

BALANÇO SOCIAL 2011



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.....	3
1 . CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	4
1.1. Mapa de Pessoal	4
1.2. Efetivos segundo a relação jurídica de emprego	6
1.3. Efetivos segundo o grupo de pessoal.....	7
1.4. Distribuição por género	8
1.5. Estrutura etária	9
1.6. Estrutura de antiguidades	12
1.7. Estrutura habilitacional	15
2 . MOVIMENTO DE PESSOAL	18
2.1. Admissões e regressos	18
2.2. Saídas	19
3. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	21
3.1. Promoções e mudanças de posição remuneratória	21
4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	22
4.1. Modalidades de horário.....	22
4.2. Trabalho extraordinário, noturno, em dia de descanso semanal, complementar e em feriado.....	23
4.3. Absentismo	24
4.4. Horas não trabalhadas	27
4.5. Organização e atividade sindical.....	27
5 . FORMAÇÃO PROFISSIONAL	28
5.1. Formação	28
5.2. Níveis de qualificação.....	29
5.3. Custos com formação profissional	30
6 . HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	31
Acidentes em serviço	31
7 . PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	31
Encargos com prestações sociais	31
8 . ENCARGOS COM PESSOAL	32
Estrutura remuneratória	32
9 . RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	34
9.1. Relações profissionais	34
9.2. Disciplina	34



INSPECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

10 . CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
ANEXOS	36
INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL	37

BALANÇO SOCIAL 2011

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 no primeiro trimestre do ano, com referência a 31 de Dezembro do ano anterior.

O Balanço Social da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), relativo ao ano de 2011, 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.

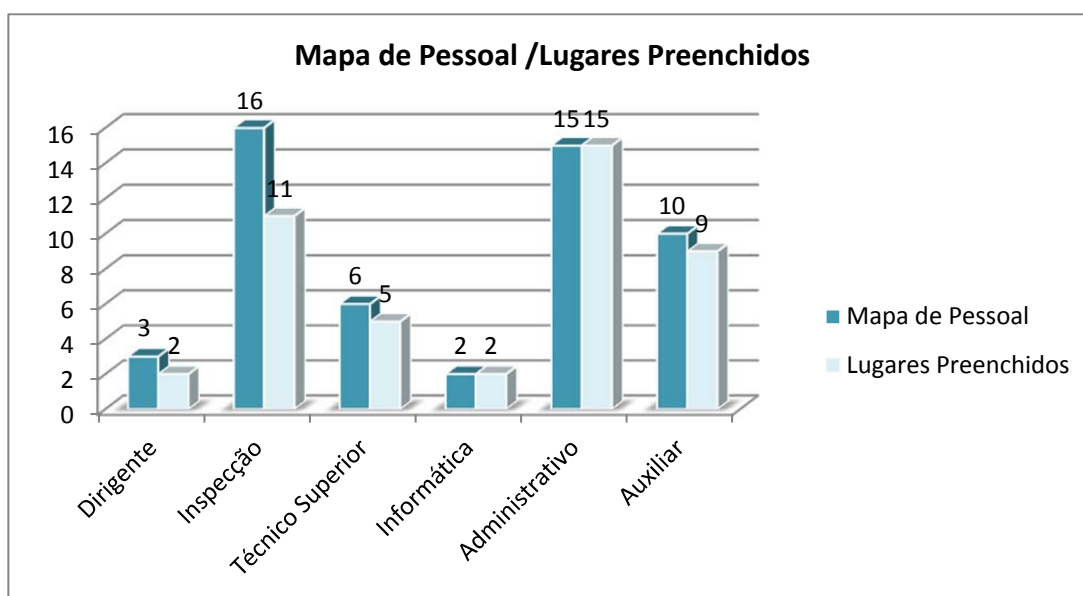
A informação reporta-se a 31 de Dezembro de 2011, refere-se a todos os efetivos que àquela data integravam o Mapa de Pessoal da IGAI, e os dados necessários para elaboração do Balanço Social foram obtidos, na sua maior parte, pelo Sistema de Recursos Humanos (SRH) e o Sistema de Informação Contabilística (SIC), e fornecidos pela 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 Atividade do Organismo.

1 . CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. Mapa de Pessoal

O mapa de pessoal da IGAI de 2011 contemplava um total 52 lugares, de entre os quais 1 inspetor-geral e 2 subinspetores-gerais, 16 inspetores, 6 técnicos superiores, 2 técnicos de informática, 15 assistentes técnicos (nos quais se inclui dois coordenadores técnicos) e 10 assistentes operacionais (nos quais se inclui dois elementos das forças de segurança, em regime mobilidade, a desempenhar funções de motorista).



No final de 2011, a IGAI registava um total de 44 lugares preenchidos, assim distribuídos:

- 42, pertencentes ao mapa de pessoal.
- 2, 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, inspetor, 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	2			66,7%
Inspeção	16	11			68,8%
Técnico superior	6	5			83,3%
Informática	2	2			100,0%
Assistente Técnico.	15	15			100,0%
Assistente Operacional	10	7	2		90,0%
TOTAL	52	42	2		84,6%

Verifica-se, pela observação dos dados do quadro supra, que durante o ano de 2011 houve um défice de preenchimento em alguns dos grupos elencados, com particular destaque para a direção e o corpo inspetivo, onde se registaram menos 6 elementos relativamente ao previsto.

Em termos gerais a taxa de ocupação real situou-se nos 84,6% o que representa um acréscimo relativamente ao ano anterior que era de 75,9%. Tal facto resulta da diminuição do número de lugares do quadro (58 em 2010), não correspondendo tal valor a um aumento efetivo do número de pessoal em exercício de funções.

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

Grupo Profissional	%(comparação dos últimos quatro anos)			
	2008	2009	2010	2011
Direção	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%
Inspeção	31,8%	17,6%	29,4%	31,3%
Técnico superior	40,0%	0,0%	43,0%	16,7%
Informática	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Técnico-profissional	50,0%	-	-	-
Assistente técnico	0,0%	7,7%	15,4%	0,0%
Assistente operacional	18,2%	10,0%	28,6%	10,0%

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

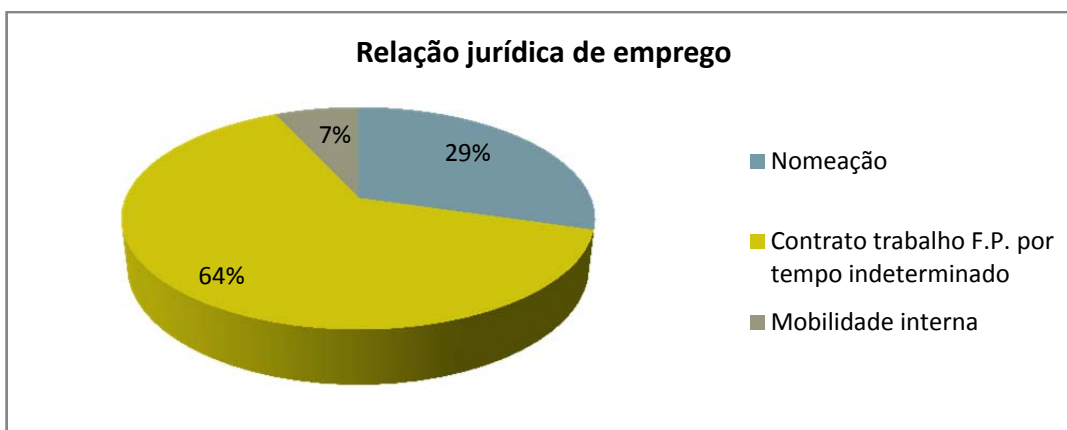
Evolução dos efetivos nos últimos quatro anos

Ano	2008	2009	2010	2011
N.º Efetivos	54	53	44	44
Taxa de variação Anual		-1,0%	-17,0%	0,0%

Relativamente ao último quadriénio o número global de efetivos mostra uma certa estabilidade nos dois primeiros anos, registando um decréscimo acentuado em 2010 (menos 9 elementos) com uma taxa de variação de 17,0% relativamente ao ano anterior, situação que se manteve em 2011.

