



2013

BALANÇO SOCIAL

INSPEÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

FICHA TÉCNICA

ELABORAÇÃO: *TÉCNICA SUPERIOR, MARIA DA CONCEIÇÃO MESTRE*

COLABORAÇÃO: *TÉCNICA DE INFORMÁTICA, MARIA DA GRAÇA PEREIRA*

DADOS: *SECÇÃO DE PESSOAL, CONTABILIDADE E ECONOMATO*

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	5
1. ESTRUTURA ORGÂNICA	6
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	7
2.1. MAPA DE PESSOAL.....	7
2.2. EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	10
2.3. EFETIVOS SEGUNDO O GRUPO DE PESSOAL	11
2.4. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	11
2.5. ESTRUTURA ETÁRIA.....	13
2.6. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES.....	16
2.7. ESTRUTURA HABILITACIONAL	20
3 . MOVIMENTO DE PESSOAL.....	23
3.1. ADMISSÕES E REGRESSOS	23
3.2. SAÍDAS	24
3.3. MOTIVO DE SAÍDAS.....	25
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	26
4.1. PROMOÇÕES E MUDANÇAS DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA	26
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	27
5.1. MODALIDADES DE HORÁRIO	27
5.2. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOTURNO, EM DIA DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E EM FERIADO	28
5.3. ABSENTISMO.....	30
5.4. HORAS NÃO TRABALHADAS	33
5.5. ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL	33
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	34
6.1. FORMAÇÃO	34
6.2. NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	36
6.3. CUSTOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL	37
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	38
ACIDENTES EM SERVIÇO.....	38
8. PRESTAÇÕES SOCIAIS	39
ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	39

9. ENCARGOS COM PESSOAL.....	39
9.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	39
9.2. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO	42
10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	43
10.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	43
10.2. DISCIPLINA	43
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
12. INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL.....	46
13. ANEXOS INDICADORES	47

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social foi institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública através do Decreto-Lei nº. 155/92, de 28 de julho, e tornado obrigatório através do Decreto-Lei nº. 190/96, de 9 de outubro, para todos os serviços e organismos.

Este princípio foi secundado por legislação posterior, designadamente pelo Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações introduzidas, incluindo no âmbito das competências dos titulares dos cargos de direção superior a elaboração deste instrumento, e pela Lei nº. 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública, passando a integrar o relatório de atividade no âmbito do respetivo ciclo anual de gestão.

O Balanço Social constitui um relevante instrumento de planeamento e gestão das áreas sociais da organização, na medida em que disponibiliza informação qualitativa e quantitativa sobre a caracterização e evolução dos recursos humanos disponíveis.

O Balanço Social é elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de Dezembro do ano imediatamente anterior, pondo em evidência um conjunto de indicadores que retratam o capital humano da organização e fornecem elementos informativos que proporcionam conclusões à gestão da instituição para permitir que sejam traçadas as melhores estratégias e a efetivação de um melhor planeamento.

Com o presente Balanço Social, a Inspeção-Geral da Administração Interna cumpre o estabelecido nos diplomas em referência e segue o modelo oficial publicado pela DGAEP no respetivo *site* institucional, versando, designadamente, sobre as seguintes temáticas: evolução dos efetivos existentes, sua distribuição por grupos profissionais, distribuição segundo a modalidade de vinculação e género, evolução do índice de tecnicidade e da estrutura habilitacional, nível e leque etários, índice de envelhecimento e de antiguidades, taxa de absentismo, indicadores ao nível da formação profissional, da higiene e segurança no trabalho e das relações profissionais, bem como dos encargos financeiros despendidos com pessoal.

Por força do disposto no artigo 8º. nº. 1, al. e), da Lei nº. 66-B/2007, de 28 de dezembro, SIADAP, o Balanço Social enquadra-se no ciclo de gestão, passando a integrar o relatório anual de atividade, pelo que um aprofundamento mais alargado da instituição em matéria de planeamento e concretização pode ser obtido pela leitura complementar do Plano e do Relatório de Atividades de 2013, os quais detalham as áreas de intervenção da IGAI.

Março de 2014

A Inspetora-Geral da Administração Interna,

Juíza Desembargadora

(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, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº. 161-A/2013, de 2 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. O pressuposto de que em 2013 se concretizaria o processo de reestruturação e conclusão do respetivo quadro normativo mostrou-se gorado. Aguarda-se a publicação dos instrumentos legais criadores das estruturas internas (nuclear e flexíveis) que normalizem o modelo de funcionamento da organização.

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 se encontra, ainda, em construção.

2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. MAPA DE PESSOAL

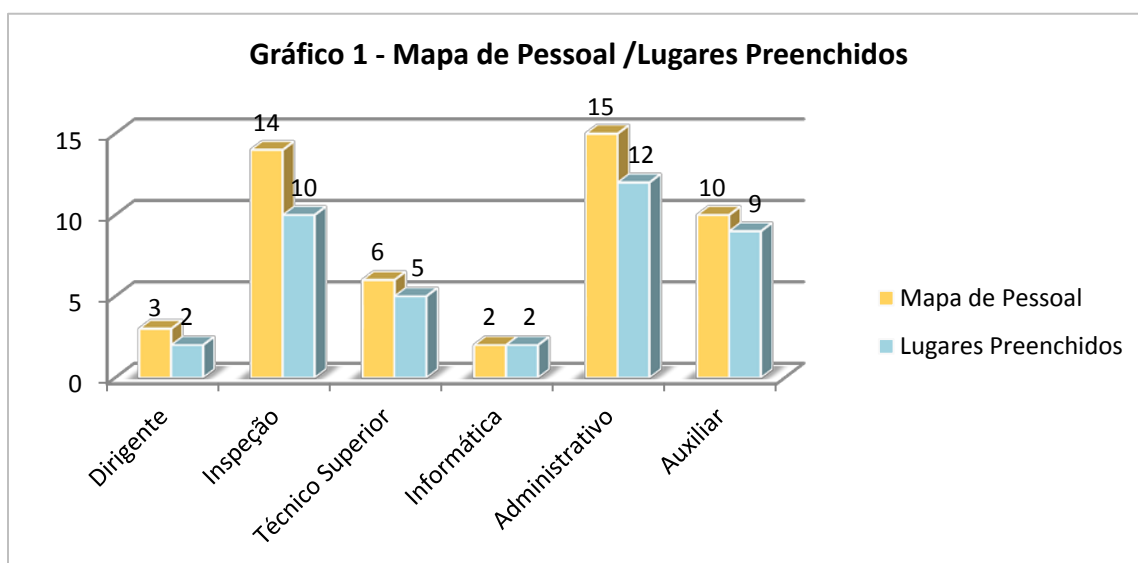
O mapa de pessoal da IGAI de 2013, aprovado por despacho do Ministro da Administração Interna de 1 de agosto de 2012, projetou as necessidades em matéria de recursos humanos num total de 50 lugares, contemplando 1 inspetor-geral, 1 subinspetor-geral, 1 diretor de serviços, 14 inspetores, 6 técnicos superiores, 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 lugares previstos no mapa de pessoal da IGAI integram-se nos seguintes grupos profissionais: dirigente, inspetor, técnico superior, técnico de informática, assistente técnico (onde se incluem os coordenadores técnicos) e assistente operacional.

Em 31 de dezembro de 2013, a IGAI, em termos de efetivos reais, registava um total de 40 lugares preenchidos, assim distribuídos:

- 39 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.



A taxa global de ocupação de lugares face ao projetado situou-se nos 80%, como demonstram os dados do quadro seguinte.

Quadro 1 – Taxa de lugares ocupados, face aos lugares previstos no mapa de pessoal

<i>Grupo Profissional</i>	<i>Mapa de Pessoal</i>	<i>Lugares preenchidos</i>	<i>Lugares ocupados Reg. Mobilidade</i>	<i>Taxa de ocupação Real</i>
Dirigente	3	2		66,67%
Inspeção	14	10		71,43%
Técnico superior	6	5		83,33%
Informática	2	2		100%
Assistente Técnico.	15	12		80%
Assistente Operacional	10	8	1	90%
TOTAL	50	39	1	80%

Pela análise dos dados do quadro supra observa-se que, durante o ano de 2013, continuou a verificar-se um défice de preenchimento de lugares em alguns dos grupos elencados, com particular destaque para o corpo inspetivo, onde se registaram menos 4 elementos relativamente ao previsto, estes com uma taxa de preenchimento apenas na ordem dos 71%. Ainda assim, registou-se um ligeiro aumento no preenchimento dos lugares deste grupo de pessoal visto que no ano anterior a taxa de preenchimento se situou nos 57%.

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

<i>Grupo Profissional</i>	<i>%</i>				
	<i>(comparação dos últimos quatro anos)</i>				
	2009	2010	2011	2012	2013
Direção	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,33%
Inspeção	17,6%	29,4%	31,3%	42,9%	28,57%
Técnico superior	0,0%	43,0%	16,7%	16,7%	16,67%
Informática	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,00%
Assistente técnico	7,7%	15,4%	0,0%	20,0%	20,00%
Assistente operacional	10,0%	28,6%	10,0%	10,0%	10,00%

O quadro anterior é elucidativo do défice de preenchimento dos lugares previstos no mapa de pessoal, nos últimos cinco anos, destacando-se claramente o pessoal de inspeção como o grupo com maior expressão no número de lugares por preencher ao longo do período em comparação. Pese embora em 2013 o número tenha descido em relação ao ano anterior, continua a verificar-se o não preenchimento de lugares deste grupo de pessoal em taxa próxima dos 29%.

Quadro 3 - Evolução dos efetivos reais nos últimos cinco anos

Ano	2009	2010	2011	2012	2013
N.º Efetivos	53	44	44	38	40
Taxa de variação Anual	-	-17,0%	0,0%	-13,64%	5,26%

Relativamente aos dados do último quinquénio o número global de efetivos tem vindo a decrescer, registando uma diminuição acentuada em 2010 (menos 9 elementos) - com uma taxa de variação de -17% relativamente ao ano anterior - situação que se manteve em 2011.

No ano de 2012 voltou a registar-se uma nova redução, face aos efetivos existentes nos anos de 2010 e 2011, traduzida em menos 6 elementos, com uma variação negativa na ordem dos 13,64%.

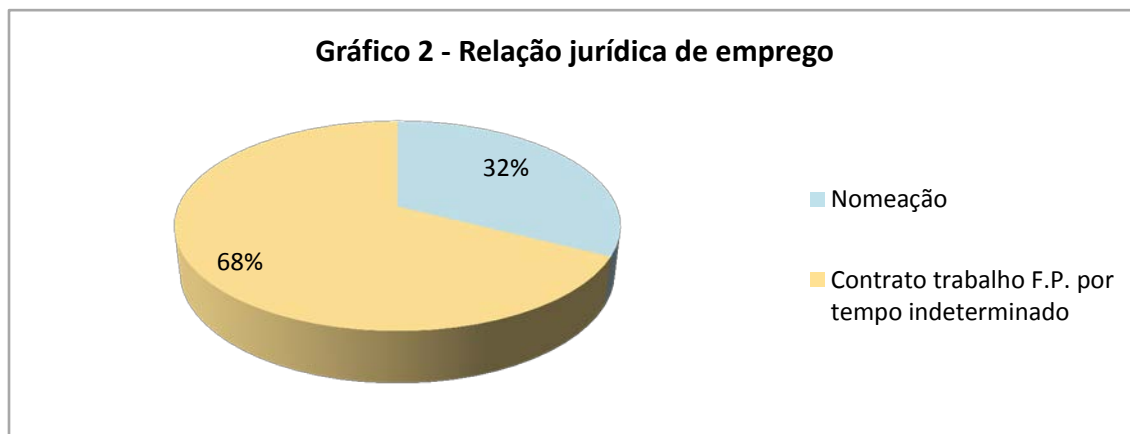
Em 2013 começa e verificar-se inversão desta tendência, com um ligeiro aumento de lugares preenchidos, mostrando uma evolução positiva em termos de variação anual.

