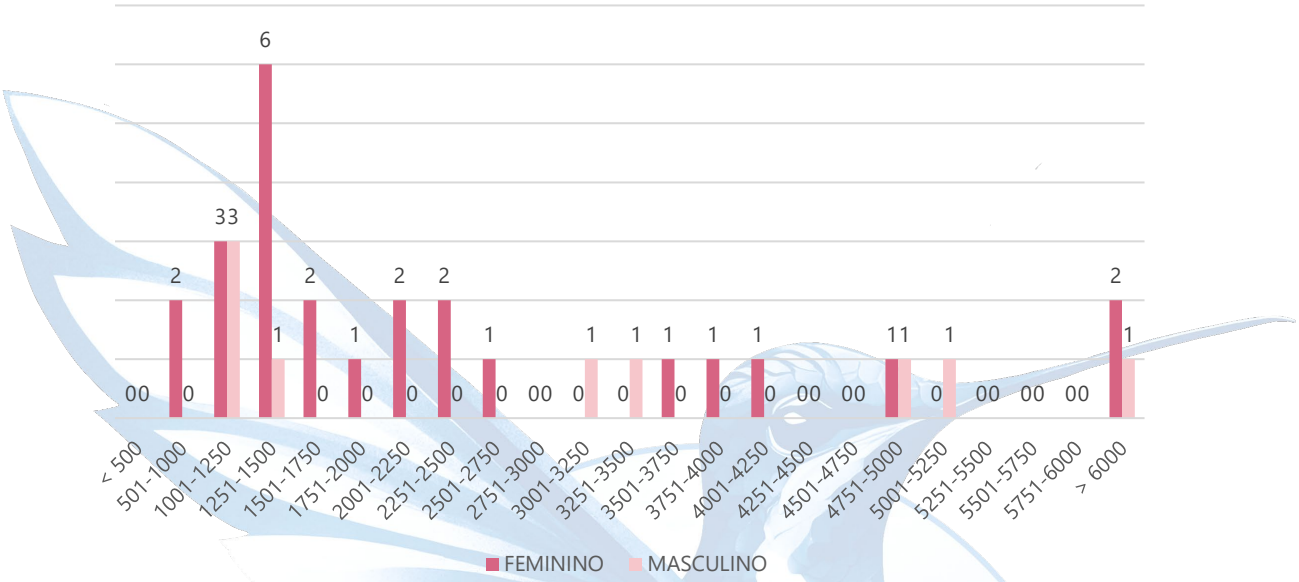


Gráfico 32 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

No gráfico anterior observa-se que, das vinte e cinco (25) trabalhadoras, cinco (5) inserem-se nos dois patamares mais baixos (com registos), ou seja, entre os 501 €[13] e os 1 250 €; dezassete (17) auferem remunerações entre os 1 251 € e os 4 250 €, uma (1) aufere remuneração entre os 4751 € e os 5000 €, e duas (2) auferem mais de 6 000 €.

Relativamente aos trabalhadores constata-se que, dos nove (9) existentes, quatro (4) se situam nos escalões entre 501 € e os 1 500 €; dois (2) auferem remunerações entre os 3 001 € e os 3 500 €; dois (2) auferem remunerações entre os 4 751 € e os 5 250 € e um (1) aufere mais de 6 000 €.

Do que antecede conclui-se que, em termos de estrutura remuneratória, 72% 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 55,56%.

[13] Sendo que, em 2025, a BRAP já era, com a atualização decorrente do DL n.º 1/2025, de 16 de janeiro, de 878,41 €.

Globalmente, 67,65% dos/as trabalhadores/as da IGAI auferem remunerações abaixo dos 2 751 €, dos quais 55,88% corresponde a trabalhadoras - dezanove (19) - e 11,76% a trabalhadores - quatro (4). Quanto aos escalões mais elevados, verifica-se que 32,35% dos/as trabalhadores/as da IGAI auferem remunerações acima dos 2 751 €, dos quais 17,65% corresponde a trabalhadoras - seis (6) - e 14,71% a trabalhadores - cinco (5).

6.2 TOTAL DE ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2025, o total dos encargos com pessoal referentes a remunerações e outros abonos pela prestação do trabalho cifrou-se em um milhão, oitocentos e cinquenta e três mil, seiscentos e treze euros e cinquenta e dois cêntimos (1 853 613,52 €).

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

ENCARGOS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Remuneração base	1 045 602,05	1 132 025,21	1 213 521,62	1 330 650,28	1 221 500,40	1 253 400,35
Suplementos remuneratórios	111 182,69	117 645,00	123 422,26	173 336,98	182 470,43	199 601,26
Prémios de desempenho	0,00	5 364,84	0,00	4 356,56	0,00	5 630,00
Prestações sociais	41 997,64	41 533,48	43 321,93	60 166,12	57 738,21	54 954,09
Benefícios sociais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros encargos com pessoal[14]	275 727,23	292 181,98	315 686,26	350 235,85	332 765,72	340 027,82
TOTAL	1 474 509,61	1 588 750,51	1 695 952,07	1 918 745,79	1 794 474,76	1 853 613,52

Quadro 07 – EVOLUÇÃO DA DESPESA COM PESSOAL

Da análise dos elementos do quadro anterior 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. Nos anos de 2024 e 2025 a tendência é decrescente, em resultado da descida do número total de efetivos/as.

[14] 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.

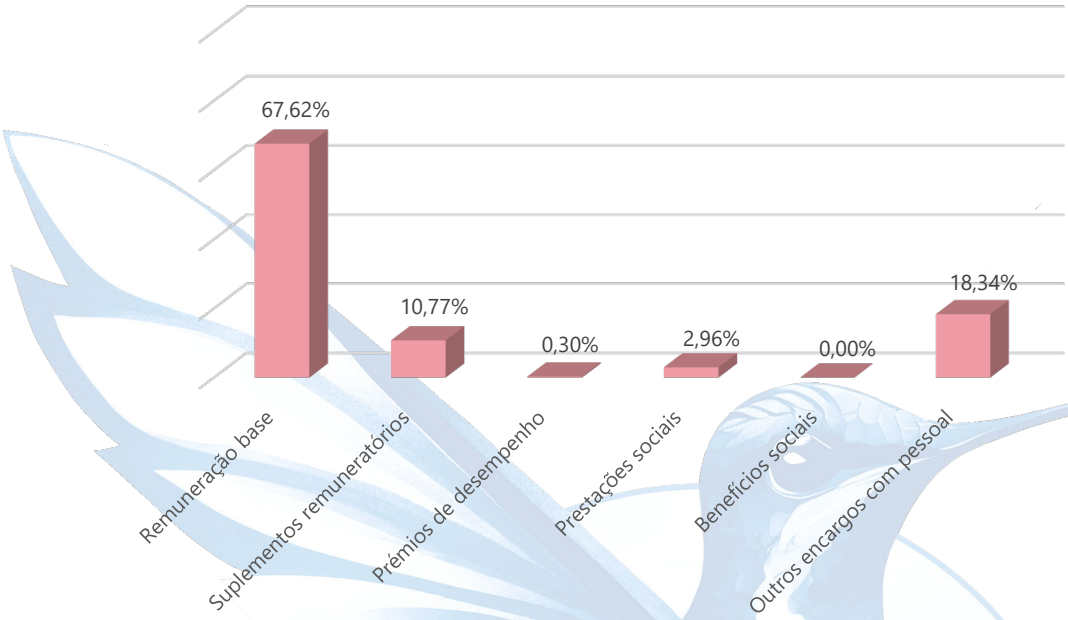


Gráfico 33 - DESPESAS COM PESSOAL

Verifica-se que a remuneração base continua a assumir um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 67,62% 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[15].