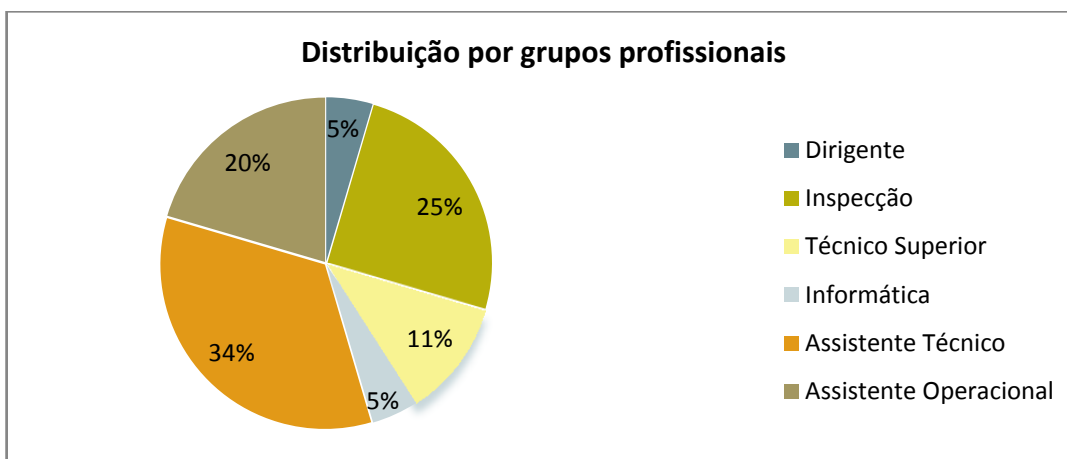
1.2. Efetivos segundo a relação jurídica de emprego
Efetivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego e o sexo

Relação jurídica de emprego/sexo		Dirig.	Inspec.	Téc.sup.	Inform.	Assist. Técn.	Assist. Operac.	TOTAL
Total de efetivos	H	2	9	1	1	2	6	21
	M		2	4	1	13	3	23
	TOTAL	2	11	5	2	15	9	44
Nomeação	H	2	9					11
	M		2					2
	TOTAL	2	11					13
Contrato Trabalho em F.P. p/ Tempo Indeterminado	H			1	1	2	4	8
	M			4	1	12	3	20
	TOTAL			5	2	14	7	28
Mobilidade Interna	H						2	2
	M					1		
	TOTAL					1	2	3



No ano em análise, do total dos efetivos, 29% corresponde a pessoal nomeado (regime aplicado à direção e ao corpo inspetivo), 64% corresponde a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 7% a pessoal em situação de mobilidade interna, oriundos das forças de segurança.

1.3. Efetivos segundo o grupo de pessoal

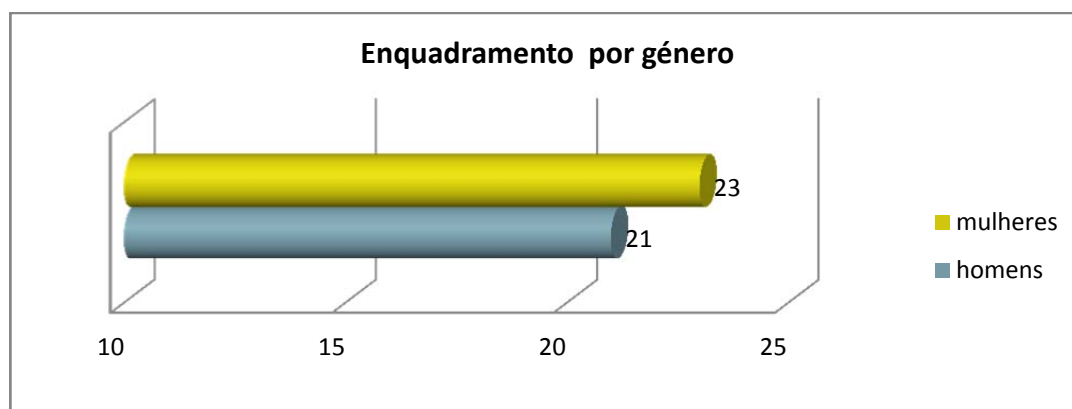


Na distribuição de trabalhadores por grupos profissionais, ressalta o predomínio dos assistentes técnicos (34%), seguido dos inspetores (25%), dos assistentes operacionais (20%). Os restantes grupos apresentam um peso menos significativo, destacando-se o técnico superior com 11% do total de efetivos.

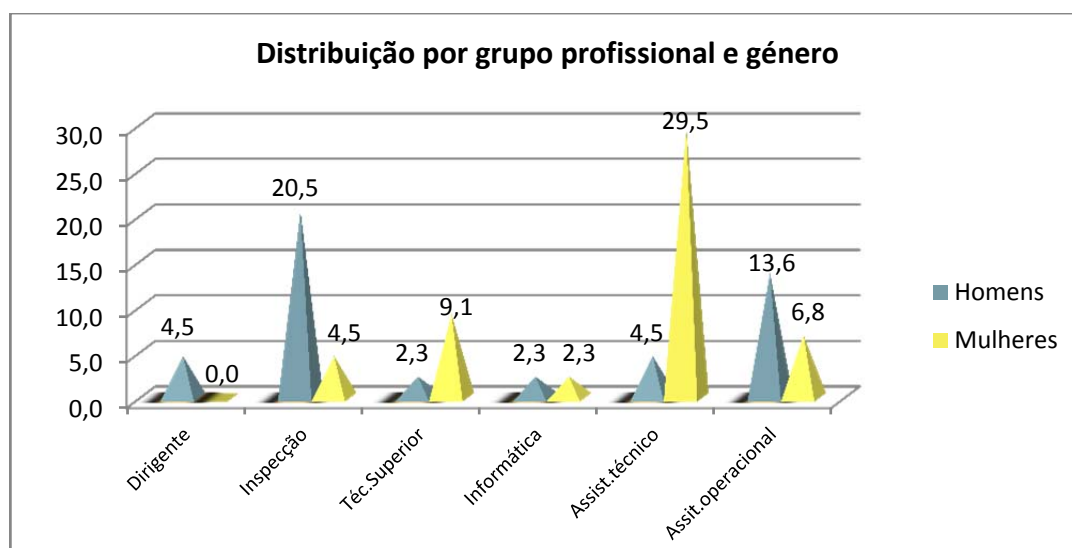
Excluindo os dirigentes, verificamos que só 41% dos efetivos da IGAI desempenham funções operacionais e de concepção técnica (inspetores, técnicos superiores e técnicos de informática), encontrando-se os restantes 54% afectos a áreas administrativas e de apoio geral. A paridade anteriormente verificada, nos

dois grandes grupos de pessoal, tem vindo a alterar-se no sentido da predominância do grupo de apoio geral em detrimento da área operacional e técnica.

1.4. Distribuição por género



O efetivo da IGAI em 2011, contrariamente ao ano anterior onde se verificava paridade absoluta de géneros, revela alteração desta realidade com tendência para uma ligeira predominância do elemento do género feminino.



O gráfico que antecede mostra que, quanto à distribuição dos efetivos 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 inspetivo onde os homens são mais numerosos, tal como no grupo dos assistentes

operacionais, este último, fortemente influenciado pela inclusão do pessoal com funções de motorista.

No grupo do pessoal dirigente os lugares são integralmente ocupados por homens, seguindo a tendência geral de ocupação dos altos cargos na Administração Pública.

1.5. Estrutura etária

As faixas etárias onde se regista maior número de elementos são nos intervalos de 45-49 e 55-59 anos. Delas fazem parte 24 efetivos, o que corresponde a 55% dos trabalhadores da IGAI, como pode verificar-se pelos mapas e gráfico seguintes.

Efetivos por escalão etário e género

Idades	Homens	Mulheres	TOTAL
Menor de 20			
20 - 24			
25 - 29			
30 - 34			
35 - 39	1	2	3
40 - 44	4	4	8
45 - 49	8	6	14
50 - 54	2	5	7
55 - 59	5	5	10
60 - 64	1	1	2
65 - 69			
> = 70			
TOTAL	21	23	44

A percentagem de efetivos com idade inferior a 40 anos é bastante diminuta, não se registando qualquer efetivo nos escalões mais baixos da tabela.

