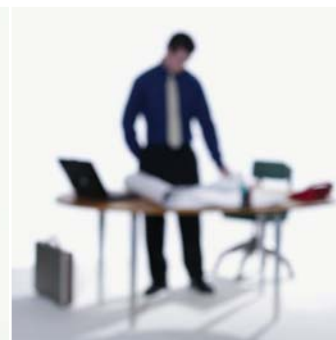




INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

BALANÇO SOCIAL

2012



RUA MÁRTENS FERRÃO , Nº 11, 3º, 4º, 5º, 6º, - 1050-159 LISBOA

TEL. 213583430 - FAX. 213583431 - E-mail: geral@igai.pt

<http://www.igai.pt>

Ficha Técnica:

Elaboração: Técnica Superior, Maria da Conceição Mestre

Supervisão: Inspetora-Geral, Margarida Blasco

Colaboração: Técnica Informática, Maria da Graça Pereira

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
1 . ESTRUTURA ORGÂNICA	4
2 . CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	5
2.1. Mapa de Pessoal.....	5
2.2. Efetivos segundo a relação jurídica de emprego.....	7
2.3. Efetivos segundo o grupo de pessoal	8
2.4. Distribuição por género.....	9
2.5. Estrutura etária	10
2.6. Estrutura de antiguidades	13
2.7. Estrutura habilitacional	16
3 . MOVIMENTO DE PESSOAL.....	19
3.1. Admissões e regressos	19
3.2. Saídas	20
3.3. Motivo de saídas	20
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	22
4.1. Promoções e mudanças de posição remuneratória.....	22
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	22
5.1. Modalidades de horário.....	22
5.2. Trabalho extraordinário, noturno, em dia de descanso semanal, complementar e em feriado	23
5.3. Absentismo.....	24
5.4. Horas não trabalhadas	27
5.5. Organização e atividade sindical.....	27
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	28
6.1. Formação.....	28
6.2. Níveis de qualificação	29
6.3. Custos com formação profissional	31
7. HIGIÉNE E SEGURANÇA NO TRABALHO	32
Acidentes em serviço	32
8. PRESTAÇÕES SOCIAIS	32
Encargos com prestações sociais	32

9. ENCARGOS COM PESSOAL	33
9.1. Estrutura remuneratória.....	33
9.2. Estrutura remuneratória por género	35
10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	36
10.1. Relações profissionais.....	36
10.2. Disciplina	36
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
12. INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL	39

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social é um relevante instrumento de gestão das organizações, na medida em que disponibiliza informação qualitativa e quantitativa essencial à avaliação do formato de gestão prosseguido e evidencia um conjunto de indicadores caracterizadores das áreas dos recursos humanos e financeiros.

Na Administração Pública, com a publicação do Decreto-Lei nº 155/92 de 28 de Julho, passou a ser obrigatória a apresentação do Balanço Social pelos organismos autónomos, e em 1996, através do Decreto-Lei nº 190/96 de 9 de Outubro, essa obrigatoriedade foi ALARGADA 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.

Com o presente Balanço Social, a Inspeção-Geral da Administração Interna cumpre o estabelecido nos diplomas em referência. Em traços gerais, este documento permite conhecer o perfil institucional e a evolução registada nos últimos anos, designadamente quanto ao número de trabalhadores, à média etária, ao género, às habilitações, à relação jurídica de emprego, à assiduidade, à formação profissional e aos encargos financeiros despendidos com pessoal.

A informação reporta-se a 31 de Dezembro de 2012, e tem por base a caracterização decorrente dos postos de trabalho constantes do mapa de pessoal desse ano, nele se incluindo a análise de um conjunto de indicadores que retratam o capital humano da organização e fornecem elemento informativo que proporciona conclusões e projeções úteis à gestão da instituição.

Salienta-se, em 2012, a mudança do ciclo gestor da IGAI o que torna particularmente importantes os indicadores produzidos no suporte à definição da estratégia e tomada de decisão em matéria de recursos humanos.

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, pelo que um conhecimento mais alargado da instituição pode ser obtido pela leitura complementar do Plano e do Relatório de Atividades de 2012, os quais detalham as áreas de intervenção da IGAI.

Março de 2013

A Inspetora-Geral,

(Margarida Blasco)

1. ESTRUTURA ORGÂNICA

De acordo com a Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna (Decreto-Lei nº 126-B/2011, de 29 de dezembro) a Inspeção-Geral da Administração Interna, abreviadamente designada por IGAI, é um serviço central de suporte do Ministério da Administração Interna integrado na administração direta do Estado, dotado de autonomia técnica e administrativa.

Tem por missão assegurar as funções de auditoria, inspeção e fiscalização de alto nível, relativamente a todas as entidades, serviços e organismos, dependentes ou cuja atividade é legalmente tutelada ou regulada pelo Membro do Governo responsável pela área da Administração Interna.

O ano de 2012 foi marcado pela alteração da estrutura orgânica da IGAI, fixada no Decreto-Lei nº 58/2012, de 14 de março, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 146/2012, de 12 de junho, com uma organização interna assente no modelo de estrutura hierarquizada.

Assinala-se, ainda, a mudança do ciclo de gestão com a tomada de posse de nova direção, o que ocorreu no início do ano.

Até final do ano não se encontrava completo o quadro normativo, aguardando-se a publicação dos instrumentos criadores das estruturas nuclear e flexível de funcionamento interno.

Face a tal circunstância não está ainda definida a estrutura definitiva das unidades orgânicas de suporte ao funcionamento da instituição, pelo que o organograma da IGAI encontra-se, ainda, em construção.

2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. Mapa de Pessoal

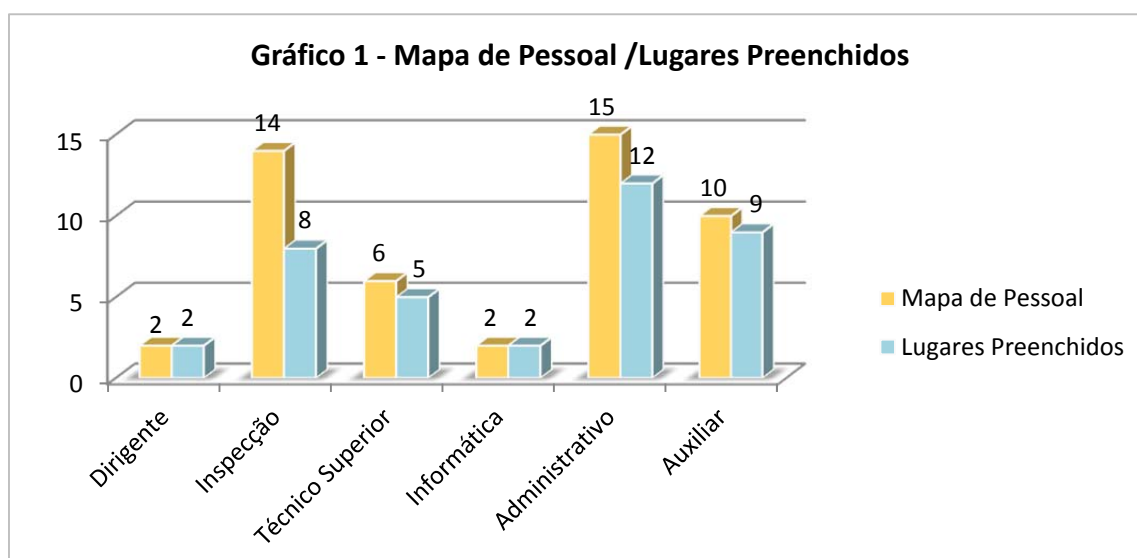
O mapa de pessoal da IGAI de 2012, aprovado por despacho de 8 de setembro de 2011 do Ministro da Administração Interna, projetou as necessidades em matéria de recursos humanos. Num total de 49 lugares, contemplando 1 inspetor-geral, 1 subinspetor-geral, 14 inspetores, 6 técnicos superiores, 2 técnicos de informática, 15 assistentes técnicos (nos quais se incluem dois coordenadores técnicos) e 10 assistentes operacionais (nos quais se incluem dois elementos das forças de segurança, em regime de mobilidade, a desempenhar funções de motorista).

Os grupos profissionais previstos no mapa de pessoal da IGAI são os seguintes: dirigente, inspetor, técnico superior, técnico de informática, assistente técnico (onde se incluem os coordenadores técnicos) e assistente operacional.

Em 31 de dezembro de 2012, a IGAI registava um total de 38 lugares preenchidos, assim distribuídos:

- 37, pertencentes ao mapa de pessoal.
- 1, em mobilidade interna (das forças de segurança a exercer funções de motorista junto da direção).

O quadro seguinte espelha a proporção dos lugares preenchidos face ao quadro projetado.



O quadro seguinte traduz a taxa de ocupação de lugares face ao projetado, quer por grupo de pessoal, quer pelo número do efetivo global.

<i>Grupo Profissional</i>	<i>Mapa de</i>	<i>Lugares</i>	<i>Lugares ocupados</i>	<i>Taxa de ocupação</i>
	Pessoal	preenchidos	Reg. Mobilidade	Real
Dirigente	2	2		100,00%
Inspeção	14	8		57,14%
Técnico superior	6	5		83,33%
Informática	2	2		100,00%
Assistente Técnico.	15	12		80,00%
Assistente Operacional	10	8	1	90,00%
TOTAL	49	37	1	77,55%

Pela análise dos dados do quadro supra, verifica-se que, durante o ano de 2012, houve um défice de preenchimento de lugares em alguns dos grupos elencados, com particular destaque para o corpo inspetivo, onde se registaram menos 6 elementos relativamente ao previsto, estes com uma taxa de preenchimento apenas na ordem dos 57%.

Em termos globais a taxa de ocupação real situou-se nos 77,55% o que representa um decréscimo relativamente ao ano anterior que registou uma taxa de preenchimento na ordem dos 85%.

***Quadro 2 - Percentagem de lugares por ocupar,
face aos lugares previstos no mapa de pessoal***

Grupo Profissional	%			
	(comparação dos últimos quatro anos)			
	2009	2010	2011	2012
Direção	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%
Inspeção	17,6%	29,4%	31,3%	42,9%
Técnico superior	0,0%	43,0%	16,7%	16,7%
Informática	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Assistente técnico	7,7%	15,4%	0,0%	20,0%
Assistente operacional	10,0%	28,6%	10,0%	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, destacando-se claramente o grupo do pessoal de inspeção com maior expressão no número de lugares por preencher situando-se próximo dos 43%.