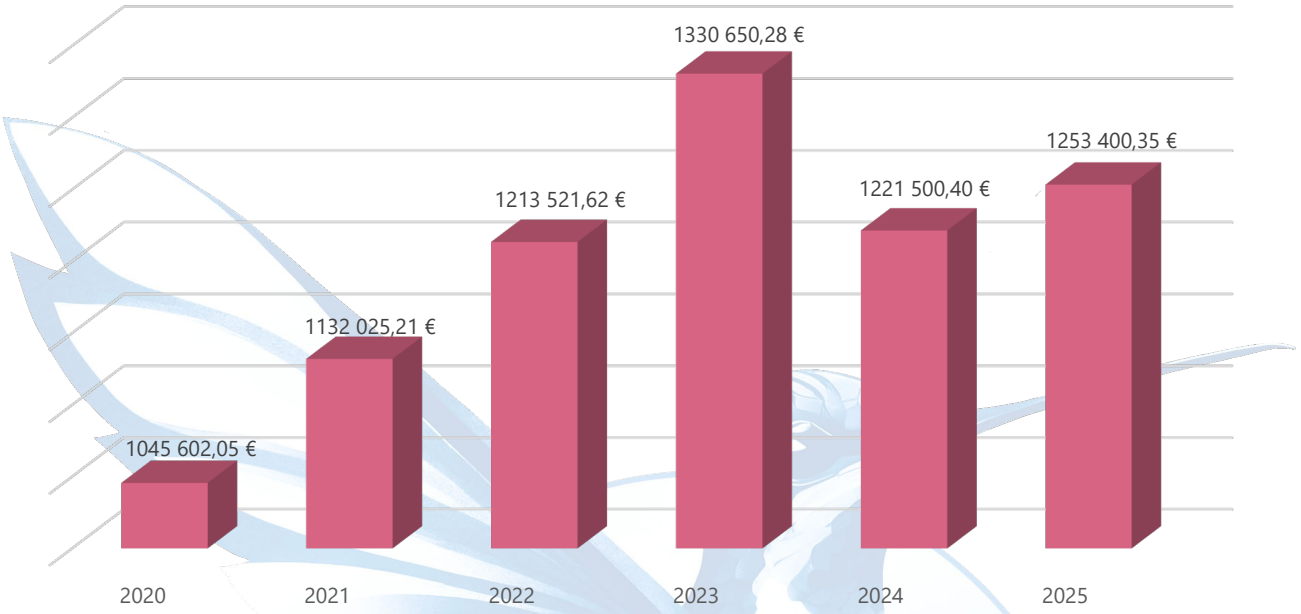


Gráfico 34 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM REMUNERAÇÕES BASE

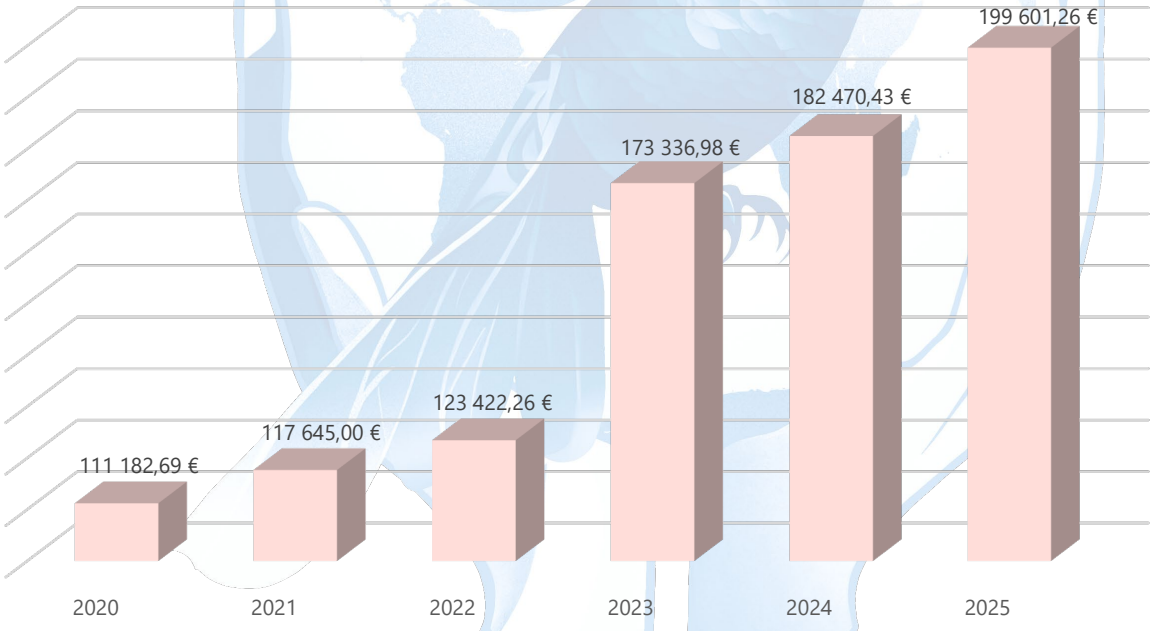


Gráfico 35 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

[15] Por não se terem verificado encargos com Benefícios Sociais entre 2020 e 2025 , não é apresentado gráfico a respeito.

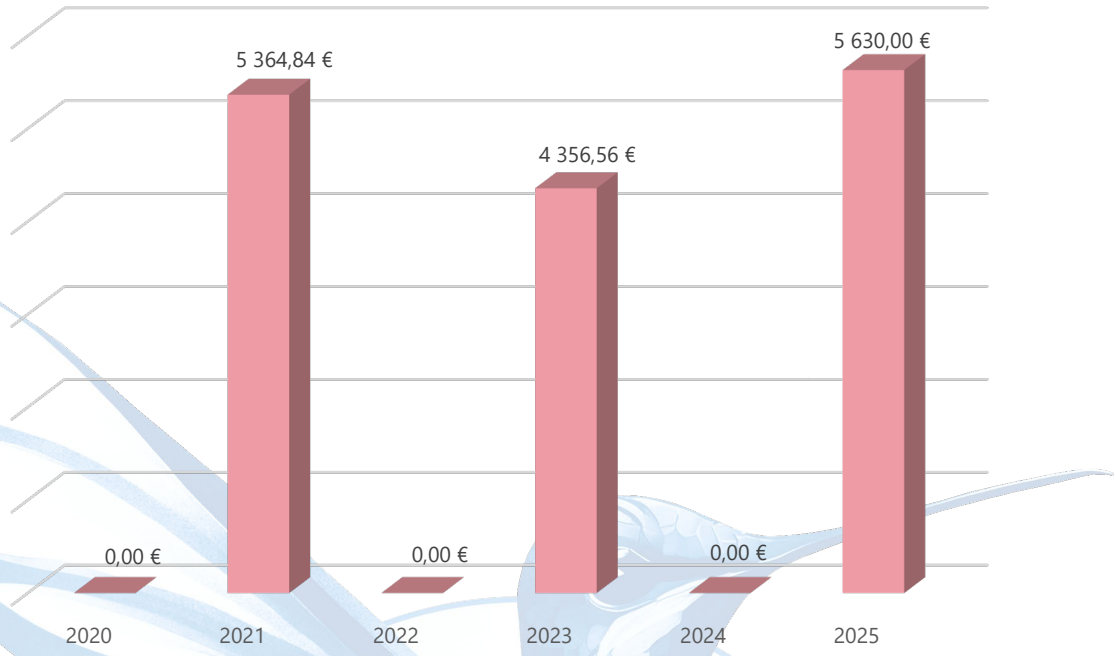


Gráfico 36 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRÉMIOS DE DESEMPENHO