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

Pelos dados apresentados e comparativamente com o ano anterior, conclui-se que se mantém a predominância de maior número de elemento nos intervalos de 45-49 e 55–59 anos, verificando-se uma certa paridade entre homens (15) e mulheres (16) naqueles intervalos.

De acordo com os dados recolhidos constata-se que em termos globais a idade média dos efetivos da IGAI se situa à volta dos 47 anos.

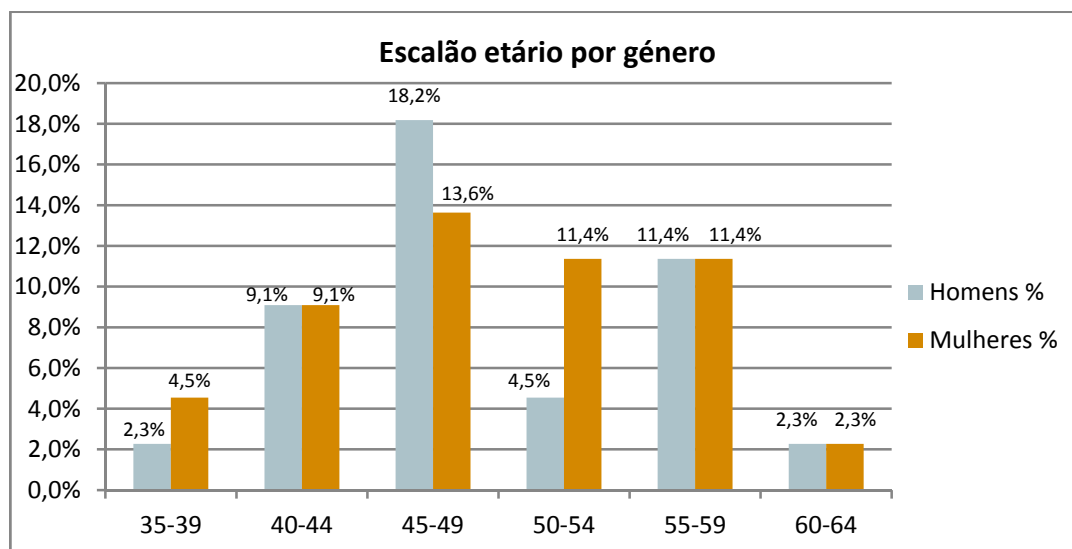
*Efetivos por escalão etário
segundo o grupo profissional*

Idades (anos)	Dirigente	Inspeção	Téc. Sup.	Téc.Infor.	Assist.Téc.	Assist.Oper.	TOTAL
19 - 24							
25 - 29							
30 - 34							
35 - 39		1			2		3
40 - 44		1			3	4	8
45 - 49		5	2	2	2	3	14
50 - 54		2	1		4		7
55 - 59	1	2	2		3	2	10
60 - 64	1				1		2
65 - 69							
> = 70							
TOTAL	2	11	5	2	15	9	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, seguido do pessoal de inspeção, em que 9 dos seus elementos, se distribuem entre os 45 e os 59 anos de idade.

A totalidade dos elementos do grupo técnico superior situa-se nos intervalos dos 45-49 e 55-59 anos.

Nos grupos dos assistentes técnicos e dos assistentes operacionais a distribuição é mais ou menos proporcional, verificando-se uma maior concentração nos escalões intermédios da tabela.



Pela análise do gráfico pode concluir-se ser pouco significativa a concentração de elementos de ambos os géneros nos escalões mais baixo e mais elevado da tabela.

No que concerne à distribuição por género, uma análise do gráfico permite concluir que existe paridade entre homens e mulheres nas faixas etárias de 40-44, e de 55-59 anos.

Por outro lado, verifica-se ser 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 45-49, onde a predominância é dos homens, com 18,2% do total dos efetivos.

A maior densidade dos efetivos situa-se entre os 45 e os 59 anos, sendo que o grupo etário mais representativo está no intervalo dos 45-49 anos, registando 31,8% do total dos trabalhadores.

Segue-se quadro com o nível médio de idades dos trabalhadores da IGAI dos últimos três anos.

Nível etário médio masculino = 49,6 anos

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

2009 – 47,9

2010 – 49,1

2011 – 49,6

Nível etário médio feminino = 44,5 anos

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

2009 – 47,7

2010 – 48,3

2011 – 44,5

Pelos valores apurados verifica-se que o nível médio de idades entre homens e mulheres é mais acentuado nos homens, e que relativamente ao ano anterior se nota uma tendência de diminuição de idade no caso das mulheres situando-se à volta dos 45 anos, enquanto nos homens apresenta uma ligeira subida mantendo-se na ordem dos 50 anos.

Leque etário = 1,6

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

O leque etário sofreu ligeira alteração, comparativamente com o resultado do ano anterior (1,7), situando-se agora em 1,6.

Nível médio de idade:

(Idade média = Soma das idades / efetivo total)

2009 – 49,7

2010 – 48,7

2011 – 46,9

Por fim é possível concluir que a estrutura etária do pessoal da IGAI diminuiu ligeiramente face aos resultados dos anos anteriores, situando-se agora numa idade média próxima dos 47 anos.

1.6. Estrutura de antiguidades

A antiguidade média dos trabalhadores da IGAI é de 24,8 anos, continuando a verificar-se um aumento em relação aos anos anterior, o que mostra não estar a verificar-se recrutamentos em grupos mais jovens.

Nível médio de antiguidade:

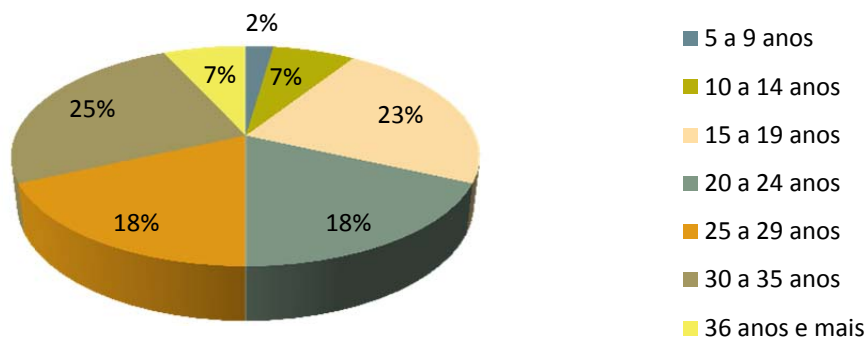
(= soma das antiguidades / total de efetivos)

2009 - 22,7

2010 - 23,2

2011 - 24,8

Percentagem de efectivos por antiguidade



No universo em estudo, o nível de antiguidade mais representativo situa-se nos intervalos compreendidos entre os 30 a 35 anos, correspondendo a cerca de 25% do

efetivo total, logo seguido pelo intervalo de 15 a 19 anos, neste caso, com 23% do mesmo efetivo.

De referir que os patamares de 20 a 24 anos e 25 a 29 ano mostram alguma expressividade, com 18% cada. Já os restantes intervalos são pouco significativos.

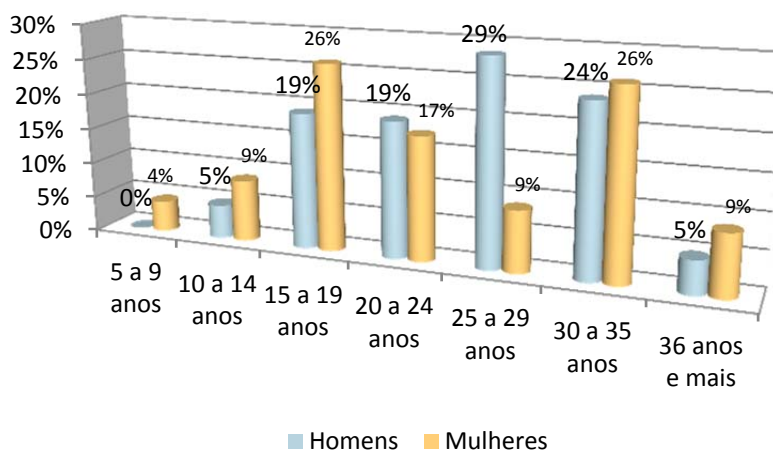
Por comparação com os dados do ano anterior, verifica-se nos patamares superiores, ou seja nos efetivos que têm mais de 30 anos de serviço, uma tendência de aumento relativamente acentuado, passando de 23% para 32% no seu conjunto.

