



INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

BALANÇO SOCIAL 2015

RUA MARTÊNS FERRÃO, N.º 11 - 3.º, 4.º,
5.º, 6.º PISOS - 1050-159 LISBOA
TEL: 213583430 - FAX: 213583431
EMAIL: geral@igai.pt <https://www.igai.pt>

A vertical teal bar is positioned to the left of the text.

EDIÇÃO:

INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

MARÇO DE 2016

INDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	5
1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS	6
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	7
2.1. Mapa de pessoal.....	7
2.2. Relação jurídica de emprego, grupo de pessoal e género	9
2.3. Modalidade de vinculação e grupo de pessoal	10
2.4. Distribuição por género	11
2.5. Estrutura etária.....	13
2.6. Estrutura de antiguidade	16
2.7. Estrutura habilitacional.....	19
3. MOVIMENTO DE PESSOAL.....	22
3.1. Admissões e regressos	22
3.2. Saídas.....	23
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	25
4. Mudanças de situação dos trabalhadores.....	25
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	25
5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho	25
5.2. Trabalho suplementar	27
5.3. Absentismo	30
5.4. Horas não tabalhadas	32
5.5. Organização e atividade sindical	32
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	33
6.1. Formação	33
6.2. Níveis de qualificação	35
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	40
9.1. Estrutura remuneratória	40

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
INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL	46
ANEXOS – ÍNDICE DE QUADROS.....	47

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social é o instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos inseridos no ciclo anual de gestão. Foi instituído pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro e tornado obrigatório para todos os serviços e organismos da Administração Pública com 50 ou mais trabalhadores.

Considerado um elemento de transparência e de modernização administrativa, assim como um instrumento privilegiado para o planeamento e gestão dos recursos humanos, a obrigatoriedade da sua elaboração foi reforçada por legislação posterior: Decreto-Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro (modernização administrativa), Lei n.º 2/2014, de 15 de Janeiro (estatuto do pessoal dirigente) e alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de Agosto, 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril e 64/2011, de 22 de Dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP).

Neste contexto, a Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI) procede à sua elaboração, apesar de estar dispensada de o fazer, tendo em conta o número de reduzido de trabalhadores muito aquém do número mínimo de trabalhadores fixado na legislação atrás citada.

O presente Balanço Social referente ao ano de 2015 foi elaborado nos termos da legislação referida e com base na matriz disponibilizada pela DGAEP. A recolha de dados efetuada foi efetuada pela Seção de Pessoal, Contabilidade e Económico com base na aplicação SRH (Sistema de Recursos Humanos).

Os elementos constantes deste documento têm como objetivo oferecer um instrumento de apoio à gestão, dando a conhecer e divulgar um conjunto de indicadores relevantes da evolução dos recursos humanos da IGAI, passando a integrar o Relatório Anual de Atividades de 2015.

Março de 2016

A Inspetora-Geral da Administração Interna,

Juíza desembargadora

(Margarida Blasco)

1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS

De acordo com a Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna (MAI) (Decreto-Lei n.º 126-B/2011, de 29 de dezembro (republicado no anexo III do Decreto-Lei n.º 112/2014, de 11 de julho), 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.

A estrutura orgânica da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), fixada no Decreto-Lei n.º 58/2012, de 14 de março, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 146/2012, de 12 de julho, define as respetivas atribuições e competências, com uma organização interna assente no modelo de estrutura hierarquizada e com um quadro diretivo composto por um inspetor-geral, um subinspetor-geral e um diretor de serviços.

A IGAI é dotada de autonomia técnica e administrativa e assegura as funções de auditoria, inspeção e fiscalização de alto nível, exercendo o controlo externo de todas as entidades, organismos e serviços sob tutela do Ministério da Administração Interna ou cuja atividade é por ele legalmente tutelada ou regulada.

Em 2015 não se verificou a conclusão do quadro normativo da IGAI, continuando a aguardar-se alterações à lei orgânica e a publicação dos instrumentos legais definidores da estrutura nuclear, bem como das unidades internas flexíveis, o que permitirá a normalização do modelo interno de funcionamento da organização.

Por tal circunstância o organograma do serviço encontra-se em construção, razão pela qual não se procede à sua representação gráfica.

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. Mapa de pessoal

No mapa de pessoal da IGAI aprovado para 2015 o número de lugares previstos correspondia a um total de 44 efetivos, assim distribuídos:

- ✓ 3 dirigentes (1 inspetor-geral, 1 subinspetor-geral e 1 diretor de serviços);
- ✓ 12 inspetores;
- ✓ 5 técnicos superiores;
- ✓ 2 técnicos de informática;
- ✓ 2 coordeadores técnicos (inseridos na carreira administrativa);
- ✓ 11 assistentes técnicos;
- ✓ 9 assistentes operacionais.

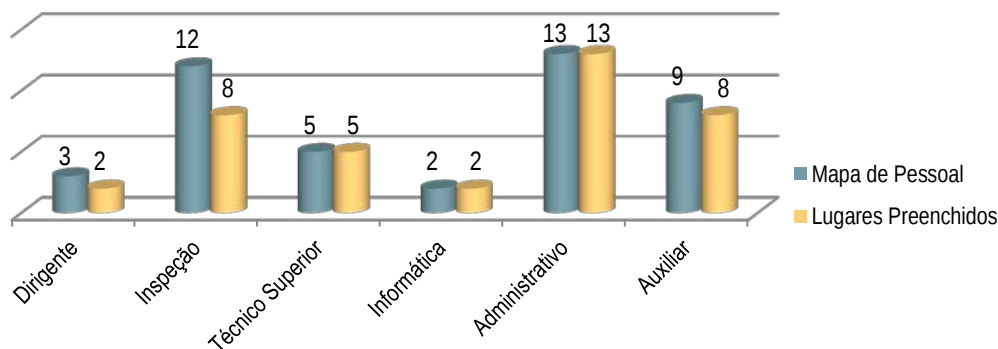
Em 31 de dezembro de 2015 prestavam serviço na IGAI 38 trabalhadores, revelando um número de efetivos reais abaixo do planeado, encontrando-se por preencher 6 lugares.

A relação do vínculo na IGAI, dos efetivos existentes a 31 de dezembro era a seguinte:

- ✓ 10 em comissão de serviço, no âmbito da LTFP;
- ✓ 27 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- ✓ 1 em mobilidade.

O gráfico seguinte espelha a proporção dos lugares preenchidos face ao quadro projetado, segundo as carreiras existentes. Na dotação dos lugares correspondentes ao pessoal auxiliar inclui-se um agente da PSP, em mobilidade na IGAI, a exercer funções de motorista.

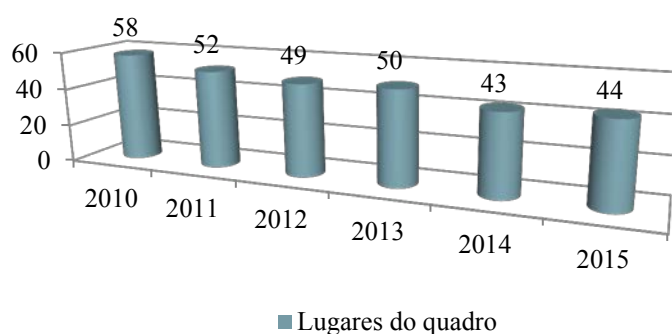
Gráfico 1 - Mapa de Pessoal /Lugares Preenchidos



O maior défice de preenchimento registado ocorre na carreira de inspeção – dos 12 lugares previstos apenas 8 se encontravam preenchidos – o que evidencia a necessidade de reforço do pessoal inserido na área de missão da IGAI.