Quadro 3 - Evolução dos efetivos reais nos últimos quatro anos

Ano	2009	2010	2011	2012
N.º Efetivos	53	44	44	38
Taxa de variação Anual	-	-17,0%	0,0%	-13,64%

Relativamente ao último quadriénio o número global de efetivos regista um decréscimo acentuado - em 2010 (menos 9 elementos) - com uma taxa de variação de -17,0% relativamente ao ano anterior, mantendo-se esta situação em 2011.

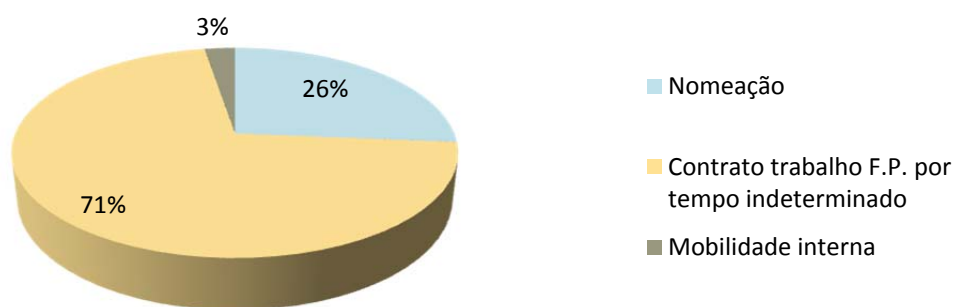
Quanto ao ano de 2012 voltou a registar-se uma nova redução, face aos efetivos existentes nos anos 2010 e 2011, traduzida em menos 6 elementos, com uma variação negativa na ordem dos 13,64%.

Conclui-se, assim, que entre 2009 e 2012 os efetivos da IGAI registaram uma diminuição de 15 elementos.

2.2. Efetivos segundo a relação jurídica de emprego**Quadro 4 - 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	1	7	1	1	1	5	16
	M	1	1	4	1	11	4	22
	TOTAL	2	8	5	2	12	9	38
Nomeação	H	1	7	-	-	-	-	8
	M	1	1	-	-	-	-	2
	TOTAL	2	8	-	-	-	-	10
Contrato Trabalho em F.P. p/ Tempo Indeterminado	H	-	-	1	1	1	4	7
	M	-	-	4	1	11	4	20
	TOTAL	-	-	5	2	12	8	27
Mobilidade Interna	H	-	-	-	-	-	1	1
	M	-	-	-	-	-	-	-
	TOTAL	-	-	-	-	-	1	1

O quadro supra traduz a situação dos efetivos face ao seu enquadramento no respetivo grupo profissional, na relação jurídica de emprego público e na distribuição por género.

Gráfico 2 - Relação jurídica de emprego

Estes dados mostram que, em 2012, do total dos efetivos, 26% corresponde a pessoal em regime de nomeação (onde se inclui a direção e o corpo inspetivo), 71% respeita a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (incluindo-se aqui os restantes grupos de pessoal) e apenas 3% se refere a pessoal em situação de mobilidade interna.

2.3. Efetivos segundo o grupo de pessoal

Gráfico 3 - Distribuição por grupos profissionais

Em termos percentuais, na distribuição de trabalhadores por grupos profissionais, ressalta o predomínio dos assistentes técnicos (32%), seguido dos assistentes operacionais (24%), e finalmente os inspetores (21%). Os restantes grupos têm um peso menos significativo, representando, no entanto, os técnicos superiores 13% do total de efetivos.

Excluindo os dirigentes, verifica-se que 34% dos efetivos desempenham funções operacionais e de apoio técnico operativo (inspetores e técnicos superiores), encontrando-se os restantes 61% afetos a áreas de apoio geral e administrativa.

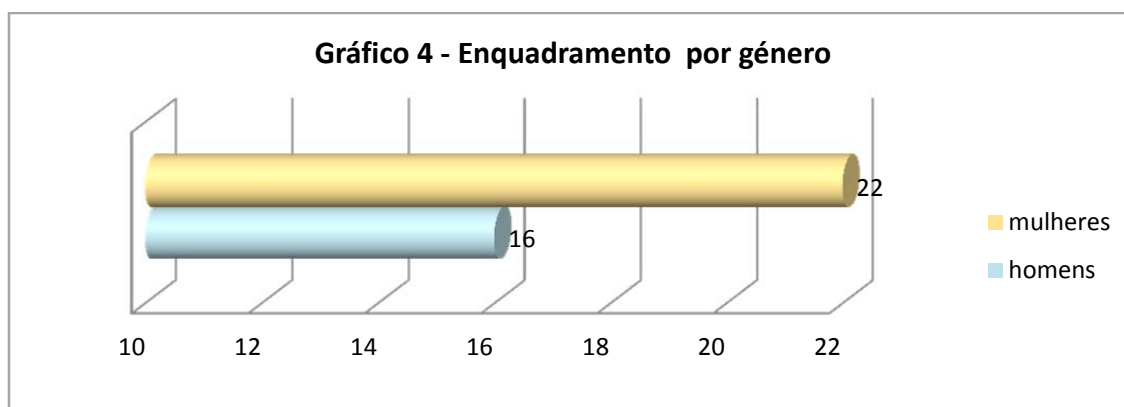
Verifica-se o afastamento nos dois grandes blocos de pessoal, acentuando-se a predominância do pessoal afeto às áreas de suporte, em detrimento do pessoal ligado à área de missão.

2.4. Distribuição por género

O efetivo da IGAI em 2012, contrariamente ao ano de 2011 onde se verificava paridade absoluta de géneros, revela alteração dessa realidade, com tendência para uma predominância do elemento do género feminino.

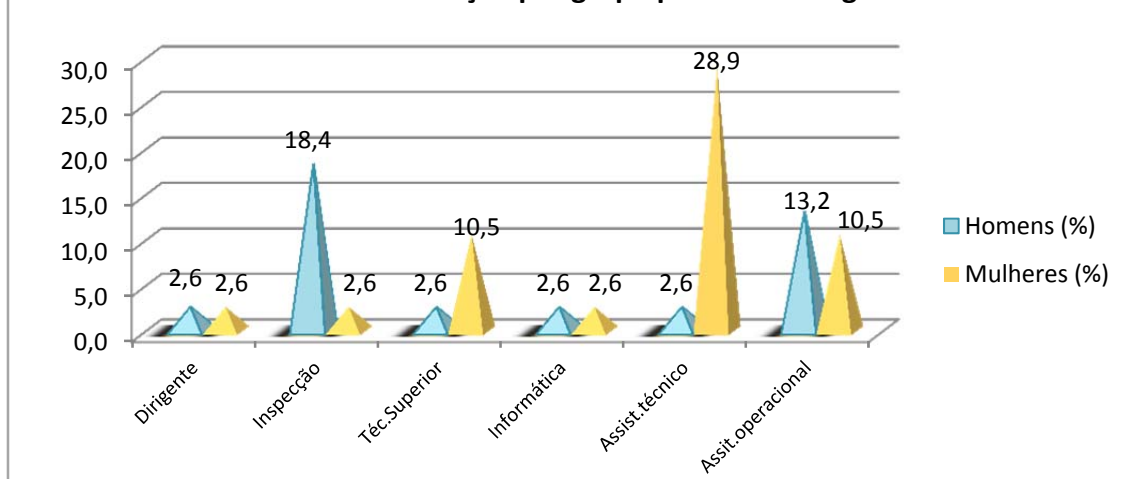
Os números mostram que os homens constituem 42% do efetivo global, e as mulheres 58% deste universo.

O gráfico seguinte evidencia esta tendência.



No que se refere à distribuição por grupo profissional e género o gráfico infra mostra uma notória predominância de trabalhadores do sexo feminino na área do apoio administrativo, contrariamente ao que se passa no corpo inspetivo onde o número de trabalhadores do sexo masculino é mais elevado. Tanto num como noutro grupo verifica-se que a desproporção entre homens e mulheres é acentuada.

Com exceção dos técnicos superiores onde o género feminino predomina, numa proporção de 11% (mulheres) para 3% (homens), os restantes grupos de pessoal apresentam-se equilibrados, como se demonstra no gráfico seguinte.

Gráfico 5 - Distribuição por grupo profissional e género

2.5. Estrutura etária

Uma análise aos dados constantes no quadro seguinte mostra que as faixas etárias onde se regista maior número de elementos são as que se situam nos intervalos entre 45-49 e 55-59 anos. Deles fazem parte 29 efetivos, o que corresponde a 76% dos trabalhadores da IGAI.

Quadro 5 - Efetivos por escalão etário e género

Idades	Homens	Mulheres	TOTAL
Menor de 20	-	-	-
20 - 24	-	-	-
25 - 29	-	-	-
30 - 34	-	-	-
35 - 39	1	1	2
40 - 44	2	4	6
45 - 49	6	5	11
50 - 54	3	6	9
55 - 59	4	5	9
60 - 64	-	1	1
65 - 69	-	-	-
> = 70	-	-	-
TOTAL	16	22	38

A percentagem de efetivos com idade inferior a 40 anos é 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, com apenas um elemento do género feminino.

Pelos dados apresentados e comparativamente com o ano anterior, conclui-se que se mantém a tendência de maior número de elementos entre os intervalos de 45-49 e 55-59 anos, começando, contudo, a desenhar-se uma predominância, nestes intervalos, do elemento feminino (16 mulheres e 13 homens).

De acordo com os dados recolhidos, relativamente a 2012, apurou-se que a idade média dos efetivos da IGAI se situa, agora, próxima dos 50 anos, indicador que mostra uma tendência global de envelhecimento relativamente ao ano anterior, cuja média era de cerca 47 anos de idade.