Efetivos por nível de antiguidade e sexo

Antiguidade (anos)	Homens	Mulheres	TOTAL
Até 5			
5 - 9		1	1
10 - 14	1	2	3
15 - 19	4	6	10
20 - 24	4	4	8
25 - 29	6	2	8
30 - 35	5	6	11
> = 36	1	2	3
TOTAL	21	23	44

Da distribuição de antiguidade por género, verifica-se que 16 homens e 14 mulheres detêm antiguidade acima dos 20 anos, e que, abaixo dos 20 anos, se registam apenas 5 homens e 9 mulheres.

Efectivos por antiguidade e género



A análise aos dois universos revela que ambos os sexos possuem uma estrutura de antiguidade relativamente elevada dado que 58% dos homens e 44% de mulheres possuem mais de 25 anos de serviço.

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

Efetivos por antiguidade, segundo o grupo profissional

Antiguidades (anos)	Dirigente	Inspecção	Téc.Sup.	Informática	Assist.Téc.	Assist.Oper.	TOTAL
< 5							
5 - 9						1	1
10 - 14					1	2	3
15 - 19		3	2		3	2	10
20 - 24		2	1	1	3	1	8
25 - 29		4			2	2	8
30 - 35	2	2	1	1	3	2	11
> = 36			1		2		3
TOTAL	2	11	5	2	14	10	44

Os dirigentes em número de 2, detêm um nível de antiguidade elevado dado que ambos detêm mais de 30 anos na Administração Pública.

No corpo inspetivo 8 dos 11 inspetores, o que corresponde a 73% daquele efetivo, concentram-se nos intervalos acima dos 20 anos de antiguidade.

Na antiguidade verificada nos técnicos superiores dos 5 existentes, 2 situam-se acima dos 30 anos de serviço e só 2 abaixo dos 19 anos.

No grupo dos assistentes técnicos a maior concentração de efetivos ocorre nos intervalos acima dos 20 anos de serviço, já quanto aos assistentes operacionais a distribuição é mais ou menos equitativa ao longo da tabela.

Relação Idade / Antiguidade dos efetivos

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			1	2					3
40 - 44		1	2	2	2	1			8
45 - 49			1	4	4	5			14
50 - 54			1	1	2	2	1		7
55 - 59						1	6	3	10
60 - 64							2		2
65 - 69									
TOTAL		1	5	9	8	9	9	3	44

Do estudo efectuado sobre a relação idade/antiguidade, verifica-se que 27% dos efetivos com idade superior a 50 anos detêm mais de 30 anos de serviço.

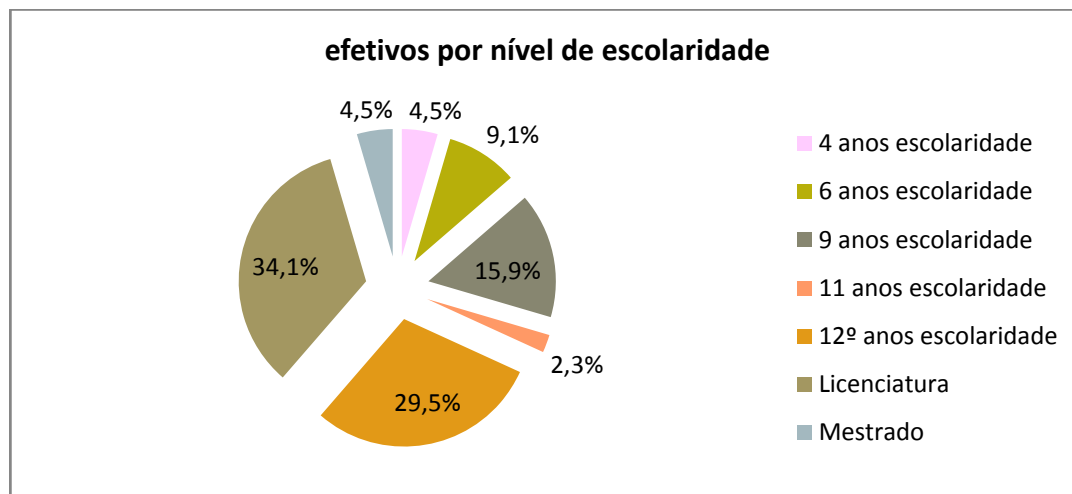
Há uma relação clara entre a idade e a antiguidade, como mostram os dados do quadro supra, verificando-se que uma parte substancial dos efetivos com idades entre os 40 e os 49 anos detêm antiguidades que situam nos intervalos intermédios da tabela.

1.7. Estrutura habilitacional

O pessoal da IGAI em 2011, no que respeita às respectivas habilitações literárias, encontrava-se assim distribuído:

- 6 elementos possuíam habilitações ao nível do 4º e do 6º anos de escolaridade;
- 7 elementos possuíam o 9º ano de escolaridade;
- 14 elementos eram detentores do 11º e 12º anos de escolaridade;
- 17 elementos possuíam formação superior, sendo 2 deles detentores de mestrado.

A estrutura habilitacional dos efetivos desta Inspeção-Geral, graficamente, fica assim representada:

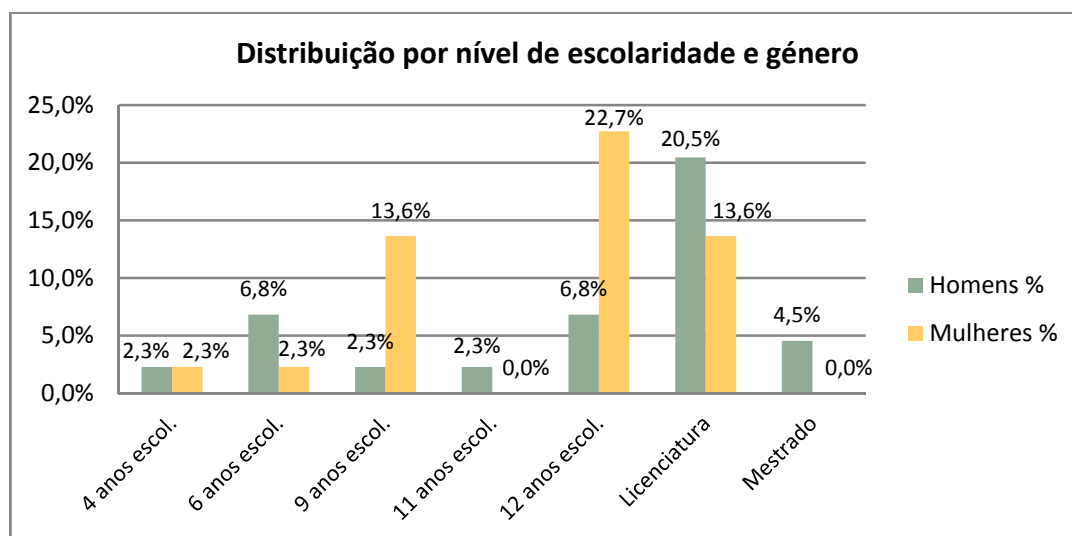


A licenciatura é o grau académico mais representativo. Com efeito, no universo de todos os grupos, o gráfico mostra possuírem licenciatura 34,1% dos efetivos.

A parcela relativa ao nível de escolaridade correspondente ao 12º ano apresenta-se como a segunda mais representativa, correspondendo a 29,5% do efetivo total.

Comparativamente com os dados do ano anterior continua a verificar-se um aumento do número de trabalhadores que apresentam habilitações ao nível do 12º ano de escolaridade (de 27% para 29,5%).

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



Na distribuição do grau habilitacional por género, constata-se existir paridade entre homens e mulheres no universo do 4º ano de escolaridade e ser mais elevada a presença de homens no 6º ano, enquanto ao nível dos 9º e 12º ano, as mulheres representam uma taxa bastante mais elevada.

Ainda na distribuição por género, constata-se ser maior a percentagem de homens com habilitação superior que registam 20,5% do efetivo total, enquanto as mulheres se situam nos 13,6%.

Já quanto a grau académico superior a licenciatura está integralmente associados ao elemento masculino.