2.2. EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Quadro 4 - Efetivos por grupo de pessoal segundo a modalidade de vinculação e género

Relação jurídica de emprego/género		Dirig.	Inspec.	Téc.sup.	Inform.	Assist. Téc.	Assist. Operac.	TOTAL
Total de efetivos	H	1	9	1	1	1	5	18
	M	1	1	4	1	11	4	22
	TOTAL	2	10	5	2	12	9	40
Nomeação	H	1	9	-	-	-	1	10
	M	1	1	-	-	-	-	2
	TOTAL	2	10	-	-	-	1	13
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	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL		-	-	-	-	-	-	-

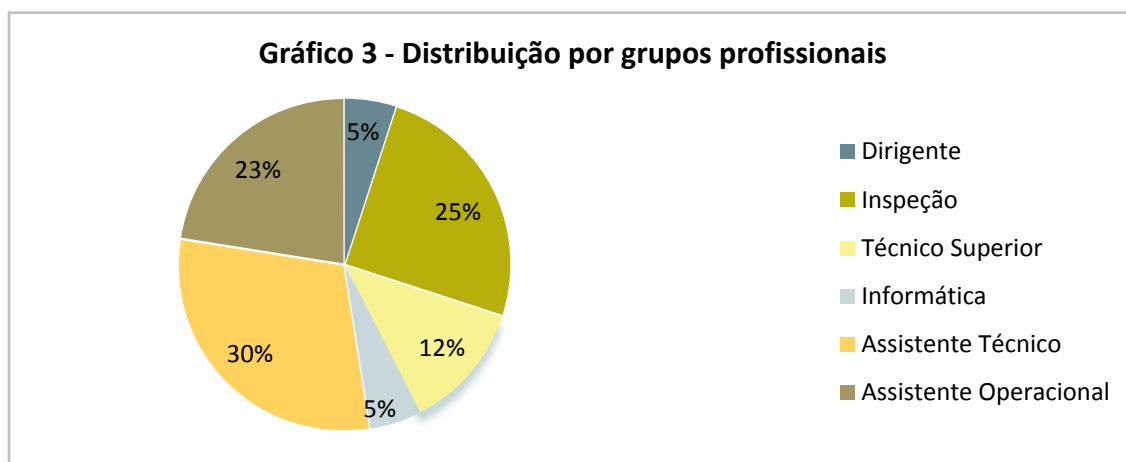
O quadro supra traduz a situação dos efetivos face ao seu enquadramento no respetivo grupo profissional, na relação jurídica de emprego público e na distribuição por género.



Estes dados mostram que em 2013, do total dos efetivos, 32% corresponde a pessoal em regime de nomeação (que inclui a direção e o corpo inspetivo) e 68% respeita a trabalhadores

com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (incluindo-se aqui os restantes grupos de pessoal).

2.3. EFETIVOS SEGUNDO O GRUPO DE PESSOAL



Em termos percentuais, na distribuição de trabalhadores por grupos profissionais ressalta o predomínio dos assistentes técnicos (30%), seguido do pessoal de inspeção (25%) e, finalmente, no universo das percentagens mais relevantes, os assistentes operacionais (23%). Os restantes grupos têm um peso menos significativo, representando os técnicos superiores apenas 12% do total de efetivos.

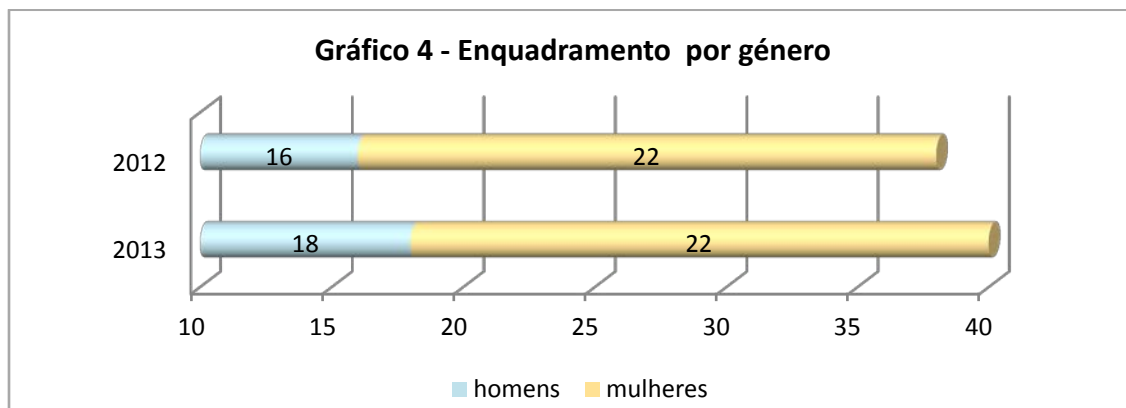
Pelos dados apurados verifica-se que 42% do total dos efetivos está intrinsecamente ligado à área de missão do organismo (os dirigentes, os inspetores e os técnicos superiores) e uma parte significativa dos restantes, embora afetos a áreas de suporte, desenvolvem funções intimamente ligadas à prossecução das atividades operacionais.

2.4. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

O efetivo da IGAI em 2013 revela um aumento do elemento masculino, contrariando a tendência, ainda que ligeira, de predominância do género feminino, registando-se agora 18 homens e as mesmas 22 mulheres que no ano anterior.

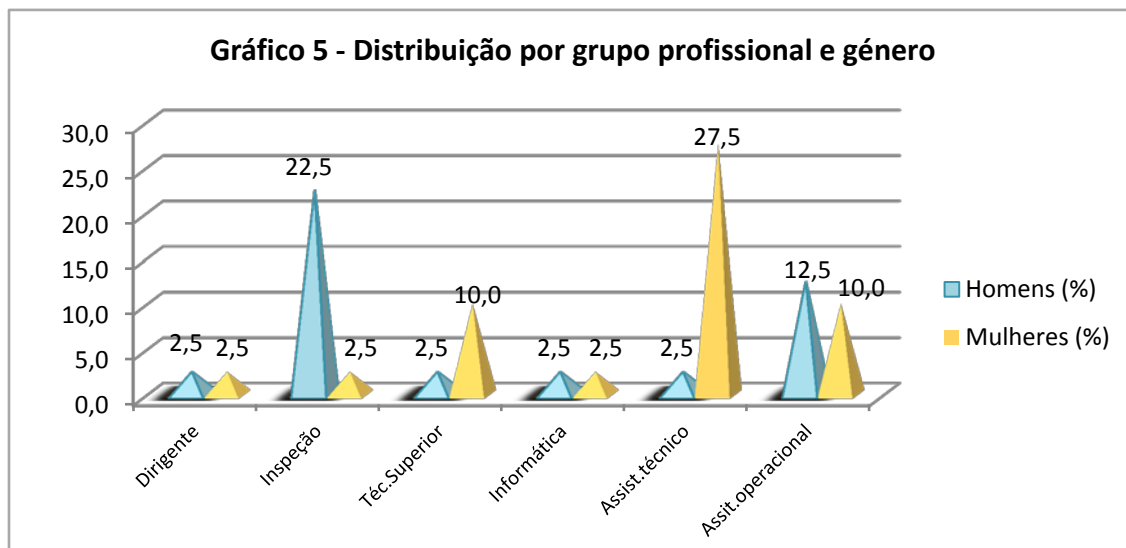
Os números mostram que os homens constituem agora 45% do efetivo global e as mulheres 55% deste universo.

O gráfico seguinte evidencia estas conclusões.



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 uma acentuada desproporção entre homens e mulheres.

Em termos percentuais conclui-se que nos inspetores a proporção é de 22,5% de homens para 2,5% de mulheres, nos técnicos superiores esta proporção é de 10% de mulheres para 2,5% de homens e nos assistentes técnicos as mulheres representam 27,5% dos efetivos, enquanto os homens representam apenas 2,5% deste universo. Os restantes grupos de pessoal apresentam-se equilibrados, como demonstram as taxas enunciadas no gráfico seguinte.



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
40 - 44	1	3	4
45 - 49	9	6	15
50 - 54	2	7	9
55 - 59	4	3	7
60 - 64	1	3	4
65 - 69	-	-	-
> = 70	-	-	-
TOTAL	18	22	40

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

O escalão mais elevado com efetivos registados situa-se no intervalo de 60–64 anos, com três elementos do género feminino e um elemento do género masculino.

Pelos dados apresentados verifica-se que o maior número de elementos se situa no patamar de 45-49 anos, com 15 efetivos, logo seguido pelo patamar de 50-54 anos, neste caso com 9 efetivos.

Comparativamente com os anos anteriores mantem-se a tendência de maior concentração de elementos nos intervalos a partir do meio da tabela, em detrimento dos patamares inferiores onde o número de efetivos é muito diminuto.

Continua a desenhar-se uma predominância, nestes intervalos, do elemento feminino (19 mulheres e 16 homens).

De acordo com os dados recolhidos relativamente a 2013 apurou-se que o nível médio de idade dos efetivos da IGAI se situa nos 50,4 anos, indicador que mostra um ligeiro aumento

do índice de envelhecimento relativamente ao ano anterior em que a média etária era de cerca de 49,7 anos de idade.

Quadro 6 - Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional

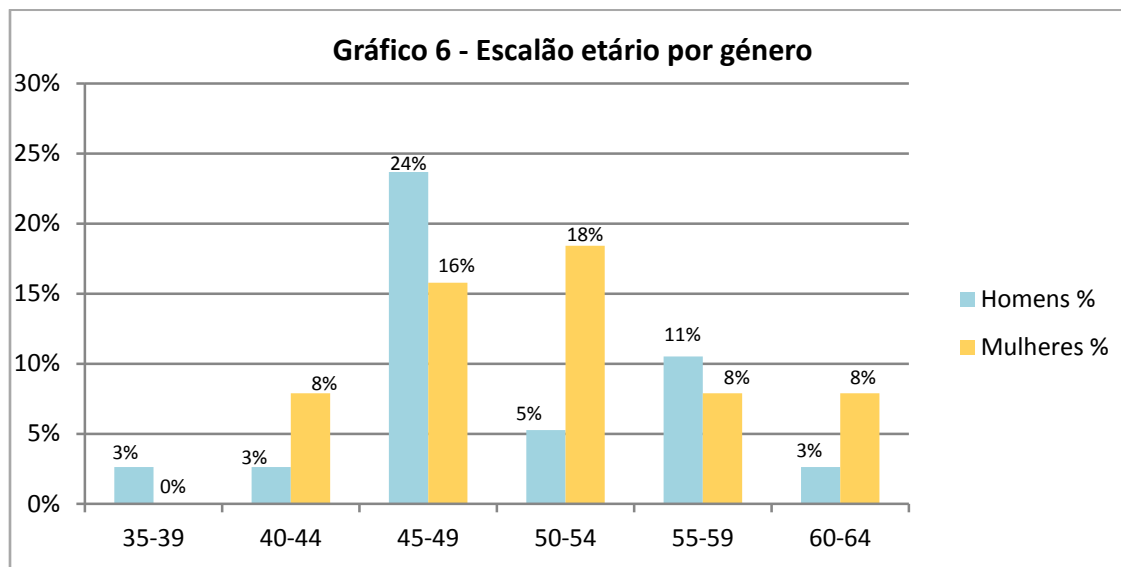
Idades (anos)	Dirigente	Inspeção	Téc. Sup.	Téc.Infor.	Assist.Téc.	Assist.Oper.	TOTAL
19 - 24	-	-	-	-	-	-	
25 - 29	-	-	-	-	-	-	
30 - 34	-	-	-	-	-	-	
35 - 39	-	1	-	-	-	-	1
40 - 44	-	1	-	-	3	-	4
45 - 49	-	3	1	2	2	6	15
50 - 54	-	1	2	-	5	1	9
55 - 59	2	3	1	-	-	1	7
60 - 64	-	1	1	-	2		4
65 - 69	-	-	-	-			
> = 70	-	-	-	-			
TOTAL	2	10	5	2	12	9	40

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

No pessoal de inspeção, metade dos seus elementos situa-se nas faixas etárias acima dos 50 anos. Só um se encontra no patamar dos 35-39 anos, sendo o elemento mais novo do conjunto dos efetivos da IGAI.