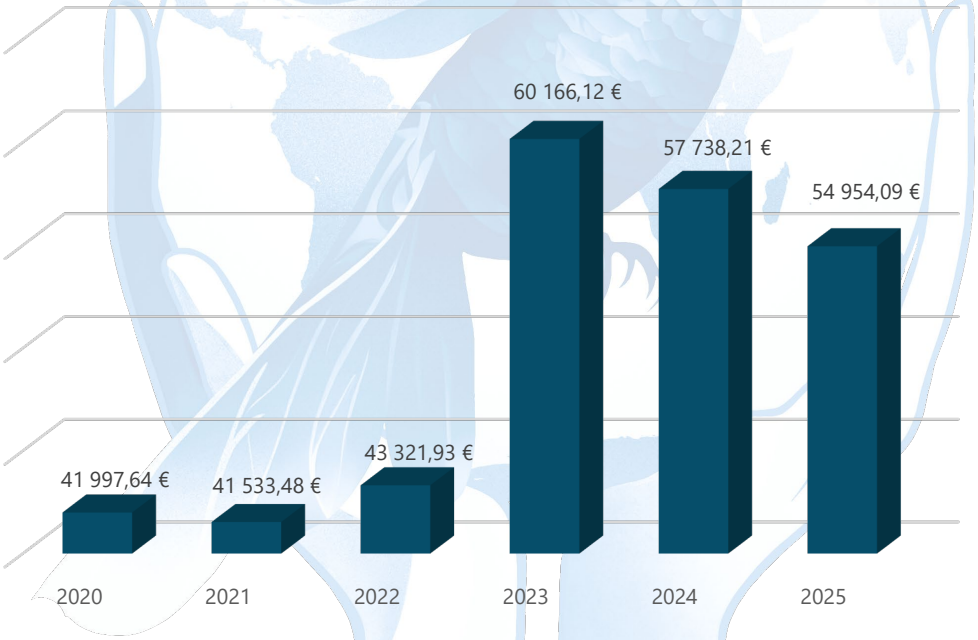


Gráfico 37 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

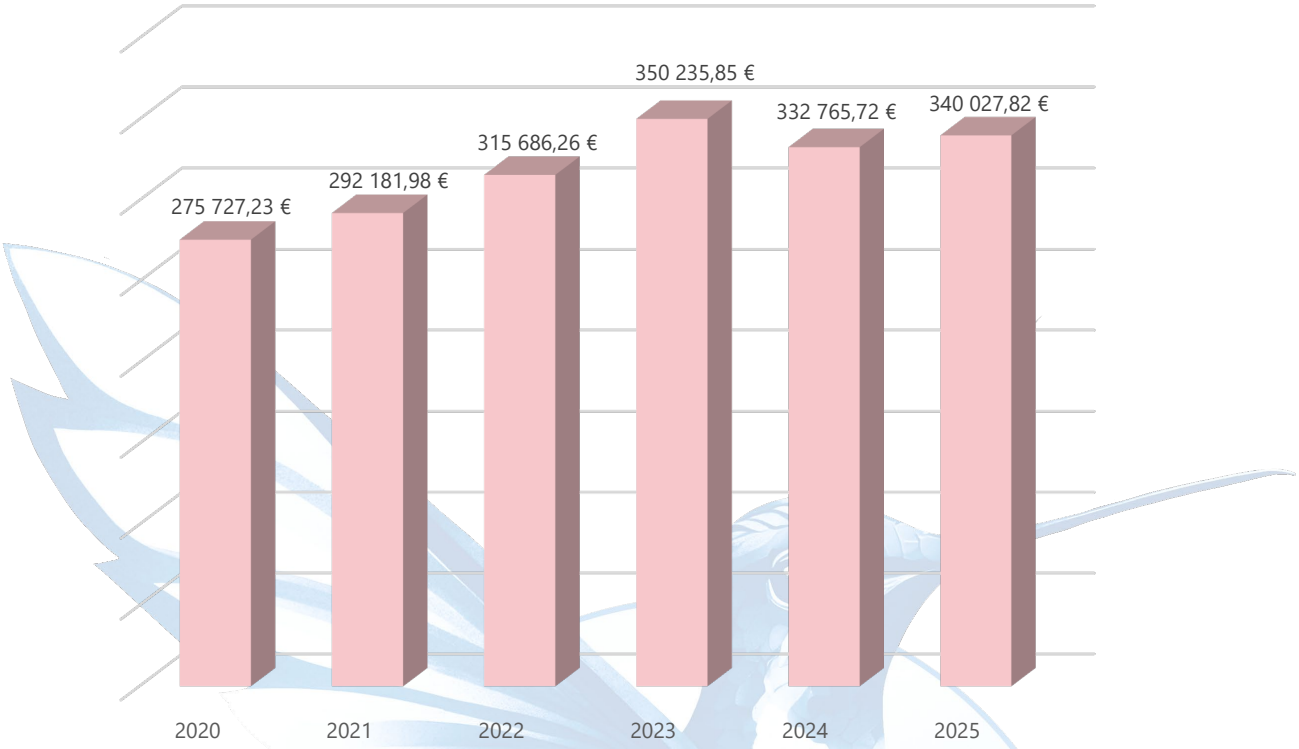


Gráfico 38 - EVOLUÇÃO DE OUTROS ENCARGOS COM PESSOAL

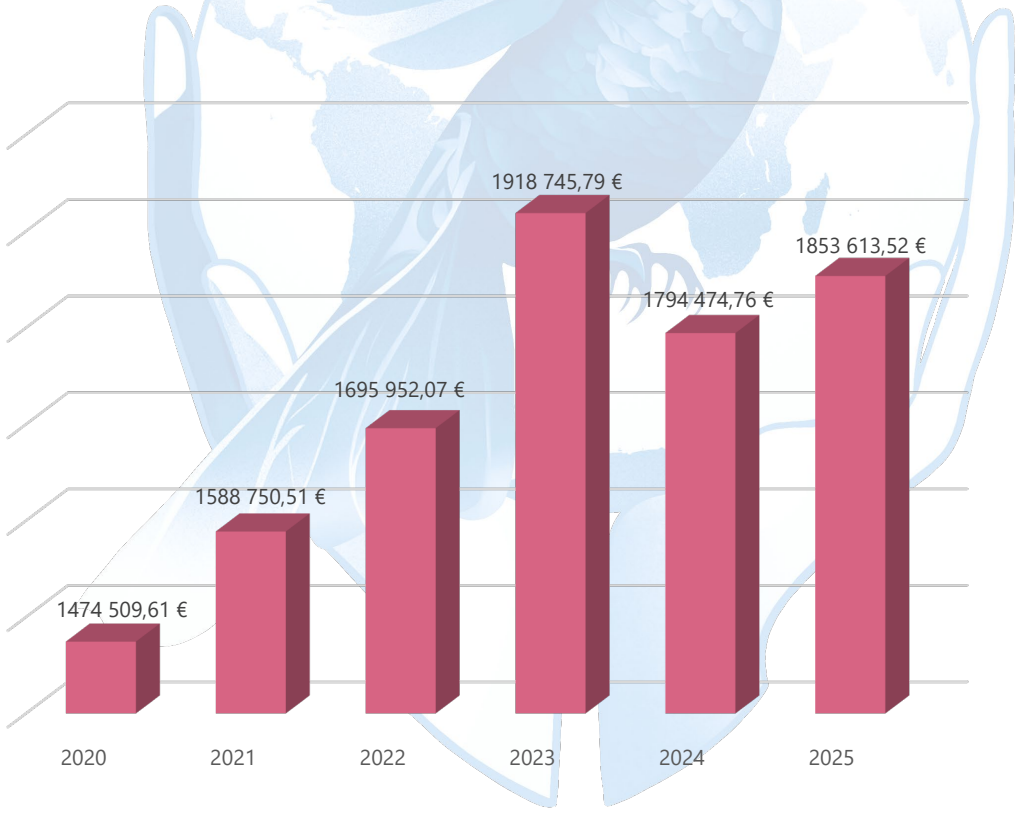


Gráfico 39 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS TOTAIS COM PESSOAL