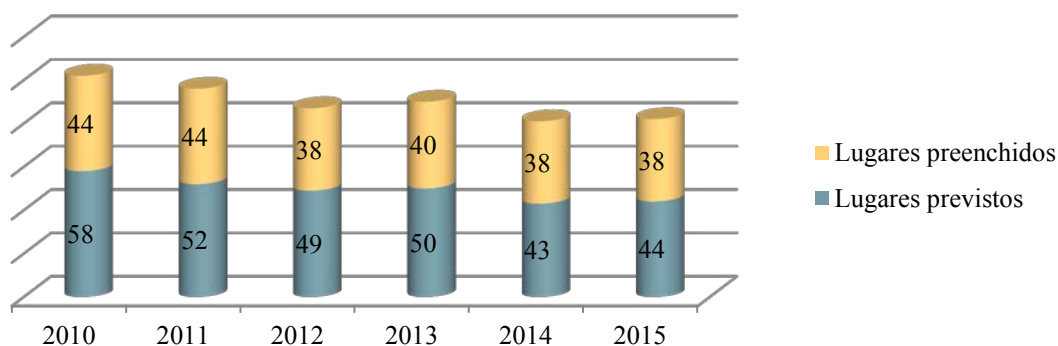
Embora com uma ligeira melhoria em relação ao ano anterior (mais 1 lugar), o número de lugares previstos nos mapas de pessoal da IGAI entre 2010 e 2015 tem sofrido uma redução significativa (14 lugares), representando um decréscimo de efetivos na ordem dos 24%, como ilustra o gráfico seguinte.

Gráfico 2 - Mapa de Pessoal - anos de 2010 a 2015



O gráfico seguinte pretende evidenciar, no mesmo período, a diferença entre os lugares previstos nos mapas de pessoal aprovados e os efetivos reais existentes no organismo em 31 de dezembro de cada um dos anos referenciados.

Gráfico 3 - Lugares previstos / lugares preenchidos



Os dados apresentados são elucidativos do défice de preenchimento verificado nos últimos cinco anos, continuando a registar-se, em 2015, o não preenchimento de 6 lugares, correspondendo a menos 14% da previsão inicial.

2.2. Relação jurídica de emprego, grupo de pessoal e género

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

**Quadro 1 - Efetivos por grupo de pessoal
segundo a modalidade de vinculação e género**

Relação jurídica de emprego e género		Dirigente	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Total de Efetivos	H	1	8	1	1	-	5	16
	M	1	-	4	1	13	3	22
	TOTAL	2	8	5	2	13	8	38
Comissão de Serviço	H	1	8	-	-	-	-	9
	M	1	-	-	-	-	-	1
	TOTAL	2	8	-	-	-	-	10
Contrato de Trabalho em Funções Pub. p/ Tempo Indeterminado	H	-	-	1	1	-	4	6
	M	-	-	4	1	13	3	21
	TOTAL	-	-	4	2	12	7	27
Nomeação Definitiva	H						1 (a)	1
	M							
	TOTAL						1	1

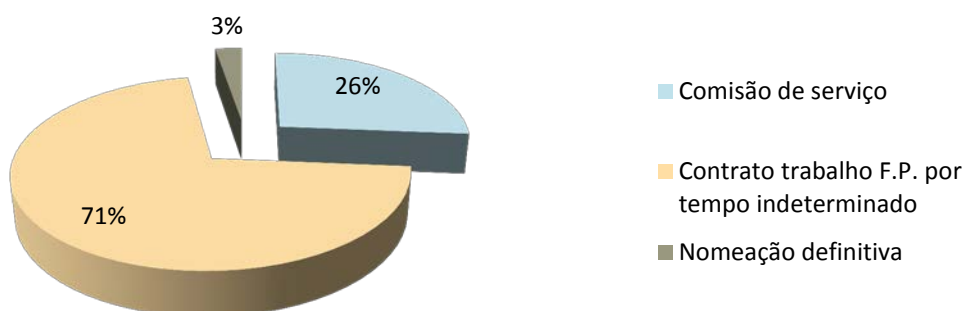
(a) Agente da PSP, em mobilidade na IGAI, a exercer funções de motorista.

Da análise dos dados do quadro extraem-se conclusões que se apresentam nos itens seguintes em análise detalhada dos recursos humanos existentes, numa lógica de enquadramento do género com a relação profissional na IGAI e o respetivo grupo ou carreira em que se inserem.

2.3. Modalidade de vinculação e grupo de pessoal

No universo referido, verifica-se que 27 trabalhadores estão vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 10 em comissão de serviço (dirigentes e inspetores) e 1 de nomeação definitiva (agente da PSP em mobilidade na IGAI), traduzido nas percentagens apresentadas no gráfico seguinte.

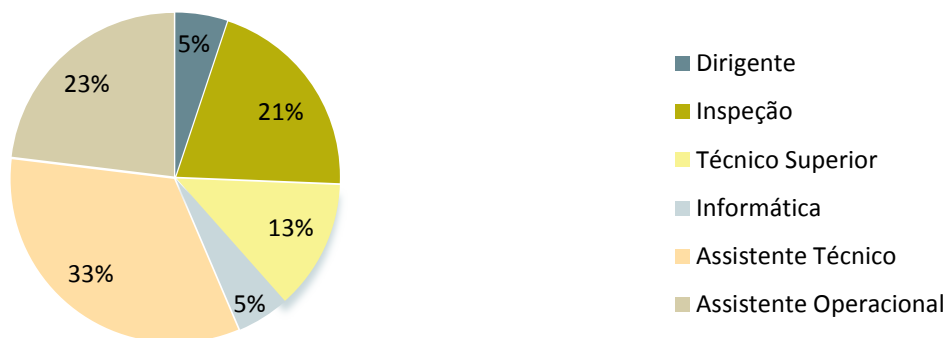
Gráfico 4 - Relação jurídica de emprego



Os dados mostram que 26% do total dos efetivos corresponde a pessoal nomeado em regime de comissão de serviço (que inclui a direção e o corpo inspetivo) e 71% respeita a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, (incluindo-se aqui os restantes grupos de pessoal).

O indicador mostra uma ligeira oscilação em relação ao ano anterior, continuando a acentuar-se a tendência de descida do pessoal em comissão de serviço (antes 29% e agora 26%), em detrimento do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que em 2014 registava 68% e agora se situa nos 71%. Tal resultado é influenciado pela redução do número de inspetores: para uma dotação de 12 lugares apenas 8 se encontravam preenchidos.

O gráfico seguinte dá-nos a expressão percentual dos efetivos da IGAI em 2015, distribuídos pelos respetivos grupos profissionais.