Quadro 6 - Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional

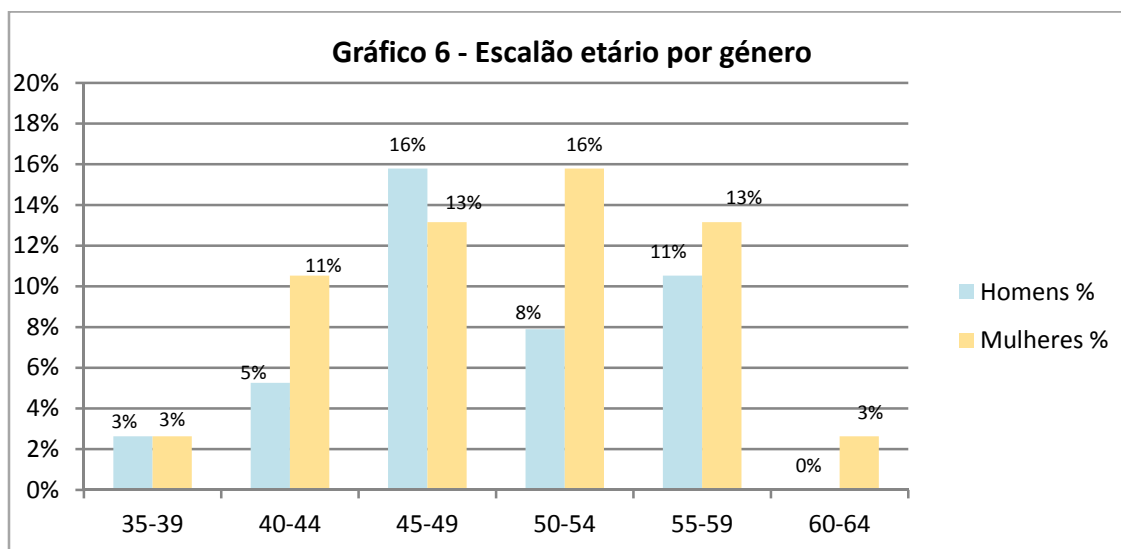
Idades (anos)	Dirigente	Inspeção	Téc. Sup.	Téc.Infor.	Assist.Téc.	Assist.Oper.	TOTAL
19 - 24	-	-	-	-			
25 - 29	-	-	-	-			
30 - 34	-	-	-	-			
35 - 39	-	1	-	-	1		2
40 - 44	-	1	-	-	3	2	6
45 - 49	-	-	2	2	1	6	11
50 - 54	1	2	1	-	5	-	9
55 - 59	1	4	2	-	1	1	9
60 - 64	-	-	-	-	1		1
65 - 69	-	-	-	-			
> = 70	-	-	-	-			
TOTAL	2	8	5	2	12	9	38

Na análise ao leque etário, por grupo de pessoal, verifica-se que o grupo dos dirigentes se situa integralmente nos intervalos mais elevados da tabela, 50-54 e 55-59 anos, mantendo-se a tendência já registada no ano anterior.

No pessoal de inspeção, 6 dos seus elementos, situam-se nas faixas etárias entre os 50 e 59 anos, e dois estão abaixo dos 45 anos.

A totalidade dos elementos do grupo técnico superior situa-se entre os 45 e os 59 anos.

Nos grupos dos assistentes técnicos e dos assistentes operacionais regista-se uma maior concentração nos escalões intermédios da tabela, concluindo-se no primeiro grupo que o número mais significativo está no intervalo dos 50-54 anos (5 elementos) e que no segundo grupo o maior número se situa no intervalo dos 45-49 anos (6 elementos).



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

No que concerne à distribuição por género verifica-se que, à exceção do intervalo de 45-49 anos, onde os homens estão em maior percentagem, na generalidade dos restantes intervalos as mulheres figuram em número superior, destacando-se aqui o intervalo de 50-54 anos onde a proporção se cifra em 16% de mulheres para 8% de homens.

Também aqui se conclui que a maior densidade dos efetivos se situa entre os 45 e os 54 anos, sendo que o grupo etário mais representativo nos homens está no intervalo dos 45-49 anos, e o das mulheres está no intervalo dos 50-54 anos, ambos com uma percentagem de 16%.

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

Nível etário médio masculino = 47,8 anos

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

2010 – 49,1

2011 – 49,6

2012 – 47,8

Nível etário médio feminino = 50,2 anos

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

2010 – 48,3

2011 – 44,5

2012 – 50,2

Pelos valores apurados verifica-se que o nível etário médio masculino é inferior ao registado no género feminino, e que relativamente ao ano anterior se regista uma tendência clara de diminuição de idade nos homens, situando-se à volta dos 48 anos, enquanto o género feminino apresenta uma subida da idade média, situando-se agora nos 50 anos.

Os dados apontam, claramente, para uma inversão da tendência, relativamente a anos anteriores, pois enquanto a idade média no género masculino desce, no caso do género feminino sobe, o que está diretamente relacionado com o aumento do número de efetivos deste grupo.

Leque etário = 1,6

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

O leque etário mantém-se exatamente igual ao resultado do ano anterior.

Nível médio de idade = 49,7 anos

(Idade média = Soma das idades /efetivo total)

2010 – 48,7

2011 – 46,9

2012 – 49,7

Conclui-se que a estrutura média etária do pessoal da IGAI aumentou relativamente aos resultados dos anos anteriores, situando-se em 2012 numa idade média próxima dos 50 anos.

2.6. Estrutura de antiguidades

A antiguidade média dos trabalhadores da IGAI é de 23,7 anos, denotando uma ligeira diminuição da antiguidade média face ao ano anterior, o que resulta, em grande medida, da saída de elementos situados em intervalos mais elevados da tabela, por motivos de aposentação e cessação da comissão de serviço.

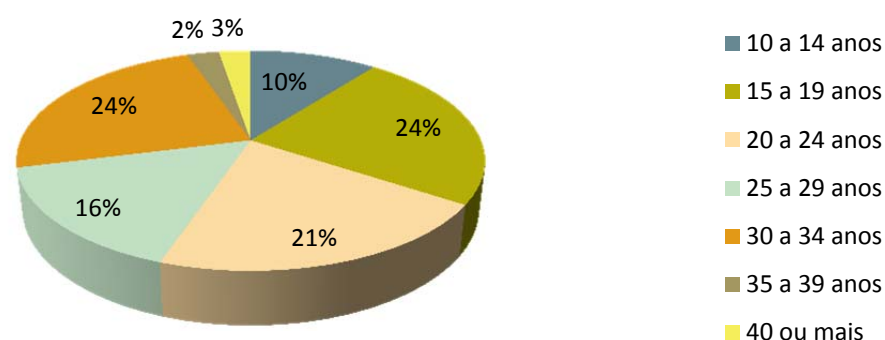
Nível médio de antiguidade:

(= soma das antiguidades / total de efetivos)

2010 - 23,2

2011 - 24,8

2012 - 23,7

Gráfico 7 - Percentagem de efectivos por antiguidade

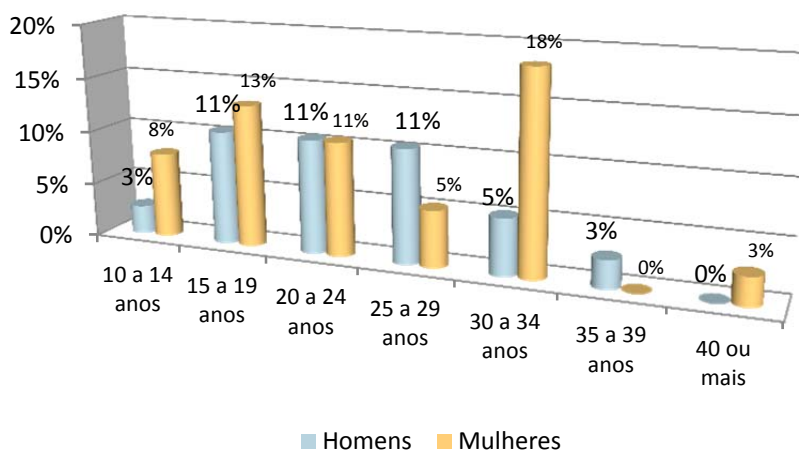
No universo em estudo, o nível de antiguidade mais representativo situa-se nos intervalos compreendidos entre os 15 e 19 anos, e 30 e 34 anos, correspondendo ambos os casos a 24% do efetivo total, logo seguido pelo intervalo de 20 a 24 anos, neste caso, com 21% do mesmo efetivo.

De referir que os patamares de 20 a 24 anos e 25 a 29 anos apresentam alguma expressividade, com 21% e 16%, respetivamente. Os restantes intervalos são pouco significativos.

Quadro 7 - Efetivos por nível de antiguidade e sexo

Antiguidade (anos)	Homens	Mulheres	TOTAL
Até 5	-	-	-
5 - 9	-	-	-
10 - 14	1	3	4
15 - 19	4	5	9
20 - 24	4	4	8
25 - 29	4	2	6
30 - 34	2	7	9
35 - 39	1	-	1
40 ou mais anos	-	1	1
TOTAL	16	22	38

Da distribuição de antiguidade por género, verifica-se que 11 homens e 14 mulheres detêm antiguidade acima dos 20 anos, e que, abaixo dos 20 anos, se registam apenas 5 homens e 8 mulheres.

Gráfico 8 - Efetivos por antiguidade e género

Os dados demonstram uma inversão na estrutura de antiguidade visto que no conjunto dos dois universos, regista-se em 2012, 57% de trabalhadores com antiguidade abaixo dos 25 anos de serviço. A tal circunstância não será estranha a saída de alguns trabalhadores para aposentação.

Verifica-se pelos dados deste gráfico que as mulheres apresentam maior antiguidade nos intervalos mais elevados da tabela (acima de 30 anos). No entanto nos intervalos inferiores, à exceção do intervalo entre 25 e 29 anos onde o elemento masculino predomina, os géneros estão relativamente equilibrados.

Quadro 8 - Efetivos por antiguidade, segundo o grupo profissional

Antiguidades (anos)	Dirigente	Inspeção	Téc.Sup.	Informática	Assist.Téc.	Assist.Oper.	TOTAL
< 5	-	-	-	-	-	-	-
5 - 9	-	-	-	-	-	-	-
10 - 14	-	-	-	-	1	3	4
15 - 19	-	2	2	-	3	2	9
20 - 24	-	2	1	1	3	2	9
25 - 29	1	1	-	-	2	1	5
30 - 34	1	2	1	1	3	1	9
35 - 39	-	1	-	-	-	-	1
40 ou mais	-	-	1	-	-	-	1
TOTAL	2	8	5	2	12	9	38

Os dirigentes em número de 2, detêm nível de antiguidade entre 25 e 34 anos de serviço na Administração Pública.

O corpo inspetivo distribui-se de forma relativamente equitativa nos intervalos acima dos 15 anos de serviço.

Na antiguidade relativa aos técnicos superiores, dos 5 existentes, regista-se que 1 tem mais de 40 anos de serviço, 1 situa-se no intervalo de 30-34 anos e os restantes detêm antiguidade abaixo dos 24 anos de serviço.

