

BALANÇO SOCIAL 2010



Ministério da Administração Interna
Inspeção-Geral da Administração Interna
Rua Mártens Ferrão, nº 11 – 3º, 4º, 5º, 6º
1050-159 Lisboa
Tel: 213583430 - Fax: 213583431 - @-mail: geral@igai.pt



INDICE

NOTA INTRODUTÓRIA

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

- 1.1. Mapa de pessoal
- 1.2. Efectivos segundo a relação jurídica de emprego
- 1.3. Efectivos segundo o grupo de pessoal
- 1.4. Distribuição por género
- 1.5. Estrutura etária
- 1.6. Estrutura de antiguidades
- 1.7. Estrutura habilitacional

2. MOVIMENTO DE PESSOAL

- 2.1. Admissões ou regressos
- 2.2. Saídas
- 2.3. Motivo das saídas

3. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

- 3.1. Promoções e mudanças de posição remuneratória

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

- 4.1. Modalidade de horário
- 4.2. Trabalho extraordinário, nocturno, em dia de descanso semanal, complementar e em feriado
- 4.3. Absentismo
- 4.4. Horas não trabalhadas
- 4.5. Organização e actividade sindical

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

- 5.1. Formação
- 5.2. Níveis de qualificação
- 5.3. Custos de formação profissional

6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

- 6.1. Acidentes em serviço

7. PRESTAÇÕES SOCIAIS

- 7.1 Encargos com prestações sociais

8. ENCARGOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO

- 8.1. Estrutura remuneratória

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

ANEXOS

- Indicadores
- Mapas



INSPECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

BALANÇO SOCIAL 2010

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social foi concebido para traduzir a situação dos recursos num determinado período de tempo, constituindo-se como um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, na medida em que disponibiliza um conjunto de dados caracterizadores do capital humano existente e dos recursos afectos.

A gestão dos recursos humanos passou a fazer parte das preocupações estratégicas das organizações, recorrendo a análises comparativas, para medir a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas e das opções estratégicas a tomar.

Na Administração Pública, em 1992, o Decreto-Lei nº 155/92 de 28 de Julho, tornou obrigatória a apresentação do Balanço Social pelos organismos autónomos, e em 1996, através do Decreto-Lei nº 190/96 de 9 de Outubro, alargou essa obrigatoriedade a todos os serviços e organismos, com mais de 50 trabalhadores, independentemente da sua relação jurídica de emprego.

O Balanço Social constitui-se, assim, como um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos dos serviços e organismos, incluído no ciclo anual de gestão, devendo ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de Dezembro do ano anterior.

O Balanço Social da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), relativo ao ano de 2009, foi elaborado em cumprimento do disposto no diploma acima indicado e de acordo com os requisitos ali previstos, fornecendo um conjunto de indicadores da situação da IGAI, nas áreas dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afectos.

A informação reporta-se a 31 de Dezembro de 2010, e refere-se a todos os efectivos que àquela data integravam o Mapa de Pessoal da IGAI, e os dados necessários para elaboração do Balanço Social foram obtidos, na sua maior parte, pelo Sistema de Recursos Humanos (SRH) e o Sistema de Informação Contabilística (SIC), e fornecidos pela da Secção de Pessoal Contabilidade e Económico da IGAI.

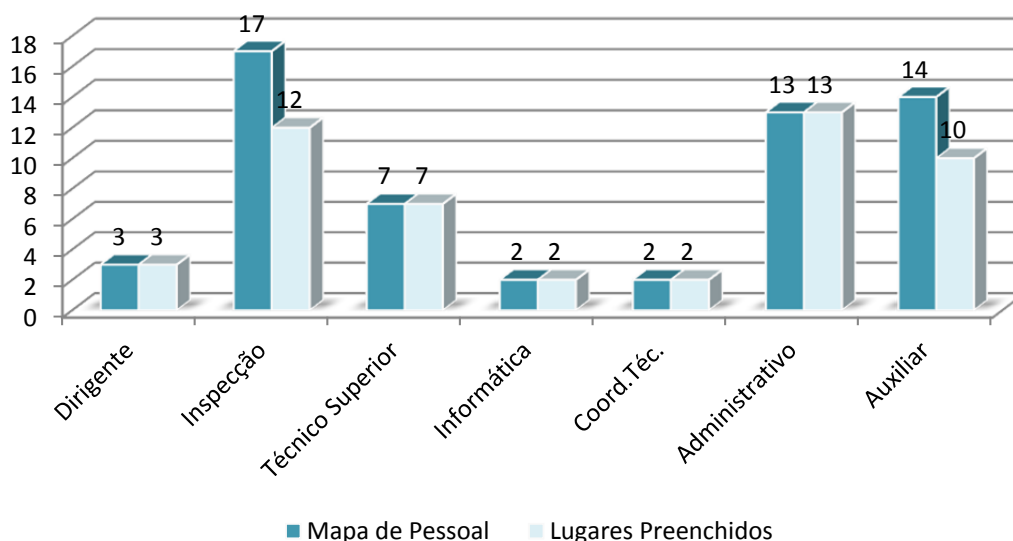
Por força do disposto no artigo 8º nº 1 al. e), da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro (que estabelece o sistema integrado de avaliação de desempenho na administração pública – SIADAP) o Balanço Social passa a integrar o Relatório de Actividade do Organismo.

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. Mapa de Pessoal

O mapa de pessoal da IGAI de 2010 contemplava um total 58 lugares, de entre os quais de pessoal dirigente, e destes um de inspector-geral e 2 de subinspector-geral, 17 de inspectores, 7 de técnicos superiores, 2 de técnicos de informática, 2 de coordenadores técnicos, 13 de assistentes técnicos, 10 de assistentes operacionais e 4 das forças de segurança em mobilidade a desempenhar funções de motorista.

Mapa de Pessoal /Lugares Preenchidos



No final de 2010, a IGAI registava um total de 44 efectivos, pertencentes ao mapa de pessoal, assim distribuídos:

- 41, pertencentes ao mapa de pessoal.
- 3, em mobilidade interna (das forças de segurança a exercer funções de motorista).

Os grupos profissionais previstos no mapa de pessoal da IGAI são os seguintes: dirigente, inspector, técnico superior, técnico de informática, coordenador técnico, assistente técnico e assistente operacional.

Mapa legal / Lugares preenchidos

Grupo Profissional	Mapa de Pessoal	Lugares preenchidos	Lugares ocupados	Taxa de ocupação	
			Reg. Mobilidade	Aparente	Real
Dirigente	3	3			100,0%
Inspecção	17	12			70,6%
Técnico superior	7	4			57,0
Informática	2	2			100,0%
Coordenador Técnico	2	2			100,0%
Assistente Técnico.	13	11			84,6%
Assistente Operacional	14	7	3		71,0%
TOTAL	58	41	3		75,9%

Verifica-se através da observação dos dados do quadro que, durante o ano de 2010, houve um défice de preenchimento de efectivos em quatro dos grupos elencados, com particular destaque para o corpo inspectivo, onde se registaram menos 5 elementos relativamente ao previsto e aos técnicos superiores cuja taxa de ocupação se situa pouco acima dos 50%.

Em termos gerais a taxa de ocupação real situou-se nos 75,9% o que representa um decréscimo substancial relativamente à taxa de ocupação do ano anterior que era de 90,7%.

*Percentagem de lugares por ocupar
face aos lugares previstos no mapa de pessoal*

Grupo Profissional	%			
	(comparação dos últimos três anos)			
	2007	2008	2009	2010
Inspecção	31,8%	31,8%	17,6%	29,4%
Técnico superior	40,0%	40,0%	0,0%	43,0%
Informática	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnico-profissional	50,0%	50,0%	-	-
Administrativo	0,0%	0,0%	-	-
Assistente técnico (a)			7,7%	15,4%
Auxiliar	9,0%	18,2%	-	-
Assistente operacional (a)			10,0%	28,6%

Os dados do anterior quadro são claramente elucidativos do défice de preenchimento dos lugares previstos no mapa de pessoal, por comparação dos últimos três anos, relativamente a cada grupo de pessoal.

Evolução dos efectivos nos últimos quatro anos

Ano	2007	2008	2009	2010
N.º Effectivos	55	54	53	44
Taxa de variação Anual	-	- 1,0%	-1,0%	17.0 %

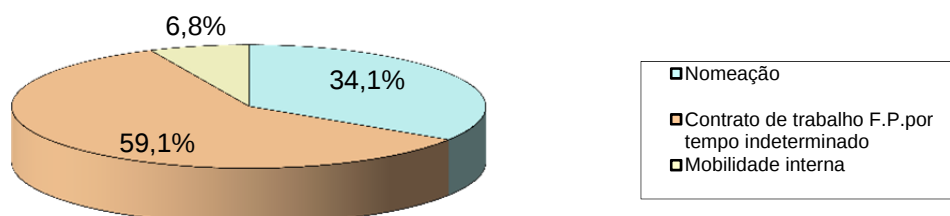
Relativamente ao último quadriénio o número global de efectivos mostra uma certa estabilidade nos três anos anteriores, registando um decréscimo acentuado em 2010 (menos 9 lugares). A taxa de variação registada confirma os indicadores relativos ao nível de preenchimento dos lugares constantes dos mapas anteriores.