Gráfico 5 - Distribuição por grupos profissionais

Das percentagens traduzidas no gráfico supra ressalta o predomínio dos grupos integrados nas carreiras do apoio administrativo e instrumental que, no conjunto, representam 61% do total dos efetivos, em detrimento dos grupos da área operacional (inspetores e técnicos superiores) que representam 34% daquele efetivo.

A taxa de tecnicidade, em sentido restrito, situa-se nos 34%.

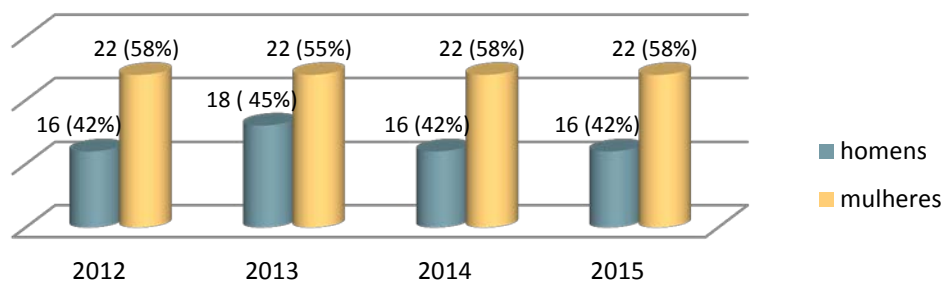
Face à missão da IGAI este instrumento aconselharia a inversão desta tendência, reforçando a área operacional em detrimento da área de apoio instrumental, se bem que, face à especificidade e às características de funcionamento da instituição, uma parte significativa dos elementos afetos às áreas de suporte desenvolvam funções intimamente ligadas à prossecução das atividades operacionais da missão.

2.4. Distribuição por género

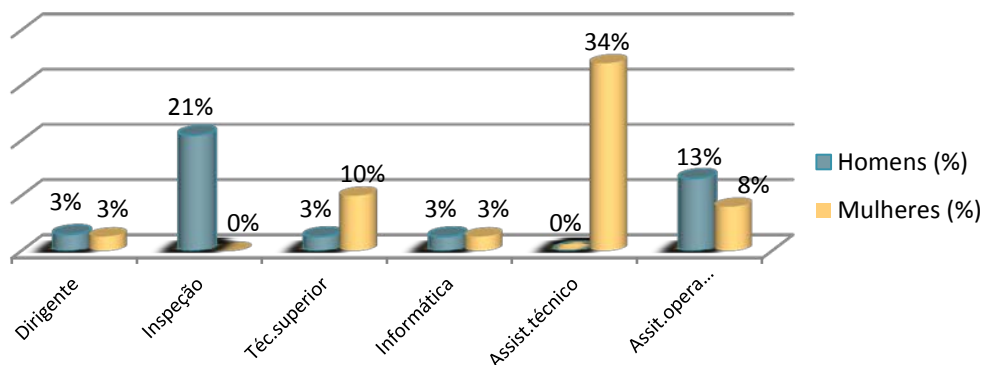
Dos 38 efetivos que em 31 de dezembro de 2015 integravam a IGAI, 22 são mulheres e 16 são homens, o que representa uma taxa de feminização de 58%.

O efetivo da IGAI em 2015, no que respeita à distribuição por género, mantém a proporção do ano anterior – 22 mulheres e 16 homens – representando os mesmos 58% e 42% anteriormente registados.

O gráfico seguinte espelha estas conclusões, comparando os indicadores dos últimos 4 anos. Os dados mostram a constância do número de mulheres no período em referência, verificando-se apenas uma pequena oscilação em 2013 relativamente aos homens.

Gráfico 6 - Enquadramento por género


O gráfico seguinte pretende evidenciar a distribuição do género no contexto dos grupos profissionais existentes, permitindo refletir sobre as características do recrutamento nas respetivas áreas funcionais.

Gráfico 7 - Distribuição por grupo profissional e género


A primeira conclusão a retirar é de que existe paridade de género no quadro diretivo, por semelhança, aliás, com o ano anterior.

No que se refere à distribuição por grupo profissional e género, o gráfico mostra uma notória predominância de trabalhadores do sexo feminino na área do apoio administrativo, onde cerca de 34% do total dos efetivos se integra na carreira de assistente técnico, constituindo a totalidade dos trabalhadores desta categoria. Esta circunstância já se verificava no ano anterior.

No que diz respeito aos inspetores, o segundo grupo mais significativo, estes representam 21% do total dos efetivos e, quanto à sua distribuição por género, a situação é inversa porquanto correspondendo integralmente a trabalhadores do sexo masculino. Regista-se

aqui uma ligeira oscilação relativamente ao ano anterior onde se registava a existência do elemento feminino, ainda que em pequena percentagem.

Na análise dos dados apresentados salientam-se estes dois grupos por serem aqueles onde se verifica uma maior desproporção entre homens e mulheres em comparação com os restantes.

Ainda assim, no grupo dos técnicos superiores a diferença entre homens e mulheres mostra-se acentuada, dado que a maior percentagem de efetivos corresponde ao género feminino (10% para 3%).

Os restantes grupos de pessoal apresentam-se equilibrados ou com diferenças menos significativas.

2.5. Estrutura etária

Os dados constantes dos quadros e gráficos seguintes indicam uma estrutura etária média dos trabalhadores da IGAI de 53 anos e que, segundo o género, esta estrutura é de 54 anos para as mulheres e de 51 anos para os homens.

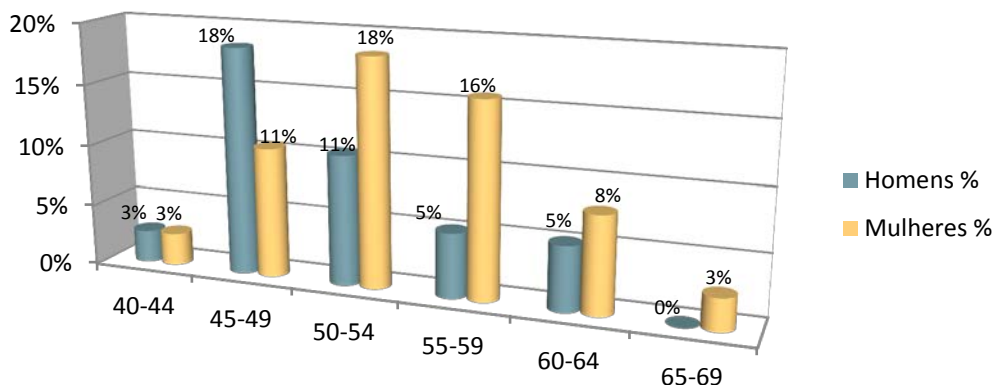
Quadro 2 - Efetivos por escalão etário e género

Leque etário	Homens	Mulheres	TOTAL
40 - 44	1	1	2
45 - 49	7	4	11
50 - 54	4	7	11
55 - 59	2	6	8
60 - 64	2	3	5
65 - 69	-	1	1
TOTAL	16	22	38

Os indicadores mostram que a maior parte dos efetivos tem idade acima dos 50 anos pois, no universo global, 25 elementos situam-se nas faixas etárias superiores da tabela, ou seja entre os 50 e os 69 anos, correspondendo a cerca de 66% dos trabalhadores da IGAI.