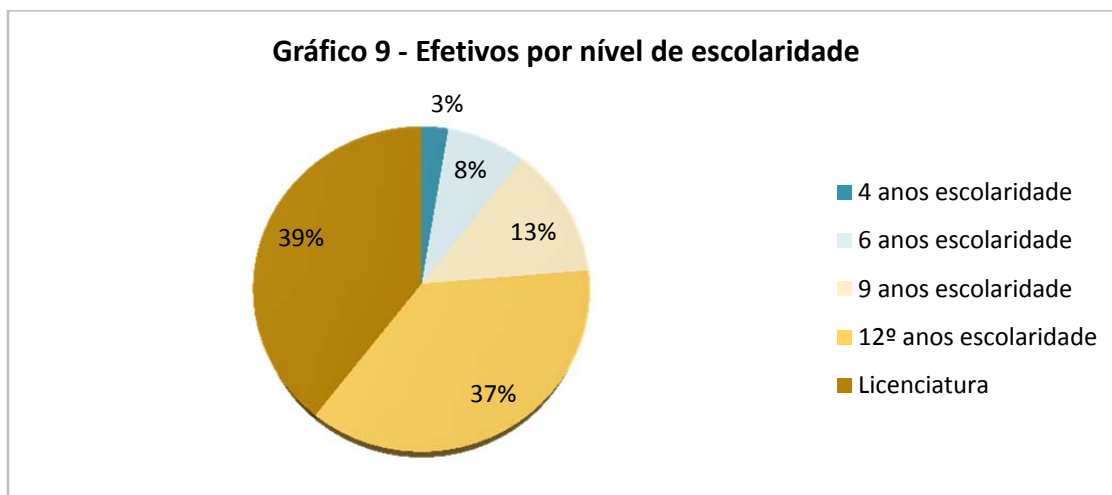
Nos grupos dos assistentes técnicos e dos assistentes operacionais regista-se uma distribuição equitativa ao longo da tabela.

2.7. Estrutura habilitacional

O pessoal da IGAI em 2012, no que respeita às respetivas habilitações literárias, encontrava-se assim distribuído:

- 4 elementos possuíam habilitações ao nível do 4º e do 6º anos de escolaridade;
- 5 elementos possuíam o 9º ano de escolaridade;
- 14 elementos eram detentores do 12º ano de escolaridade;
- 15 elementos possuíam formação superior.

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

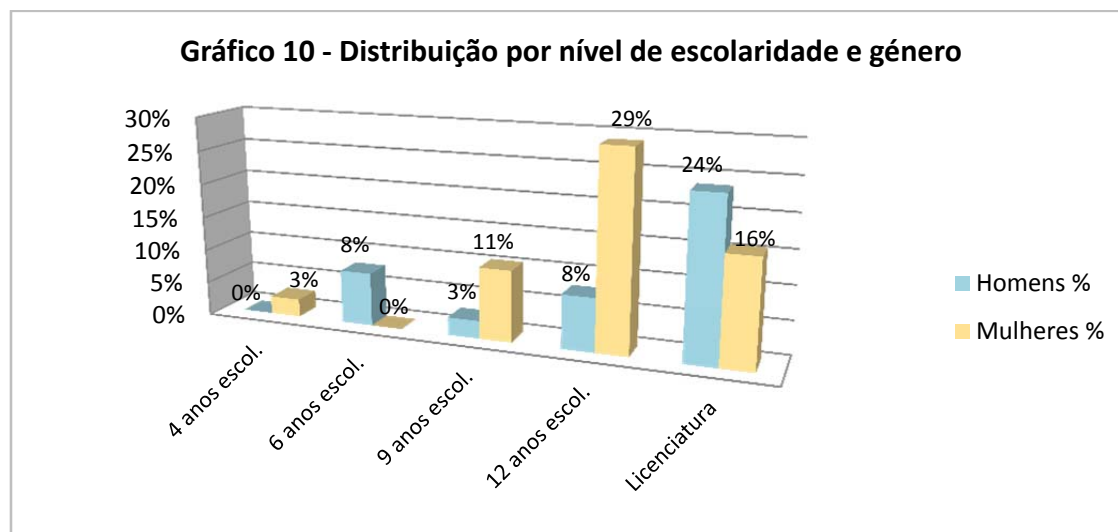


A licenciatura é o grau académico mais representativo. Com efeito, no universo de todos os grupos, o gráfico mostra possuírem licenciatura 39% dos efetivos, registando-se um aumento deste nível de escolaridade relativamente ao ano anterior (34%).

A parcela relativa ao nível de escolaridade correspondente ao 12º ano apresenta-se como a segunda mais representativa, correspondendo a 37% do efetivo global. Também aqui se verifica um aumento significativo face aos dados do ano anterior (29,5%).

Da análise destes dados conclui-se que se verificou um aumento do nível de escolaridade da maioria dos trabalhadores, visto que 76% do efetivo global detém habilitações académicas acima do 12º ano de escolaridade, situando-se 24% abaixo deste nível.

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



Na distribuição do grau habilitacional por género destaca-se pela sua relevância a predominância de elemento masculino no grau de licenciatura (24% H e 16% M), enquanto ao nível do 12º ano de escolaridade a realidade é inversa, predominando de forma muito expressiva o elemento feminino (29% M e 8% H)

Face aos dados do ano anterior nota-se uma subida do nível de escolaridade, em ambos os géneros, com particular destaque para o 12º ano de escolaridade e a licenciatura.

Quadro 9 - Efetivos por nível de escolaridade, segundo o sexo

Anos de escolaridade	Homens	Mulheres	TOTAL
4 anos de escolaridade	-	1	1
6 anos de escolaridade	3	-	3
9 anos de escolaridade	1	4	5
11 anos de escolaridade	-	-	-
12 anos de escolaridade	3	11	14
Licenciatura	9	6	15
Mestrado	-	-	-
Doutoramento	-	-	-
TOTAL	16	22	38

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

Relativamente aos 16 elementos masculinos regista-se que, neste universo, a formação superior representa 56% do total do grupo.

No que respeita às 22 mulheres, a situação é inversa, dado que, o seu universo mais representativo se situa no 12º ano de escolaridade, representando 50% no total do seu grupo. Ainda assim ao nível da licenciatura estas representam uma taxa de cerca de 27%.

A taxa de habilitação superior, 40%, apresenta um ligeiro acréscimo em relação ao ano anterior, 2011, que se cifrava em 38,6%, situação que se deve, essencialmente, à saída de elementos afetos ao corpo inspetivo.

Também a taxa de habilitação secundária regista uma subida face aos dados do ano anterior, situando-se agora em 37% do total dos efetivos, quando em período anterior se fixava em 32%.

Regista-se, ainda, a descida da taxa da escolaridade ao nível do ensino básico.

Conclui-se que globalmente os dados demonstram que, o nível de qualificação académica dos trabalhadores tem vindo progressivamente a aumentar, como mostram dos dados seguintes:

Taxa de Habilitação Superior

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

2010 – 40%

2011 – 38,6%

2012 – 40%

Taxa de Habilitação Secundária

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

2010 – 27,3

2011 – 31,8%

2012 – 37%

Taxa de Habilitação Básica

2010 – 31,8%

2011 – 29,5%

2012 – 24%

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1. Admissões e regressos

Em 2012 registaram-se 6 admissões, representados no quadro com os vetores referentes ao grupo profissional, ao género e à relação jurídica de emprego.

Quadro 10 - Efetivos admitidos durante o ano por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego e género

Admissões		Dirigente	Inspetor	Assist. Op	TOTAL
Total de efetivos	H	1	3	-	4
	M	1	-	1	2
	TOTAL	2	3	1	6
Nomeados ou em Comissão de Serviço	H	1	3	-	4
	M	1	-	-	1
	TOTAL	2	3	-	5
Contratados ou em Mobilidade Interna	H	-	-	-	-
	M	-	-	1	1
	TOTAL	-	-	-	1

As admissões respeitam à nomeação dos dois titulares do quadro diretivo (Inspetora Geral e Subinspetor Geral), de três inspetores, e ao recrutamento de um assistente operacional em mobilidade interna.

No período em análise a taxa de admissões situou-se nos 15,8%, apresentando uma subida significativa em relação ao ano anterior, a qual foi de 6,8%, como se regista no quadro seguinte.

Taxa de Admissões

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

2010 – 6,8%

2011 – 6,8%

2012 – 15,8%

Ainda, assim, verifica-se que o número de admissões foi inferior ao número de saídas, resultando um claro défice de preenchimento dos lugares face ao projetado, como se analisa no ponto seguinte.

3.2. Saídas

Em 2012 registaram-se 10 saídas, representadas no quadro infra, por grupo profissional, segundo a relação jurídica e o sexo.

Quadro 11 - Efetivos saídos durante o ano por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o género

Saídas definitivas		Dirigente	Inspeção	Assist.Tec.	Agente PSP.	TOTAL
Total de efetivos	H	1	5	1	1	7
	M	-	1	1		2
	TOTAL	1	6	2	1	10
Nomeados ou em Comissão de Serviço	H	1	5	-		6
	M	-	1	-		1
	TOTAL	1	6	-		7
Contratados ou em Mobilidade Interna	H	-	-	1	1	2
	M	-	-	1		1
	TOTAL	-	-	2	1	3

Pelos dados apresentados verifica-se que o maior volume de saídas ocorreu no grupo do pessoal de inspeção onde se registaram 6 saídas, o que, comparativamente com o ano de 2011, que verificou 1 saída, se traduziu num aumento muito significativo do número de saídas.

Em termos globais a taxa de saída situou-se nos 26,5%, o que relativamente ao ano anterior (4,5%) representou um aumento de 22%.

Taxa de Saídas

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

2010 – 18,2%

2011 – 4,5%

2012 – 26,3%

3.3. Motivo de saídas

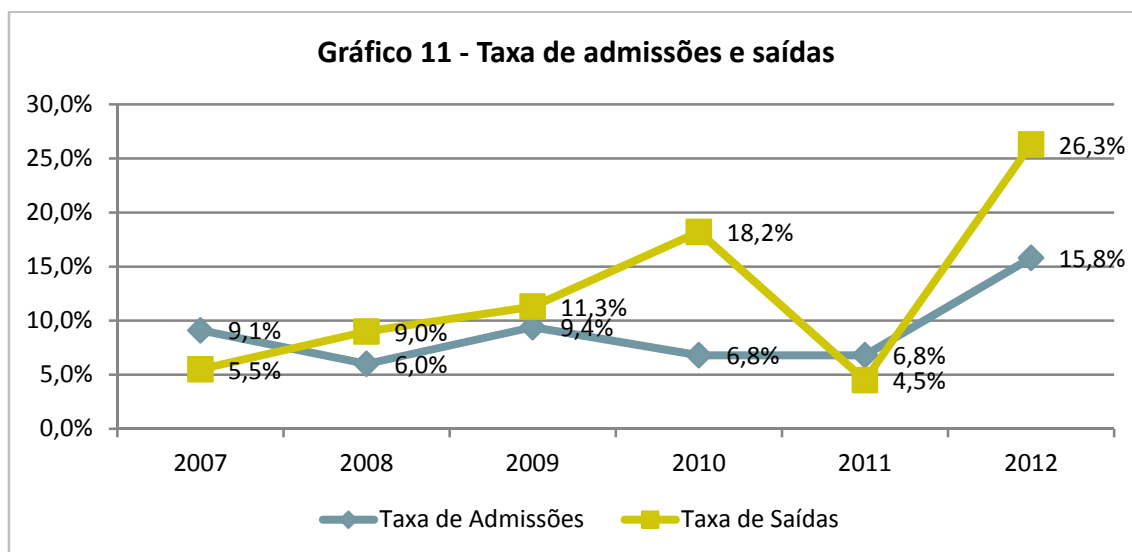
As saídas assinaladas no quadro seguinte ocorreram por cessação da comissão de serviço de um dirigente e de cinco inspetores, três por motivo de aposentação e um por cessação de situação de mobilidade interna.