1.2. Effectivos segundo a relação jurídica de emprego

Effectivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego e o sexo

Relação jurídica de emprego/sexo		Dirig. e Chef.	Inspecção	Téc. sup.	Inform.	Coord. Técn..	Assist. Técn..	Assist. Operac.	TOTAL
Total de efectivos	H	3	9		1		2	7	22
	M		3	4	1	2	9	3	22
	TOTAL	3	12	4	2	2	11	10	44
Nomeação	H	3	9						12
	M		3						3
	TOTAL	3	12						15
Contrato Trabalho em F.P. p/ Tempo Indeterminado	H				1		2	4	7
	M			4	1	2	9	3	19
	TOTAL			4	2	2	11	7	26
Mobilidade Interna	H							3	3
	M								
	TOTAL							3	3

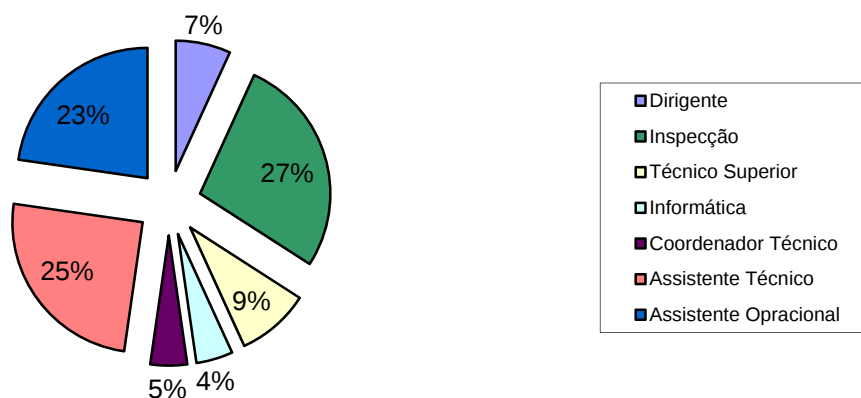
Relação jurídica de emprego



No ano em análise, do total dos efectivos, 34,1% corresponde a pessoal nomeados, 59,1% corresponde a trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 6,8% a pessoal em situação de mobilidade interna, oriundos das forças de segurança.

1.3. Efectivos segundo o grupo de pessoal

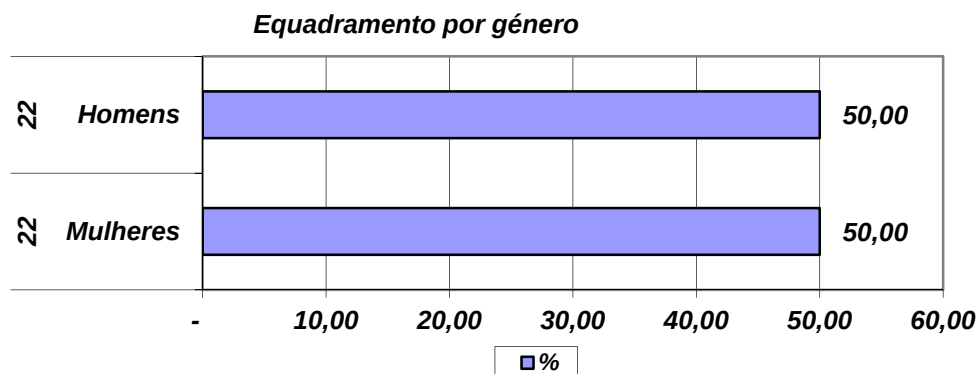
Distribuição dor grupos profissionais



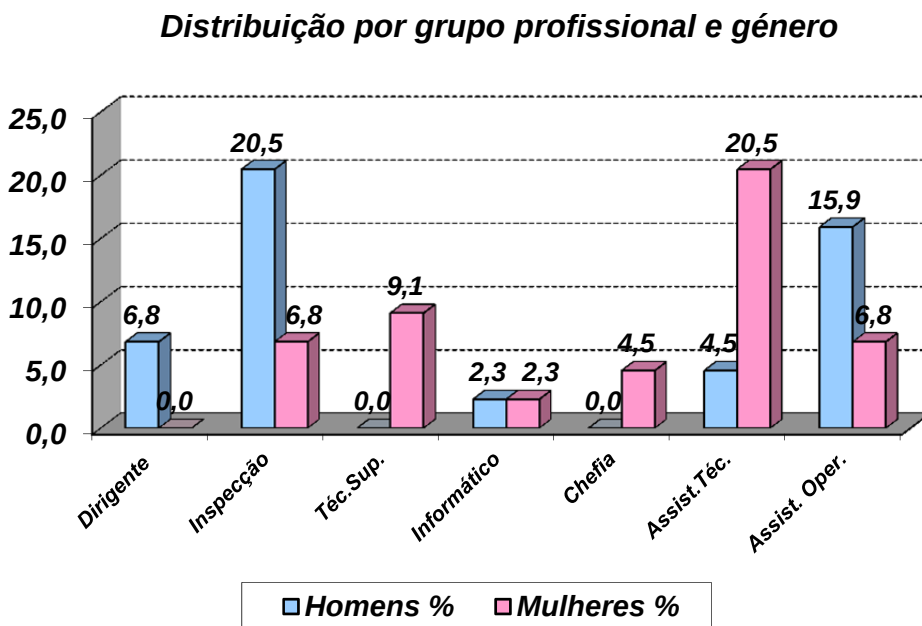
Na distribuição de trabalhadores por grupos profissionais, ressalta o predomínio dos inspectores, relativamente aos restantes grupos (27%), seguido dos assistentes técnicos (25%) e, por ordem decrescente dos assistentes operacionais (23%) e técnicos superiores (9%), sendo pouco significativa a percentagem nos restantes grupos.

Excluindo os dirigentes, verificamos que 40% dos efectivos da IGAI desempenham funções operacionais e de concepção técnica (inspectores, técnicos superiores e técnicos de informática), encontrando-se os restantes 53% afectos a áreas administrativas e de apoio operacional. A paridade anteriormente verificada, nos dois grandes grupo de pessoal, tem vindo a alterar-se no sentido da predominância do grupo de apoio geral em detrimento da área operacional e de concepção.

1.4. Distribuição por género



Os efectivos da IGAI em 2010 apresentam uma absoluta paridade de géneros, dado que a proporcionalidade registada é de 22 mulheres e 22 homens, como ilustra o gráfico supra.



O gráfico que antecede mostra que, quanto à distribuição dos efectivos por grupo profissional, é notória a predominância de trabalhadores do sexo feminino na área do apoio administrativo e técnico superior, contrariamente ao que se passa no corpo inspectivo onde os homens são mais numerosos, bem como no grupo dos assistentes operacionais, este último, fortemente influenciado pela inclusão do pessoal com funções de motorista.

Os restantes grupos seguem a tendência geral de distribuição dos recursos humanos nas organizações como, por exemplo, o pessoal dirigente, lugares maioritariamente ocupados por homens.

1.5. Estrutura etária

Continua a verificar-se, tal como no ano anterior, que as faixas etárias onde se regista maior número de elementos são as idades compreendidas entre os intervalos de 40 – 44 e 50 -54 anos. Delas fazem parte 35 efectivos, o que corresponde a 66% dos trabalhadores da IGAI, como se pode concluir pelo mapa e gráficos seguintes.

Efectivos por escalão etário e género

Idades	Homens	Mulheres	TOTAL
19 - 24			
25 - 29			
30 - 34			
35 - 39	1	2	3
40 - 44	6	4	10
45 - 49	6	7	13
50 - 54	3	5	8
55 - 59	4	3	7
60 - 64	2	1	3
65 - 69			
> = 70			
TOTAL	22	22	44

A percentagem de efectivos com idade inferior a 40 anos é bastante diminuta, representando apenas 6,8% do total dos trabalhadores, não se registando qualquer efectivo nos escalões mais baixos da tabela.

O escalão mais elevado registado situa-se no intervalo de 60–64 anos contando com três elementos.

Pelos dados apresentados verifica-se que, comparativamente com o ano anterior, mantém-se a predominância de maior número de elemento nos intervalos de 40-44 e 55–59 anos, verificando-se uma paridade entre homens (19) e mulheres (19) naqueles intervalos.

De acordo com os dados recolhidos constata-se que em termos globais a idade média dos efectivos da IGAI se situa à volta dos 48,68 anos.