Nestes intervalos continua a desenhar-se uma predominância do elemento feminino, registando-se a existência de 17 mulheres para apenas 8 homens.

Observa-se que a faixa etária mais baixa da tabela (40-44) conta com apenas 2 trabalhadores e que na mais alta (65-69) existe um único elemento.

Gráfico 8 - Taxa de escalão etário por género

Pela análise das taxas supra pode concluir-se, no que concerne à distribuição por género, que os homens apenas aparecem em maior percentagem na faixa etária de 45-49 anos e que nos restantes intervalos acima deste as mulheres figuram em número superior. A diferença mais significativa encontra-se na faixa etária de 55-59 anos, numa proporção que se cifra em 16% de mulheres para 5% de homens.

Relativamente ao ano anterior, os dados revelam uma descida dos escalões etários relativos aos homens; já no que respeita às mulheres, a tendência é de subida na generalidade dos escalões etários registados.

Quadro 3 - Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional

Leque etário	Dirigente	Inspeção	Téc.Sup.	Téc.Inf.	Assist.Téc.	Assist.Op.	TOTAL
40 - 44	-	1	-	-	1	-	2
45 - 49	-	2	-	1	2	6	11
50 - 54	-	2	2	1	5	1	11
55 - 59	2	1	1	-	3	1	8
60 - 64	-	2	2	-	1	-	5
65 - 69	-	-	-	-	1	-	1
TOTAL	2	8	5	2	13	8	38

Analisando a distribuição etária dos efetivos pelos grupos profissionais, verifica-se que a maior concentração ocorre nos intervalos de 45-49 e 50-54 anos, ambos com 11 elementos.

O corpo dirigente situa-se integralmente no intervalo dos 55-59 anos.

No pessoal de inspeção, a distribuição é relativamente equitativa ao longo dos vários intervalos em referência, assinalando-se a existência de um elemento no escalão mais baixo da tabela.

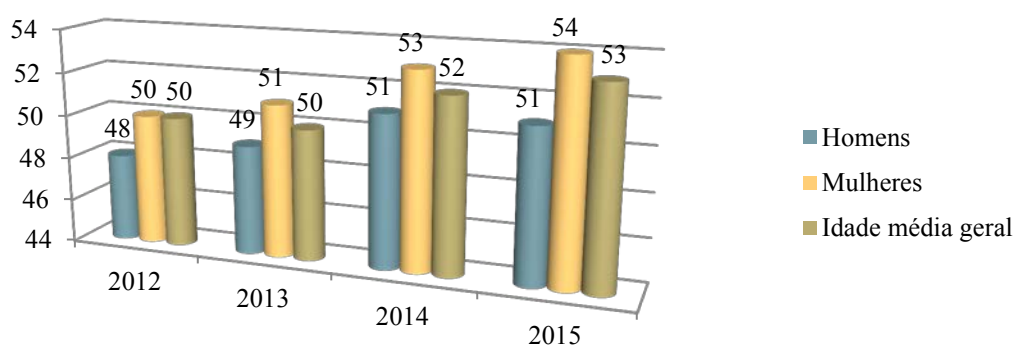
A totalidade dos elementos do grupo técnico superior tem idades acima dos 50 anos, tal como já se verificava no ano anterior.

Os assistentes técnicos distribuem-se ao longo de todos os intervalos mas, ainda assim, 10 dos 13 efetivos têm 50 anos ou mais.

Nos assistentes operacionais continua a verificar-se que a quase totalidade dos efetivos se integra na faixa etária de 45-49 anos.

Segue-se gráfico com o nível médio etário feminino e masculino, bem como a idade média dos trabalhadores da IGAI, comparando os indicadores nos últimos 3 anos.

Gráfico 9 - Nível médio etário



Verifica-se, pelos dados supra, a progressividade do envelhecimento dos trabalhadores da IGAI, o que mostra a falta de renovação dos quadros, particularmente no que se refere à criação (recrutamento) de emprego mais jovem.

Ainda assim, os homens mostram uma taxa de envelhecimento mais lenta, mantendo-se no valor registado nos últimos dois anos, enquanto as mulheres revelam uma progressividade mais acentuada pois que, no espaço de três anos, a idade média feminina passou de 51 para 54 anos, enquanto a idade média dos homens, no mesmo período, passou de 49 para 51 anos.

Em termos globais a idade média dos trabalhadores da IGAI em 2015 era de 53 anos, significando um ligeiro aumento em relação ao ano anterior.

Podemos, assim, concluir que o índice de envelhecimento dos trabalhadores da IGAI tem vindo progressivamente a aumentar, como demonstram os indicadores dos anos objeto da análise, com uma taxa de envelhecimento (somatórios dos efetivos com idade $\geq$ a 55 anos/ sobre o total dos efetivos*100) que se situa na ordem dos 37%.

Não existe na IGAI emprego jovem, como tal considerado, pelo que não se regista a existência de trabalhadores com idade $\leq$ a 30 anos.

O leque etário dos trabalhadores da IGAI, apurado entre a idade do elemento mais velho e do mais novo (65 e 43 anos), situa-se em 1,5. O valor registado diminuiu ligeiramente em relação ao ano anterior (1,6).

2.6. Estrutura de antiguidade

O quadro seguinte distribui os trabalhadores da IGAI pelo nível de antiguidade segundo o género.

Quadro 4 - Efetivos por nível de antiguidade e sexo

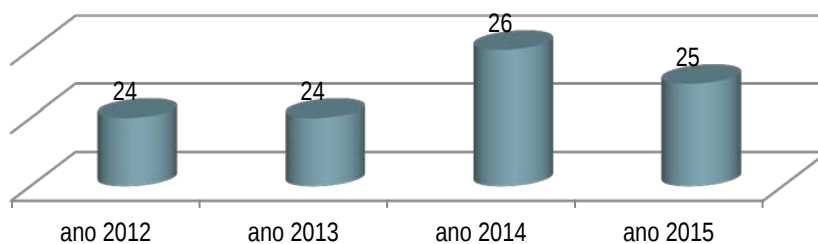
Antiguidade (anos)	Homens	Mulheres	TOTAL
10 - 14	-	1	1
15 - 19	3	3	6
20 - 24	5	3	8
25 - 29	4	5	9
30 - 34	4	5	9
35 - 39	-	4	4
40 ou mais anos	-	1	1
TOTAL	16	22	38

Pelos dados apresentados confirma-se a não existência de emprego jovem, porquanto o intervalo mais baixo assinalado se refere a um único trabalhador e, ainda assim, com mais de 10 anos de emprego público.

A distribuição de antiguidade por género é relativamente equilibrada, assinalando-se, no entanto, um aumento de mulheres com mais anos de serviço a partir do intervalo dos 25-29 anos. Acima deste patamar contam-se 15 mulheres enquanto os homens são apenas 8.