Quadro 12 - Número de efetivos saídos durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo da saída

Saídas definitivas		Dirigente	Inspeção	Assist.Tec.	Agente PSP.	TOTAL
Aposentação	H	-	1	1	1	3
	M	-	-	-	-	-
	TOTAL	-	1	1	1	3
Comissão de serviço	H	1	4	-	-	5
	M	-	1	-	-	1
	TOTAL	1	5	-	-	6
Mobilidade interna	H	-	-	-	-	-
	M	-	-	1	-	1
	TOTAL	-	-	1	-	1
Total de efetivos	H	1	5	1	1	7
	M	-	1	1	-	2
	TOTAL	1	6	2	1	10

No gráfico seguinte demonstra-se a evolução do movimento do pessoal, comparando as taxas de admissões e de saídas ocorridas nos últimos 5 anos – 2007 a 2012.

Regista-se que, à exceção do ano de 2001, as taxas de saída foram sempre superiores às taxas de admissão o que confirma o défice de preenchimento dos lugares planeados.



Durante o ano de 2012, os dados registam 6 entradas e 10 saídas, apurando-se uma taxa de cobertura de 60%. Esta taxa de cobertura é claramente inferior à do ano transato, onde a cobertura, face às admissões (3) e às saídas (2), foi de 150%.

Taxa de Cobertura 2012 = 60%

= (Efetivos admitidos / efetivos saídos * 100)

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Promoções e mudanças de posição remuneratória

Durante o ano de 2012 não ocorreu qualquer alteração de nível remuneratório, no leque dos efetivos da IGAI, por situações de promoção ou de mudança de posição remuneratória, nas respetivas carreiras.

Tal circunstância, à semelhança do ano anterior, justifica-se pelas medidas impostas pelo Governo em matéria de congelamento de carreiras e de revalorizações remuneratórias na administração pública.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Modalidades de horário

Durante o ano de 2012, verificou-se a prática dos seguintes horários de trabalho:

- 5 trabalhadores com horário rígido;
- 3 trabalhadores com jornada contínua;
- 10 trabalhadores com isenção de horário;
- 20 trabalhadores com horário flexível.

O quadro seguinte ilustra a distribuição dos horários praticados pelos grupos profissionais existentes, de acordo com o previsto no Regulamento Interno de Organização e Disciplina de Trabalho da IGAI.

Quadro 13 - Efetivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

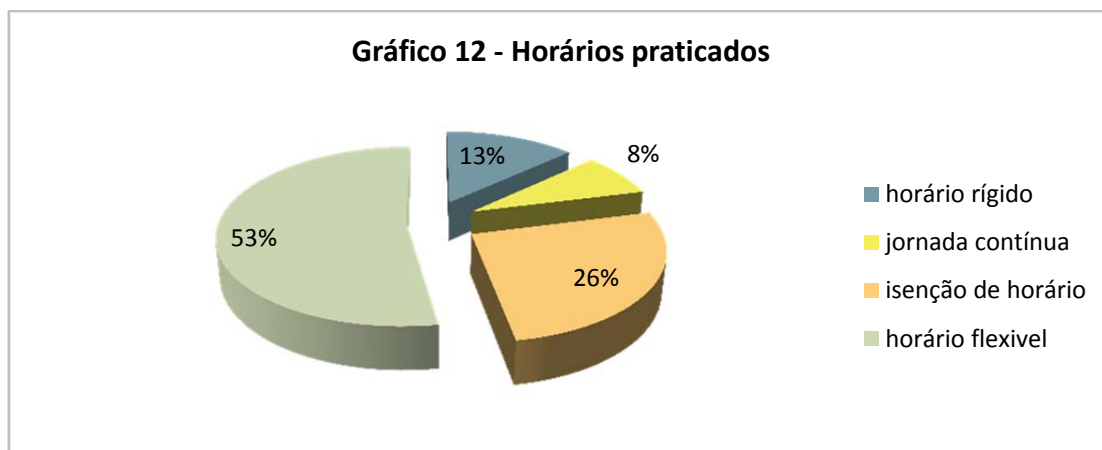
Modalidades de horário	Dirigente	Inspec.	Téc. Sup.	Inform.	Assist. Tec.	Assist Oper.	TOTAL
Horário Rígido						5	5
Jornada Contínua				1	1	1	3
Isenção de horário	2	8					10
Horário flexível			5	1	11	3	20
TOTAL	2	8	5	2	12	9	38

Dos tipos de horários praticados verifica-se uma clara predominância do horário flexível (20 trabalhadores num universo de 38), o que corresponde a 53% do total dos efetivos.

A isenção de horário é praticada pelos dirigentes e pelo corpo inspetivo, 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 previstas por normas ou regulamentos de assistência à família.

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



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

No ano em análise, foram prestadas cerca de 3874h00 de trabalho suplementar, quer por prolongamento dos horários nos dias normais de trabalho, quer por trabalho realizado em dias de descanso semanal, distribuídas conforme dados do quadro seguinte:

Quadro 14 - 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)	872h00	68h00	940h00
Trabalho extraordinário (horas seguintes)	2822h00	88h00	2910h00
Trabalho em dias de descanso semanal	24h00	-	24h00
TOTAL	3720h00	156h00	3874h00

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

- Secretário de processos (apoio administrativo) – Apoio ao corpo inspetivo na realização de ações inspetivas e em processos de natureza disciplinar, bem como no prolongamento de atos processuais e diligências, por períodos cuja determinação não foi possível prever;
- Motoristas – Condução de viaturas de apoio à Direção e transporte de equipas inspetivas no desenvolvimento da atividade operacional (ISAP's), por todo o território nacional, em horários não compagináveis com os horários normais de trabalho;
- Auxiliares – Apoio ao Gabinete da Direção e aos serviços, em circunstâncias de prolongamento do trabalho para além dos períodos normais de funcionamento;
- Administrativo – Operações esporádicas e sazonais relacionadas com a realização de tarefas urgentes e inadiáveis a realizar com prolongamento dos períodos normais de trabalho, designadamente nas áreas do desenvolvimento processual e do orçamento e contabilidade.

Comparativamente com o ano anterior verificou-se um aumento do número de horas por trabalho extraordinário, em que se registaram 3440h00, quando em 2012 se realizaram 3874h00.

Justifica-se essa situação face à diminuição dos recursos humanos, de que resulta uma maior concentração de trabalho nos efetivos existentes, e no aumento significativo da atividade operacional e de atos processuais e diligências em processos de natureza disciplinar (PND's).

5.3. Absentismo

O número total de faltas dadas pelos trabalhadores no ano de 2012 foi de 244,5 dias, o que, comparativamente com o ano anterior, resulta numa redução de 106,5 dias de faltas ao trabalho.

O quadro seguinte detalha as ausências ao trabalho por tipo de falta, devidamente enquadradas no grupo profissional e género.

Quadro 15 - Dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo de pessoal, segundo o tipo de ausência e sexo

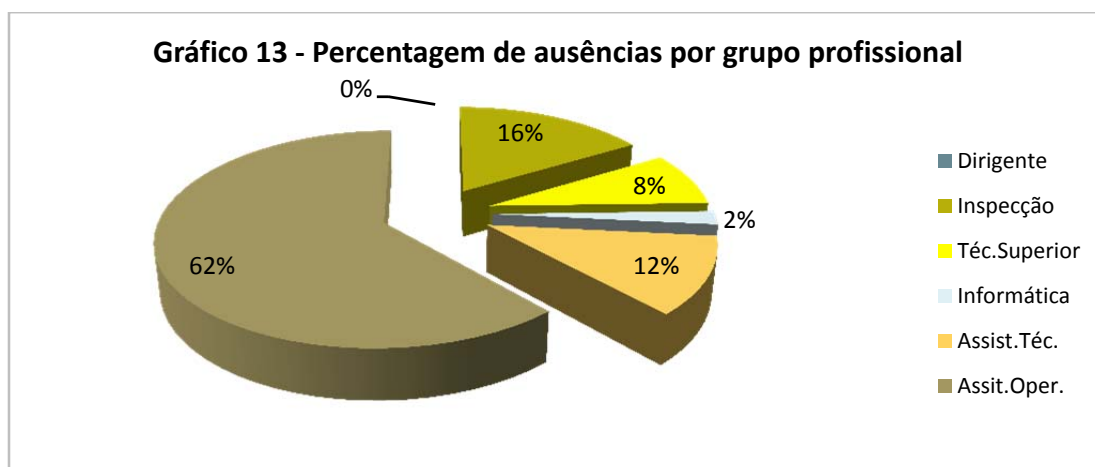
Ausências ao trabalho		Dirigente	Inspeção	Téc.Sup.	Inform.	Assist. Téc	Assist. Op.	Total (dias)
Falecimento de familiar	H	-	10	-	-	-	2	12
	M	-	-	5	-	-	-	5
	TOTAL	-	10	5	-	-	2	17
Doença	H	-	30	-	-	-	15	45
	M	-	-	13	-	11	15	39
	TOTAL	-	30	13	-	11	30	84
Acidente em serviço	H	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-	67	67
	TOTAL	-	-	-	-	-	67	67
Assistência a familiares	H	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	2	-	-	2
	TOTAL	-	-	-	2	-	-	2
Proteção na parentalidade	H	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-	31	31
	TOTAL	-	-	-	-	-	31	31
Trabalhador estudante	H	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	1	-	1
	TOTAL	-	-	-	-	1	-	1
Por conta do período de férias	H					3	1	4
	M					7,5	2	9,5
	TOTAL					10,5	3	13,5
Greve	H							
	M			2	1	4	2	9
	TOTAL			2	1	4	2	9
Outras	H				2		16	18
	M					2		2
	TOTAL				2	2	16	20
TOTAL			40	20	5	28,5	151	244,5

Analisando os dados do quadro supra, conclui-se que o maior número de ausências cabe ao elemento feminino, atribuindo-se-lhe 165,5 dias do total das faltas registadas, enquanto ao elemento masculino se atribui apenas 79 dias, correspondendo, respetivamente, a 68% e a 32%, do total das ausências verificadas.

O número mais significativo de ausências registado respeita a faltas por motivos de doença a que se juntam as faltas por acidente em serviço, as quais, no seu conjunto, registam uma taxa de absentismo na ordem dos 62% do total das faltas dadas.