A totalidade dos elementos do grupo técnico superior detém idades acima dos 45 anos verificando-se que, destes, dois têm mais de 55.

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 das taxas supra pode concluir-se ser pouco significativa a concentração de elementos, de ambos os géneros, no escalão mais baixo 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 maioria dos restantes intervalos as mulheres figuram em número superior, destacando-se aqui o intervalo de 50-54 anos onde a diferença é bastante significativa, numa proporção que se cifra em 18% de mulheres para 5% 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, representando 24% daquele efetivo e o das mulheres está no intervalo dos 50-54 anos, correspondendo a 18% do seu universo.

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

Nível etário médio masculino = 49,2 anos

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

2011 – **49,6**

2012 – **47,8**

2013 – **49,2**

Nível etário médio feminino = 51,2 anos

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

2011 – **44,5**

2012 – **50,2**

2013 – **51,2**

Pelos valores apurados verifica-se que o nível etário médio masculino é inferior ao registado no género feminino.

Relativamente ao ano anterior regista-se uma tendência de aumento do nível médio da idade, quer nos homens quer nas mulheres, situando-se agora, eles à volta dos 49 anos, elas nos 51 anos.

O leque etário mantem-se exatamente igual ao resultado do ano anterior, como se verifica no quadro seguinte.

Leque etário = 1,6

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

A estrutura média etária dos efetivos da IGAI apresenta um ligeiro aumento relativamente aos resultados dos anos anteriores, situando-se em 2013 numa idade média um pouco acima dos 50 anos.

Os indicadores permitem concluir por um aumento do índice de envelhecimento do efetivo global da IGAI.

Nível médio de idade = 50,4 anos

(Idade média = Soma das idades /efetivo total)

2011 – 46,9

2012 – 49,7

2013 – 50,4

2.6. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

A antiguidade média dos trabalhadores da IGAI é de 24,4 anos, denotando um ligeiro aumento da antiguidade média face ao ano anterior, o que mostra não haver renovação de quadros com estruturas mais novas.

Ainda assim pode considerar-se não se estar perante um nível médio de antiguidade excessivamente envelhecido uma vez que os valores apresentados situam esta média nos indicadores intermédios da tabela.

O gráfico seguinte compara o nível médio de antiguidades dos últimos três anos, mostrando que o nível médio de antiguidades dos efetivos da IGAI se mantém relativamente estável no período em apreciação.

Nível médio de antiguidade: = 24,4 anos

(= soma das antiguidades / total de efetivos)

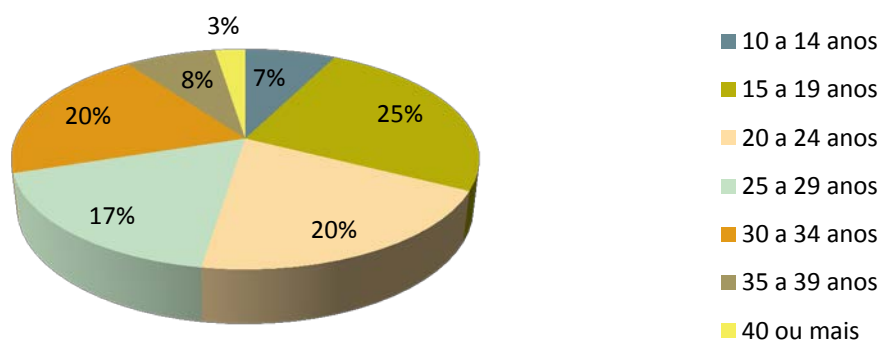
2011 - 24,8

2012 - 23,7

2013 - 24,4

O gráfico seguinte mostra a distribuição do efetivo da IGAI, segundo um conjunto de patamares de antiguidade pré-definidos.

Gráfico 7 - Percentagem de efetivos por antiguidade



No universo em estudo, o nível de antiguidade mais representativo situa-se nos intervalos compreendidos entre os 15 e os 19 anos, correspondendo a 25% do efetivo total, logo seguido pelos intervalos de 20 a 24 anos e 30 a 34, ambos com 20% do mesmo efetivo.

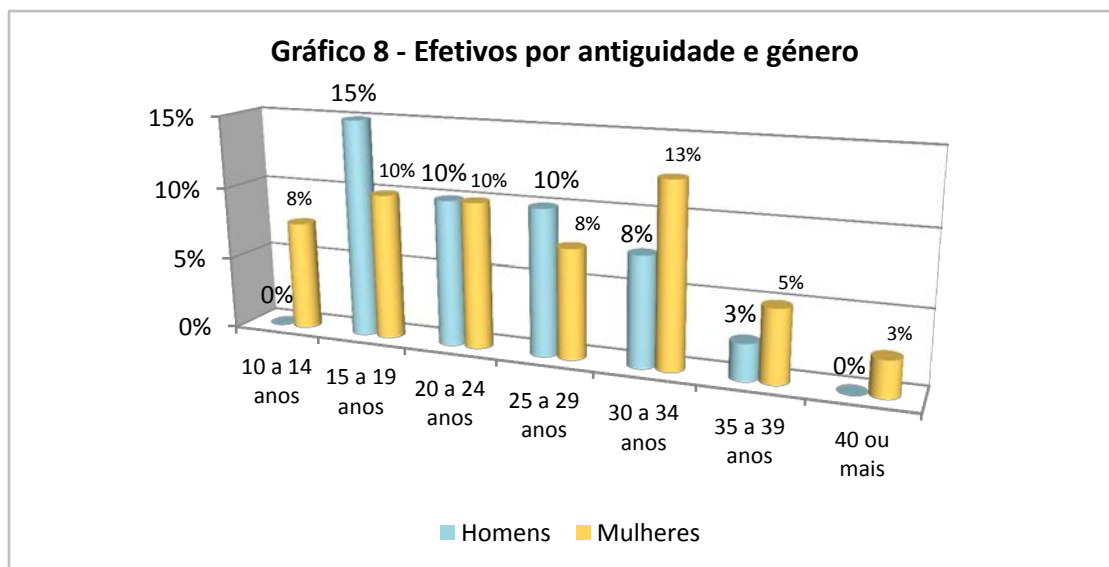
De referir que o patamar de 25 a 29 anos apresenta ainda alguma expressividade, com 17% dos efetivos. Os restantes intervalos são menos significativos.

Quadro 7 - Efetivos por nível de antiguidade e sexo

Antiguidade (anos)	Homens	Mulheres	TOTAL
Até 5	-	-	-
5 - 9	-	-	-
10 - 14	-	3	3
15 - 19	6	4	10
20 - 24	4	4	8
25 - 29	4	3	7
30 - 34	3	5	8
35 - 39	1	2	3
40 ou mais anos	-	1	1
TOTAL	18	22	40

Da distribuição de antiguidade por gênero, verifica-se uma maior concentração de mulheres com antiguidades acima dos 25 anos de serviço (11), enquanto os homens nestes patamares são apenas 8.

Globalmente, o patamar com maior concentração de trabalhadores é o de 15 a 19 anos, com 10 efetivos.



Os dados do gráfico mostram que, no conjunto dos dois universos, a maior concentração das mulheres está no patamar de 30 a 34 anos de serviço (13%) e nos homens no patamar de 15 a 19 anos (15%).

Excluindo o primeiro e o último patamar assinalados, onde só existem mulheres e o indicador referido no anterior parágrafo, os restantes intervalos apresentam uma distribuição relativamente equiparada de géneros.

Os dados seguintes mostram a distribuição dos efetivos da IGAI, segundo a incidência de antiguidade relativamente aos respetivos grupos profissionais.

Quadro 8 - Efetivos por antiguidade, segundo o grupo profissional

Antiguidade (anos)	Dirigente	Inspeção	Téc.Sup.	Informática	Assist.Téc.	Assist.Oper.	TOTAL
< 5	-	-	-	-	-	-	-
5 - 9	-	-	-	-	-	-	-
10 - 14	-	-	-	-	1	2	3
15 - 19	-	3	2	-	2	3	10
20 - 24	-	2	1	1	3	1	8
25 - 29	1	1	-	-	3	2	7
30 - 34	-	3	-	1	3	1	8
35 - 39	1	1	1	-	-	-	3
40 ou mais	-	-	1	-	-	-	1
TOTAL	2	10	5	2	12	9	40

Verifica-se que os dirigentes, em número de 2, detêm nível de antiguidade entre 25-29 e 35-39 anos de serviço na Administração Pública.

O corpo inspetivo distribui-se nos intervalos acima dos 15 anos de serviço, existindo uma maior concentração nos patamares de 15-19 anos, com 3 inspetores, e 30-34 anos com igual número.

Na antiguidade relativa aos técnicos superiores, dos 5 existentes verifica-se que 1 tem mais de 40 anos de serviço, 1 situa-se no intervalo de 35-39 anos e os restantes detêm antiguidade abaixo dos 24 anos de serviço.

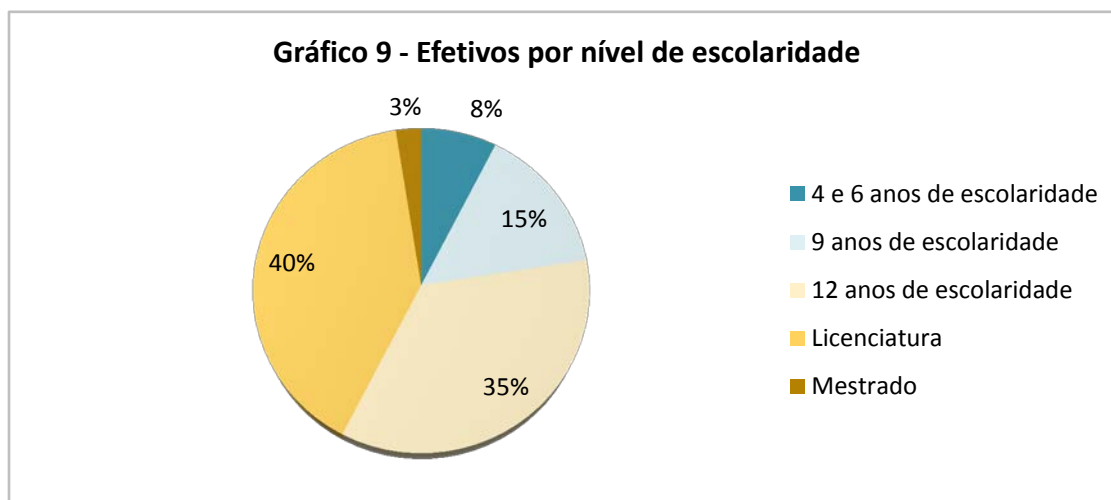
Nos grupos dos assistentes técnicos e dos assistentes operacionais regista-se uma distribuição mais ou menos equitativa ao longo da tabela.