6.3 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Em 2025 as despesas com prestações sociais desceram para cinquenta e quatro mil, novecentos e cinquenta e quatro euros e nove cêntimos (54 954,09 €). A Tx. das prestações sociais sobre o total dos encargos com a remuneração base situou-se nos 4,38%.

De 2020 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 e 2025.[16]

Por outro lado, continua a verificar-se que, no conjunto das prestações sociais, o peso do subsídio de refeição é bastante elevado, representando 87,37% do total destes encargos.

PRESTAÇÕES SOCIAIS	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	664,50	0,00	71,87	1 577,11	1 341,24	1 238,73
Abono de família	0,00	0,00	614,25	1 584,12	1 663,32	1 698,24
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	0,00	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	38 245,86	38 446,20	39 519,97	53 565,60	50 898,00	48 012,00
Outras prestações sociais	3 087,28	3 087,28	3 115,84	3 439,29	3 835,65	4 005,12
TOTAL	41 997,64	41 533,48	43 321,93	60 166,12	57 738,21	54 954,09

Quadro 8 – EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

7.1 ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2025 não existe registo de qualquer situação participada e confirmada de doença profissional incapacitante para o trabalho, verificando-se, contudo, a ausência de dois (2) trabalhadores/as por um período de oitenta e seis (86) dias devido a acidente em serviço ocorrido no ano em análise.

[16] O montante do subsídio no âmbito da proteção da parentalidade tem uma tendência decrescente devido à faixa etária dos/as trabalhadores/as ser alta. Relativamente ao abono de família e outras prestações sociais o acréscimo observado, relativamente ao ano de 2024, deve-se ao aumento definido pelo Governo. O subsídio de refeição, apesar do aumento anual verificado, tem vindo a diminuir devido à redução de efetivos/as.

7.2 AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

No âmbito do exercício público de sensibilização para o risco sísmico – "A Terra Treme", da ANEPC, realizado no mês de novembro, a IGAI promoveu uma campanha interna de junto de todos/as os/as seus/uas trabalhadores/as de forma a alertar para os comportamentos e atitudes a tomar, de acordo com o seu Plano de Segurança, durante e após eventual abalo sísmico. A campanha em causa não teve qualquer custo associado.

7.3 ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO

Em 2025 foram efetuados vinte e sete (27) exames médicos às/aos trabalhadoras/es, dos quais três (3) foram exames de admissão, vinte e três (23) exames periódicos e um (1) exame complementar, 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 2025 foram realizados cento e três (103) tipos de ações de formação profissional das quais vinte e duas (22) foram internas e cento e noventa (190) externas, o que correspondeu a um total de 1 232h de formação e em que participaram trinta e sete (37) trabalhadoras/es.

Em termos globais regista-se um acréscimo de cerca de 166h no número de horas de formação relativamente ao ano anterior (em 2024 – 1 066h05).

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 108,82% dos/as trabalhadores/as da IGAI frequentaram formação profissional, como ilustra o gráfico seguinte.

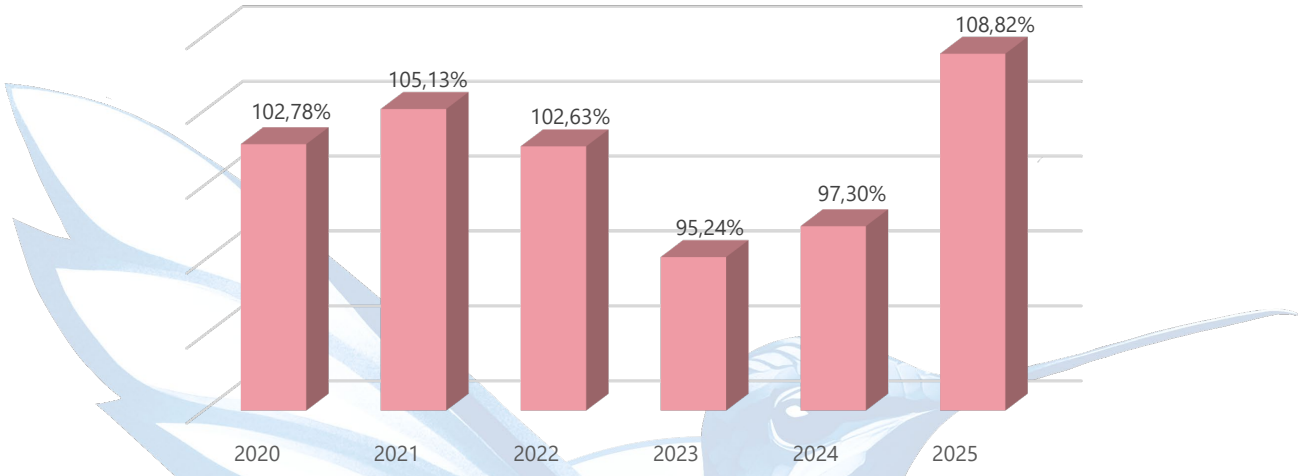


Gráfico 40 - EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

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.

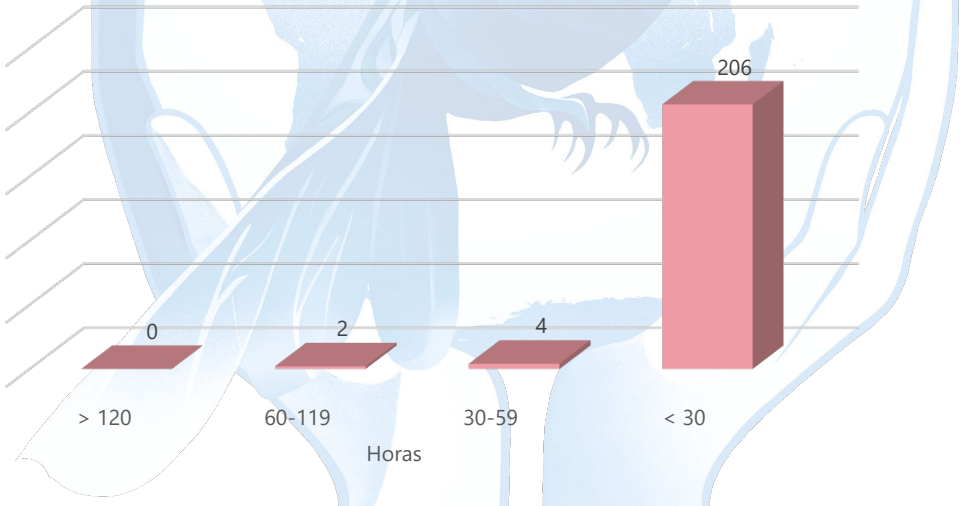


Gráfico 41 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A DURAÇÃO

Relativamente à modalidade e tipo de formação realizada, os respetivos dados são ilustrados através dos gráficos *infra*.