Efetivos por nível de escolaridade, segundo o sexo

Anos de escolaridade	Homens	Mulheres	TOTAL
4 anos de escolaridade	2	1	2
6 anos de escolaridade	3		3
9 anos de escolaridade	1	6	7
11 anos de escolaridade	1		1
12 anos de escolaridade	3	10	13
Licenciatura	9	6	15
Mestrado	2		2
Doutoramento			
TOTAL	21	23	44

Os efetivos habilitados, apenas, com 4º ano de escolaridade é pouco expressivo.

Relativamente aos 21 elementos masculinos regista-se que, neste universo, a formação superior representa 52%, do total do grupo.

Já o que respeita às 23 mulheres, a situação é inversa, dado que, no seu universo, estas representam apenas 26% no grau académico superior, ao contrário do que sucede no 12º ano, onde regista 43%.

Globalmente a taxa de habilitação superior apresenta um ligeiro decréscimo em relação ao ano anterior, cerca de 40% contra 39% em 2011, situação que se deve, essencialmente, à redução do número de trabalhadores nos grupos de pessoal inspetivo e de técnico superior.

Ao contrário, a taxa de habilitação secundária continua a registar subida, cerca de 27% em 2010 e de 32% em 2011. Este facto está ligado à conclusão, por parte de alguns trabalhadores, de novos graus de escolaridade.

Taxa de Habilitação Superior

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

2009 - 47,2%

2010 - 40%

2011 - 38,6%

Taxa de Habilitação Secundária

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

2009 - 18,9%-

2010 - 27,3

2011 - 31,8%

Taxa de Habilitação Básica

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

2009 - 34%

2010 - 31,8%

2011 - 29,5%

2 . MOVIMENTO DE PESSOAL

2.1. Admissões e regressos

Em 2011 registaram-se 3 admissões, representados no quadro infra tendo em conta o grupo profissional, o género e a relação jurídica de emprego.

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

Admissões		Téc.n.Sup	Assist.Téc.	Assist. Op	TOTAL
Total de efetivos	H	1			1
	M		1	1	2
	TOTAL		1	1	3
Nomeação	H				
	M				
	TOTAL				
Contrato Trabalho em F.P. por Tempo Indeterminado	H	1			1
	M		1	1	2
	TOTAL	1	1	1	3

As admissões respeitam ao recrutamento de um técnico superior, de um assistente administrativo e de um assistente operacional.

A taxa de admissões é muito reduzida mantendo a mesma percentagem do ano anterior (6,8%).

Taxa de Admissões

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

2009 – 9,4%

2010 – 6,8%

2011 – 6,8%

2.2. Saídas

Em 2011 registaram-se 2 saídas, representadas no quadro infra, por grupo profissional, segundo a situação no quadro e o sexo.

***Efetivos 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.Tec.	TOTAL
Do quadro	H					
	M		1		1	2
	TOTAL		1		1	2
De fora do quadro	H					
	M					
	TOTAL					
Total de efetivos	H					
	M		1		1	2
	TOTAL		1		1	2

As saídas verificadas ocorreram no grupo profissional dos inspetores, e dos assistentes técnicos respeitando ambas a elementos do género feminino.

A taxa da saída registada reduziu substancialmente relativamente aos anos anteriores como traduzem os dados representados no quadro seguinte.

Taxa de Saídas

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

2009 – 11,3%

2010 – 18,2%

2011 – 4,5%

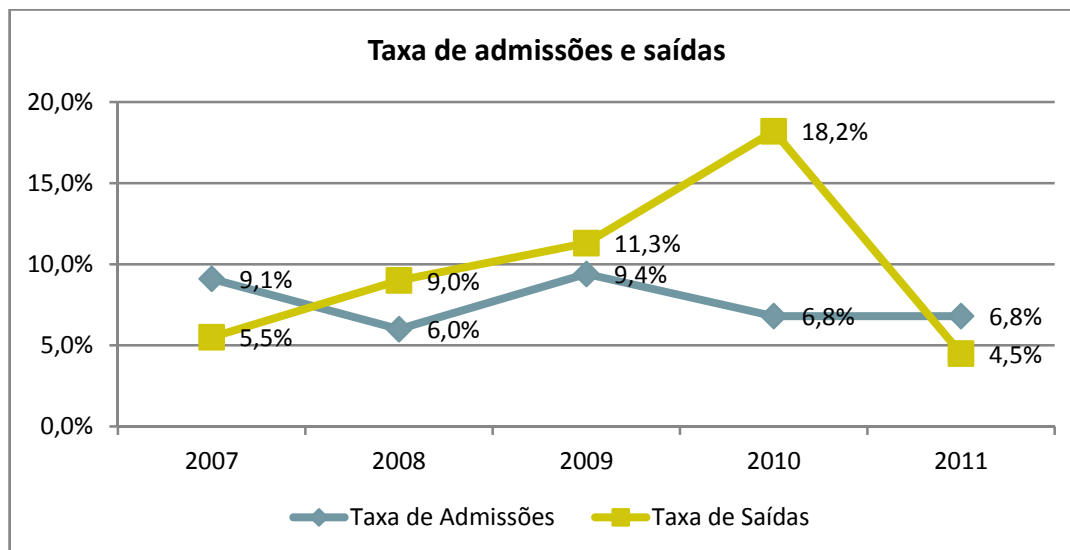
3. Motivo de saídas

As saídas assinaladas no quadro seguinte ocorreram por motivo de cessação da comissão de serviço de um inspetor (identificadas em outros motivos), e de uma saída ocorrida por aposentação, no grupo dos assistentes técnicos.

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

saídas definitivas ou com hipótese de regresso		Inspeção	Tec.Sup.	Assist.Tec.	Assist.Op.	TOTAL
Aposentação	H					
	M			1		1
	TOTAL			1		1
Limite de idade	H					
	M					
	TOTAL					
Outros Motivos	H					
	M	1				1
	TOTAL	1				1
Total de efetivos	H					
	M	1		1		2
	TOTAL	1		1		2

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



Globalmente, durante o ano de 2011, os dados revelam 3 entradas para 2 saídas, apurando-se uma taxa de cobertura na ordem dos 150%, claramente superior à do ano anterior que foi de 33%.

Taxa de Cobertura = 150%

= (Efetivos admitidos / efetivos saídos * 100)

3. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

3.1. Promoções e mudanças de posição remuneratória

Durante o ano de 2011 ocorreu apenas uma mudança de situação remuneratória, devido à promoção de um elemento do género masculino, pertencente ao grupo de pessoal de inspeção.

A inexistência de outras situações de melhoria da vida profissional dos efetivos, resultante de promoções ou mudanças de situações remuneratórias deveu-se ao congelamento imposto pelo Governo em matéria de revalorizações remuneratórias na administração pública.

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

4.1. Modalidades de horário

Durante o ano de 2011 verificou-se, no âmbito da IGAI, a prática dos seguintes horários de trabalho:

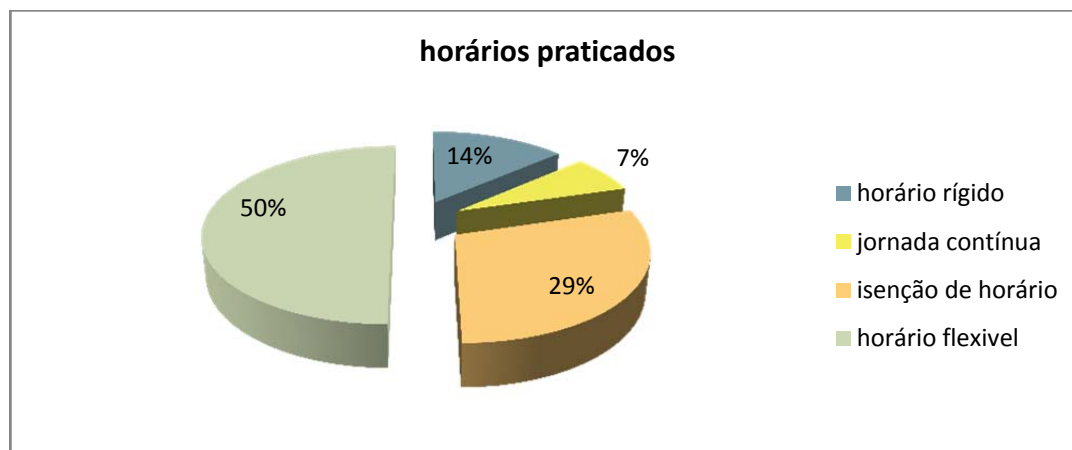
- 6 trabalhadores com horário rígido;
- 3 trabalhadores com jornada contínua;
- 13 trabalhadores com isenção de horário;
- 22 trabalhadores com horário flexível.