2.7. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O pessoal da IGAI em 2013, no que respeita às respetivas habilitações literárias, encontrava-se assim distribuído:

- 3 elementos possuem habilitações ao nível do 4º e do 6º anos de escolaridade;
- 6 elementos possuem o 9º ano de escolaridade;
- 14 elementos possuem o 12º ano de escolaridade;
- 15 elementos possuem licenciatura;
- 1 elemento possui mestrado.

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



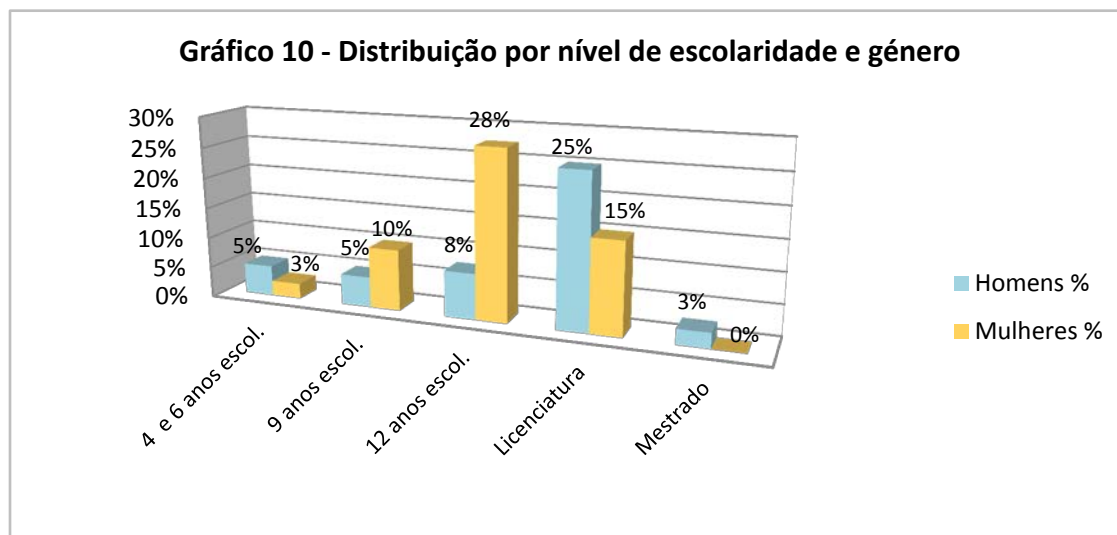
A licenciatura é o grau académico mais representativo. Com efeito, no universo de todos os grupos, o gráfico mostra possuírem licenciatura 40% dos efetivos.

A formação superior representada no gráfico (licenciatura e mestrado) representa no conjunto 43% do efetivo global, mostrando um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior cujo valor se situava nos 39%.

A parcela relativa ao nível de escolaridade correspondente ao 12º ano apresenta-se como a segunda mais representativa, correspondendo a 35% do efetivo global.

Da análise destes dados verifica-se um aumento do nível de escolaridade dos trabalhadores da IGAI visto que 78% do efetivo global detém habilitações académicas acima do 12º ano de escolaridade, revelando um ligeiro aumento em relação ao ano anterior (76%).

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 do elemento masculino na formação superior (licenciatura e mestrado), onde se regista 28% de homens e 15% de mulheres.

Já ao nível do 12º ano de escolaridade a realidade é inversa, predominando, de forma expressiva, o elemento feminino com 28% mulheres e apenas 8% de homens.

O efetivo com habilitação básica é pouco expressivo.

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

Anos de escolaridade	Homens	Mulheres	TOTAL
4 e 6 anos de escolaridade	2	1	3
9 anos de escolaridade	2	4	6
11 anos de escolaridade	-	-	-
12 anos de escolaridade	3	11	14
Licenciatura	10	6	16
Mestrado	1	-	1
Doutoramento	-	-	-
TOTAL	18	22	40

Relativamente aos 18 elementos masculinos regista-se que, neste universo, a formação superior representa 61%.

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

A taxa de habilitação superior abaixo assinalada (42,5%) apresenta um acréscimo em relação ao ano anterior, a qual se cifrava em 40%. Trata-se duma evolução positiva que se vem registando desde 2011 onde a habilitação superior era de 38,6%.

Já no que respeita às taxas de habilitação secundária e básica verifica-se uma ligeira descida relativamente ao ano anterior, mostrando tendência inversa à de habilitação superior.

Globalmente, os dados demonstram que o nível de qualificação académica dos trabalhadores da IGAI tem vindo progressivamente a aumentar, como evidenciam os dados seguintes:

Taxa de Habilitação Superior

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

2011 – 38,6%

2012 – 40%

2013 – 42,5%

Taxa de Habilitação Secundária

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

2011 – 31,8%

2012 – 37%

2013 – 35%

Taxa de Habilitação Básica

= (efetivos c/ (4 a 9 anos escol.) / total de efetivos * 100)

2011 – 29,5%

2012 – 24%

2013 – 22,5%

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

Em 2013 registaram-se 3 admissões, representadas 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	-	2	-	2
	M	-	-	1	1
	TOTAL	-	2	1	3
Nomeados ou em Comissão de Serviço	H	-	2	-	2
	M	-	-	-	-
	TOTAL	-	2	-	2
Contratados ou em Mobilidade Interna	H	-	-	-	-
	M	-	-	1	1
	TOTAL	-	-	1	1

As admissões respeitam à nomeação dos dois inspetores e ao recrutamento de um assistente operacional em mobilidade interna.

O número de admissões mostra-se reduzido face às necessidades projetadas no mapa de pessoal aprovado para 2013, verificando-se um desvio de preenchimento dos lugares na ordem das dez unidades.

No período em análise a taxa de admissões situou-se nos 7,5%, apresentando uma descida significativa em relação ao ano anterior, que foi de 15,8%, como se regista no quadro seguinte.

Taxa de Admissões

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

2011 – 6,8%

2012 – 15,8%

2013 – 7,5%

3.2. SAÍDAS

Em 2013 registou-se apenas 1 saída, o que mostra uma alteração em relação ao ano anterior, onde as saídas foram em número de 10.

O quadro infra representa esta realidade, 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 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

Em termos globais a taxa de saída situou-se nos 2,5%, o que, relativamente ao ano anterior, (26,3%), representa uma redução muito significativa.

Taxa de Saídas

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

2011 – 4,5%

2012 – 26,3

2013 – 2,5%

Da análise ao movimento de entradas e de saídas verifica-se uma certa estagnação em matéria de renovação de pessoal, cuja tendência está em linha, e confirma, alguns dos indicadores de recursos humanos atrás apresentados.

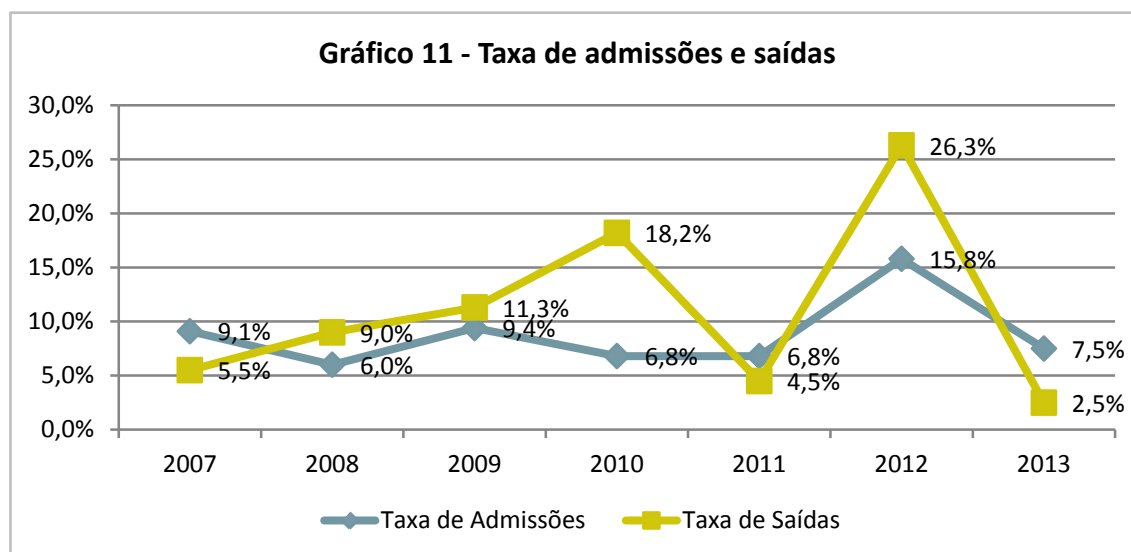
3.3. MOTIVO DE SAÍDAS

A saída assinalada no quadro seguinte ocorreu por cessação da situação de mobilidade interna de um assistente técnico.

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	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-
	TOTAL	-	-	-	-	-
Comissão de serviço	H	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-
	TOTAL	-	-	-	-	-
Mobilidade interna	H	-	-	-	-	-
	M	-	-	1	-	1
	TOTAL	-	-	1	-	1
Total de efetivos	H	-	-	-	-	-
	M	-	-	1	-	-
	TOTAL	-	-	1	-	1

No gráfico seguinte demonstra-se a evolução do movimento do pessoal, comparando as taxas de admissões e de saídas ocorridas nos últimos 7 anos – 2007 a 2013.



Da observação dos dados verifica-se que, no período em análise, o ano anterior foi onde se registaram maiores percentagens, quer de admissões quer de saídas, com diferenças assinaláveis.

Em 2013, as entradas foram superiores às saídas, registando-se uma inversão da tendência do ano anterior, verificando-se contudo uma queda muito significativa no processo de movimentação de pessoal.

Durante o ano de 2013, os dados registam 3 entradas e 1 saída, apurando-se uma taxa de cobertura de 300%. Esta taxa de cobertura é claramente superior à do ano transato, onde a cobertura, face às admissões (6) e às saídas (10), foi de 60%.

$$\begin{aligned} \text{Taxa de Cobertura 2013} &= 300\% \\ &= (\text{Efetivos admitidos} / \text{efetivos saídos} * 100) \end{aligned}$$

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. PROMOÇÕES E MUDANÇAS DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

Durante o ano de 2013 registaram-se duas alterações de situações remuneratórias, relativas a 2 elementos das forças de segurança em comissão de serviço na IGAI como inspetores.

As situações verificadas deveram-se, num caso à alteração de nível e de posição remuneratórias na categoria de Tenente Coronel de Infantaria da GNR, e noutro à promoção de elemento da PSP ao posto de Subintendente.