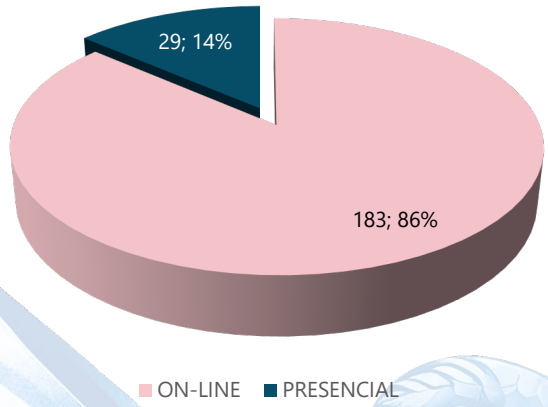


Gráfico 42 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A MODALIDADE

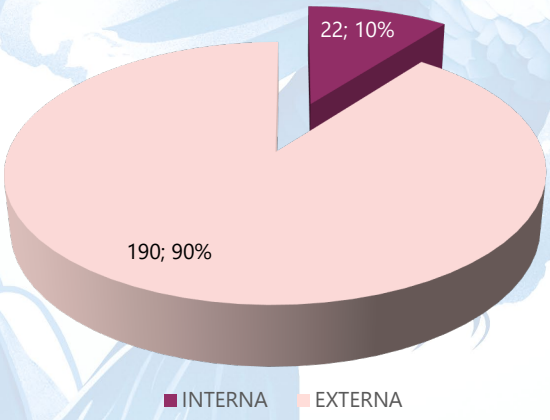


Gráfico 43 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO O TIPO

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

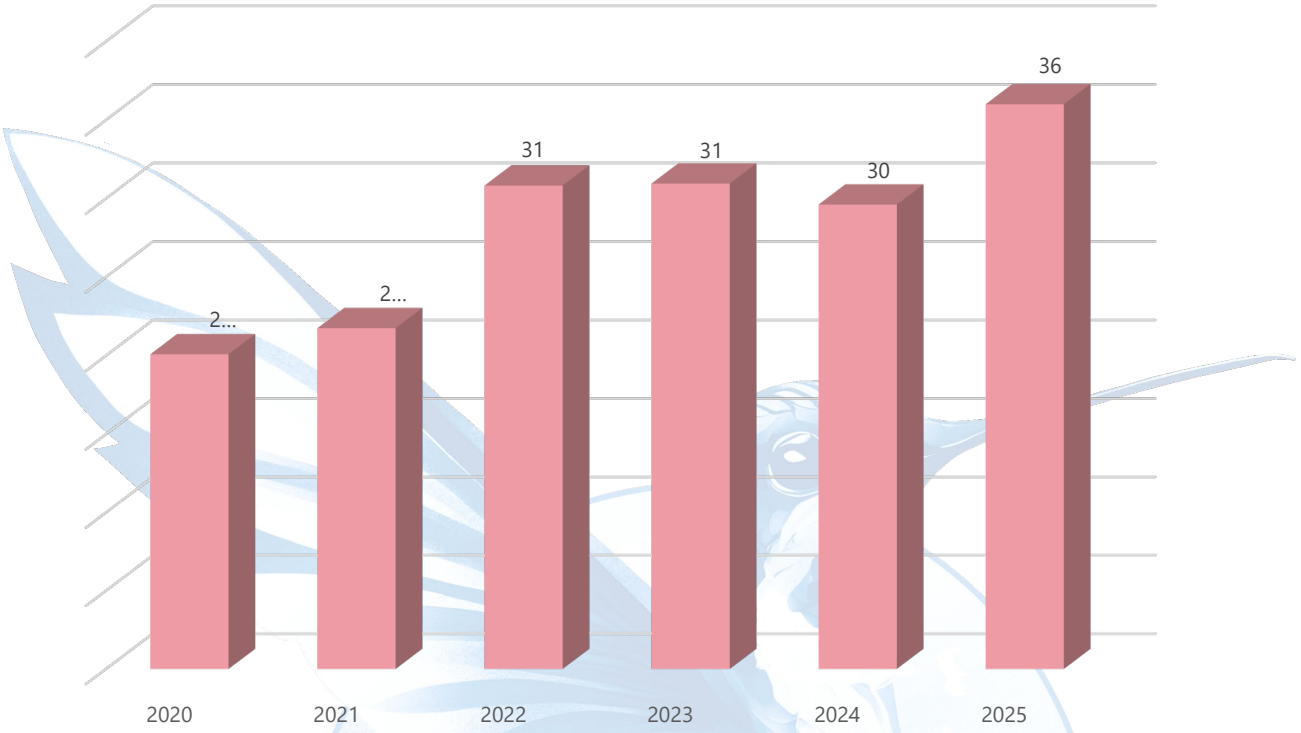


Gráfico 44 - MÉDIA ANUAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR TRABALHADOR/A

8.2 NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

A formação realizada teve por objetivo a capacitação do potencial humano da IGAI face ao contexto e exigência dos conteúdos funcionais dos grupos destinatários e das necessidades identificadas, com vista à melhoria das competências individuais.

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

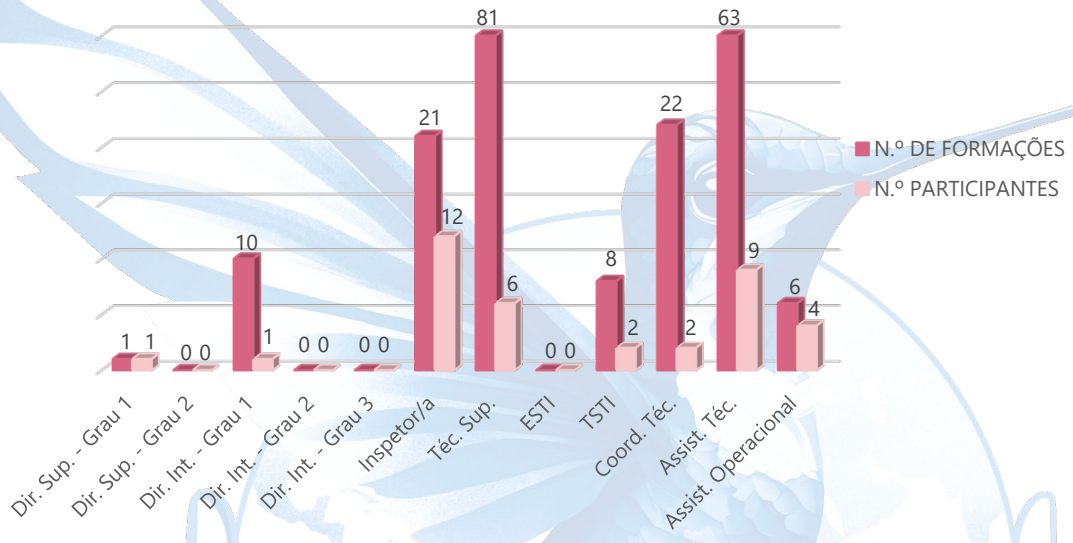


Gráfico 45 - PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

Agrupando as ações de formação realizadas em 2025 por grupo profissional, observa-se que o menor n.º de ações ocorreu na carreira de AO e na carreira de TSTI.