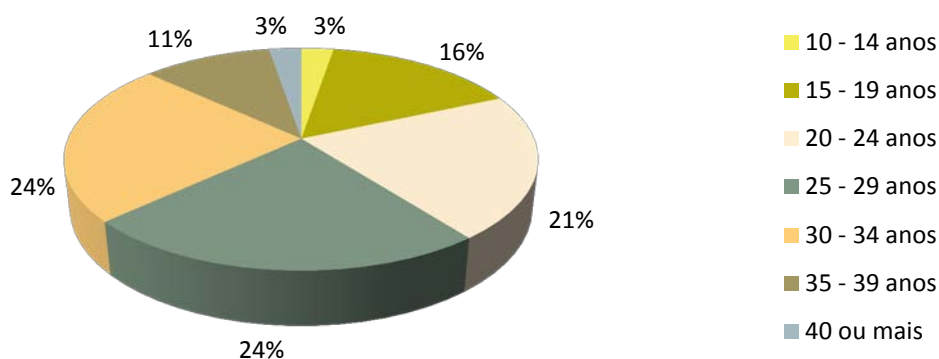
O intervalo mais baixo e o mais alto da tabela contam apenas com um elemento cada.

O gráfico seguinte compara o nível médio de antiguidade dos trabalhadores da IGAI nos últimos quatro anos.

Gráfico 10 - Nível médio de antiguidade (anos)

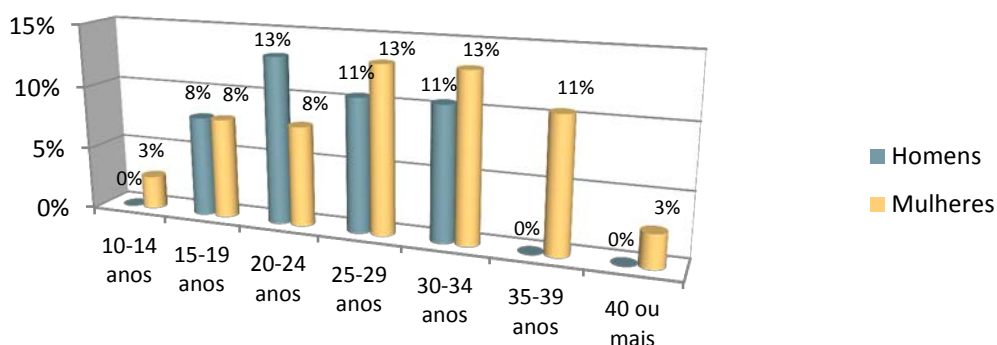
A antiguidade média dos trabalhadores da IGAI em 2015 era de 25 anos, verificando-se uma ligeira descida do nível médio de antiguidade relativamente ao ano anterior.

O gráfico seguinte mostra a taxa de distribuição dos efetivos segundo um conjunto de patamares de antiguidade pré-definidos.

Gráfico 11 - Percentagem de efetivos por antiguidade

Globalmente, os níveis de antiguidade mais representativos situam-se nos intervalos compreendidos entre os 25-29 anos e os 30-34 anos, correspondendo ambos a 24% do efetivo total, logo seguido pelo intervalo de 20-24 anos com 21% do mesmo efetivo.

Analisando a distribuição dos efetivos da IGAI segundo o nível de antiguidade e a sua distribuição por género, chegamos aos indicadores refletidos no gráfico seguinte.

Gráfico 12 - Efetivos por antiguidade e gênero

No conjunto dos dois universos, os dados do gráfico confirmam que as mulheres se concentram maioritariamente nos intervalos de 25-29 e 30-34 anos de serviço, ambos com 13%, logo seguido do intervalo de 35-39 com 11%.

Já quanto aos homens, a sua maior incidência ocorre no intervalo dos 20-24 anos, com 13%, logo seguido dos intervalos de 25-29 e 30-34, com 11% cada.

Verifica-se que no escalão mais baixo e no mais elevado da tabela só existem mulheres. O mesmo sucede no segundo intervalo mais elevado da tabela (35-39 anos de serviço), onde também se registam apenas mulheres.

O quadro seguinte mostra a distribuição dos efetivos da IGAI, segundo a incidência de antiguidade relativamente aos respetivos grupos profissionais.

Quadro 5 - Efetivos por antiguidade, segundo o grupo profissional

Antiguidade (anos)	Dirigente	Inspecção	Téc.Sup.	Inform.	Assist.Téc.	Assist.Oper.	PSP	TOTAL
10 - 14	-		-	-	-	1	-	1
15 - 19	-	1	2	-	1	3	-	6
20 - 24	-	2	1	1	3	1	-	8
25 - 29	1	2	-	-	5	-	1	9
30 - 34	-	3	-	1	3	2	-	9
35 - 39	1	-	1	-	1	-	-	4
40 ou mais	-	-	1	-	-	-	-	1
TOTAL	2	8	5	2	13	7	1	38

Pelos indicadores apurados verifica-se que os dirigentes detêm um nível de antiguidade acima dos 25 anos, ou seja, um entre 25-29 e o outro entre 35-39 anos de serviço.

O corpo inspetivo aparece distribuído pelos diversos intervalos da tabela, verificando-se que o maior número (5 inspetores) tem antiguidade entre os 25 e os 34 anos de serviço. Não há registo de inspetores no patamar mais baixo da tabela nem nos dois mais elevados.

Quanto aos técnicos superiores, dos 5 existentes, 1 tem mais de 40 anos de serviço, 1 situa-se no intervalo de 35-39 anos e os restantes detêm menos de 24 anos de serviço.

Nos grupos dos assistentes técnicos, a maior concentração situa-se nos intervalos intermédios da tabela; quanto aos assistentes operacionais, o maior número de elementos integra o patamar de 15-19 anos de serviço.

Globalmente não se registam grandes alterações em relação ao ano anterior.

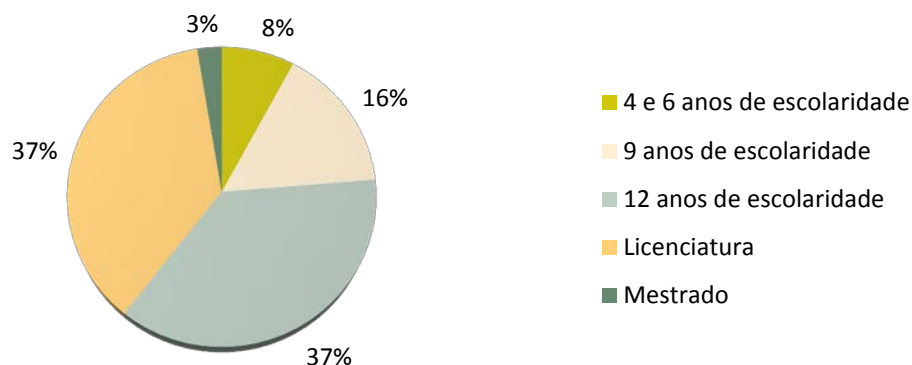
2.7. Estrutura habilitacional

O pessoal da IGAI em 2015, no que respeita à estrutura habilitacional, encontrava-se assim distribuído:

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

Os dados revelam que não houve qualquer alteração em relação ao ano anterior, mantendo-se a estrutura habilitacional antes registada.

O gráfico seguinte representa as taxas correspondentes aos diversos níveis habilitacionais existentes na IGAI em 2015.