Tais situações enquadraram-se nas medidas de exceção relativas às carreiras no âmbito das Forças de Segurança, não se aplicando aos congelamentos impostos em matéria de revalorizações remuneratórias para a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública.

Tal circunstância implicou um impacto nos montantes orçamentais despendidos com pagamentos a pessoal em 2013, traduzido nos valores apresentados no capítulo 9 deste documento.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2013 verificou-se a prática das seguintes modalidades de horários de trabalho:

- 5 trabalhadores com horário rígido;
- 5 trabalhadores com jornada contínua;
- 12 trabalhadores com isenção de horário;
- 18 trabalhadores com horário flexível.

O quadro seguinte ilustra a distribuição dos horários praticados pelos diversos grupos profissionais, de acordo com os regimes legais aplicáveis e conforme previsto no Regulamento Interno de Organização e Disciplina de Trabalho da IGAI.

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

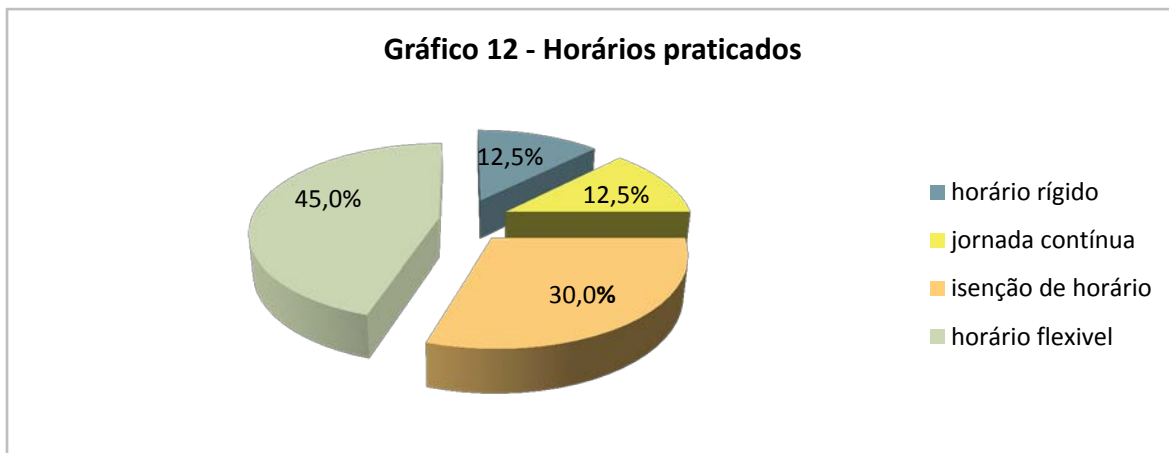
Modalidades de horário	Dirigente	Inspec.	Téc. Sup.	Inform.	Assist. Tec.	Assist Oper.	TOTAL
Horário Rígido						5	5
Jornada Contínua				2		3	5
Isenção de horário	2	10					12
Horário flexível			5	1	11	1	18
TOTAL	2	10	5	3	11	9	40

Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que o horário flexível (18 trabalhadores num universo de 40) é o mais representativo, sendo praticado por 45% do total dos efetivos da IGAI.

A isenção de horário é praticada pelos dirigentes e pelo corpo inspetivo, dado o regime legal aplicável e as características das funções que exercem, representado, neste caso, 30% do efetivo global.

O trabalho em jornada contínua e em horário rígido tem menor expressividade, ambos os casos com 12,5%.

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



O período normal de trabalho da totalidade dos trabalhadores da IGAI é de 40 horas semanais, sem prejuízo da possibilidade de redução de horário no regime de jornada contínua, conforme legalmente previsto.

5.2. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOTURNO, EM DIA DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E EM FERIADO

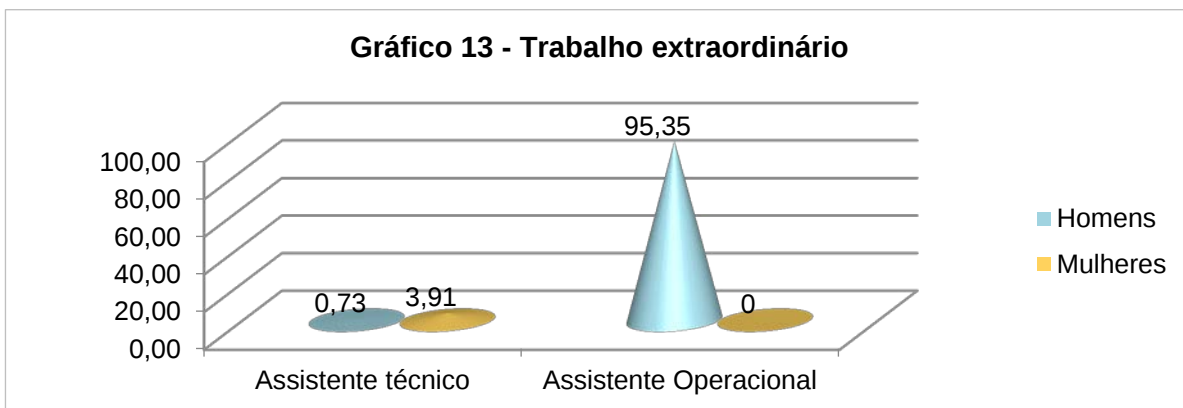
No ano de 2013 foram prestadas cerca de 4907 horas de trabalho suplementar, quer por prolongamento dos horários nos dias normais de trabalho, quer por trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório, distribuídas conforme dados do gráfico e do quadro seguintes.

Os dados revelam que o trabalho extraordinário registado como tal se restringiu apenas aos grupos dos assistentes técnicos e dos assistentes operacionais.

Verifica-se ainda que cerca de 95% do trabalho extraordinário corresponde a trabalho realizado pelos assistentes operacionais e, na sua globalidade, pelo elemento masculino.

O trabalho extraordinário realizado por mulheres é pouco expressivo, correspondendo apenas a cerca de 4% do total das horas realizadas e, mesmo assim, só no grupo dos assistentes técnicos.

O gráfico e o quadro seguintes mostram em detalhe os indicadores referidos.



Quadro 14 - Número de horas de trabalho extraordinário realizado pelos efetivos do serviço, durante o ano, segundo o sexo

Trabalho extraordinário		Número de horas		
		Assist.Técnico	Assist.Operacional	TOTAL
Trabalho extraordinário diurno	H	11:00	969:00	980:00
	M	65:00	-	65:00
	TOTAL	76:00	969:00	1045:00
Trabalho extraordinário noturno	H	25:00	3542:00	3567:00
	M	113:30	-	113:30
	TOTAL	138:30	3542:00	3680:30
Trabalho em dia de descanso semanal obrigatório	H	-	168:00	168:00
	M	14:00	-	14:00
	TOTAL	14:00	168:00-	182:00
Total de horas	H	36:00	4679:00	4715:00
	M	192:30	-	192:30
	TOTAL GERAL	228:30	4679:00	4907:30

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 (ISAPs), por todo o território nacional, em horários não compagináveis com os horários normais de trabalho;

- 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, tendo-se registado 3874 horas em 2012 e, em 2013, se realizaram 4907 horas.

Tal circunstância está diretamente relacionada com a diminuição dos recursos humanos de apoio à atividade operacional o que, por um lado, explica a tendência de maior concentração de trabalho nos efetivos existentes e, por outro, demonstra o aumento das intervenções da IGAI nas suas áreas de missão com acréscimo significativo da atividade externa e de atos processuais e diligências em processos de natureza disciplinar (PNDs).

5.3. ABSENTISMO

O número total de faltas dadas pelos trabalhadores no ano de 2013 foi de 385 dias o que, comparativamente com o ano anterior, apresenta um aumento de 141 dias de faltas ao trabalho.

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

Analisando os dados do quadro seguinte conclui-se que o maior número de ausências cabe ao elemento feminino, atribuindo-se-lhe 355 dias do total das faltas registadas, enquanto ao elemento masculino se atribui apenas 30 dias, correspondendo, respetivamente, a cerca de 92% e 8%, no universo das ausências verificadas.

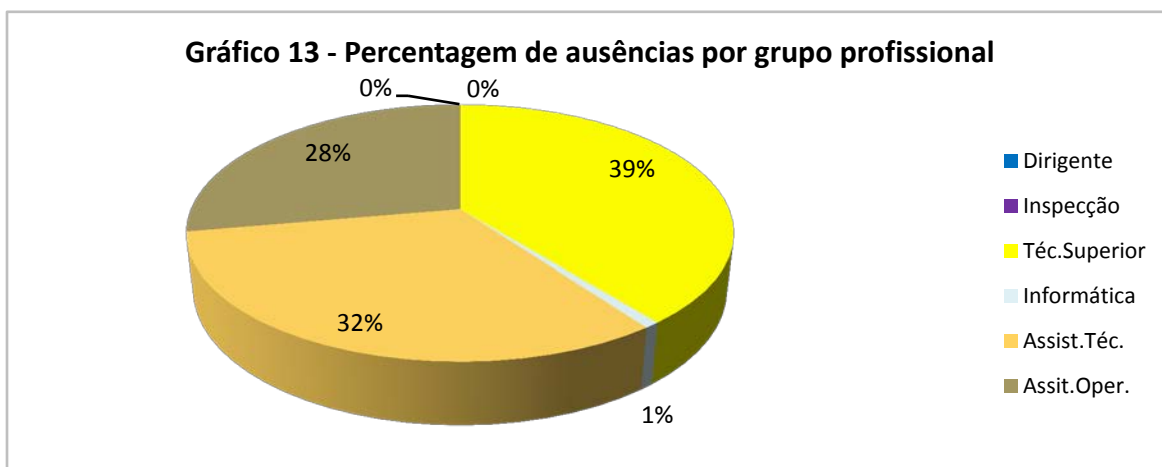
O número mais significativo de ausências registado respeita a faltas por motivos de doença, a que se juntam as faltas por acidente em serviço, as quais, no seu conjunto, registam uma taxa de 71%, como se evidencia no gráfico seguinte.

Apresentam, ainda, alguma expressividade as faltas resultantes da assistência a familiares, que representam cerca de 18% do total das faltas dadas.