*Efectivos por escalão etário
segundo o grupo profissional*

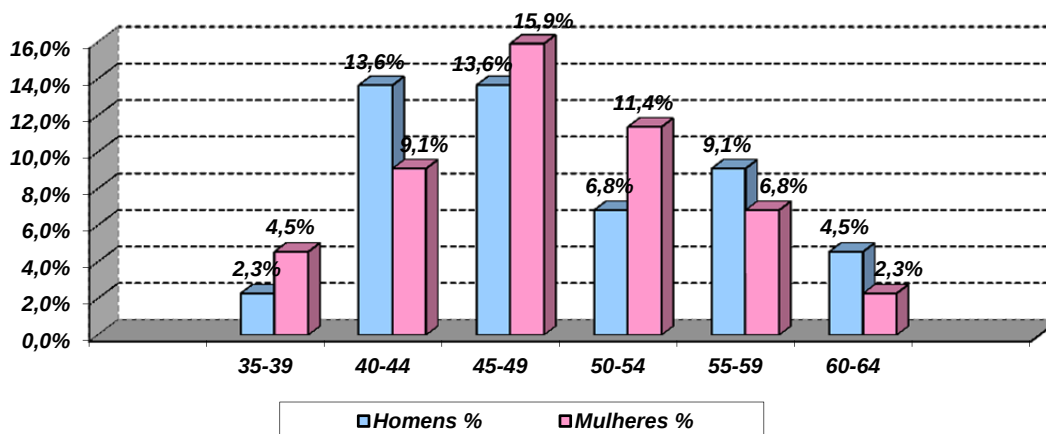
Idades (anos)	Dirigente	Inspecção	Téc. Sup.	Téc.Infor.	Coord.Téc.	Assist.Téc.	Assist.Oper.	TOTAL
19 - 24								
25 - 29								
30 - 34								
35 - 39		1				2		3
40 - 44		1	1	1		2	5	10
45 - 49		5		1		4	3	13
50 - 54		3	1			2	2	8
55 - 59	1	2	2		1	1		7
60 - 64	2				1			3
65 - 69								
> = 70								
TOTAL	3	12	4	2	2	11	10	44

Na análise efectuada ao leque etário, por grupo de pessoal, verifica-se que o grupo dos dirigentes se situa integralmente nos intervalos mais elevados da tabela, 55–59 e 60–64 anos, tal como a totalidade do pessoal de chefia que se enquadra no nos mesmos escalões etários, seguido do pessoal de inspecção, em que 10 dos seus elementos, se distribuem entre os 45 e os 59 anos de idade.

A maioria dos elementos do grupo técnico superior situa-se entre os 50 e os 59 anos.

Ao contrário, os níveis etários mais baixos situam-se nos grupos dos assistentes técnico e dos assistentes operacionais.

Escalão Etário por Género



No que concerne à distribuição por género, uma análise do gráfico permite concluir que existe proximidade entre homens e mulheres na faixa etária entre 45–49 anos (6 e 7 elementos), constituindo o grupo etário mais representativo e registando 29,5% do total dos trabalhadores.

Por outro lado, verifica-se que é dominante a percentagem de mulheres no intervalo de 50–54 anos, cerca de 11,4% do total dos trabalhadores, ao contrário do que sucede na faixa etária de 55–59, onde a predominância é dos homens, com os 9%.

Ainda no que respeita à distribuição por género, mostra-se bastante significativa a predominância do elemento masculino no intervalo de 40 – 44 anos, que representa 13,6% do total dos efectivos, enquanto o efectivo feminino, no mesmo grupo etário, representa apenas 9,1%.

Nos restantes escalões etários expressão é pouco significativa.

Globalmente verifica-se que o maior número dos efectivos se situa nos intervalos entre os 40 e os 59 anos correspondendo a cerca de 43,2% para os homens e 43,2% para as mulheres, ambos com 19 elementos.

Nível etário médio masculino = 49,1

= (Soma das idades efectivo masculino / efectivo total masculino)

2008 – 46,8

2009 – 47,9

2010 – 49,1

Nível etário médio feminino = 48,3

= (Soma das idades efectivo feminino / efectivo total feminino)

2008 – 45,5

2009 – 47,7

2010 – 48,3

Ainda assim, verifica-se que o nível médio de idades entre homens e mulheres é bastante aproximado, registando-se em cerca 49 anos para os homens e 48 anos para as mulheres.

Salientando-se, contudo, o aumento da idade média de ambos os géneros, relativamente ao ano anterior, como mostra a tabela anterior.

Leque etário = 1,7

= (Idade do trabalhador mais velho / idade do trabalhador mais novo)

O leque etário sofreu uma alteração, comparativamente com o resultado do ano anterior (1,9), situando-se agora em 1,7.

Nível médio de idade:

(Idade média = Soma das idades / efectivo total)

2007 – 46,8

2008 – 46,8

2009 – 49,7

2010 – 48,7

Por fim é possível concluir que a estrutura etária do pessoal da IGAI é relativamente elevada, com uma média de idade média próxima dos 49 anos.

1.6. Estrutura de antiguidades

A antiguidade média dos trabalhadores da IGAI é de 23 anos, verificando-se um aumento em relação ao triénio anterior, situação que decorre essencialmente do aumento de efectivos nos intervalos 25 – 29 anos e 30 – 35 anos, passando de 15 para 21 elementos.

Nível médio de antiguidade:

(= soma das antiguidades / total de efectivos)

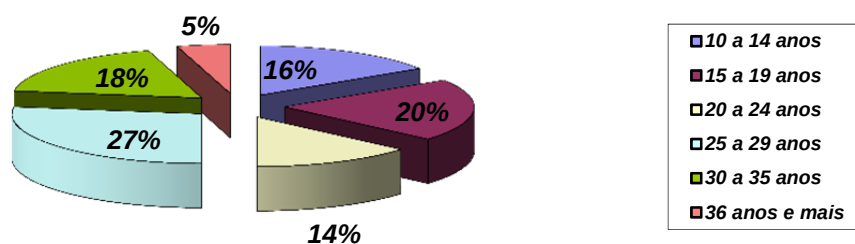
2007 – 21,2

2008 – 21,2

2009 - 22,7

2010 – 23,2

Percentagem de Efectivos por Antiguidade



No universo em estudo, o nível de antiguidade mais representativo situa-se nos intervalos compreendidos entre os 25 e 29 anos, correspondendo a cerca de 27,% do efectivo total, logo seguido pelo intervalo de 15 e 19 anos, neste caso, com 20,% do mesmo efectivo.

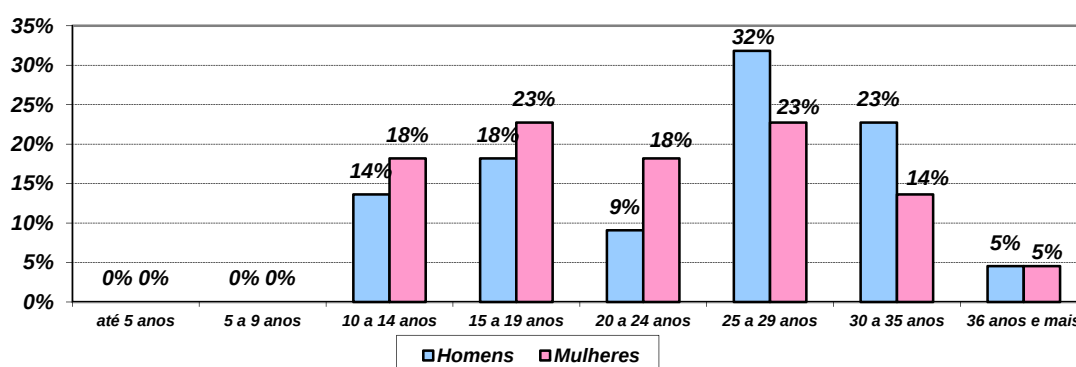
Nos patamares superiores, ou seja nos efectivos que têm mais de 30 anos de serviço corresponde a 23% dos efectivos, mantendo-se estável relativamente ao ano anterior.

Efectivos por nível de antiguidade e sexo

Antiguidade (anos)	Homens	Mulheres	TOTAL
Até 5	0	0	0
5 - 9			0
10 - 14	3	4	7
15 - 19	4	5	9
20 - 24	2	4	6
25 - 29	7	5	12
30 - 35	5	3	8
> = 36	1	1	2
TOTAL	22	22	44

Da distribuição de antiguidade por género, verifica-se que 15 homens e 13 mulheres detêm antiguidade acima dos 20 anos, e que, abaixo dos 20 anos, se registam apenas 7 homens e 9 mulheres.

Efectivos por Antiguidade e Género



A análise aos dois universos análise revela que ambos os sexos possuem uma estrutura média de antiguidade relativamente envelhecida dado que 69% dos homens e 60% de mulheres possuem mais de 20 anos de serviço.

Os dados do gráfico anterior, evidenciam que nos intervalos mais elevados da tabela a tendência de maior antiguidade é dos homens, contrariamente ao que se passa com as mulheres, onde a predominância se regista nos intervalos mais baixos.

***Efectivos por antiguidade
segundo o grupo profissional***

Antiguidades (anos)	Dirigente	Inspecção	Téc.Sup.	Informática	Coord.Téc.	Assist.Téc.	Assist.Oper.	TOTAL
< 5								
5 - 9								
10 - 14		1	1			2	3	7
15 - 19		3	1	1		2	2	9
20 - 24		1				4	1	6
25 - 29		5		1	1	1	3	11
30 - 35	3	2	1		1	1	1	9
> = 36			1			1		2
TOTAL	3	12	4	2	2	11	10	44

Os dirigentes em número de 3, detêm um nível de antiguidade elevado dado que todos detêm mais de 30 anos na Administração Pública.