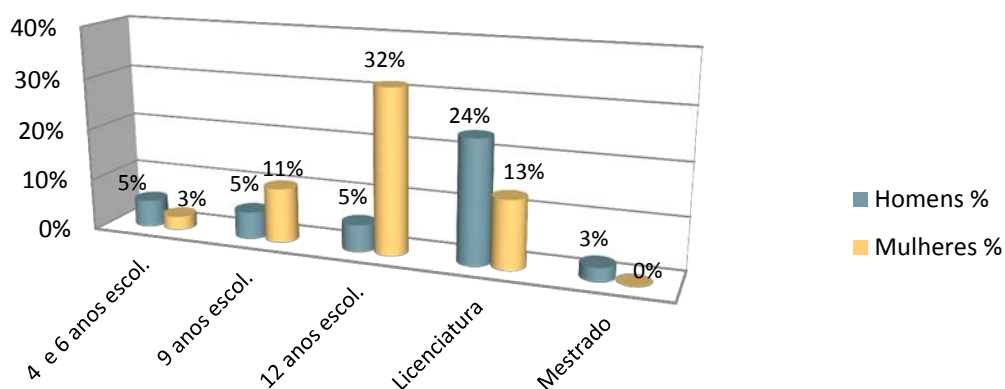
Gráfico 13 - Efetivos por nível de escolaridade


A licenciatura e o 12.º ano são os graus académicos mais representativos, representando cada um 37% do total dos efetivos.

No conjunto, a formação superior representada no gráfico (licenciatura e mestrado) representa 40% do efetivo global, mantendo-se no mesmo valor do ano anterior

O mesmo sucede quanto aos níveis de escolaridade de 12.º e 9.º ano que registam as mesmas taxas do ano anterior.

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

Gráfico 14 - Distribuição por nível de escolaridade e 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 no conjunto se regista 27% de homens e apenas 13% de mulheres.

Já ao nível do 12.º ano de escolaridade a realidade é inversa, predominando, de forma expressiva, o elemento feminino com 32% de mulheres e apenas 5% de homens.

O efetivo com escolaridade básica até ao 9.º ano representa, no contexto da IGAI, cerca de 24% do efetivo global, taxa que pode considerar-se ainda muito elevada.

Quadro 6 - Efetivos por nível de escolaridade, segundo o sexo

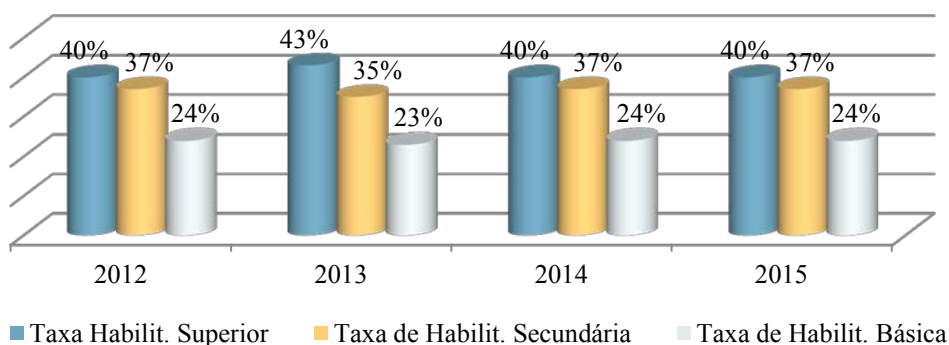
Anos de escolaridade	Homens	Mulheres	TOTAL
4 e 6 anos de escolaridade	2	1	3
9 anos de escolaridade	2	4	6
11 anos de escolaridade	-	-	-
12 anos de escolaridade	2	12	14
Licenciatura	9	5	14
Mestrado	1	-	1
Doutoramento	-	-	-
TOTAL	16	22	38

No contexto estrito do universo masculino (16 elementos), regista-se que a formação superior representa cerca de 63% deste efetivo.

No que respeita às mulheres (22 elementos), o universo mais representativo situa-se no 12.º ano de escolaridade, representando 55% do total do seu grupo. No grau de licenciatura estas representam cerca de 23%.

Globalmente, os dados demonstram que o nível de qualificação académica dos trabalhadores da IGAI se mantém nos mesmos parâmetros do ano anterior, não se registando qualquer alteração aos indicadores antes apurados, como evidenciam os dados do gráfico seguinte.

Gráfico 15 - Taxa média de habilitação académica



3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1. Admissões e regressos

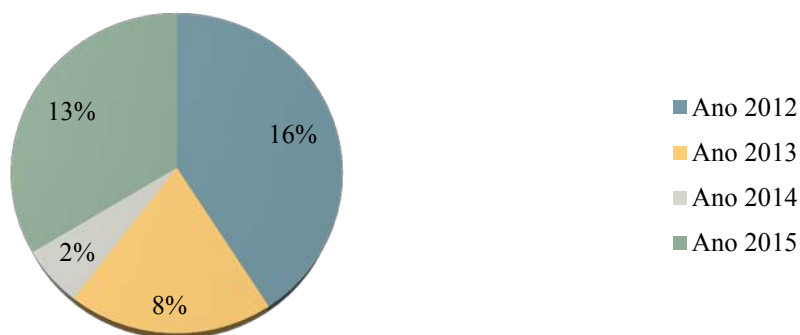
Em 2015 registaram-se 4 admissões, 2 em regime de mobilidade e 2 em comissão de serviço, bem como o regresso de um trabalhador que se encontrava de licença sem vencimento, conforme representado no quadro infra.

Quadro 7 - Efetivos admitidos e regressados durante o ano por grupo de pessoal e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho

Admissões		Inspetor	Téc.Superior	Assist.Téc.	Assist.Op.	TOTAL
Total de efetivos	H	2				2
	M		1	2		3
	TOTAL	2	1	2		5
Comissão de serviço	H	2				2
	M					
	TOTAL	2				2
Mobilidade interna	H					
	M		1	1		2
	TOTAL		1	1		2
Regresso de licença sem vencimento	H					
	M			1		1
	TOTAL			1		1

O número de admissões mostra-se reduzido face às necessidades projetadas no mapa de pessoal aprovado para 2015, verificando-se um desvio de preenchimento dos lugares na ordem das seis unidades.

No período em análise a taxa de admissões situou-se nos 13%, o que evidencia um aumento do nível de recrutamento em relação ao ano anterior que foi na ordem dos 2%, como se regista no gráfico seguinte.

Gráfico 16 - Taxa de Admissões

Os indicadores mostram a dificuldade de preenchimento dos lugares vagos, sobretudo no grupo do pessoal de inspeção, pois que, para um quadro projetado para 12 lugares, apenas estavam preenchidos 8, como foi já referenciado em capítulo anterior.

3.2. Saídas

Em 2015 registaram-se 5 saídas, como evidenciado no quadro seguinte.