Dos tipos de horários praticados verifica-se uma clara predominância do horário flexível (22 efetivos num universo de 44 trabalhadores).

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 no contexto global e respeita a situações protegidas pela lei da maternidade/maternidade.

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



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

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

Modalidades de horário	Dirigente	Inspec.	Téc. Sup.	Inform.	Assist. Tec.	Assist. Oper.	TOTAL
Horário Rígido						6	6
Jornada Contínua				1	1	1	3
Isenção de horário	2	11					13
Horário flexível			5	1	14	2	22
TOTAL	2	11	5	2	15	9	44

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

No ano em referência, foram prestadas cerca de 3440 horas de trabalho suplementar, quer por prolongamento dos horários nos dias normais de trabalho, que por trabalho realizado em dias de descanso semanal, distribuídas conforme dados do quadro seguinte:

*Número de horas de trabalho extraordinário,
realizado pelos efetivos do serviço, durante o ano, segundo o sexo*

Trabalho extraordinário	N.º de Horas		
	Homens	Mulheres	TOTAL
Trabalho extraordinário (1º hora)	862h00	65h00	927h00
Trabalho extraordinário (horas seguintes)	2202h40	94h30	2297h10
Trabalho em dias de descanso semanal	125h00	91h00	216h00
TOTAL	3189h40	250h30	3440h10

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

- Secretários de processos/Apoio administrativo – Apoio ao corpo inspetivo na realização de ações inspetivas e em processo de natureza disciplinar, bem como no prolongamento de atos processuais e diligências, por períodos não previamente determináveis;
- Motoristas – Condução de elementos da Direção e condução de equipas inspetivas no desenvolvimento da sua atividade operacional, por todo o território nacional;
- Auxiliares – Prolongamento do horário para apoio ao Gabinete da Direção e serviços;
- Núcleo de Informática – Realização de “back-ups” de segurança e outros trabalhos técnicos especializados, a efetuar 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, a realizar fora dos períodos normais de trabalho.

Comparativamente como o ano anterior verificou-se uma redução substancial do número de horas por trabalho extraordinário, visto que naquele ano foram registadas 4289h00, quando em 2011 apenas se realizaram 3440h10.

4.3. Absentismo

O número total de faltas dadas pelos trabalhadores da IGAI no ano de 2011, foi de 351 dias.

Comparativamente com o ano anterior verificou-se uma redução de 68 dias de faltas ao trabalho.

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

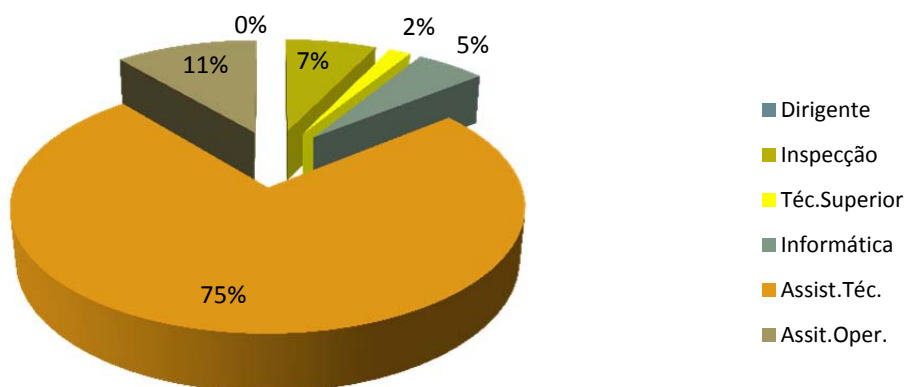
Ausências ao trabalho		Dirigente	Inspeção	Téc.Sup.	Inform	Assist. Téc	Assist. Op.	Total (dias)
Falecimento de familiar	H			2			7	9
	M					5		5
	TOTAL			2		5	7	14
Doença	H		25			38		63
	M					196		196
	TOTAL		25			234		259
Acidente em serviço	H							
	M							
	TOTAL							
Assistência a Familiares	H							
	M				13		25	38
	TOTAL				13		25	38
Trabalhador estudante	H							
	M							
	TOTAL							
Por conta do período de férias	H					2	1	3
	M			1	2	9	3	15
	TOTAL			1	2	11	4	18
Outras	H				2	1	2	5
	M			3	2	11	1	17
	TOTAL			3	4	12	3	22
TOTAL			25	6	19	262	39	351

Olhando para os dados do quadro supra, conclui-se que o maior número de ausências cabe ao elemento feminino, atribuindo-se-lhe 271 dias do total das faltas dadas, enquanto ao elemento masculino se atribui apenas 80 dias, correspondendo, respectivamente, a 77% e a 23%, do total das ausências verificadas.

Destaca-se, pelo seu volume, o absentismo do elemento feminino por motivo de doença, em que o número de ausências corresponde a 56% do universo total das faltas dadas.

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

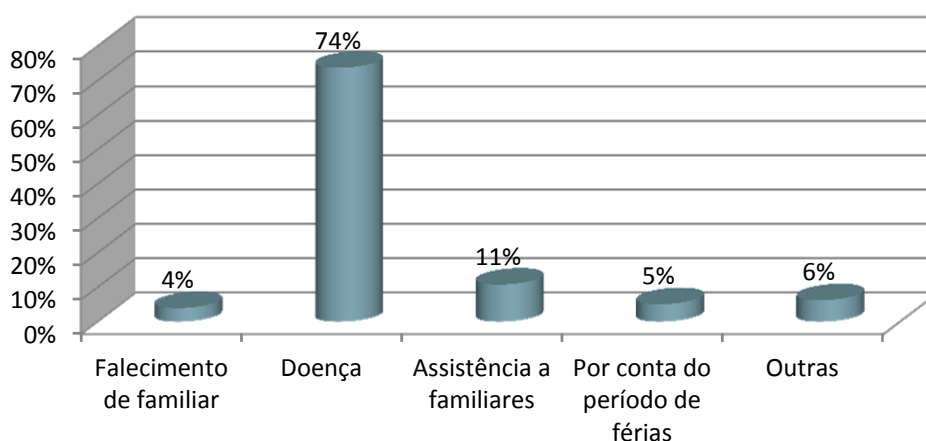
Percentagem de ausências por grupo profissional



Da análise do gráfico concluímos que, o grupo profissional que apresenta a taxa de absentismo mais elevada é o dos assistentes técnicos, com 75% do total de faltas dadas.

O gráfico seguinte representa os motivos de ausência, em termos percentuais.

Motivos de ausência em termos percentuais



Verifica-se que, o maior número de faltas (259), foram por doença do próprio, representando 74% no conjunto de todas as faltas registadas, conforme se observa no gráfico.

Trata-se de um indicador muito relevante, na medida em que os restantes motivos de ausência se mostram pouco expressivos.

Ainda assim, comparativamente com os dados do ano anterior (419 faltas), verifica-se que houve uma diminuição do absentismo, dado que o registo de 2011 se refere a um total de 351 faltas.

O índice médio de ausência ao trabalho registado em 2011, foi de cerca de 8 dias por trabalhador, verificando-se uma diminuição face ao ano anterior, como mostra o quadro seguinte.

Média de faltas por trabalhador

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

2009 – 4

2010 – 9,5

2011 - 8

Em 2011 a taxa de absentismo registada foi de 3,79, representando uma redução em relação a 2010 cuja taxa foi de 4,21.

Taxa de Absentismo = 3,79

= [Nº dias de ausência / (nº dias trabalháveis 2011 * total de efetivos) * 100]

(Para efeitos de calculo da taxa de absentismo foram considerados 210 dias úteis trabalháveis em 2011, conforme determinação emitida pela Direcção-Geral da Administração Interna, em sede de QUAR).