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	Inspecção	Téc.Sup.	Inform.	Assist. Téc.	Assist. Op.	Total (dias)
Falecimento de familiar	H							
	M					5	5	10
	TOTAL	-	-	-	-	5	5	10
Doença	H						20	20
	M			143		68	18	229
	TOTAL	-	-	143	-	68	38	249
Acidente em serviço	H							
	M						23	23
	TOTAL	-	-	-	-	-	23	23
Assistência a familiares	H						1	1
	M				1	34	32	67
	TOTAL	-	-	-	1	34	33	68
Por conta do período de férias	H					1		1
	M			2		3		5
	TOTAL			2		4		6
Greve	H				1		2	3
	M			1		5	2	8
	TOTAL	-	-	1	1	5	4	11
Outras	H			4	1			5
	M			1		8	4	13
	TOTAL	-	-	5	1	8	4	18
TOTAL		-	-	151	3	124	107	385

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

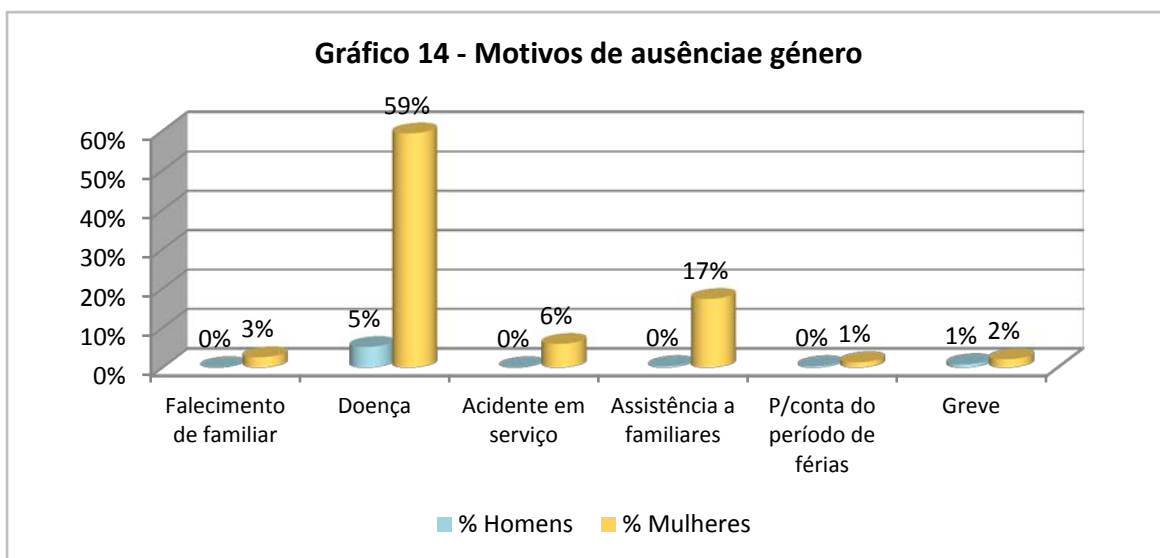


Da análise do gráfico supra conclui-se que o grupo profissional que apresenta a taxa de absentismo mais elevada é o de técnico superior, com 39% do total de faltas dadas.

Cruzando este indicador com os dados do quadro anterior verifica-se que tal percentagem é altamente influenciada pelo volume das ausências registadas como “doença”, ocorridas neste grupo de pessoal, com um total de 143 faltas.

Expressivo é também o absentismo verificado no grupo dos assistentes técnicos, com uma percentagem global de 32% e um número de faltas por doença que ascende a 68 dias de ausência.

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



Pelos dados supra verifica-se que a situação mais representativa no cômputo global do absentismo é a doença, com 64%, logo seguido das ausências motivadas por assistência a familiares, com 17%. São indicadores muito relevantes, na medida em que os restantes motivos de ausência se mostram pouco expressivos.

Comparativamente com os dados do ano anterior, onde o número global de faltas foi de 244,5 dias, verificou-se em 2013 um aumento do nível do absentismo visto que se registou um total de 385 faltas, o que traduz um aumento percentual na ordem dos 57%.

O índice médio de ausência ao trabalho em 2013 foi de 9,63 dias por trabalhador, confirmando-se, também por este indicador, o aumento do absentismo em relação aos anos anteriores, como demonstram os dados do quadro seguinte.

Média de faltas por trabalhador

= (n°. total de dias de ausência ao trabalho / total de efetivos)

2011 - 8

2012 – 6

2013 – 9,63

Em 2013 a taxa de absentismo registada foi de 4,24, representando um aumento em relação a 2012, cuja taxa foi de 2,86.

Taxa de Absentismo = 4,24

= [n°. dias de ausência / (n°. dias trabalháveis 2013 * total de efetivos) * 100]

(Para efeitos de cálculo da taxa de absentismo foram considerados 227 dias úteis trabalháveis em 2013, conforme referencial de unidade equivalente de recursos humanos planeados, em sede de QUAR deste mesmo ano).

5.4. HORAS NÃO TRABALHADAS

Em 2013 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 11 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a 28% do total dos efetivos.

No ano de 2013 registaram-se 11 faltas motivadas por adesão a greve, correspondendo a 84 horas de trabalho não realizado por este motivo.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

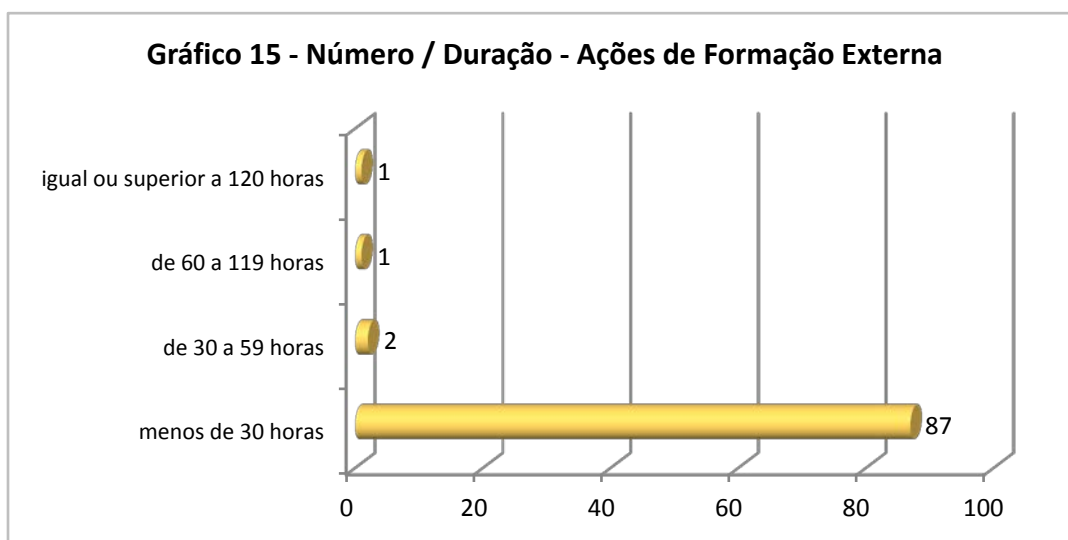
6.1. FORMAÇÃO

No ano de 2013 registou-se um total de 91 ações de formação profissional, todas de âmbito externo.

As 91 ações de formação registadas representam um aumento relativamente ao ano anterior (mais 20 ações), o que está em linha com a estratégia que visa o reforço da qualificação dos recursos humanos da IGAI.

As ações foram frequentadas por um total de 35 trabalhadores, o que representa 88% do efetivo global. Também aqui o indicador revela uma taxa de participação superior à do ano transato, que foi de 76%.

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

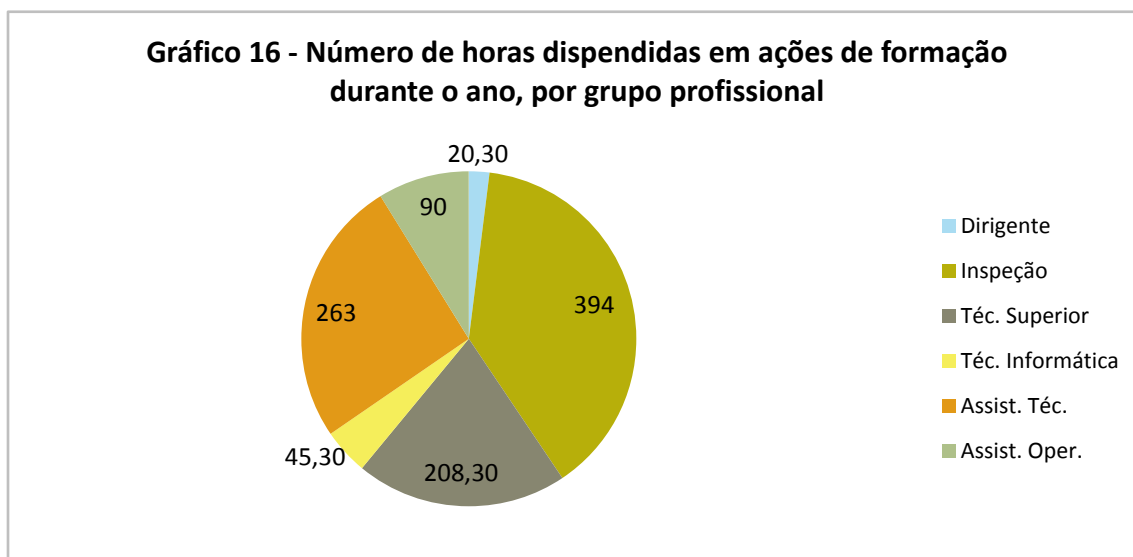


Os dados revelam que os cursos de formação de menor carga horária (≤ 30 horas) tiveram a maior representatividade, correspondendo a cerca de 96% do total das ações realizadas.

As ações de formação relativas às restantes cargas horárias foram pouco expressivas, salientando-se, contudo, pela sua relevância, uma ação de formação com duração superior a 120h.

No cômputo global foram despendidas em ações de formação um total de 1021h30m, o que revela uma diminuição do número de horas realizadas, pese embora o número de ações tenha aumentado.

As horas de formação executadas encontram-se distribuídas pelos diversos grupos profissionais, conforme ilustra o gráfico seguinte.



O gráfico mostra que o grupo dos inspetores foi o que realizou o maior volume de formação, correspondendo a cerca de 39% das horas executadas.

Verifica-se, também, que o nível de participação do grupo dos assistentes técnicos foi dos mais elevados, representando cerca de 26% do total das horas de formação realizadas.

De referir ainda que a taxa de participação dos técnicos superiores se situou na ordem dos 20% do total.

Regista-se agora um número médio de horas de formação por efetivo na ordem das 26 horas o que, comparativamente com o ano anterior (39 horas), se traduz numa diminuição do índice global da formação realizada.

$$\text{Média de horas de formação por efetivo} = 26 \text{ horas}$$

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

Cabe referir que a diminuição assinalada, relativamente ao indicador da taxa média de participação por trabalhador, não se deve a uma inversão da estratégia internamente definida pela IGAI para a formação e qualificação dos seus trabalhadores, resultando sim de constrangimentos externos das entidades formadoras na concretização e realização das ações planeadas, quer por reestruturação dos cursos com redução das respetivas cargas horárias, quer por não convocação para um conjunto de inscrições efetuadas no âmbito do plano anual de formação estabelecido para o conjunto dos trabalhadores da IGAI.

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 da Inspeção-Geral.

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

No desenvolvimento do plano de formação de 2013 observa-se alguma racionalização dos meios envolvidos, com destaque para a seletividade das ações de formação autorizadas face ao contexto e exigência 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 31 participações, logo seguido dos grupos dos inspetores e dos técnicos superiores com 24 e 21 participações, respetivamente.