No corpo inspeccionário 7 dos 10 inspectores, o que corresponde a 70% daquele efectivo, concentram-se nos intervalos acima dos 20 anos de antiguidade.

Na antiguidade verificada nos técnicos superiores dos 4 existentes, 2 situam-se acima dos 30 anos de serviço e 2 abaixo dos 19 anos.

No grupo dos assistentes técnicos a maior concentração de efectivos ocorre nos intervalos acima dos 20 anos de serviço.

Relação Idade / Antiguidade dos efectivos

Idades (Anos)	Anos de serviço								TOTAL
	1 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 35	> = 36	
19 - 24									
25 - 29									
30 - 34									
35 - 39			2	1					3
40 - 44			4	5	1	1			11
45 - 49				3	4	5			12
50 - 54			1	1	2	2	2		8
55 - 59						2	3	2	7
60 - 64							3		3
65 - 69									
TOTAL			7	10	7	10	8	2	44

Do estudo efectuado sobre a relação idade/antiguidade, verifica-se que 22,7% dos efectivos com idade superior a 50 anos detêm mais de 30 anos de serviço.

Nos intervalos de idades entre os 40-44 anos, a maior expressividade situa-se entre os 10 e os 19 anos de antiguidade, enquanto, no intervalo de idades 45-49, o maior número de efectivos situa-se nos intervalos de antiguidade entre 20 e 29 anos correspondendo a cerca de 20,5% do efectivo total.

De referir, ainda, que os dados mostram que acima do 55 anos de idade e dos 30 anos de serviço se situam 18,2% do efectivo global

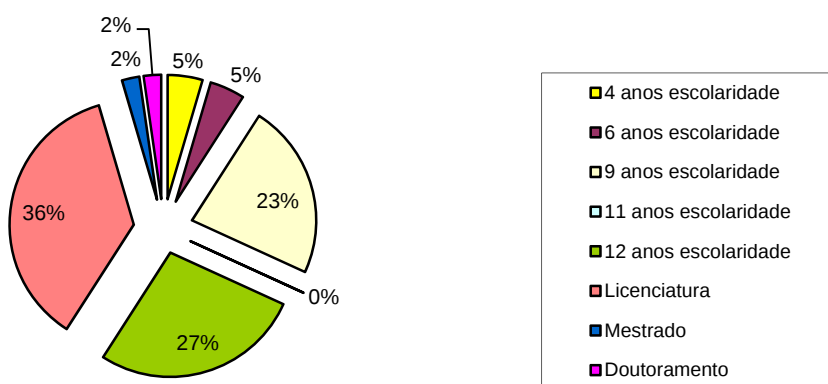
1.7. Estrutura habilitacional

O pessoal da IGAI, em 2010, encontrava-se distribuído, no que respeita às respectivas habilitações literárias:

- 4 elementos possuíam habilitações ao nível do 4º e do 6º anos de escolaridade, representando uma percentagem pouco significativa.
- 10 elementos possuíam até 9º ano de escolaridade, o que corresponde a 22,7% do efectivo total;
- 12 elementos eram detentores do 12º anos de escolaridade, o que corresponde a 27,3% do mesmo efectivo;
- 18 elementos possuíam formação superior, correspondente a 40,9% dos efectivos, sendo 2 deles um detentor de mestrado e outro de doutoramento.

A estrutura habilitacional dos efectivos desta Inspeção-Geral representa-se graficamente desta forma:

Effectivos por nível de escolaridade

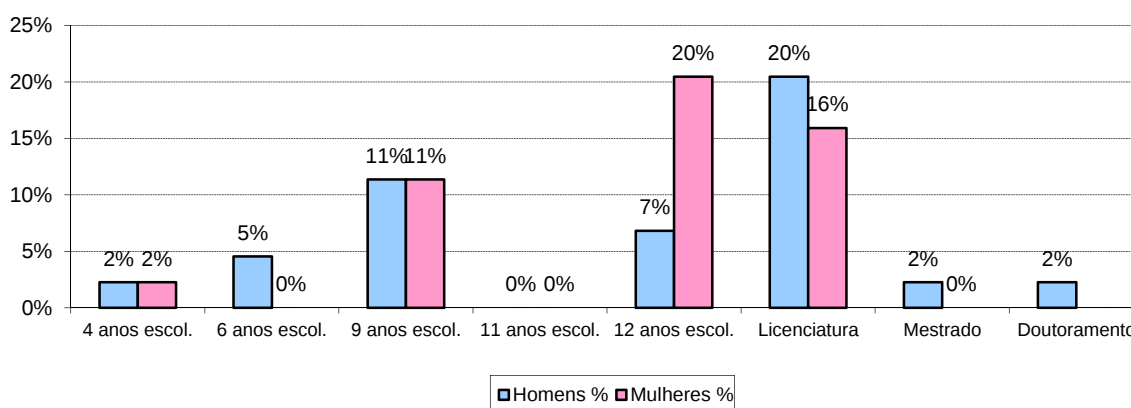


A proporção entre o número de trabalhadores possuidores de formação superior e os demais, traduz-se em 41% para os primeiros e em 59% para os restantes.

Comparativamente com os dados do ano anterior verifica-se um aumento substancial de no número de trabalhadores que apresentam habilitações ao nível do 12º ano de escolaridade (de 15% para 27%), em grande medida por efeito da obtenção, por parte de alguns trabalhadores, de validação de competências no âmbito do programa de certificação e requalificação de Recursos Humanos “Novas Oportunidades”.

Ainda, assim, a licenciatura é o grau académico mais representativo. Com efeito, no universo de todos os grupos, mostra possuírem licenciatura, 36% dos efectivos.

Distribuição por nível de escolaridade e género



Na distribuição do grau habilitacional por género, constata-se existir paridade entre homens e mulheres no universo da escolaridade obrigatória (9º ano), enquanto ao nível do 12º, as mulheres apresentam uma percentagem bastante mais elevada, pois registam 20%, enquanto os homens apenas registam 7%.

Ainda na distribuição por género, constata-se ser maior a percentagem de homens com habilitação superior que registam 20%, enquanto as mulheres que se situam em 16%.

Já quanto a graus académicos superiores a licenciatura, mestrado e doutoramento, estão integralmente associados ao elemento masculino.

*Efectivos por nível de escolaridade
Segundo o sexo*

Anos de escolaridade	Homens	Mulheres	TOTAL
4 anos de escolaridade	1	1	2
6 anos de escolaridade	2	0	2
9 anos de escolaridade	5	5	10
11 anos de escolaridade	0	0	0
12 anos de escolaridade	3	9	12
Licenciatura	9	7	16
Mestrado	1		1
Doutoramento	1	0	1
TOTAL	22	22	44

Os efectivos habilitados com, apenas, com 4º e 6º anos de escolaridade é pouco expressivo.

Relativamente aos 22 elementos masculinos regista-se que, neste universo, a formação superior representa 50%, do grupo.

Já o que respeita às 22 mulheres, a situação é inversa, dado que, no seu universo, estas representam apenas 31% no grau académico superior, ao contrário do que sucede no 12º ano, onde regista 40%.

A taxa de habilitação superior apresenta um decréscimo em relação ao ano anterior, cerca de 47% contra 40% em 2010, situação que se deve, essencialmente, à redução do número de trabalhadores nos grupos de pessoal inspectivo e de técnico superior.

Ao contrário, a taxa de habilitação secundária regista uma subida acentuada, cerca de 19% em 2009 e de 27% em 2010.

No que respeita à escolaridade básica apresenta uma ligeira redução como mostram os dados do quadro seguinte:

Taxa de Habilitação Superior

= (efectivos c/ (Lic. Mest. e Dout.) / total de efectivos * 100)

2008 – 47,2%

2009 - 47,2%

2010 – 40%

Taxa de Habilitação Secundária

= (efectivos c/ (10º, 11º e 12º anos escol.) / total de efectivos * 100)

2008 – 20,8%

2009 - 18,9%-

2010 – 27,3%

Taxa de Habilitação Básica

= (efectivos c/ (4º, 6º e 9º anos escol.) / total de efectivos * 100)

2008 – 32,1%

2009 - 34%

2010 – 31,8%

2 . MOVIMENTO DE PESSOAL

2.1. Admissões e regressos

Em 2010 registaram-se 3 admissões, representados no quadro infra tendo em conta o grupo profissional, o género e a relação jurídica de emprego.

***Efectivos admitidos durante o ano por grupo de pessoal
segundo a relação jurídica de emprego e sexo***

Admissões		Dirigente	Inspecção	Assist. Operac.	TOTAL
Total de efectivos	H		3		3
	M				
	TOTAL		3		3
Nomeação	H		3		3
	M				0
	TOTAL		3		3
Contrato Trabalho em F.P. Por Tempo Indeterminado	H				
	M				
	TOTAL				

As admissões respeitaram à nomeação de três inspectores.