Apresentam, ainda, alguma expressividade as faltas resultantes da proteção na parentalidade, que representam cerca de 13% do total.

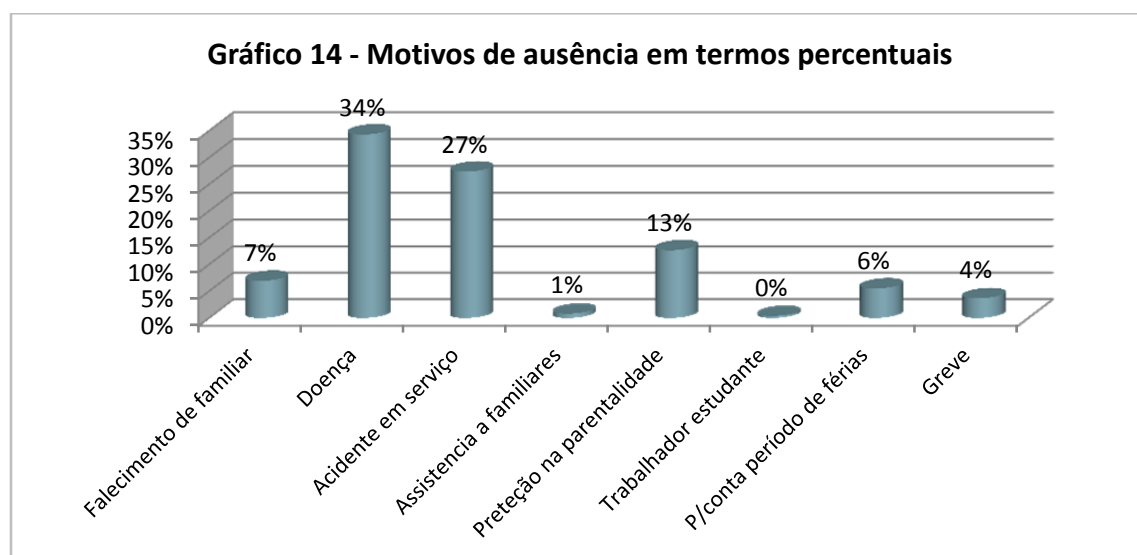
O gráfico seguinte, expressa a percentagem de ausências por grupo profissional.



Da análise do gráfico conclui-se que o grupo profissional que apresenta a taxa de absentismo mais elevada é o dos assistentes operacionais, com 62% do total de faltas dadas.

Cruzando este indicador com os dados do quadro anterior verifica-se que tal percentagem é altamente influenciado pelo volume das ausências registadas como “doença”, “proteção da maternidade” e “acidente em serviço”, ocorridas neste grupo de pessoal, com um total de 128 faltas.

O gráfico seguinte representa percentualmente o absentismo, segundo o tipo de ausência.



Pelos dados supra verifica-se que a situação mais representativa no cômputo global do absentismo, é a doença, com 34% do total de faltas dadas, logo seguido das ausências motivadas por acidente em serviço com 27%, e das motivadas por proteção da parentalidade com 13%. São indicadores muito relevantes, na medida em que os restantes motivos de ausência se mostram pouco expressivos.

Ainda assim, comparativamente com os dados do ano anterior (351 faltas), verifica-se que houve uma diminuição do absentismo, dado que o registo de 2012 se refere a um total de 244,5 faltas.

O índice médio de ausência ao trabalho apurado em 2012, foi de cerca de 6 dias por trabalhador, verificando-se uma redução do absentismo face aos anos anteriores, como mostram os dados do quadro seguinte.

Média de faltas por trabalhador

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

2010 – 9,5

2011 - 8

2012 – 6

Em 2012 a taxa de absentismo registada foi de 2,86, representando uma redução em relação a 2011, cuja taxa foi de 3,79.

Taxa de Absentismo = 2,86

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

(Para efeitos de cálculo da taxa de absentismo foram considerados 225 dias úteis trabalháveis em 2012, conforme referencial de unidade equivalente de recursos humanos planeados, em sede de QUAR).

5.4. Horas não trabalhadas

Em 2012 não houve registo de horas não trabalhadas, resultantes de dispêndio com atividade sindical ou outras situações protegidas por lei.

5.5. Organização e atividade sindical

No organismo há registo de 8 trabalhadores sindicalizados, que corresponde a 21% do total dos efetivos.

No ano de 2012, registaram-se 9 faltas motivadas por adesão a greve, correspondendo a 63 horas de trabalho não realizadas por este motivo.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

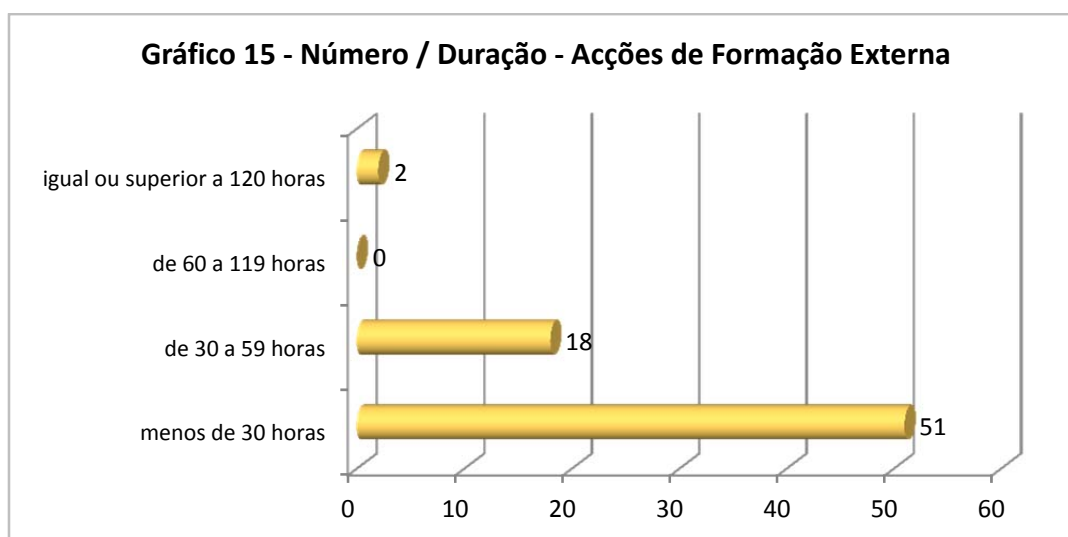
6.1. Formação

No ano de 2012, registou-se um total de 71 ações de formação profissional, todas de âmbito externo.

As 71 ações de formação registadas representam mais do dobro da realização do ano anterior (30 ações), demonstrando o reforço da estratégia de qualificação dos recursos humanos da IGAI.

As ações foram frequentadas por um universo de 29 trabalhadores, o que representa cerca de 76% do efetivo global. Também aqui o indicador revela uma taxa de participação muito superior à do ano transato, que foi de 59%.

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



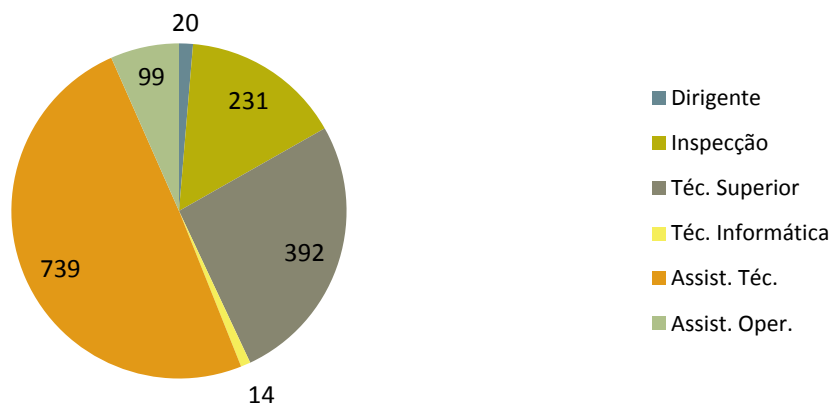
Os dados revelam que os cursos de formação de menor carga horária (≤ 30 horas) tiveram a maior representatividade, correspondendo a 72% do total da formação realizada, logo seguido dos cursos de 30 a 59 horas, que representam 25% daquele universo.

As ações de formação relativas às restantes cargas horárias foram inexistentes ou pouco expressivas, salientando-se, contudo, a realização de duas ações de formação com duração superior a 120h.

Ao contrário de anos anteriores, verificou-se a inversão da tendência de redução, quer do número de ações realizadas, quer do número de participantes, situação que em 2012 se alterou significativamente, visto que o número de formações duplicou, sendo que o nível médio de participação representou 76% do total dos efetivos.

Foram despendidas em ações de formação, um total de 1495 horas, distribuídas pelos diversos grupos profissionais, conforme ilustra o gráfico infra.

Gráfico 16 - Número de horas despendidas em ações de formação durante o ano, por grupo profissional



O gráfico mostra que os assistentes técnicos foram os maiores beneficiários da formação realizada, correspondendo a cerca de 49% das horas executadas.

Também o nível de participação do grupo dos técnicos superiores apresenta uma taxa expressiva, com cerca de 26% do total.

Em termos médios globais registam-se cerca de 39 horas de formação por cada um dos formandos.

Comparativamente com o resultado do ano anterior, em que a média foi de 15 horas, o indicador regista um aumento muito significativo do número médio de horas de formação realizado, por trabalhador.

Média de horas de formação por efetivo = 39 horas
= (total de horas de formação / total de efetivos)

6.2. Níveis de qualificação

A formação autorizada pela Direção teve como objetivo garantir o acesso efetivo à formação profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções na IGAI e promover a qualificação dos recursos humanos com vista ao desenvolvimento de conhecimentos e comportamentos que contribuam para a melhoria das competências individuais e da qualidade do serviço prestado, no âmbito da missão desta Inspecção.

Houve um esforço na procura da oferta formativa, incidindo em áreas temáticas relacionadas com a especificação dos postos de trabalho, quer de novas matérias ou em complemento da formação anteriormente adquirida, adequando os objetivos da organização aos dos seus colaboradores.

No desenvolvimento do plano de formação de 2012 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 afeto à carreira de assistente técnico foi o mais representativo em relação ao número de ações de formação frequentadas, com 32 participações, logo seguido dos grupos dos técnicos superiores e dos inspetores, com 18 e 11 participações, respetivamente.