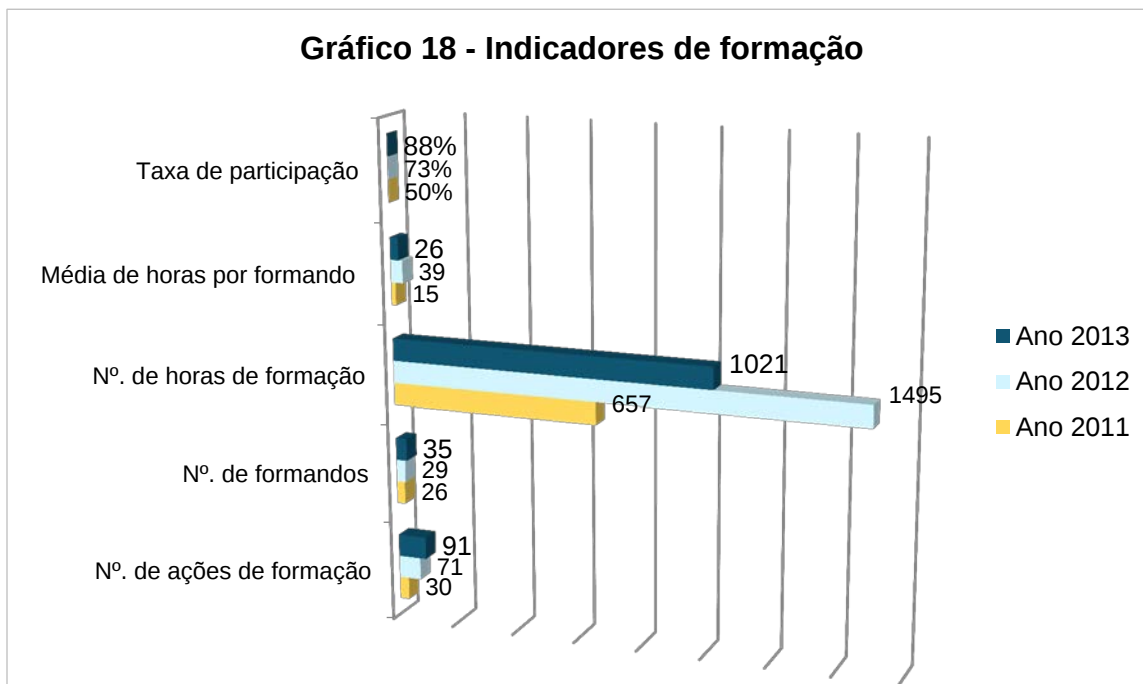
Nos restantes grupos, o número de frequências foi pouco expressivo.

O índice de participação registado em 2013 corresponde a 88% do efetivo global, o que mostra uma evolução positiva em relação ao índice registado no ano anterior (73%), revelando um incremento do esforço do número de trabalhadores que beneficiam de formação profissional com vista ao desenvolvimento das capacidades dos recursos humanos da IGAI.

$$\text{Taxa de participação} = 88\%$$

$$= (\text{N}^\circ \text{ de participantes em ações de formação} / \text{efetivos globais} * 100)$$

O gráfico seguinte compara vários indicadores relativos à formação dos efetivos da IGAI nos anos de 2011, 2012 e 2013.



Este gráfico demonstra o aumento efetivo do número de ações de formação e a taxa de participação dos efetivos da IGAI, pese embora se verifique uma diminuição do número global do volume de horas efetuado.

6.3. CUSTOS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O encargo suportado com a formação profissional realizada em 2013 totalizou 7.839,00 € (sete mil, oitocentos e trinta e nove euros).

O quadro seguinte estabelece a comparação dos custos com formação profissional nos últimos três anos.

Quadro 16 - Despesas anuais com formação profissional

Tipo de formação	Custos		
	2011	2012	2013
Formação externa	7.987,50 €	9.247,75 €	7.839,00 €
Formação interna	-	-	-
TOTAL	7.987,50 €	9.247,75 €	7.839,00 €

Pelos dados do quadro supra verifica-se que, em relação ao ano anterior, houve uma inversão no nível de gastos com formação profissional, o que revela uma rigorosa seletividade das ações programadas tendo em conta a necessidade de maior rigor financeiro nos gastos sem pôr em causa os princípios subjacentes à prossecução do objetivo estratégico de desenvolvimento de capacidades de desempenho mais consentâneos com o grau de exigência das áreas de intervenção dos serviços.

7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2013 houve registo de um acidente, identificado como ocorrido no trabalho.

Deste acidente resultou um total de 23 dias de trabalho perdidos, com uma incapacidade temporária e absoluta relativamente ao trabalhador vítima do acidente.

O acidente aparece associado a um trabalhador do género feminino, pertencente ao grupo profissional dos assistentes operacionais.

Comparativamente com os dados do ano anterior verifica-se um aumento de dias não trabalhados por este motivo, porquanto as horas não trabalhadas em 2012 apontam para cerca de 10 dias, o que traduz um aumento deste tipo de impedimento para o trabalho na ordem dos 56,5%.

8. PRESTAÇÕES SOCIAIS

ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

As prestações sociais que constituíram encargo para a IGAI em 2013 encontram-se elencadas no quadro seguinte, mencionando os montantes despendidos com cada uma delas.

Foram distribuídos 44.407,17 € pelos diversos tipos de prestações sociais, apresentando-se o subsídio de refeição com a parcela mais significativa, representando cerca de 88% da totalidade da quantia gasta.

Comparativamente com o ano anterior regista-se um ligeiro aumento dos encargos com prestações sociais, ainda assim com pouca expressividade no contexto orçamental das despesas despendidas com pessoal.

Quadro 17 - Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor atribuído
Subsídio familiar a crianças e jovens	3.992,06 €
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	467,78 €
Subsídio para assistência a 3ª pessoa	1.060,44 €
Subsídio de refeição	38.886,89 €
TOTAL	44.407,17 €

9. ENCARGOS COM PESSOAL

9.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Em 2013 os encargos com pessoal, referentes às remunerações pela prestação do trabalho, ascenderam a 1.226.952,17 €, representando cerca de 61% do orçamento executado pela IGAI no respetivo ano económico.

No quadro seguinte apresenta-se de forma agregada o total dos encargos com pessoal suportados pela IGAI no decurso do ano de 2013.

Quadro 18 - Total de encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor
Remuneração base (incluindo subsídios de férias e de natal)	1.026.100,00 €
Suplementos remuneratórios	110.259,80 €
Prestações sociais	44.407,17 €
Outros encargos com pessoal	46.149,20 €
TOTAL	1.226.952,17 €

Por seu turno, o quadro seguinte representa de forma desagregada os montantes despendidos, no período em análise, com os abonos relativos a suplementos remuneratórios, sendo que os encargos com prestações sociais estão detalhados no quadro 17.

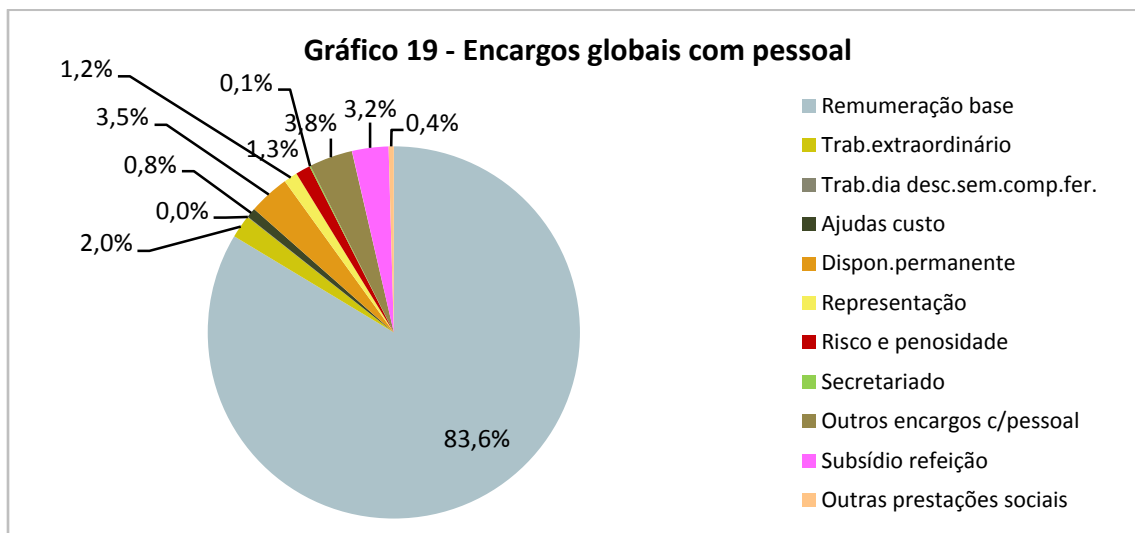
Quadro 19 - Encargos com suplementos remuneratórios

Encargos com pessoal	Valor
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	24.484,73 €
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	548,23 €
Disponibilidade permanente	43.453,62 €
Risco penosidade e insalubridade	15.513,91 €
Ajudas de custo	10.285,02 €
Representação	14.707,92 €
Secretariado	1.302,37 €
TOTAL	110.295,80 €

Da análise dos elementos dos quadros supra observa-se um aumento no montante global dos encargos com o pessoal face ao ano de 2012 (924.604,57€), verificando-se que a diferença mais significativa ocorre nos valores da remuneração base.

Tal circunstância decorre do preenchimento de lugares de inspetores que se encontravam vagos e da reintrodução em 2013 do pagamento de subsídios de férias e de natal aos trabalhadores.

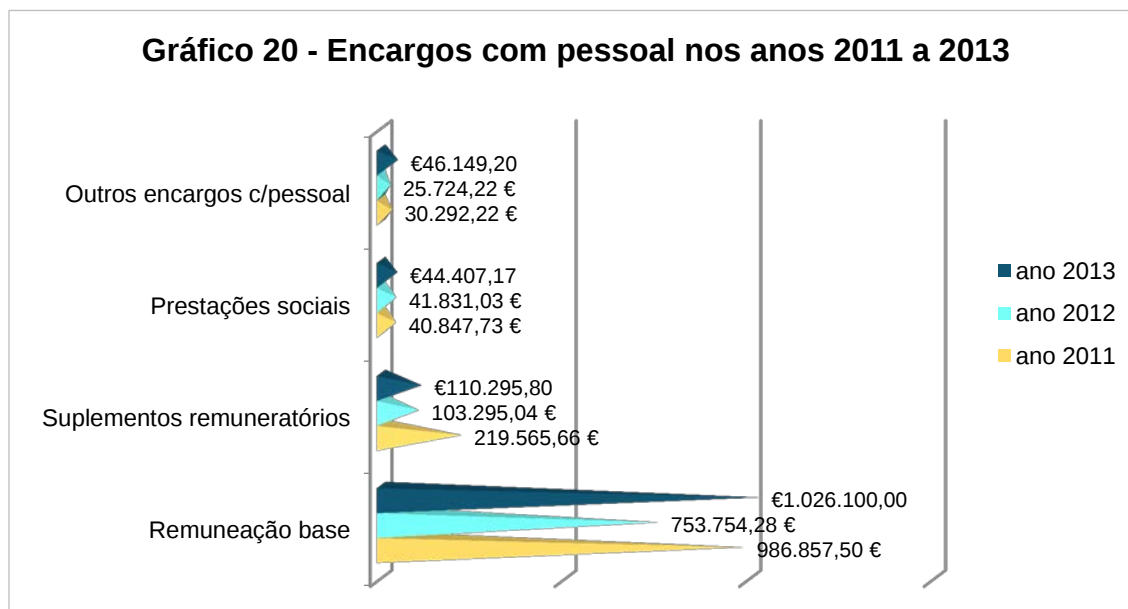
O gráfico seguinte evidencia o peso percentual de cada abono no contexto global dos encargos com pessoal em 2013.



Pela observação do gráfico supra verifica-se que a remuneração base assume um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 83,6% dos encargos globais com pessoal.

Comparativamente com o ano anterior, em que esta percentagem foi de 81,5%, este indicador vem confirmar a subida dos valores com remunerações base, conforme acima referenciado.