Dos trinta e quatro (34) efetivos/as a 31-12-2025, trinta e sete (37) participaram em ações formativas resultando numa Tx. de participação de 108,82%.

8.3 CUSTOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No âmbito da formação realizada na IGAI a despesa anual foi de dois mil, duzentos e setenta e quatro euros e sessenta e três cêntimos (2 274,63 €) relativamente a treze (13) formações.

Comparativamente com o ano anterior, o montante da despesa com formação foi inferior em 86,65%, todavia o n.º de horas em formação foi superior, pois os trabalhadores/as propuseram-se a efetuar mais ações de formação sem custos associados.

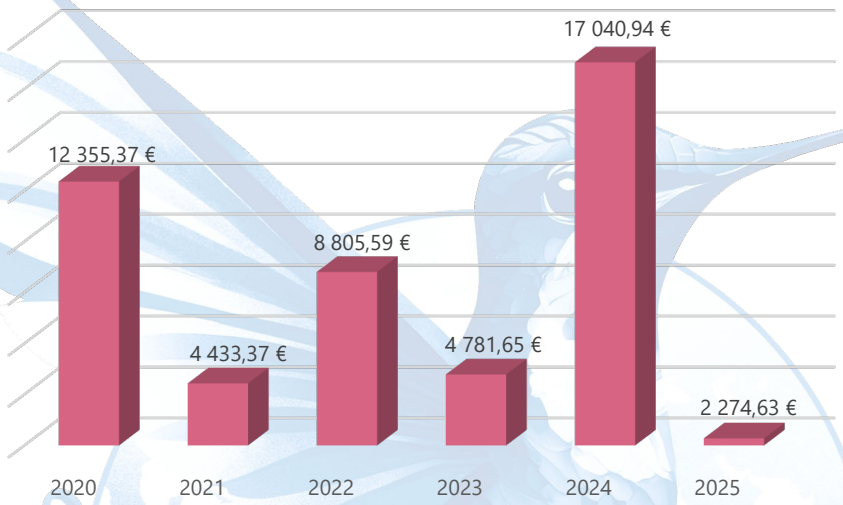


Gráfico 46 - EVOLUÇÃO DA DESPESA COM FORMAÇÃO

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

9.1 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Na IGAI há registo de seis (6) trabalhadoras/es sindicalizadas/os, o que corresponde a cerca de 17,65% das/os trabalhadoras/es, significando um aumento em relação ao ano anterior em que a proporção era de 13,51%.

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

9.2 DISCIPLINA

Em 2025 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 2025 a IGAI entregou trezentos e vinte e um quilos (321Kg) de papel para reciclagem que é convertido em produtos alimentares a distribuir pelos/as mais carenciados/as.

No âmbito de uma consciencialização ambiental, a IGAI continuou a promover a separação de resíduos, por via do depósito de embalagens e materiais em postos de recolha instalados em cada um dos pisos do seu edifício, num esforço para a redução da respetiva pegada ecológica.

Nesta perspetiva, a IGAI procedeu ainda à elaboração de um Manual de Boas Práticas Ambientais, o qual teve por objetivo sensibilizar todos/as os/as trabalhadores/as para uma melhor otimização e eficiente utilização dos recursos no exercício das suas funções, promovendo uma cultura ambiental no contexto organizacional propício ao desenvolvimento sustentável.

Na esfera da promoção dos direitos humanos na AP, as/os trabalhadoras/es da IGAI em 2025 ficaram dispensadas/os até quatro (4) horas mensais para participarem em ações de voluntariado. A iniciativa visou contribuir ativamente para o bem-estar social ajudando quem mais precisa.

Dos/as trinta e quatro (34) trabalhadores/as da IGAI, apenas uma (1) trabalhadora participou em ações de voluntariado.

ENTIDADES	N.º DOS/AS TRABALHADORES/AS	N.º DE HORAS
AHEAD	1	24
TOTAL	1	24

Quadro 9 – AÇÕES DE VOLUNTARIADO

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da análise global dos dados apresentados sublinha-se, de forma sintetizada, os seguintes aspetos:

- Dos cinquenta e cinco (55) lugares previstos no mapa de pessoal da IGAI para 2025 apenas quarenta e um (41) lugares estão preenchidos, o que traduz um défice de preenchimento de catorze (14) lugares face ao planeado;
- Em efetividade de funções encontravam-se, a 31-12-2025, trinta e quatro (34) trabalhadoras/es;
- A modalidade de CTFP por tempo indeterminado corresponde a 61,76% dos/as trabalhadores/as, enquanto a comissão de serviço corresponde a 38,24%;
- Registaram-se três (3) admissões, seis (6) saídas e nenhum regresso das/os trabalhadoras/es, o que resulta numa Tx. de reposição/cobertura de 50%;
- A Direção da IGAI corresponde a 8,82% do total dos/as trabalhadores/as, o núcleo operacional da área de inspectiva corresponde a 29,41% e a área de suporte (TS, TSTI, AT e AO) corresponde a 61,76%;
- Os/As inspetores/as e os/as AT representam o maior peso relativamente ao total de trabalhadoras/es, com 29,41% em cada um deles respetivamente, seguidas dos/as TS, com 14,71%. Os/as TSTI têm um peso de 5,88% e os/as AO 11,76%;
- A Tx. de tecnicidade situa-se nos 44,12%, para o qual concorrem quinze (15) trabalhadoras/es (Inspetores/as e TS);
- A caracterização dos/as trabalhadores/as segundo o género é de vinte e cinco (25) do género feminino e nove (9) do género masculino;
- A Tx. de feminização dirigente situa-se nos 5,88%. Dos dois (2) lugares de Direção superior, um (1) é ocupado por um elemento do género masculino e outro do género feminino. O lugar de Direção intermédia é ocupado por um (1) elemento do género feminino;
- Globalmente a Tx. de feminização representa 73,53% do total dos/as trabalhadores/as;
- No enquadramento profissional por género, verifica-se que a área inspetiva é constituída maioritariamente por elementos do género feminino [sete (7) trabalhadoras para três (3) trabalhadores], bem como no grupo profissional TS [quatro (4) trabalhadoras para um (1) trabalhador]. No grupo profissional AT a maioria é do género feminino [nove (9) trabalhadoras para um (1) trabalhador], no grupo profissional TSTI é do género feminino [duas (2)] e no grupo profissional AO a maioria é do género masculino [três (3) trabalhadores para uma (1) trabalhadora];
- O leque etário compreende-se entre os 24 e os 68 anos de idade, situando-se a média de idade dos/as trabalhadores/as nos 56 anos e o índice de envelhecimento nos 61,76%. O nível médio etário

é de 56 anos, sendo para as trabalhadoras cinquenta e quatro (54) anos e para os trabalhadores, sessenta e um (61) anos;