As admissões são na sua totalidade do sexo masculino.

Os ingressos reduziram, substancialmente, relativamente ao ano anterior, registando agora uma taxa de admissões na ordem dos 6,8%.

Taxa de Admissões

= (somatório das admissões / total de efectivos * 100)

2007 – 9,1%

2008 - 6,0%

2009 – 9,4%

2010 – 6,8%

2.2. Saídas

Em 2010 registaram-se 8 saídas, representadas no quadro infra, por grupo profissional, segundo a situação no quadro e o género.

*Efectivos saídos durante o ano por grupo de pessoal,
segundo a situação no quadro e o sexo*

Saídas definitivas ou com hipótese de regresso		Dirigente	Inspeção	T.Superior	Assist.Tecn..	TOTAL
Do quadro	H		4		1	5
	M			2	1	3
	TOTAL		4	2	2	8
De fora do quadro	H					
	M					
	TOTAL					
Total de efectivos	H		4		1	5
	M			2	1	3
	TOTAL	0	4	2	2	8

O maior volume de saídas ocorreu no grupo profissional dos inspectores, correspondendo a 4 elementos, seguido de 2 saídas de técnicos superiores e também de 2 saídas de assistentes operacionais.

Verifica-se ainda que as saídas corresponderam, maioritariamente, a elementos do sexo masculino.

Continua a verificar um aumento de saídas relativamente aos dados dos anos anteriores como se traduz nas taxas representadas no quadro seguinte.

Taxa de Saídas

= (somatório das saídas / total de efectivos * 100)

2007 – 5,5%

2008 - 9,0%

2009 – 11,3%

2010 – 18,2%

2.3. Motivo de saídas

Verifica-se, claramente, através da observação quadro seguinte, que a maioria das saídas ocorreu por motivo de cessação da comissão de serviço de quatro inspectores (identificadas em outros motivos), logo seguida de duas saídas ocorridas por aposentação, no grupo do pessoal técnico superior, bem como de duas saídas de dois elementos afectos ao grupo dos assistentes técnicos, por concurso e com recrutamento para outros organismos.

Número de efectivos saídos durante o ano por grupo de pessoal, segundo o motivo da saída

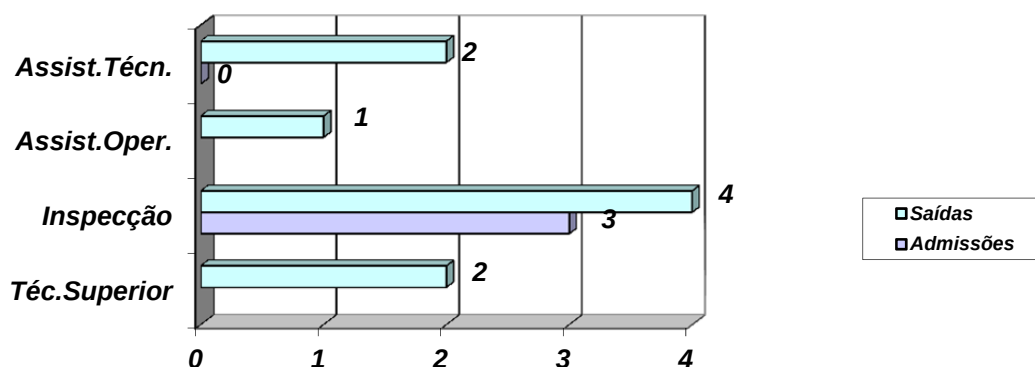
Saídas definitivas ou com hipótese de regresso		Inspeção	Tec.Superior	Assist.Tec.	Assist.Oper.	TOTAL
Aposentação	H					
	M		2			2
	TOTAL		2			2
Limite de idade	H					
	M					
	TOTAL					
Outros Motivos	H	4		1	1	6
	M			1		1
	TOTAL	4		2		6
Total de efectivos	H	4		1	1	6
	M		2	1		3
	TOTAL	4	2	2	1	9

O gráfico seguinte mostra os movimentos do pessoal em 2010, por grupo profissional, concluindo-se que, globalmente, no grupo dos inspectores foi onde se verificou a maior percentagem de saídas, registando uma taxa cerca de 44% do total das saídas verificadas.

Verifica-se, também, que o número das saídas daquele grupo, predominam relativamente às entradas, dado que ocorreram 4 saídas e apenas 3 entradas.

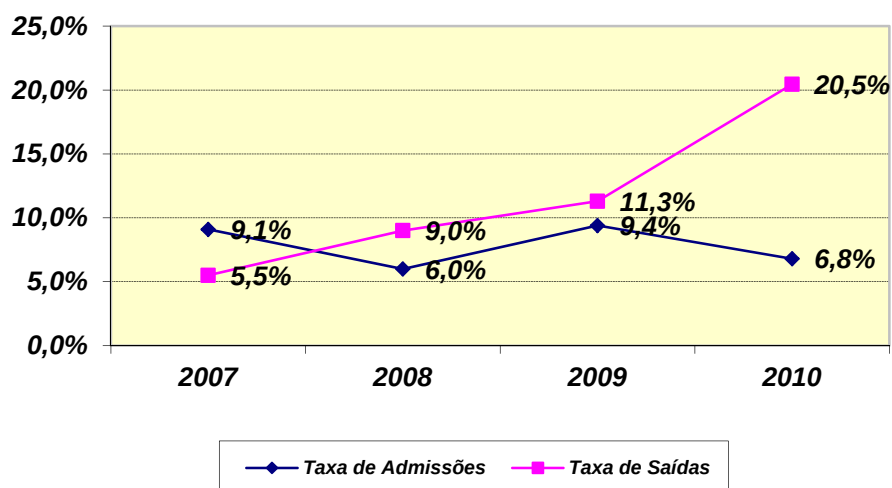
Já quanto aos restantes grupos assinalados regista-se a saída de 2 técnicos superiores, a saída de 2 assistentes técnicos, e a saída de um assistente operacional, sem que se tenha verificado qualquer entrada nestes grupos de pessoal.

Admissões e saídas por grupo profissional



O gráfico seguinte compara taxas de admissões e de saídas verificadas no último quadriénio.

Taxa de admissões e saídas



Globalmente, no que diz respeito à mobilidade o pessoal, durante o ano de 2010, os dados revelam 3 entradas para o mapa de pessoal e 9 saídas, apurando-se uma taxa de cobertura na ordem dos 33%, claramente inferior à de 2010 que foi de 83%.

$$\text{Taxa de Cobertura} = 33\%$$

$$= (\text{Effectivos admitidos} / \text{effectivos saídos} * 100)$$

3. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

3.1. Promoções e mudanças de posição remuneratória

Durante o ano de 2010 ocorreram 6 situações de melhoria da vida profissional dos efectivos, devido à promoção e mudança de posição remuneratória de um conjunto de elementos.

O quadro seguinte traduz o resultado destas mudanças por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo, verificando-se que as situações correspondem a alterações do posicionamento remuneratório nas carreiras/categorias, operadas nos termos das novas leis de vínculos carreiras e remunerações.

*Mudanças de situação dos efectivos durante o ano,
por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo*

Mudanças de situação		Téc.Superior	Assist. Técn.	Assist. Operac.	TOTAL
Promoções	H				
	M				
	TOTAL				
Mudança de posição remuneratória	H		1	1	1
	M	2	2		4
	TOTAL	2	3	1	5
Total de efectivos	H		1	1	2
	M	2	2		4
	TOTAL	2	3	1	6

Pelos elementos em estudo verifica-se que na distribuição por género, existe alguma certa desproporcionalidade nas mudanças de posição remuneratória operadas, sendo inferior no elemento masculino, cujas mudanças correspondem apenas a um terço das alterações efectuadas.

Já quanto à distribuição por grupo profissional e género, regista-se que o número mais significativo de alterações se operou na carreira dos assistentes técnicos, em número de 3, logo seguida dos técnicos superiores, em número de 2 e a maioria das mudanças respeita ao elemento feminino.

Em 2010 regista-se uma taxa de alterações de posicionamento remuneratório na ordem dos 13,6%, valor que representa um decréscimo, relativamente ao ano anterior, onde a taxa de alterações foi de 20,8%.

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

4.1. Modalidades de horário

Durante o ano de 2010 verificou-se, no âmbito da IGAI, a prática dos seguintes horários de trabalho:

- 25 trabalhadores com horário rígido;
- 4 trabalhadores com jornada contínua;
- 15 trabalhadores com isenção de horário;

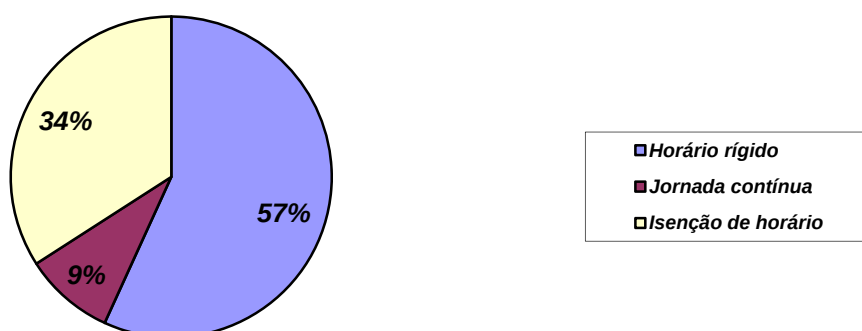
Continua a verificar-se uma clara predominância do horário rígido (25 efectivos num universo de 44 trabalhadores) em relação às três modalidades utilizadas.