O gráfico seguinte compara os encargos globais com pessoal nos últimos três anos, verificando-se que os suplementos remuneratórios são os únicos que apresentam uma diminuição efetiva em relação ao primeiro ano da análise; já quantos aos outros abonos, todos apresentam aumento face ao mesmo período.



9.2. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

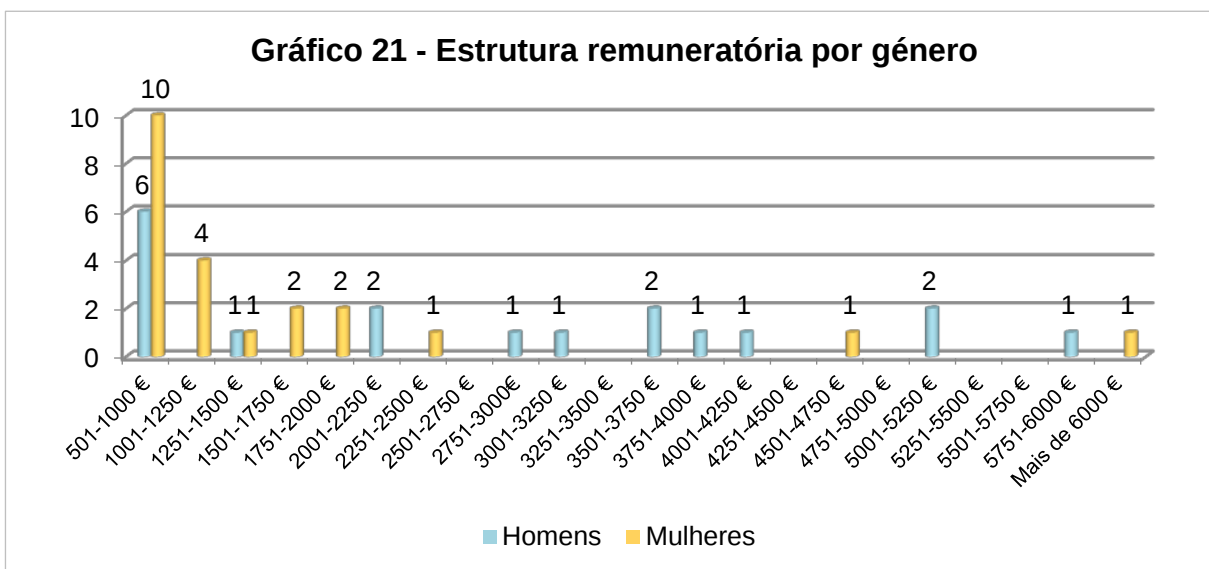
Da amostragem de distribuição da estrutura remuneratória do pessoal da IGAI segundo o género, espelhada no gráfico seguinte, retira-se como aspetos mais relevantes:

Das 22 mulheres, 10 auferem remunerações abaixo dos 1000 €, 9 auferem remunerações entre este valor e os 2000 €, e só 3 recebem acima deste valor, sendo que o valor mais elevado da tabela (mais de 6000€) é recebido por uma mulher.

Dos 18 homens, 6 auferem remunerações abaixo dos 1000 €, 8 auferem remunerações entre este valor e os 4000 € e 4 recebem acima deste valor.

Constata-se que cerca de 86% do efetivo feminino (19 mulheres) se situa nos patamares mais baixos da tabela (inferiores a 2000 €), ao contrário dos homens que nestes patamares representam 39% do respetivo universo.

Nos patamares mais elevados da tabela (acima de 2000€) a maior concentração é do elemento masculino (11 homens) representando 61% do respetivo universo.



O leque salarial da IGAI apurado para 2013, com referência às remunerações máxima (6.056,51 €) e mínima (501,19 €), abonadas no mês de Dezembro, é de 12,08, registando-se um estreitamento do leque face ao apurado em 2012, cujo valor se situou nos 13,42.

Leque salarial = 12,08

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

10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

10.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em Dezembro de 2013 existiam na IGAI 11 trabalhadores sindicalizados.

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

10.2. DISCIPLINA

Há registo de uma ocorrências de natureza disciplinar na IGAI, instaurada no ano de 2013, correndo trâmites.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Face ao apresentado no presente Balanço Social, a análise global dos indicadores da IGAI reportados a 2013 permite as seguintes conclusões:

1. O número de efetivos é de 40 trabalhadores. O mapa aprovado projetava um total de 50 lugares registando-se um défice de preenchimento dos lugares planeados (menos 10 lugares), com maior relevo no grupo dos inspetores;
2. Redução dos efetivos, entre 2009 e 2013, em 13 elementos (de 53 para 40);
3. As carreiras com maior número de trabalhadores são as de assistente técnico, correspondendo a 30% do total dos efetivos, logo seguido dos inspetores com 25% deste universo;
4. O núcleo central da área de missão corresponde a 47% dos trabalhadores (dirigentes, inspetores e técnicos), enquanto a área de suporte se traduz em 53% do efetivo global, embora uma parte significativa destes elementos esteja diretamente ligada ao desenvolvimento das tarefas da área de missão;
5. No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, regista-se o predomínio do género feminino, mantendo-se as 22 mulheres do ano anterior, sendo agora os homens em número de 18;
6. Dos dois lugares de direção superior, 1 é ocupado por mulher existindo paridade de género;
7. No enquadramento profissional verifica-se: predomínio do género masculino no grupo de inspeção (22,5% de homens e 2,5% de mulheres); predomínio do género feminino no grupo dos técnicos superiores (10% mulheres e 2,5% de homens); predomínio do elemento feminino nos assistentes técnicos (27,5% de mulheres e 2,5% de homens);
8. Acentuação da tendência de maior número de elementos do género masculino nos lugares de inspeção revelando os atuais dados, existirem neste grupo profissional, 9 homens e apenas 1 mulher;
9. Os grupos etários mais representativos são os correspondentes aos intervalos 45-49 anos (15 efetivos) e 50-54 anos (9 efetivos), mostrando ainda alguma expressividade o intervalo de 55-59 anos (7 efetivos). Globalmente a idade média situa-se nos 50 anos, registando-se um ligeiro aumento do nível etário relativamente ao ano anterior;
10. O nível médio de antiguidade é de cerca de 24 anos mostrando uma ligeira subida em relação ao ano anterior. Dos 40 efetivos, 21 concentram-se nos patamares abaixo dos 24 anos e os restantes 19 nos patamares acima dos 25 anos, sendo que o grupo mais representativo (10 elementos) está ao intervalo de 15-19 anos;
11. Na estrutura habilitacional regista-se uma taxa de habilitação superior de 43%, revelando um aumento relativamente ao ano anterior. A taxa relativa ao 12º ano de escolaridade corresponde a 35% e o restante a habilitações até ao 9º ano de escolaridade. Regista-se a predominância do género masculino com o grau de

licenciatura (11 elementos), enquanto o género feminino regista maior número de elementos com o 12º ano de escolaridade (11 elementos);

12. No que respeita ao movimento de pessoal registou-se a admissão de 3 novos trabalhadores, das quais 2 correspondem a trabalhadores nomeados em comissão de serviço em lugares de inspetor e 1 por mobilidade interna para lugar de assistente técnico. Há registo de 1 saída por cessação de situação de mobilidade interna;
13. A modalidade de horário é, em regra, o regime de horário de trabalho na modalidade flexível, reservando-se aos inspetores a modalidade de isenção de horário devido às características das atividades desenvolvidas por este corpo operacional;
14. No ano de 2013 o absentismo traduziu-se num total de 385 dias de trabalho não prestado, o que representa um aumento em relação ao ano anterior em cerca de 141 dias. As faltas por doença são a principal causa de ausência ao trabalho, 249 dias, representando 64% do total das faltas registadas. O número médio de faltas por trabalhador é de cerca de 9,6 dias e a taxa média de absentismo situa-se nos 4,2. Continua a verificar-se predominância do efetivo feminino nas ausências, com registo de 92% do total das faltas dadas, contribuindo para esta taxa o elevado número de faltas por doença neste setor;
15. No que respeita à formação profissional, registou-se um total de 91 ações de formação, frequentadas por um universo de 35 trabalhadores, representando uma taxa de participação de 88% do efetivo global. O número médio de horas de formação por trabalhador é de 26 horas. Registou-se uma diminuição do encargo financeiro com formação relativamente ao ano anterior;
16. Verificou-se um aumento do total dos encargos globais com pessoal relativamente aos valores gastos no ano anterior, representando 61% do orçamento de funcionamento executado em 2013.

12. INDICADORES DO BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS		
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2013
Taxa de Feminização	$\text{total efetivo feminino} / \text{total efetivos} * 100$	55%
Taxa de Masculinização	$\text{total efetivo masculino} / \text{total efetivos} * 100$	45%
Taxa de Enquadramento	$\text{total dirigentes} / \text{total efetivos} * 100$	5%
Taxa de Admissões	$\text{total admissões} / \text{total efetivos} * 100$	7,5%
Taxa de Saídas	$\text{total saídas} / \text{total efetivos} * 100$	2,5%
Taxa de Cobertura	$\text{total admissões} / \text{total saídas} * 100$	300%
Taxa de Tecnicidade	$\text{total (inspetor + téc. superior + téc. informática)} / \text{total efetivos} * 100$	42,5%
Nível Etário Médio Feminino	$\text{soma das idades do efetivo feminino} / \text{total efetivo feminino}$	51,2 anos
Nível Etário Médio Masculino	$\text{soma das idades do efetivo masculino} / \text{total efetivo masculino}$	49,2 anos
Idade Média	$\text{somatório das idades} / \text{total de efetivos}$	50,4 anos
Leque Etário	$\text{idade trabalhador mais velho} / \text{idade trabalhador mais novo}$	1,6
Taxa de Habilitação Superior	$\text{total (lic.+mest.+dout.)} / \text{total efetivos} * 100$	43%
Taxa de Habilitação Secundária	$\text{total habilitação 10º, 11º e 12º} / \text{total efetivos} * 100$	35%
Taxa de Habilitação Básica	$\text{total habilitação} \leq 9^\circ \text{ ano} / \text{total efetivos} * 100$	22%
Nível Médio de Antiguidade	$\text{somatório das antiguidades} / \text{total efetivos}$	24,4 anos
Nível Médio de Ausências	$\text{total dias de ausência} / \text{total efetivos}$	9,63 dias
Índice de Absentismo	$[\text{nº dias ausência} / (\text{nº dias trabalháveis} * \text{total efetivos}) * 100]$	4,24
Taxa de Participação / Formação	$\text{nº de participantes} / \text{total de efetivos} * 100$	88%
Média de Horas de Participação / Formação	$\text{total de horas de formação} / \text{total efetivos}$	26 horas
Taxa de Investimento / Formação	$\text{total despesa com formação} / \text{total encargos com pessoal} * 100$	0,64%
Taxa de Encargos Sociais	$\text{total de encargos com prestações sociais} / \text{total encargos com remuneração base} * 100$	4,33%
Leque Salarial Líquido	$\text{maior remuneração} / \text{menor remuneração}$	12,08

13. ANEXOS INDICADORES

Constituem anexos ao presente documento os quadros disponibilizados pela Direção Geral da Administração e Emprego Público, elaborados de acordo com o Decreto-Lei nº. 190/96, de 9 de outubro, e aplicáveis à situação da IGAI.