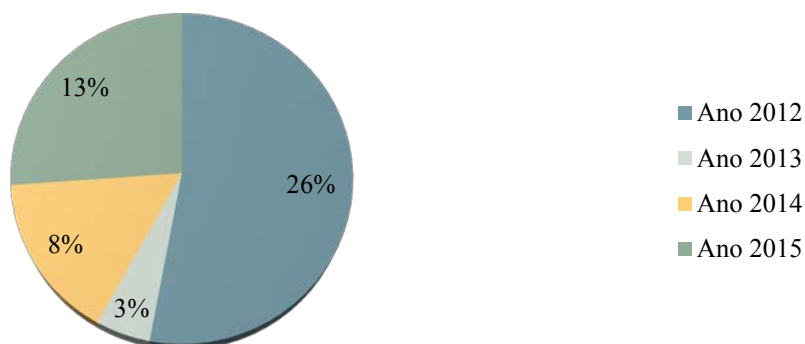
Quadro 8 - Efetivos saídos durante o ano por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída e género

Saídas		Inspeção	Assist.Tec.	Assist.Oper.	TOTAL
Total de efetivos	H	2			2
	M	1	1	1	3
	TOTAL	3	1	1	5
Comissão de serviço	H	1			1
	M	1			1
	TOTAL	2			2
Mobilidade interna	H			1	
	M	1			1
	TOTAL	1			1
Reforma/Aposentação	H	1			1
	M				
	TOTAL	1			1
Licença sem vencimento	H				
	M		1		1
	TOTAL		1		1

O motivo das saídas é o que se encontra identificado no quadro.

Globalmente, a taxa de saídas situou-se nos 13% o que, relativamente ao ano anterior (3%), representa um aumento substancial.

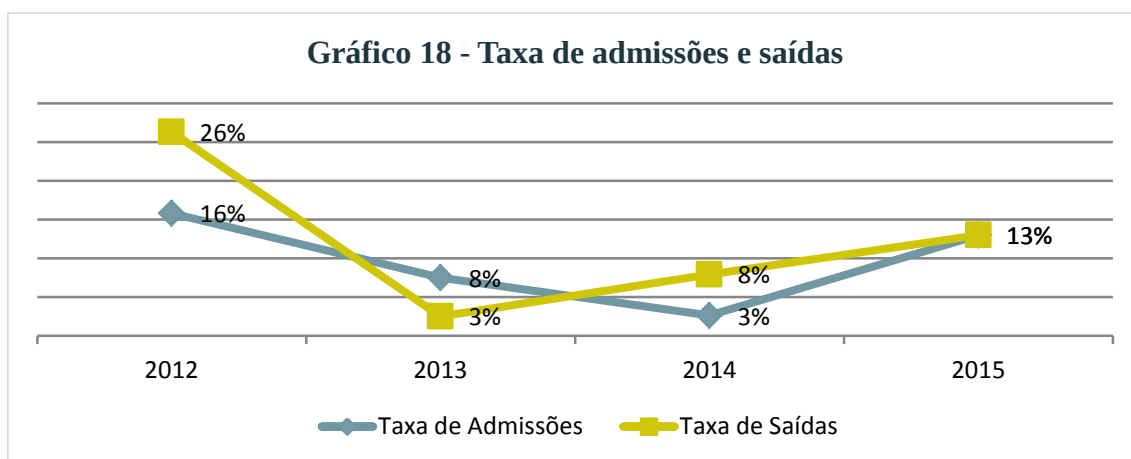
Gráfico 17 - Taxa de Saídas



Da análise aos indicadores relativos aos movimentos 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.

No gráfico seguinte demonstra-se a evolução do movimento do pessoal, comparando as taxas de admissões e de saídas ocorridas nos últimos 4 anos.

Gráfico 18 - Taxa de admissões e saídas



Embora registando-se uma inversão da tendência das taxas assinaladas o efeito é nulo porquanto, sendo as entradas proporcionais às saídas, não constitui alteração ao número de efetivos da IGAI. Daqui advém uma taxa de cobertura em 2015, face ao número de entradas e de saídas, de 100% ($\text{efetivos admitido/efetivos saídos} \times 100$).

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4. Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante o ano de 2015 não se registaram alterações da situação profissional de trabalhadores da IGAI, nomeadamente por promoção, alteração do posicionamento remuneratório ou procedimento concursal.

Tal circunstância decorre dos congelamentos impostos para a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública em matéria de revalorizações remuneratórias.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho

Durante o ano de 2015 verificou-se a prática das seguintes modalidades de horários de trabalho:

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

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 8 - 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	2			3
Isenção de horário	2	8					10
Horário flexível			4		13	3	20
TOTAL	2	8	5	2	13	8	38

Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que o horário flexível é o mais representativo, sendo praticado por 53% do total dos efetivos da IGAI.

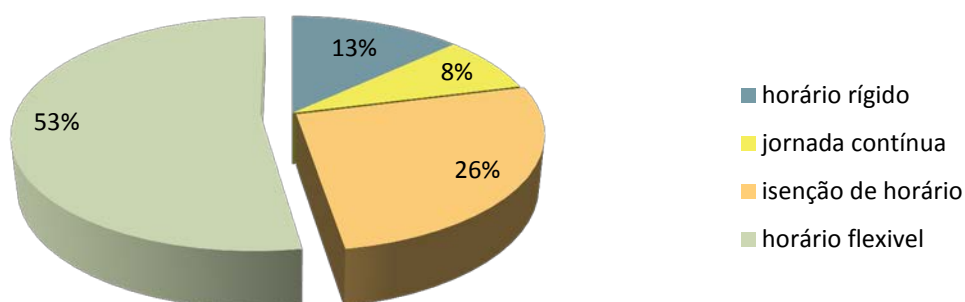
O regime de isenção de horário é praticado pelos dirigentes e pelo corpo inspetivo, dado o regime legal aplicável e as características das funções que exercem, representando, neste caso, 26% do mesmo efetivo.

O trabalho em jornada contínua é pouco significativo, representando 8% do total dos trabalhadores.

Por seu turno, o horário rígido, que é praticado pelos assistentes operacionais em funções de motorista, representa cerca de 13% do total dos efetivos.

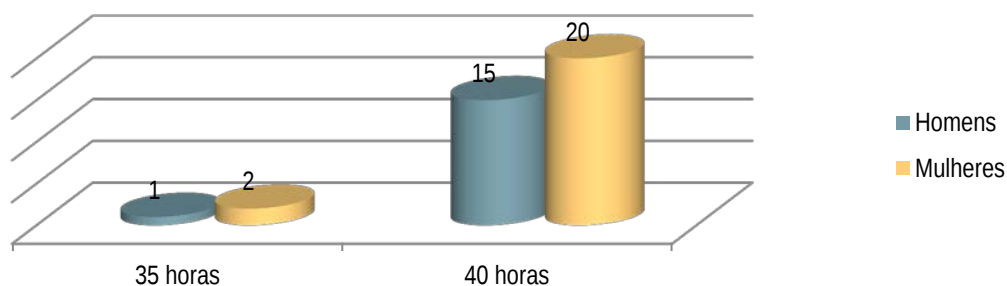
Estes indicadores estão representados no gráfico seguinte.

Gráfico 19 - Horários praticados



O período normal de trabalho praticado na IGAI é o que se encontra fixado para a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública, de 40 horas semanais, sem prejuízo da possibilidade de redução de horário no regime de jornada contínua, conforme legalmente previsto.