A isenção de horário é praticada pelos dirigentes e pelo corpo inspectivo, dado o regime legal aplicável e as características das funções que exercem.

O trabalho em jornada contínua tem pouca expressividade contexto global e respeita a situações protegidas pela lei da maternidade/maternidade e pelos elementos que exercem funções de telefonista.

Em termos percentuais as modalidades de horários praticadas têm a seguinte expressão:

Tipos de horários praticados



O quadro seguinte ilustra a distribuição dos horários praticados na IGAI pelos grupos profissionais existentes.

*Efectivos por grupo de pessoal,
segundo o tipo de horário*

Modalidades de horário	Dirig.	Inspec.	Téc. Sup.	Inform.	Coord. Téc.	Assist. Tec.	Assist. Oper.	TOTAL
Horário Rígido			4	1	2	10	8	25
Jornada Contínua				1		1	2	4
Isenção de horário	3	12						15
TOTAL	3	12	4	2	2	11	10	44

4.2. Trabalho extraordinário, nocturno, em dia de descanso semanal, complementar e em feriado

No ano em referência, foram prestadas cerca de 4289 horas de trabalho suplementar, distribuídas conforme consta do quadro seguinte:

*Número de horas de trabalho extraordinário, nocturno
e em dia de descanso semanal, realizado pelos efectivos
do serviço durante o ano, segundo o sexo*

Trabalho extraordinário	N.º de Horas		
	Homens	Mulheres	TOTAL
Trabalho extraordinário (1ª hora)	1012,00	103,00	1115,00
Trabalho extraordinário (horas seguintes)	2816,00	86,00	2902,00
Trabalho em dias de descanso semanal	184,00	88,00	272,00
TOTAL	4012,00	277,00	4289,00



INSPECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

O trabalho em causa resultou fundamentalmente da execução de tarefas ligadas com a actividade operacional, com particular destaque para as seguintes situações:

- Técnicos/Secretários – Apoio ao corpo inspetivo na realização de acções inspectivas e em processo de natureza disciplinar, bem como no prolongamento de actos processuais e diligência, por períodos não previamente determináveis;
- Motoristas – Condução de elementos da Direcção e condução de equipas inspectivas no desenvolvimento da sua actividade operacional, por todo o território nacional;
- Auxiliares – Prolongamento do horário para apoio ao Gabinete da Direcção;
- Núcleo de Informática _ Realização de “back-ups” de segurança e outros trabalhos técnicos especializados, a efectuar mensalmente fora dos períodos normais de utilização dos equipamentos, pelos serviços;
- Administrativo – Operações esporádicas e sazonais relacionadas com a realização de tarefas urgentes e inadiáveis, designadamente nas áreas de orçamento e da contabilidade, bem como nas situações de acompanhamento da intervenção mensal para limpeza, com aplicação de cera nos pavimentos, fora do horário de funcionamento dos serviços.

4.3. Absentismo

O número total de faltas dadas pelos trabalhadores da IGAI no ano de 2010, foi de 419 dias.

Comparativamente com o ano anterior verificou-se um aumento de 199,5 dias.

*Dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo
de pessoal, segundo o tipo de ausência e o sexo*

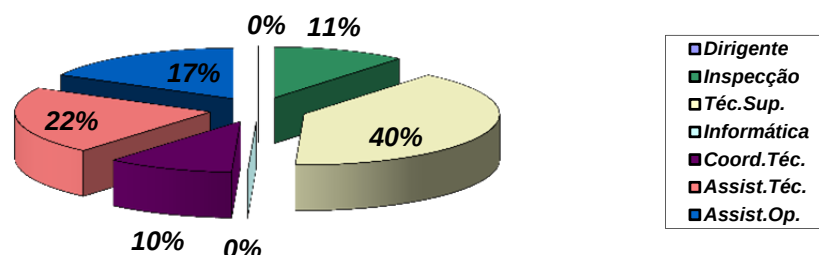
Ausências ao trabalho		Dirigente	Inspecção	Téc. Sup.	Inform.	Coord. Téc.	Assist. Téc.	Assist. Op.	TOTAL DIAS
Falecimento de familiar	H							5	5
	M		3			5	10,0		18,0
	TOTAL		3,0			5	10,0	5	23,0
Doença	H		43,0				33,0	11	87,0
	M			152,5			20,0	50	222,5
	TOTAL		43,0	152,5			53,0	61	309,5
Acidente em serviço	H								
	M					33			33,0
	TOTAL					33			33,0
Assistência a Familiars	H								
	M			7					7,0
	TOTAL			7					7,0
Trabalhador estudante	H								
	M								
	TOTAL								
Por conta do período de férias	H						1,0		1,0
	M			2		4	16,5		22,5
	TOTAL			2		4	17,5		23,5
Outras	H						2,0	4	6,0
	M			5		2	8,0	2	17,0
	TOTAL			5		2	10,0	6	23,0
TOTAL			46	166,5		44	90,5	72	419,0

Olhando para os dados do quadro supra, conclui-se que o maior número de ausências cabe ao elemento feminino, atribuindo-se-lhe 320 dias do total das faltas dadas, enquanto ao elemento masculino se atribui apenas 99 dias, correspondendo, respectivamente, a 76,4% e a 23,6%, do universo total das ausências verificadas.

Destaca-se, pelo volume que representa, o absentismo do elemento feminino por motivo de doença, onde o número de faltas corresponde a 53,1% do universo total das faltas dadas.

A percentagem de ausências por grupo profissional é expressa no gráfico seguinte.

Percentagem de ausências por grupo profissional

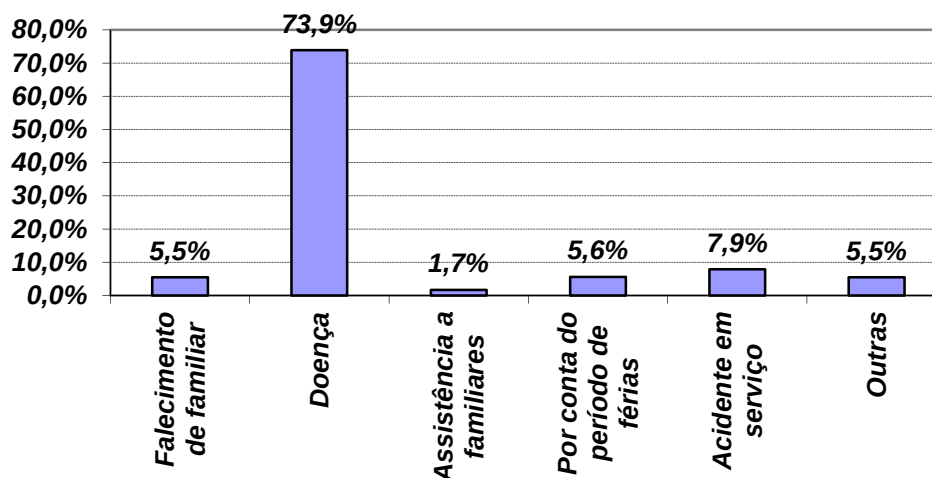


Da análise do gráfico concluímos que, os grupos profissionais que representam taxas de absentismo mais elevadas, são os técnicos superiores com 40%, logo seguidos dos assistentes técnicos com 22%.

Do total das faltas dadas, 309,5 foram por doença do próprio e 33 por acidente em serviço do trabalhador, representando este tipo de faltas 73,9% e 7,9%, respectivamente, atingindo no conjunto uma percentagem global de 81,8% no conjunto de todas as faltas registadas, conforme se observa no gráfico seguinte.

Comparativamente, os restantes motivos de ausências são pouco expressivos.

Motivos de ausência em termos percentuais



O índice médio de ausência ao trabalho registado em 2010, foi de cerca de 9,5 dias por trabalhador, verificando-se um aumento significativo relativamente ao ano anterior, como mostra o quadro seguinte.

Média de faltas por trabalhador

= (nº total de dias de ausência ao trabalho / total de efectivos)

2007 – 3

2008 - 7

2009 – 4

2010 – 9,5

Em 2010 a taxa de absentismo registada foi de 4,21%, representando um aumento significativo em relação a 2009 cuja taxa foi de 1,66%.

Taxa de Absentismo = 4,21%

= [Nº dias de ausência / (nº dias trabalháveis 2009 * total de efectivos) * 100]

(Para efeitos de calculo da taxa de absentismo foram considerados 226 dias úteis trabalháveis em 2010, conforme determinação emitida pela Direcção-Geral da Administração Interna, em sede de QUAR).