- O nível médio de antiguidade é de vinte e oito (28) anos, concentrando-se a maior representatividade nos intervalos dos 25-29 anos e dos ≥ 40 anos [oito (8) trabalhadores/as], e dos 30-34 anos [5 trabalhadores/as], de seguida os intervalos de < 5 anos e de 35-39 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]. No conjunto dos/as trabalhadores/as, vinte e cinco (25) têm 25 anos ou mais de antiguidade;
- Na estrutura habilitacional, a Tx. de habilitação superior corresponde a 52,94% das/os trabalhadoras/es. Ao nível do secundário, a Tx. representa 38,24% e a habilitação básica, situa-se nos 8,82%. Regista-se a predominância de trabalhadoras com grau de licenciatura, com grau de mestrado e com o 12.º ano de escolaridade;
- O horário de trabalho é de 35h00 semanais e as modalidades de horário maioritariamente praticadas são a de horário flexível, abrangendo 50% das/os trabalhadoras/es, bem como do regime de isenção de horário (dirigentes, inspetores/as e coord. téc.) que representa 41,18% do total. Os restantes 8,82% respeitam a situações de horário rígido;
- O absentismo traduziu-se num total de trezentos e oitenta oito (388) dias de ausência, dos quais 34,28% [133 dias] corresponde a faltas por doença, 30,93% [120 dias] a faltas por proteção na parentalidade e 22,16% [86 dias] a faltas por acidente em serviço ou doença profissional. A quase totalidade de faltas foi praticada por trabalhadoras (95,10%) e ocorreu maioritariamente no grupo profissional AT, no grupo inspetivo e no grupo profissional TS. O n.º médio de faltas por trabalhador/a situou-se nos onze (11) dias;
- Registou-se a participação de 108,82% dos/as trabalhadores/as em ações de formação, representando, comparativamente com o ano anterior, um aumento de 11,52%. A formação profissional envolveu um total de cento e três (103) tipos de ações, uma (1) interna e cento e duas (102) externas, a que corresponderam 1 232h de formação. O encargo financeiro com a formação foi de dois mil, duzentos e setenta e quatro euros e sessenta e três cêntimos (2 274,63 €), representando uma diminuição relativamente ao ano anterior.
- No contexto do orçamento executado em 2025, de dois milhões, trezentos e trinta e oito mil, oitocentos e catorze euros e cinquenta e seis cêntimos (2 338 814,56€), as despesas com o pessoal corresponderam a um milhão, oitocentos e cinquenta e três mil, seiscentos e treze euros e cinquenta e dois cêntimos (1 853 613,52 €), o que representa 79,25% do mesmo. De entre os encargos com pessoal, as remunerações base continuam a representar a maior parcela, na ordem dos 67,62% destas despesas;

- O leque salarial apurado para 2025, com referência às remunerações máxima de nove mil, oitenta e dois um euros e noventa e nove cêntimos (9 082,99€) e mínima de novecentos e vinte e seis euros e quarenta e dois cêntimos (926,42€) processadas no mês de dezembro, situou-se nos 9,80, registando uma ligeira diminuição em relação ao ano anterior (10,22);
- Da estrutura remuneratória da IGAI, 82,61% das trabalhadoras [19] e 17,39% dos trabalhadores [4)] auferem remunerações até ao limite de 2 750 €. Por sua vez, 54,55% das trabalhadoras [6] e 45,45% dos trabalhadores [5] auferem remunerações a partir dos 2 751 € até > 6 000 €.
- Foram registadas 3 952h15 de trabalho suplementar, o que se traduziu numa diminuição (1 204h15) 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 83,37% do total das horas realizadas.

.

ABREVIATURAS E SIGLAS

AHEAD	Associação Humanitária para a Educação e Apoio ao Desenvolvimento
ANEPC	Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil
AO	Assistente Operacional
AP	Administração Pública
Assist.	Assistente
AT	Assistente Técnico/a
BRAP	Base Remuneratória da Administração Pública
CGA	Caixa Geral de Aposentações
Compl.	Complementar
Coord.	Coordenador/a
CT	Código do Trabalho
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
Desc.	Descanso
Dir.	Dirigente
DL	Decreto-Lei
ESTI	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação
H / h	Hora(s)
IGAI	Inspeção-Geral da Administração Interna
Int.	Intermédio/a
Kg	Quilograma(s)
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MAI	Ministério da Administração Interna
N.º/ n.º	Número
Obrig.	Obrigatório
Pág.	Página(s)
RH	Recursos Humanos
S/	Sem
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 18
Gráfico 14 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE 19
Gráfico 15 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO 20
Gráfico 16 - DISTRIBUIÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES SEGUNDO HABILITAÇÃO ACADÉMICA 21
Gráfico 17 - TRABALHADORES/AS ADMITIDOS/AS 23
Gráfico 18 - TX. DE ADMISSÕES 24
Gráfico 19 - TX. DE REGRESSOS 25
Gráfico 20 - SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES 27
Gráfico 21 - TX. DE SAÍDAS 27
Gráfico 22 - TX. DE ADMISSÕES, REGRESSOS E SAÍDAS 28
Gráfico 23 - ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL 29
Gráfico 24 - DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR GRUPO PROFISSIONAL E TIPOLOGIA HORÁRIO 30
Gráfico 25 - MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADAS 31
Gráfico 26 - DISTRIBUIÇÃO DO N.º DE HORAS POR TIPOLOGIA DE TRABALHO SUPLEMENTAR 33
Gráfico 27 - DISTRIBUIÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO PROFISSIONAL E GÉNERO 34
Gráfico 28 - MOTIVOS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO 35
Gráfico 29 - DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS POR GÉNERO 36
Gráfico 30 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL 38
Gráfico 31 - EVOLUÇÃO DA MÉDIA DE DIAS DE AUSÊNCIA POR TRABALHADOR/A 38
Gráfico 32 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO 40

Gráfico 33 - DESPESAS COM PESSOAL 43
Gráfico 34 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM REMUNERAÇÕES BASE 43
Gráfico 35 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS 43
Gráfico 36 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRÉMIOS DE DESEMPENHO 44
Gráfico 37 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS 44
Gráfico 38 - EVOLUÇÃO DE OUTROS ENCARGOS COM PESSOAL 45
Gráfico 39 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS TOTAIS COM PESSOAL 45
Gráfico 40 - EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO 48
Gráfico 41 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A DURAÇÃO 48
Gráfico 42 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO A MODALIDADE 49
Gráfico 43 - FORMAÇÃO REALIZADA SEGUNDO O TIPO 49
Gráfico 44 - MÉDIA ANUAL DE HORAS DE FORMAÇÃO POR TRABALHADOR/A 50
Gráfico 45 - PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL 51
Gráfico 46 - EVOLUÇÃO DA DESPESA COM FORMAÇÃO 52

ÍNDICE DE QUADROS

Pág.