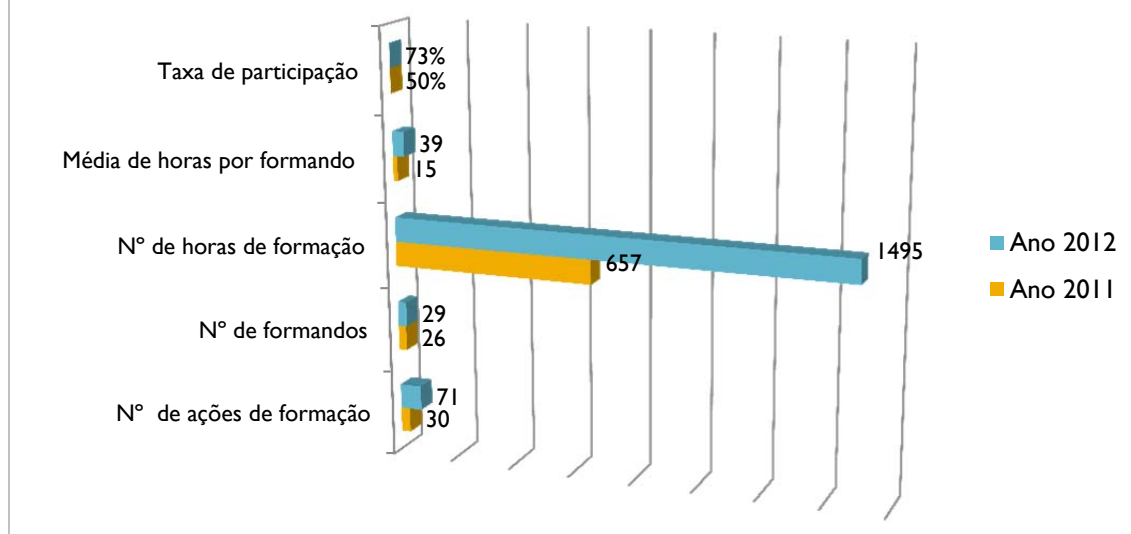
Nos restantes grupos, o número de frequências foi pouco expressiva.

O índice de participação registado em 2012 foi de 73,3% do efetivo global, o que mostra uma alteração significativa em relação ao índice registado no ano anterior (59,1%), e mostra um incremento muito positivo no esforço de desenvolvimento e qualificação dos recursos humanos da IGAI.

Taxa de participação = 73,3%

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

O gráfico seguinte compara vários indicadores relativos à formação dos efetivos da IGAI nos anos de 2011 e 2012.

Gráfico 18 - Indicadores de formação

Este gráfico demonstra o aumento efetivo do volume de formação dos trabalhadores da IGAI, respondendo às preocupações e ao esforço da administração em matéria de desenvolvimento e qualificação profissional dos recursos humanos, por reporte à área de missão.

6.3. Custos com formação profissional

O encargo suportado com a formação profissional, realizada em 2012, totalizou 9.247,75 € (nove mil, duzentos e quarenta e sete euros e setenta e cinco cêntimos).

O quadro seguinte apresenta os custos com formação profissional nos últimos três anos.

Quadro 16 - Despesas anuais com formação profissional

Tipo de formação	Custos		
	2010	2011	2012
Formação externa	10.249,40 €	7.987,50 €	9.247,75€
Formação interna	-	-	-
TOTAL	10.249,40 €	7.987,50 €	9.247,75€

Pelos dados do quadro supra verifica-se que, em relação ao ano anterior, houve um aumento dos encargos financeiros com a formação profissional, o que está de acordo com o aumento do volume das ações realizadas e é proporcional ao impacto do aumento de custos nos preços em vigor.

7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Acidentes em serviço

Em 2012 houve registo de um acidente identificado como de serviço.

Deste acidente resultou um total de 67h00 não trabalhadas, associadas ao grupo dos assistentes operacionais.

Tal circunstância representa uma inversão em relação ao ano anterior, onde não se verificou qualquer ocorrência desta natureza.

8. PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

Os tipos de prestações sociais que constituíram encargo para a IGAI em 2012 encontram-se discriminados no quadro que se segue.

Foram distribuídos 41.831,03 € pelos diversos tipos de prestações sociais, representando o subsídio de refeição a parcela mais significativa, tendo absorvido 89% da totalidade da quantia gasta.

Os valores remanescentes representam percentagens pouco significativas das verbas utilizadas.

Comparativamente com o ano anterior regista-se um ligeiro aumento dos encargos com prestações sociais, com particular incidência no subsídio familiar a crianças e jovens.

Quadro 17 - Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor atribuído
Subsídio familiar a crianças e jovens	3.057,76 €
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	451,08 €
Subsídio para assistência a 3ª pessoa	1.066,44 €
Subsídio de refeição	37.255,75 €
TOTAL	41.831,03 €

9. ENCARGOS COM PESSOAL

9.1. Estrutura remuneratória

Em 2012 os encargos com pessoal, referentes às remunerações pela prestação do trabalho, ascenderam a 924.604,57 €, representando cerca de 58,87% do orçamento executado pela IGAI.

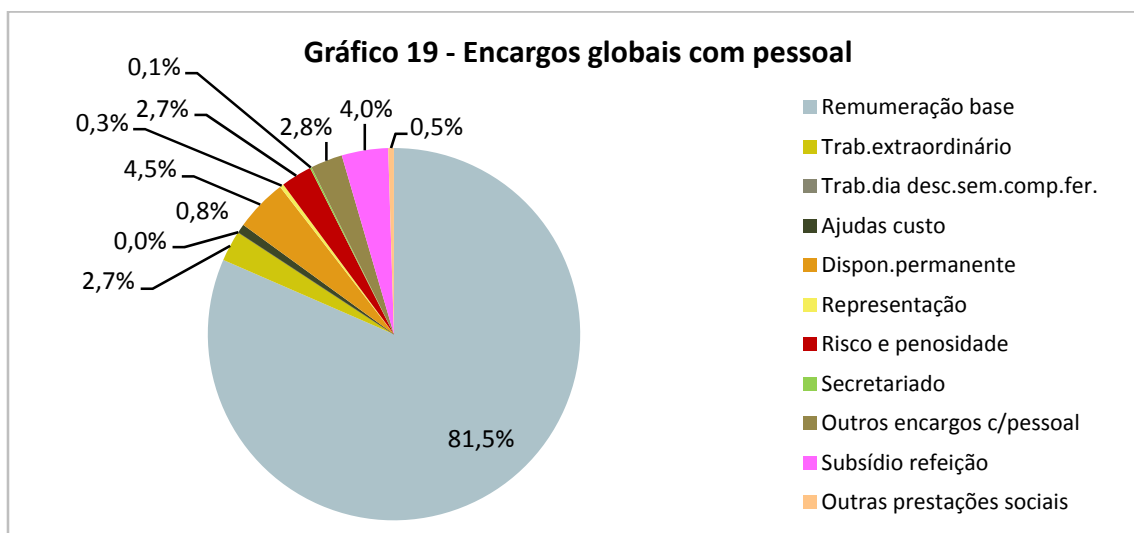
O quadro seguinte apresenta em detalhe o total dos encargos com pessoal durante o ano de 2012.

Quadro 18 - Total de encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor
Remuneração base	753.754,28 €
Trabalho extraordinário	24.927,73 €
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	23,28 €
Ajudas de custo	7.032,84 €
Disponibilidade permanente	42.012,33 €
Representação	3.086,76 €
Risco penosidade e insalubridade	24.928,50 €
Secretariado	1.283,60 €
Outros encargos com pessoal	25.724,22 €
Prestações sociais	41.831,03 €
TOTAL	924.604,57 €

Da análise dos elementos do quadro supra, observa-se uma diminuição generalizada em todos os abonos, que se traduz numa redução efetiva dos encargos com pessoal na ordem dos 25%, face ao ano de 2011 (1.236.715,38€).

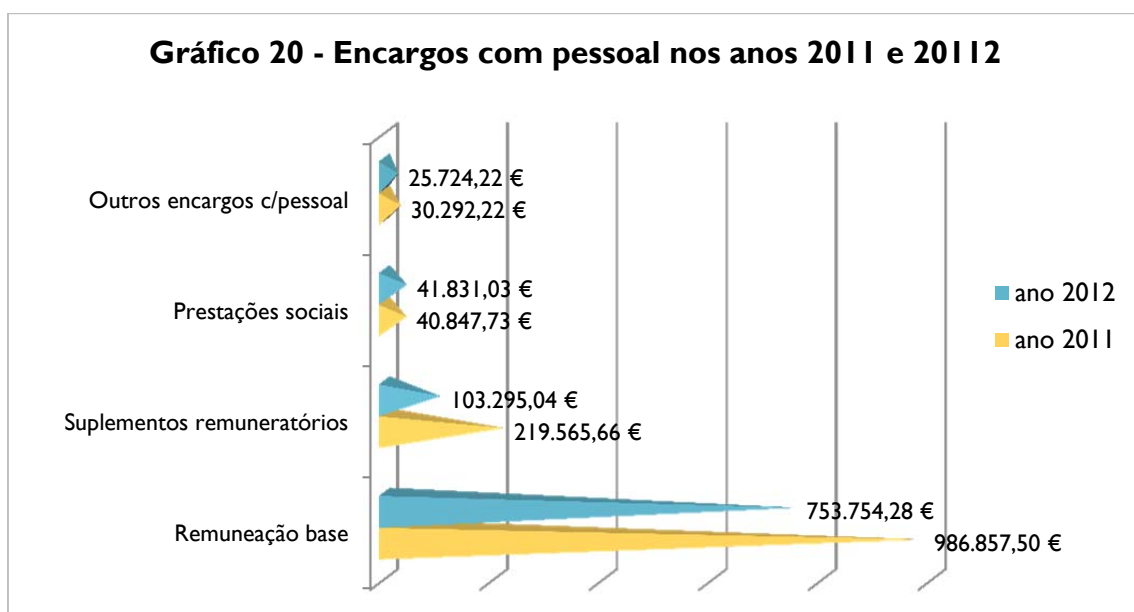
Tal circunstância decorre do não preenchimento de todos os lugares previstos no mapa de pessoal da IGAI, com particular relevância dos lugares destinados ao corpo inspetivo e das alterações introduzidas às remunerações na Administração Pública.



Pela observação do gráfico supra verifica-se que a remuneração base assume um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 81,5% dos encargos globais com pessoal.

Comparativamente com o ano anterior, em que esta percentagem foi de 76,7%, regista-se uma acentuação da tendência de descida dos valores, na medida em que houve uma diminuição da generalidade dos restantes abonos, com particular destaque para os suplementos remuneratórios (disponibilidade e risco), que no seu conjunto desceram para menos de metade dos montantes anteriormente pagos.

Tal fato decorre, em grande medida, da alteração da estrutura remuneratória dos inspetores da IGAI, com extinção do suplemento por funções inspetivas, circunstância que se encontra refletida nos montantes dos suplementos pagos.