4.4. Horas não trabalhadas

Em 2010 foram registadas 161 horas não trabalhadas, resultantes de dispêndio com actividade sindical, desenvolvida por um conjunto de elementos da IGAI.

4.5. Organização e actividade sindical

No organismo há registo de 12 trabalhadores sindicalizados, que corresponde a 27,3% do total dos efectivos.

No ano em estudo, registaram-se 23 faltas motivadas por adesão a greve, correspondendo ao um total de 161 horas não trabalhadas por tal razão.

Verifica-se, assim, que houve uma alteração em relação ao ano anterior, registando-se um aumento significativo de faltas por motivo de greve onde não se registou qualquer falta por motivo de greve, correspondendo agora a um número significativo de horas de trabalho não realizado, o que mostra uma clara inversão relativamente aos indicadores anteriores.

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

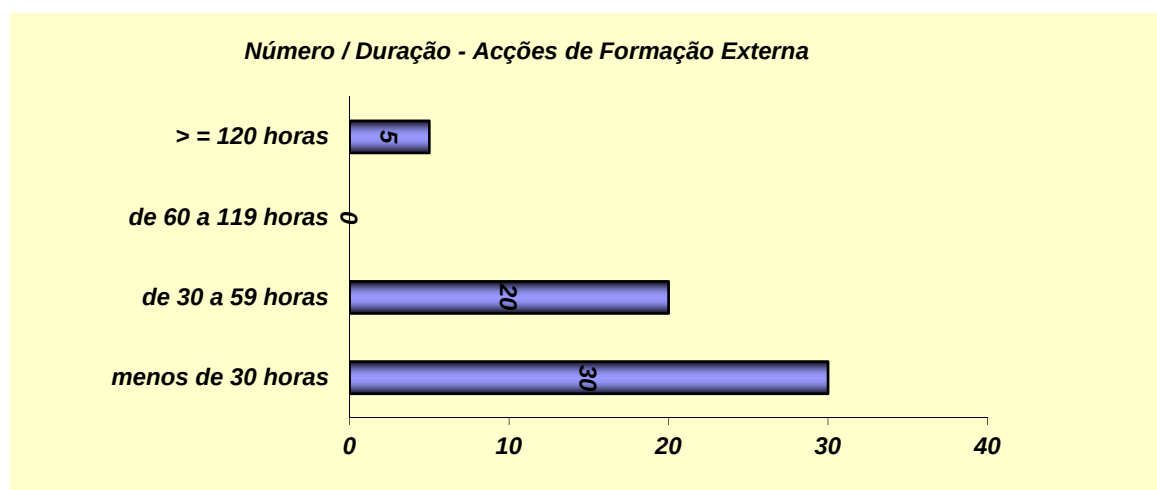
5.1. Formação

No ano de 2010, houve um total de 55 participações em acções de formação profissional, todas de âmbito externo.

As 55 acções de formação registadas foram frequentadas por um universo de 34 trabalhadores, o que significa que, em termos médios, cada um dos formandos participou em cerca de 1,6 acções formativas.

O número de formandos (34) representa cerca 77% do total dos efectivos da IGAI, o que revela um nível de participação relativamente elevado.

O volume da formação, com relação ao número de acções e duração, pode ser representado da seguinte forma:



Os dados revelam que os cursos de formação de menor carga horária (≤ 30 horas) tiveram a maior representatividade, correspondendo a 30% do total da formação realizada, logo seguido dos cursos de 30 a 59 horas, que representam 20% daquele universo.

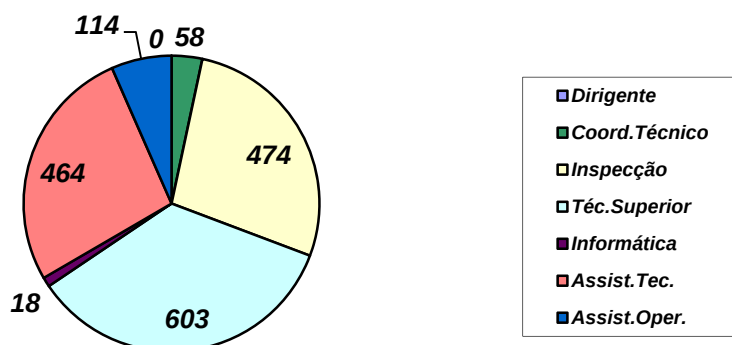
As acções de formação relativas às restantes cargas horárias mostram-se inexistentes ou pouco expressivas.

Regista-se uma redução significativa do número de acções de formação, relativamente ao ano anterior, ano em que foram realizadas 112 acções formativas

Nota-se que a redução do número de acções de formação se deveu a critérios mais selectivos na definição das áreas formativas a privilegiar.

Foram despendidas em acções de formação, um total de 1731 horas, distribuídas pelos diversos grupos profissionais, conforme ilustra o gráfico infra.

Número de horas despendidas em acções de formação durante o ano, por grupo profissional



Do total das horas de formação realizada resulta, em média, 39,34h horas de formação por cada um dos efectivos globais.

$$\text{Média de horas de formação por efectivo} = 39,34 \text{ horas}$$

$$= (\text{total de horas de formação} / \text{total de efectivos})$$

5.2. Níveis de qualificação

A formação autorizada pela IGAI teve como objectivo a qualificação dos seus trabalhadores em diversos domínios do conhecimento e especialização e aprofundamento do estudo do novo quadro normativo da Administração Pública, numa óptica de melhoria das competências individuais e do aumento da qualidade do serviço prestado.

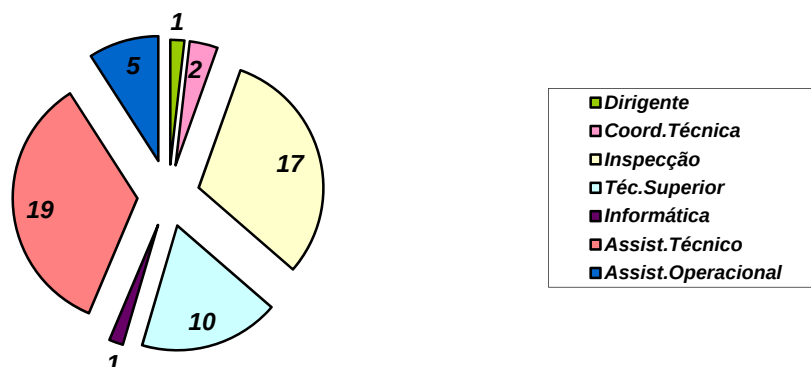
Houve um esforço na procura da oferta formativa, incidindo em áreas temáticas relacionadas com a especificação dos postos de trabalho dos elementos da IGAI, em novas matérias ou em complemento da formação anteriormente adquirida, com abrangência de todos os grupos profissionais existentes.

No desenvolvimento do plano de formação de 2010 observa-se alguma racionalização dos meios envolvidos, com destaque para a selectividade das acções de formação autorizadas, face ao contexto dos grupos profissionais destinatários.

Numa relação de número/custo/ benefício pode concluir-se pelos proveitos conseguidos nos níveis de qualificação do pessoal sujeito a formação.

O gráfico seguinte estabelece a relação entre o número de cursos frequentados e os grupos profissionais.

Participação em acções de formação externa por grupo profissional



O grupo do pessoal afecto à carreira de assistente técnico foi o mais representativo em relação ao número de acções de formação frequentadas, com 19 participações, logo seguido do grupo de inspecção com 17 participações.

De referenciar, ainda, o grupo de técnico superior com 10 participações, sendo que nos restantes grupo o número de participações mostra-se pouco expressiva no contexto global.

O índice de participação registado em 2010 foi de 77,3%, e a ligeira alteração verificada em relação ao índice registado no ano anterior (75,5%), espelha a redução do número de efectivos globais da instituição.

Taxa de participação = 77,3%

= (N° de participantes em acções de formação / efectivos globais * 100)

5.3. Custos com formação profissional

O encargo suportado com a formação profissional, realizada em 2010, totalizou € 10.249,40.

Comparativamente com o ano anterior verificou-se uma diminuição dos encargos com a formação muito significativo, na ordem dos 9.972,€ que decorre, em grande medida, de alteração de regras na organização do plano de formação anual e duma melhor gestão na definição de áreas formativas e das acções de formação a frequentar.

Despesas anuais com formação profissional

	Valor em Euros		
Despesas com acções de formação externa	2008	2009	2010
	12.999,00	27.703,64 €	10.249,40
TOTAL	12.999,00 €	27.703,64 €	10.249,40€

6 . HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

6.1. Acidentes em serviço

Em 2010 há registo de um trabalhador acidentado em serviço.

Comparativamente com o ano anterior, há um agravamento do indicador em relação ao ano anterior, dado que naquele ano não houve registo de qualquer acidente em serviço.

Do acidente registado resultaram 33 dias de ausência ao trabalho, como já atrás é referido.