4.4. Horas não trabalhadas

Em 2011 não houve registo de horas não trabalhadas, resultantes de dispêndio com atividade sindical, ao contrário do que se verificou no ano anterior.

4.5. Organização e atividade sindical

No organismo há registo de 8 trabalhadores sindicalizados, que corresponde a 18% do total dos efetivos.

No ano em estudo, registaram-se 12 faltas motivadas por adesão a greve, correspondendo ao um total de 119 horas não trabalhadas por este motivo.

Os dados apurados mostram que, em relação ao ano anterior, houve um decréscimo das faltas desta natureza.

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

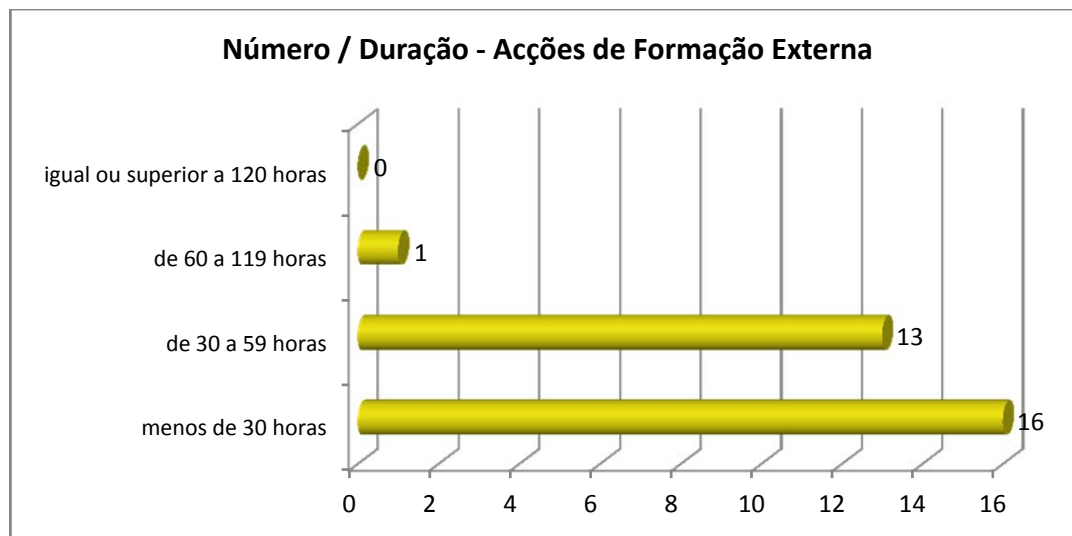
5.1. Formação

No ano de 2011, houve um total de 30 participações em ações de formação profissional, todas de âmbito externo.

As 30 ações de formação registadas foram frequentadas por um universo de 26 trabalhadores, o que significa que, em termos médios, cada um dos formandos participou em cerca de 1,2 ações formativas.

O número de formandos (26) representa cerca 59% do total dos efetivos da IGAI, o que revela um nível de participação relativamente reduzido, verificando-se uma quebra significativa do número de formandos, comparativamente com o ano anterior.

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



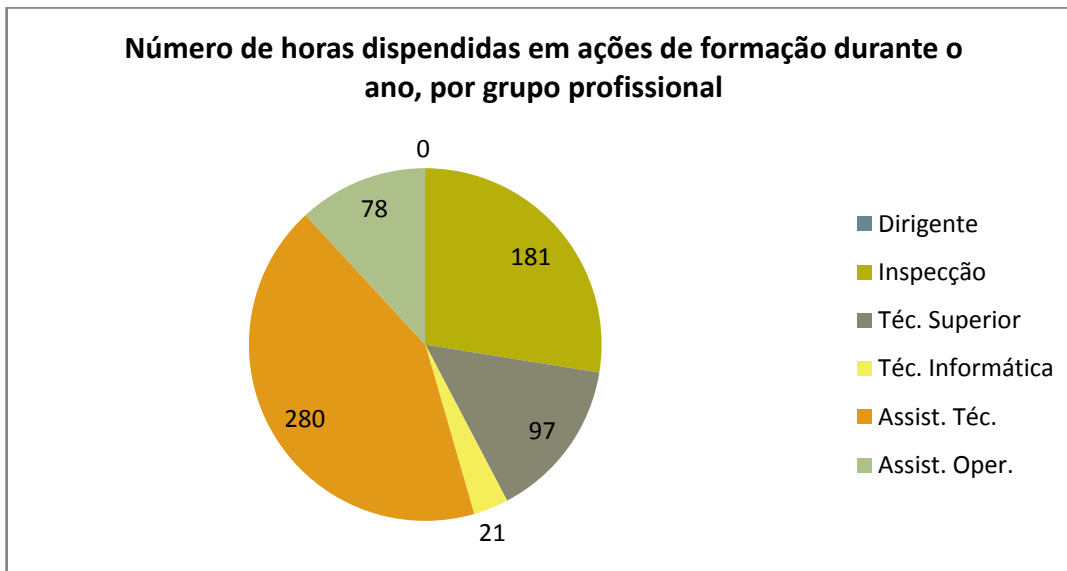
Os dados revelam que os cursos de formação de menor carga horária (≤ 30 horas) tiveram a maior representatividade, correspondendo a 53% do total da formação realizada, logo seguido dos cursos de 30 a 59 horas, que representam 43% daquele universo.

As ações de formação relativas às restantes cargas horárias foram inexistentes ou pouco expressivas.

Continua a verificar-se a tendência de redução quer do número de ações realizadas quer do número de participantes, situação que já vinha ocorrendo no ano anterior.

A redução do número de participações decorre de critérios mais seletivos na definição das áreas formativas a privilegiar, com consequência na organização do plano anual de necessidades de formação.

Foram despendidas em ações de formação, um total de 657 horas, distribuídas pelos diversos grupos profissionais, conforme ilustra o gráfico infra.



Do total das horas de formação realizada resulta, em média, cerca de 15 horas de formação por cada um dos efetivos globais.

Comparativamente com a média do ano anterior, em que a média foi de 39h34, o indicador regista uma redução para menos de metade o número de horas de frequência de formação por cada efetivo.

Média de horas de formação por efetivo = 15 horas
 = (total de horas de formação / total de efetivos)

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 2011 observa-se alguma racionalização dos meios envolvidos, com destaque para a seletividade das ações de formação autorizadas, face ao contexto dos grupos profissionais destinatários.

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



O grupo do pessoal afecto à carreira de assistente técnico foi o mais representativo em relação ao número de ações de formação frequentadas, com 13 participações, logo seguido do grupo dos inspetores e de assistentes operacionais, com 6 participações cada.

Nos restantes grupos, o número de participações foi pouco expressiva.

O índice de participação registado em 2011 foi de 59,1%, o que mostra uma alteração significativa em relação ao índice registado no ano anterior (77,3%), factor que espelha bem a situação da formação profissional na instituição.

Taxa de participação = 50,1%

= (N° de participantes em ações de formação / efetivos globais * 100)

5.3. Custos com formação profissional

O encargo suportado com a formação profissional, realizada em 2011, totalizou 7.987,50 €.

Despesas anuais com formação profissional

Tipo de formação	Custos		
	2009	2010	2011
Formação externa	27.703,64 €	10.249,40 €	7.987,50 €
Formação interna			
TOTAL	27.703,64 €	10.249,40 €	7.987,50 €

Pelos dados apresentados no quadro supra continua a verificar-se a tendência de diminuição dos encargos com a formação.

Também aqui, o indicador demonstra uma relação com a diminuição de efetivos da IGAI, e com as medidas de racionalização na organização do plano de formação anual, ao nível da definição de áreas formativas e das ações de formação a frequentar, face às necessidades evidenciadas em cada sector de atividade.

6 . HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Acidentes em serviço

Em 2011 não houve registo de acidentes considerados em serviço.

Tal circunstância representa uma melhoria em relação a ano anterior, onde se verificou um acidente desta natureza.

7 . PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

Os tipos de prestações sociais que constituíram encargo para a IGAI em 2011 encontram-se discriminados no quadro que se segue.