O gráfico anterior compara os encargos globais com pessoal dos últimos dois anos, ficando claramente representadas as conclusões antes referidas, ou seja, com exceção das prestações sociais, todos os abonos a pessoal apresentam em 2012 uma diminuição efetiva face aos encargos do ano anterior.

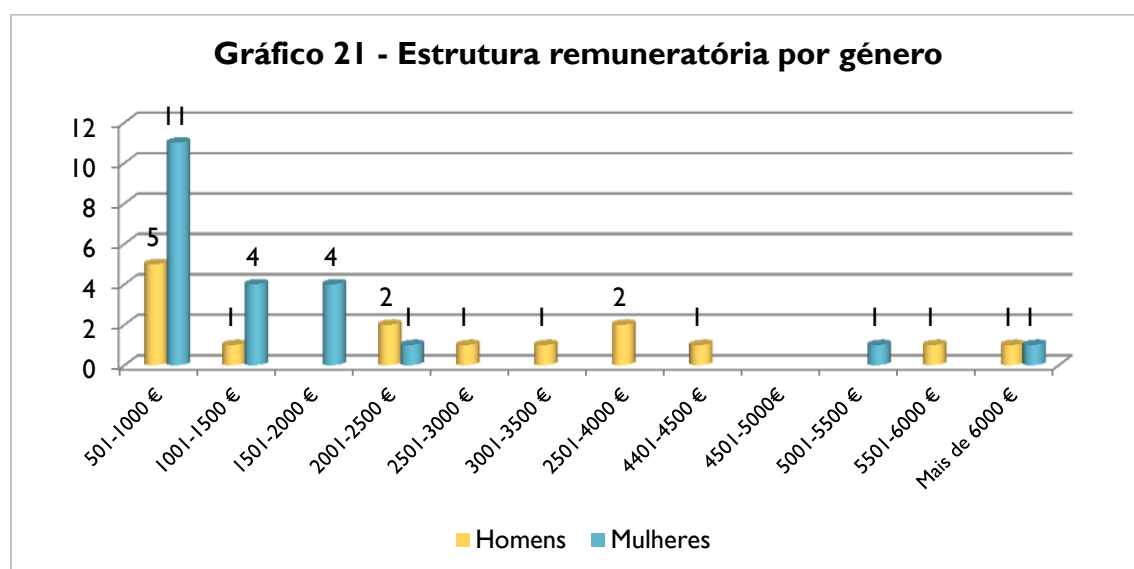
9.2. Estrutura remuneratória por género

Da amostragem de distribuição da estrutura remuneratória do pessoal da IGAI, segundo o género, espelhada no gráfico seguinte, retira-se, como aspetos mais relevantes, que das 22 mulheres, 19 auferem remunerações abaixo dos 2000 €, e que 50% deste efetivo (11 mulheres) se situa no nível remuneratório mais baixo da tabela, ou seja entre 501-1000 €, ao contrário dos homens (5 homens) que neste patamar representam apenas 33%.

Nos patamares superiores da tabela, respeitando a remunerações acima dos 5.000€, existe paridade de géneros, sendo contudo pouco expressivo o número efetivos afetos, correspondendo a um universo de 2 homens e 2 mulheres.

Quanto aos intervalos intermédios (acima de 2000€ e abaixo dos 4500€) verifica-se uma predominância do elemento masculino, numa proporção de 7 homens para 1 mulher.

Conclui-se, em termos globais, que o nível remuneratório do elemento feminino é significativamente mais baixo que o do elemento masculino, acompanhando a tendência assinalada em diversos estudos sobre esta matéria de carácter mais global e sobre diversos setores de atividade.



O leque salarial da IGAI apurado para 2012, com referência às remunerações máxima (6729,46 €) e mínima (501,19 €) abonada no mês de Dezembro, é de 13,42 registando-se um alargamento do valor face ao apurado em 2011, que se situou nos 10,06.

Leque salarial = 13,42

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

10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

10.1. Relações profissionais

Em Dezembro de 2012 existiam 8 trabalhadores sindicalizados na IGAI.

Este número é aferido com base nas quotizações diretamente efetuadas nas remunerações pelos serviços processadores.

10.2. Disciplina

Não houve registo de ocorrências de natureza disciplinar na IGAI durante o ano de 2012.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do balanço efetuado à situação dos recursos humanos da IGAI em 2012, e da análise dos indicadores do ano em estudo, comparando-os com anos anteriores, concluímos o presente documento, salientando alguns dos aspetos que se afiguram mais relevantes.

Regista-se, assim:

- Diminuição real do número de efetivos da IGAI, em resultado do défice de preenchimento do mapa de pessoal planeado e aprovado, com particular destaque para os lugares de inspetor.
- Redução, entre 2009 e 2012, dos efetivos reais em 15 elementos (de 53 para 38).
- Afastamento nos dois grandes blocos de pessoal, acentuando-se a predominância do pessoal afeto às áreas de suporte, em detrimento do pessoal ligado à área de missão.
- Alargamento da anterior paridade entre o número de elementos feminino e masculino, registando-se em 2012, 22 mulheres 16 homens.
- Paridade absoluta, de ambos os géneros, nos lugares de dirigente.
- Acentuação da tendência de maior número de homens nos cargos de inspeção, revelando, os atuais dados, existirem neste grupo profissional 7 homens e apenas 1 mulher.
- Contrariamente, verifica-se a acentuação do predomínio das mulheres nas áreas técnica superior (4 mulheres e 1 homem) e de apoio administrativo (11 mulheres e 1 homem).
- Ligeiro envelhecimento dos trabalhadores com subida do nível médio de idades, de 46,9 anos em 2011, para 49,7 anos em 2012.
- Registo de descida do nível médio etário dos homens 47,8 anos em 2012, contra os 49,6 registados em 2011, ao contrário das mulheres que apresentam uma subida significativa do nível médio etário, passando de 44,5 anos em 2011 para 50,2 anos em 2012.
- Descida ligeira do nível médio de antiguidade, fixando-se em 2012 em 23,7 anos de serviço, revelando-se ainda expressivo o volume de trabalhadores com mais de 30 anos de serviço, os quais no seu conjunto representam cerca de 29% do efetivo global.¹
- Maior representatividade de mulheres nos níveis de antiguidade acima dos 30 anos de serviço.
- Registo de alterações na estrutura habilitacional dos efetivos da IGAI, com aumento da habilitação ao nível do ensino secundário (12º anos de escolaridade), ocupando agora uma percentagem de 37% do efetivo global contra os 31% registados no anterior. Manutenção da taxa relativa à habilitação superior, constatando-se que o

¹Ao aumento de antiguidade média dos trabalhadores não serão alheias as recentes alterações em matéria de aposentação na Administração Pública.

grau de licenciatura continua a registar a maior expressão na estrutura habilitacional, com 39% do total.

- Predominância do elemento masculino com o grau de licenciatura enquanto as mulheres registam maior número de elementos com o nível da habilitação correspondente ao 12º anos de escolaridade.
- Aumento do número de saídas (10) no ano de 2012, quando em 2011 se registou apenas 1 saída com admissão de 6 trabalhadores, resultando numa taxa de cobertura de 60%.
- Diminuição do índice de absentismo, sendo atribuído a cada trabalhador a média de 6 dias de ausência em 2012, contra os 8 registados em 2011, continuando a assumir maior peso no conjunto das faltas registadas, as faltas por doença e por acidente em serviço, com 34% e 27%, respetivamente.
- Predominância do absentismo do efetivo feminino (ainda que inferior a 2011 - 77%) com registo de 68% do total das faltas dadas, por comparação com o efetivo masculino que regista agora 32% do mesmo universo (em 2011 registava 23%).
- Aumento e reforço do volume de formação profissional, registando-se a realização de 71 ações formativas contra as 30 realizadas no ano anterior, com uma taxa de participação na ordem dos 73% do efetivo global, e uma média de realização de 39 horas de formação por efetivo (a média de participação em 2011, foi de 15 horas por efetivo).
- Diminuição dos encargos financeiros com pessoal, de forma generalizada e em todas as prestações, que se traduziu em 25% de redução de gastos face aos realizados em 2011.

Da breve análise destas considerações resulta que como orientação para o ano de 2013, se deve considerar:

1. A necessidade de preenchimento dos lugares de inspetor, face à drástica redução que se verifica desde 2009, pessoal imprescindível à prossecução da missão da IGAI e possibilitando o equilíbrio entre os 2 géneros de pessoal;
2. Prosseguir o alargamento de paridade entre os géneros em todas as carreiras;
3. Fomentar a subida do nível de escolaridade dos trabalhadores da IGAI, com harmonização entre os géneros;
4. Apoiar na requalificação profissional através de formação;
5. Compensar cada saída com uma entrada, sempre que tal seja exigível para o garante da prossecução da missão da IGAI.

12. INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS		
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2012
Taxa de Feminização	total efetivo feminino / total efetivos * 100	57,89%
Taxa de Masculinização	total efetivo masculino / total efetivos * 100	42,11%
Taxa de Enquadramento	total dirigentes / total efetivos * 100	5,26%
Taxa de Admissões	total admissões / total efetivos * 100	15,78%
Taxa de Saídas	total saídas / total efetivos * 100	26,31%
Taxa de Cobertura	total admissões / total saídas * 100	60%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	total (téc. superior + téc. inform.) / total efetivos * 100	18,42%
Nível Etário Médio Feminino	soma das idades do efetivo feminino / total efetivo feminino	50,2 anos
Nível Etário Médio Masculino	soma das idades do efetivo masculino / total efetivo masculino	49,7 anos
Idade Média	somatório das idades / total de efetivos	49,7 anos
Leque Etário	idade trabalhador mais velho / idade trabalhador mais novo	1,6
Taxa de Habilitação Superior	total (lic.+mest.+dout.) / total efetivos * 100	39%
Taxa de Habilitação Secundária	total habilitação 10º, 11º e 12º / total efetivos * 100	37%
Taxa de Habilitação Básica	total habilitação =< 9º ano / total efetivos * 100	24%
Nível Médio de Antiguidade	somatório das antiguidades / total efetivos	23,7 anos
Nível Médio de Ausências	total dias de ausência / total efetivos	6 dias
Índice de Absentismo	[nº dias ausência / (nº dias trabalháveis * total efetivos) * 100]	2,86%
Taxa de Participação / Formação	nº de participantes / total de efetivos * 100	73,3%
Média de Horas de Participação / Formação	total de horas de formação / total efetivos	39 horas
Taxa de Investimento / Formação	total despesa com formação / total encargos com pessoal * 100	1%
Taxa de Encargos Sociais	total de encargos com prestações sociais / total encargos com remuneração base * 100	5,54%
Leque Salarial Ilíquido	maior remuneração / menor remuneração	13,42