7 . PRESTAÇÕES SOCIAIS

7.1. Encargos com prestações sociais

Os tipos de prestações sociais que constituíram encargo para a IGAI em 2010 encontram-se discriminados no quadro que se segue.

Foram distribuídos **44.628,72 €** pelos diversos tipos de prestações sociais, tendo o subsídio de refeição absorvido cerca de 89,7% (40.014,17€) da totalidade da quantia gasta.

Os valores remanescentes representam percentagens muito pouco significativas das verbas utilizadas.

Comparativamente com o ano anterior regista-se uma diminuição dos encargos com prestações sociais, que não deixa de estar associado à diminuição do número de efectivos e da alteração operada ao nível dos escalões para atribuição de abono de família.

Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor em Euros
Abono de família	3.900,79 €
Abono complementar a crianças e jovens deficientes	713,76 €
Subsídio de refeição	40.014,17 €
TOTAL	44.628,72€

8 . ENCARGOS COM PESSOAL

8.1. Estrutura remuneratória

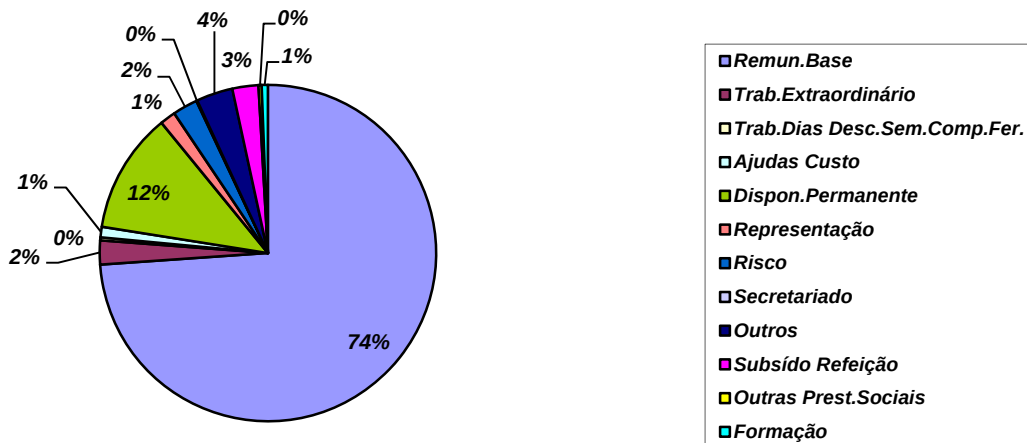
Em 2010 os encargos com pessoal, referentes às remunerações pela prestação do trabalho, ascenderam a 1.532.870,44 €, representando cerca de 60% do orçamento utilizável da IGAI.

Total de encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor em Euros
Remuneração base	1.174.128,02 €
Trabalho extraordinário	36.072,19€
Trab. em dias de descanso sem., complet., e feriados	4.356,35€
Ajudas de custo	15.703,89€
Disponibilidade permanente	184.870,89€
Representação	23.348,20€
Risco penosidade e insalubridade	38.292,64€
Secretariado	1.240,16€
Outros	54.858,10€
TOTAL	1.532.870,44€

Da análise aos elementos do quadro supra, observa-se uma diminuição generalizada em todos os abonos, que se traduz numa redução na ordem dos 24%, face a 2009.

Encargos globais com pessoal



Através da observação do gráfico verifica-se o predomínio da rubrica das remunerações base relativamente às demais, destacando-se destas, apenas as remunerações por disponibilidade permanente (suplemento de funções inspectivas) que se traduz numa percentagem de 12% do valor global.

O leque salarial diminuiu em relação ao ano anterior, representando agora 11,52.

Leque salarial = 11,52

= (>vencimento base abonado / < vencimento base abonado)

9 . RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

9.1. Relações profissionais

Em Dezembro de 2010 existiam 12 trabalhadores sindicalizados na IGAI.

Este número é aferido com base nas quotas directamente descontadas pelos serviços aquando do processamento dos vencimentos, pelo que, a sua expressão pode ser pouco representativa.

9.2. Disciplina

Não há registo de ocorrências de natureza disciplinar na IGAI durante o ano de 2010.

10 . CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do balanço efectuado á situação dos recursos humanos da IGAI em 2010, e da análise aos indicadores do ano em estudo, concluímos, salientando apenas alguns dos aspectos que consideramos mais relevantes.

- Decréscimo substancial do número de efectivos, muito em resultado do défice de preenchimento dos lugares de inspectores e da saída de técnicos superiores por aposentação sem a correspondente substituição, bem como pela redução do número de elementos na área dos assistentes operacionais.
- Paridade, em termos globais, do efectivo feminino e masculino (ambos com 22 elementos), evidenciando-se, contudo, uma predominância de homens nos cargos dirigente e de inspecção, ao contrário das áreas técnica e de apoio administrativo onde o maior volume é de mulheres.
- Subida do nível médio de antiguidade, revelando-se expressivo o volume de trabalhadores com mais de 25 anos de serviço, cerca de 45% do efectivo global, a que não serão alheias as recentes alterações em matéria de aposentação na Administração Pública.
- Descida ligeira da idade média dos trabalhadores, passando de 49,7 anos para 48,7, situação que decorre da passagem à situação de reforma de alguns elementos que se enquadravam nos intervalos de idades mais elevados.
- Aumento significativo do índice de absentismo, sendo atribuído a cada trabalhador a média de 9,5 dias de ausência em 2010, contra o 4 dias registados em 2009, assumindo, um peso muito elevado no conjunto das faltas registadas, as faltas por doença, com 81,8% (doença + acidente em serviço)
- Predominância do absentismo do efectivo feminino, com registo de 76,4% do total das faltas dadas, por comparação com o efectivo masculino onde apenas se registam 33,6% do mesmo universo.
- Registo de alterações na estrutura habilitacional dos efectivos da IGAI, com aumento da habilitação ao nível do ensino secundário, ocupando agora uma percentagem de 27% do efectivo global. Constatação de que a habilitação superior (licenciatura ou superior), embora descendo em relação ao ano anterior, detém a maior expressão na estrutura habilitacional, com cerca de 44% do total.
- Racionalização no desenvolvimento da formação profissional, tendo-se registado uma diminuição do número de acções frequentadas, e consequente redução de custos, ainda assim, com uma taxa de participação na ordem dos 77% do efectivo global, a uma média aproximada de 39 horas de formação por cada trabalhador.



INSPECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

- Verificação de ocorrência por acidente em serviço, de que resultou ausência ao trabalho por 33 dias, contrariamente ao que se passou em 2009 onde não se registaram situações desta natureza.
- Diminuição dos encargos com pagamento de remunerações, o que decorre do défice de preenchimento dos lugares fixados no mapa de pessoal da IGAI, com particular incidência do grupo de pessoal inspectivo e da alteração da estrutura remuneratório deste corpo de pessoal, bem como pela saída, por aposentação, de alguns elementos designadamente, técnicos superiores.

Inspeção-Geral da Administração Interna, Abril de 2011.



INSPECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

ANEXOS

BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS		
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2010
Taxa de Feminização	total efectivos femininos / total efectivos * 100	50%
Taxa de Masculinização	total efectivo masculino / total efectivos * 100	50%
Taxa de Enquadramento	total dirigentes / total efectivos * 100	6,8%
Taxa de Admissões	total admissões / total efectivos * 100	6,8%
Taxa de Saídas	total saídas / total efectivos * 100	18,2%
Taxa de Cobertura	total admissões / total saídas * 100	33%
Taxa de Tecnicidade (sentido Lato)	total (téc. superior + téc. inform.) / total efectivos * 100	13,6%
Nível Etário Médio Feminino	soma das idades do efectivo feminino / total efectivo feminino	47,3 anos
Nível Etário Médio Masculino	soma das idades do efectivo masculino / total efectivo masculino	47,1 anos
Idade Média	somatório das idades / total de efectivos	48,7 anos
Leque Etário	idade trabalhador mais velho / idade trabalhador mais novo	1,7
Taxa de Habilitação Superior	total (Lic.+Mest.+Dout.) / total efectivos * 100	40%
Taxa de Habilitação Secundária	total habilitação 10º, 11º e 12º / total efectivos * 100	27,3%
Taxa de Habilitação Básica	total habilitação =< 9º ano /total efectivos * 100	31,8%
Nível Médio de Antiguidade	somatório das antiguidades / total efectivos	23,2 anos
Nível Médio de Ausências	total dias de ausência / total efectivos	9,5 dias
Índice de Absentismo	[nº dias ausência / (nº dias trabalháveis * total efectivos) * 100]	4,21%
Taxa de Participação / Formação	nº de participantes / total efectivos * 100	73,3%
Média de Horas de Participação / Formação	total de horas de formação / total efectivos	39,34 horas
Taxa de Investimento / Formação	total despesa com formação / total encargos com pessoal * 100	0,67%
Taxa de Encargos Sociais	total encargos com prestações sociais / total encargos com remuneração base * 100	2,91%
Leque Salarial Ilíquido	Maior remuneração / menor remuneração	11,52