Foram distribuídos 40.865,73 € pelos diversos tipos de prestações sociais, tendo o subsídio de refeição absorvido cerca de 91,8% (37.494,87€) 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 efetivos e da alteração operada ao nível dos escalões para atribuição de abono de família.

Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor atribuído
Subsídio familiar a crianças e jovens	764,40 €
Abono complementar a crianças e jovens deficientes	1.722,76 €
Outras prestações sociais	883,70 €
Subsídio de refeição	37.494,87 €
TOTAL	40.865,73 €

8 . ENCARGOS COM PESSOAL

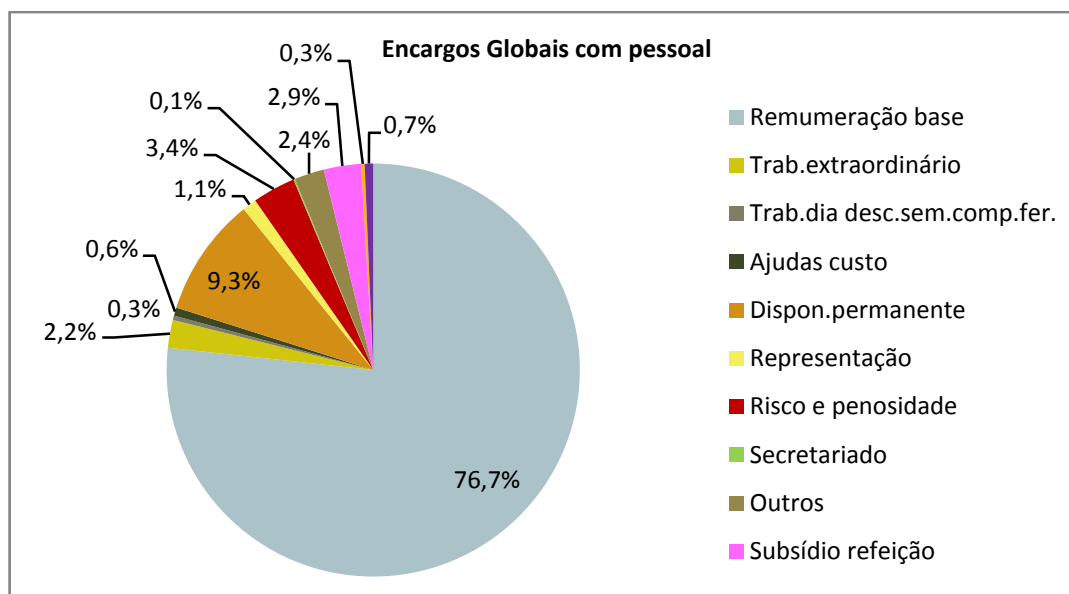
Estrutura remuneratória

Em 2011 os encargos com pessoal, referentes às remunerações pela prestação do trabalho, ascenderam a 1.236.715,38 €, representando cerca de 57,5% do orçamento utilizável da IGAI.

Total de encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor
Remuneração base	968.857,50 €
Trabalho extraordinário	28.065,68 €
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	4.327,13 €
Ajudas de custo	8.292,98 €
Disponibilidade permanente	120.026,06 €
Representação	14.287,76 €
Risco penosidade e insalubridade	43.294,80 €
Secretariado	1.271,25 €
Outros	30.292,22 €
TOTAL	1.236.715,38 €

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 2010.



Pela observação do gráfico verifica-se o peso que a remuneração base assume no conjunto das despesas com pessoal, representando 76,7%, dos gastos gerais com pessoal



INSPECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

Relativamente aos demais encargos com pessoal destaca-se apenas o suplemento por disponibilidade permanente (suplemento de funções inspectivas) que se traduz em 9,3% do valor global.

O leque salarial diminuiu em relação ao ano anterior, representando agora 10,06.

Leque salarial = 10,06

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

9 . RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

9.1. Relações profissionais

Em Dezembro de 2011 existiam 8 trabalhadores sindicalizados na IGAI.

Este número é aferido com base nas quotas diretamente descontadas pelos serviços no processamento dos vencimentos.

9.2. Disciplina

Não houve registo de ocorrências de natureza disciplinar na IGAI durante o ano de 2011.

10 . CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do balanço efectuado á situação dos recursos humanos da IGAI em 2011, e da análise aos indicadores do ano em estudo, concluímos, salientando alguns dos aspectos que consideramos mais relevantes.

- Manutenção do número de efetivos da IGAI, ainda em resultado do défice de preenchimento do mapa de pessoal, com particular destaque dos lugares de inspetores.
- Ligeira alteração da anterior paridade, entre o efetivo feminino e masculino, respectivamente 23 e 21 elementos, mantendo-se, contudo, a predominância de homens nos cargos dirigentes e de inspeção, ao contrário das áreas técnica e de apoio administrativo onde o maior volume é de mulheres.
- Subida do nível médio de antiguidade, cerca de 25 anos de serviço, revelando-se expressivo o volume de trabalhadores com mais de 30 anos de serviço, cerca

de 25% do efetivo 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 anos para 47, situação que decorre da saída de alguns elementos que se enquadravam nos intervalos de idades mais elevados.
- Diminuição ligeira do índice de absentismo, sendo atribuído a cada trabalhador a média de 8 dias de ausência em 2011, contra os 9,5 registados em 2010, assumindo, um peso muito elevado no conjunto das faltas registadas, as faltas por doença, com 74% do total
- Predominância do absentismo do efetivo feminino, com registo de 77% do total das faltas dadas, por comparação com o efetivo masculino onde apenas se registam 23% do mesmo universo.
- Registo de alterações na estrutura habilitacional dos efetivos da IGAI, com aumento da habilitação ao nível do ensino secundário (11º e 12º anos), ocupando agora uma percentagem de 31% do efetivo 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 39% do total.
- Redução do volume de formação profissional registando-se uma diminuição significativa do número de ações frequentadas, e consequente redução de custos, com uma taxa de participação na ordem dos 50% do efetivo global, e uma média aproximada de 15 horas de formação por cada trabalhador.
- 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 inspetivo, e da alteração da estrutura remuneratório deste corpo de pessoal, bem como da política de cortes e de congelamentos remuneratórios estabelecida para os trabalhadores em funções públicas.

Inspeção-Geral da Administração Interna, Abril de 2012.



INSPECÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

ANEXOS

INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS		
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2011
Taxa de Feminização	total efetivos femininos / total efetivos * 100	52,27%
Taxa de Masculinização	total efetivo masculino / total efetivos * 100	47,42%
Taxa de Enquadramento	total dirigentes / total efetivos * 100	4,54%
Taxa de Admissões	total admissões / total efetivos * 100	6,8%
Taxa de Saídas	total saídas / total efetivos * 100	4,5%
Taxa de Cobertura	total admissões / total saídas * 100	150%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	total (téc. superior + téc. inform.) / total efetivos * 100	15,90%
Nível Etário Médio Feminino	soma das idades do efetivo feminino / total efetivo feminino	44,5 anos
Nível Etário Médio Masculino	soma das idades do efetivo masculino / total efetivo masculino	49,6 anos
Idade Média	somatório das idades / total de efetivos	46,9 anos
Leque Etário	idade trabalhador mais velho / idade trabalhador mais novo	1,6
Taxa de Habilitação Superior	total (lic.+mest.+dout.) / total efetivos * 100	38,6%
Taxa de Habilitação Secundária	total habilitação 10º, 11º e 12º / total efetivos * 100	31,8%
Taxa de Habilitação Básica	total habilitação =< 9º ano /total efetivos * 100	29,5%
Nível Médio de Antiguidade	somatório das antiguidades / total efetivos	24,8 anos
Nível Médio de Ausências	total dias de ausência / total efetivos	8 dias
Índice de Absentismo	[nº dias ausência / (nº dias trabalháveis * total efetivos) * 100]	3,79%
Taxa de Participação / Formação	nº de participantes / total defectivos * 100	50,1%
Média de Horas de Participação / Formação	total de horas de formação / total efetivos	15 horas
Taxa de Investimento / Formação	total despesa com formação / total encargos com pessoal * 100	0,64%
Taxa de Encargos Sociais	total de encargos com prestações sociais / total encargos com remuneração base * 100	4,21%
Leque Salarial Ilíquido	maior remuneração / menor remuneração	10,06