Quadro 01 - MAPA DE PESSOAL DA IGAI 2025 07

Quadro 02 - ADMISSÃO E REGRESSO DE TRABALHADORES/AS 22

Quadro 03 - SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES 26

Quadro 04 - MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO 29

Quadro 05 - AUSÊNCIAS POR GRUPO PROFISSIONAL, SEGUNDO O MOTIVO 37

Quadro 06 – REMUNERAÇÃO MÁXIMA E MÍNIMA POR GÉNERO 39

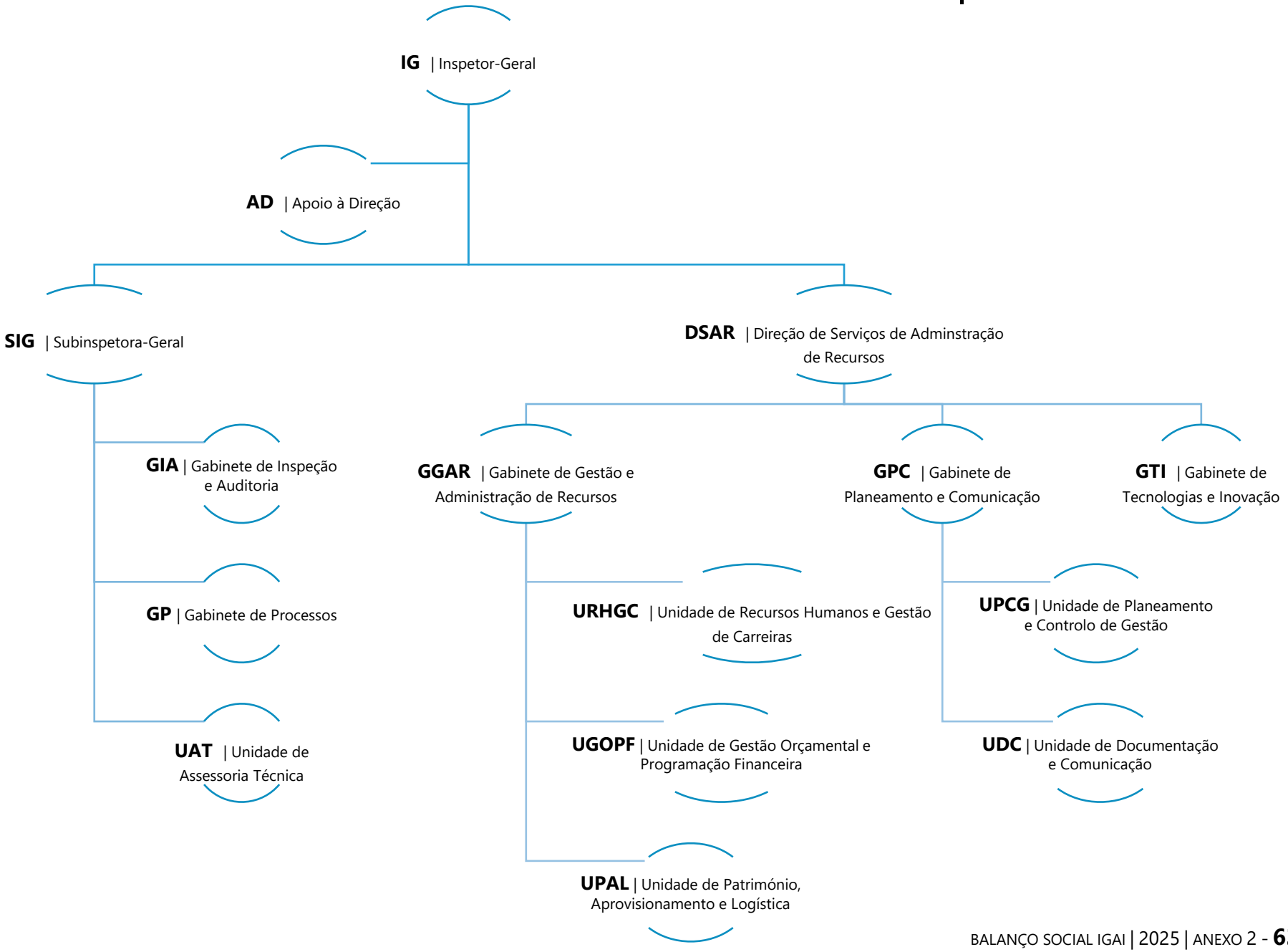
Quadro 07 - EVOLUÇÃO DA DESPESA COM PESSOAL 41

Quadro 08 - EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS 46

Quadro 09 - AÇÕES DE VOLUNTARIADO 53

ANEXO 1 | ORGANOGRAMA IGAI

IGAI | ORGANOGRAMA



ANEXO 2 | INDICADORES DE RH

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADOS					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Tx. de Feminização	Total efetivo feminino / total de efetivos/as * 100	67%	69,23%	68,42%	66,67%	70,27%	73,53%
Tx. de Feminização Dirigente	Total efetivo feminino dirigente / total de efetivos/as * 100	2,7%	2,56%	5,26%	4,76%	5,41%	5,88%
Tx. de Enquadramento	Total de dirigentes / total de efetivos/as * 100	8%	7,69%	7,89%	7,14%	8,11%	8,82%
Tx. de Admissões	Total de admissões / total de efetivos/as * 100	13,89%	15,38%	10,53%	16.67%	21,62%	8,82%
Tx. de Saídas	Total de saídas / total de efetivos/as * 100	22,22%	7,69%	13,16%	7,14%	35,14%	17,65%
Tx. de Cobertura	Total de admissões / total de saídas * 100	75%	200%	80%	233,33 %	61,54%	50%
Tx. de Tecnicidade	Total (inspetores/as + TS) / total de efetivos/as * 100	36%	46,15%	47,37%	47,62%	45,95%	44,12%
Tx. de AT	Total de AT / total de efetivos/as * 100	36%	30,77%	28,95%	26,20%	27,03%	26,47%
Tx. de AO	Total de AO / total de efetivos/as * 100	11%	7,69%	7,89%	11,90%	13,51%	11,76%
Nível Médio Etário Feminino	Soma das idades das efetivas/ total de efetivas	55 anos	55 anos	54 anos	55 anos	54 anos	54 anos
Nível Etário Médio Masculino	Soma das idades dos efetivos / total de efetivos	55 anos	55 anos	56 anos	57 anos	59 anos	61 anos
Idade Média	Somatório das idades / total de efetivos/as	55 anos	55 anos	55 anos	56 anos	55 anos	56 anos
Tx. de Envelhecimento	Somatório dos efetivos/as idade => 55 anos / total de efetivos/as * 100	34%	56,41%	57,90%	59,52%	56,76%	61,76%
Leque Etário	Idade elemento mais velho / idade elemento mais novo	1,5	1,675	1,59	1,61	2,91	2,83
Tx. de Habilitação Superior	Total (licenciatura + mestrado+ doutoramento) / total de efetivos/as * 100	47%	56,41%	57,89%	57,14%	54,05%	52,94%
Tx. de Habilitação Secundária	Total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total de efetivos/as * 100	42%	35,90%	36,84%	35,71%	37,84%	38,24%
Tx. de Habilitação Básica	Total habilitação =<9.º ano / total de efetivos/as * 100	11%	7,69%	5,26%	7,14%	8,11%	8,82%
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades/total de efetivos/as	30 anos	28 anos	29 anos	30 anos	28 anos	28 anos
Nível Médio de Ausências	Total de dias de ausência / total de efetivos/as	4 dias	20 dias	16 dias	6 dias	8 dias	11 dias
Índice de Absentismo	N.º de dias ausência / (n.º dias trabalháveis * total de efetivos/as) * 100	1,7	8,75	7,20	2,57	3,67	5,07
Tx. de Participação / Formação	N.º de participantes / total de efetivos/as * 100	103%	105,13 %	102,63 %	95,24%	97,30%	108,82%
Média de Horas de Participação / Formação	Total de horas de formação / total de efetivos/as	20 h	22h	32h	29h	29h	36h
Tx. de Investimento / Formação	Total despesa com formação / total de encargos com pessoal * 100	0,84%	0,28%	0,72%	0,25%	0,95%	0,12%
Tx. de Encargos Sociais	Total de encargos com prestações sociais / total de encargos com remuneração base * 100	3,83%	3,67%	3,57%	4,52%	4,73%	4,38%
Leque Salarial Ilíquido	Maior remuneração ilíquida / menor remuneração ilíquida	12,08	12,49	11,88	11,22	10,22	9,80

Fonte: Adaptado da DGAEP

BALANÇO SOCIAL 2025