Gráfico 20 - Período normal de trabalho



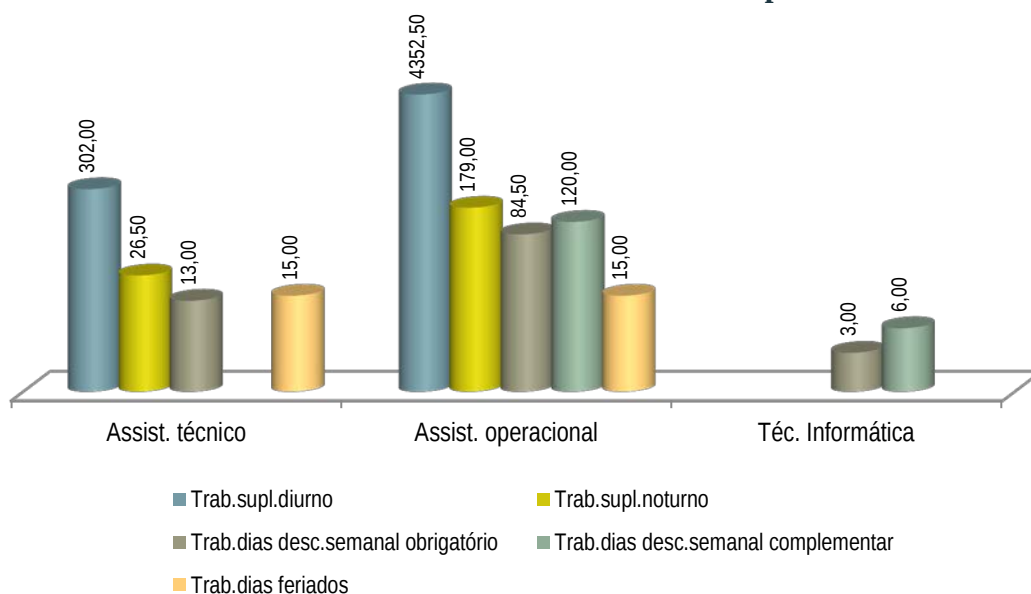
Pelos dados supra conclui-se que 35 trabalhadores praticam o horário de trabalho das 40 horas semanais, o que corresponde a 92% do total dos efetivos.

Os restantes trabalhadores praticam o horário de 35 horas semanais, correspondente a três situações de jornada contínua existentes na IGAI.

5.2. Trabalho suplementar

No ano de 2015 foram prestadas cerca de 5117:30 horas de trabalho suplementar, quer por prolongamento dos horários nos dias normais de trabalho (diurno e noturno), quer por trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

O gráfico seguinte ilustra a contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho.

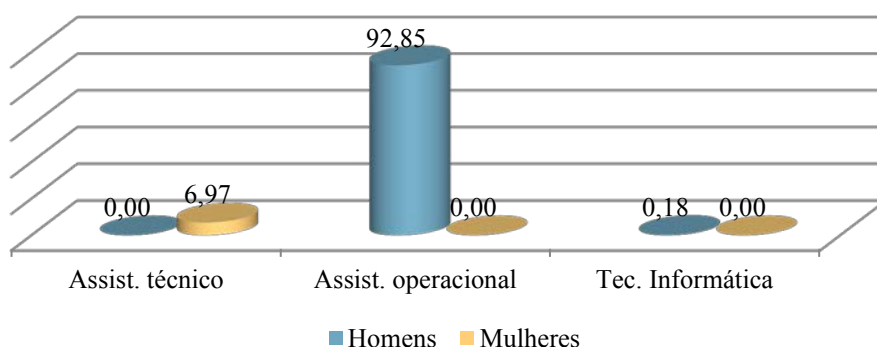
Gráfico 21 - Número de horas de trabalho suplementar


Os dados revelam que o trabalho suplementar registado no ano de 2015 foi praticado maioritariamente pelo grupo dos assistentes operacionais (4751:40 h).

No grupo dos assistentes técnicos registou-se algum trabalho suplementar, embora com um número de horas muito inferior (356:50 h).

Os técnicos de informática apresentam um número de horas irrelevante de trabalho suplementar (9:00 h).

O gráfico seguinte mostra o trabalho suplementar executado na IGAI em 2015, na correspondente proporção entre homens e mulheres e na relação com o respetivo grupo profissional.

Gráfico 22 - Percentagem de trabalho suplementar por género


O indicador confirma os dados apresentados no gráfico 22, verificando-se que cerca de 93% do trabalho suplementar foi realizado pelos assistentes operacionais e, quase na globalidade, pelo elemento masculino. Neste núcleo incluem-se os elementos que prestam serviço de motorista de apoio à Direção e aos serviços gerais, com particular destaque no apoio à área operacional das equipas inspetivas.

O trabalho extraordinário realizado por mulheres é pouco expressivo, correspondendo apenas a cerca de 7% do total das horas realizadas. Neste caso a incidência recai apenas sobre os assistentes técnicos e, também estes, no apoio a diligências da área inspetiva.

Um melhor entendimento do volume de horas por trabalho suplementar realizado passa por compreender as características do tipo de ações decorrentes da Missão da IGAI, onde o trabalho em causa resulta 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 e PND), por todo o território nacional, em horários não compagináveis com os horários normais de trabalho;
- ✓ Técnico e Administrativo – Operações esporádicas e sazonais relacionadas com a realização de tarefas urgentes e inadiáveis que impõem o prolongamento dos períodos normais de trabalho, designadamente nas áreas do desenvolvimento processual, sistemas informáticos ou financeira.

Comparativamente com o ano anterior verificou-se um aumento do número de horas por trabalho suplementar, o que decorre do acréscimo da atividade operacional, nomeadamente por novas competências atribuídas à IGAI, sem o correspondente aumento do número de recursos humanos, visto que estes se mantiveram iguais a 2014.

5.3. Absentismo

O total de faltas dadas pelos trabalhadores da IGAI no ano de 2015 foi de 507,5 dias. Este número corresponde a um aumento substancial do absentismo em relação ao ano anterior, ano em que número de faltas se situou nos 213,5 dias.

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

Quadro 9 - 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)
Total de faltas	H	4			1		17	22
	M			286,5	2	192	5	485,5
	TOTAL	4		286,5	3	192	22	507,5
Falecimento de familiar	H							
	M					2		2
	TOTAL	-	-	-	-	2		2
Doença	H						17	17
	M			27		3		30
	TOTAL	-	-	27	-	3	17	47
Acidente em serviço	H							
	M			256		159		415
	TOTAL	-	-	256	-	159	-	415
Assistência a familiares	H							
	M					2		2
	TOTAL	-	-	-	-	2	-	2
Por conta do período de férias	H							
	M			1,5		14	2	17,5
	TOTAL	-	-	1,5	-	14	2	17,5
Greve	H				1			1
	M					6	1	7
	TOTAL	-	-	-	1	6	1	8
Outras	H	4						4
	M			2	2	6	2	12
	TOTAL	4	-	2	2	6	2	16
TOTAL		4	-	286,5	3	192	22	507,5

Pelos dados apresentados no mapa conclui-se que a maior percentagem das faltas registadas respeitam ao elemento feminino, correspondendo a cerca de 96% do número total de faltas do ano de 2015.

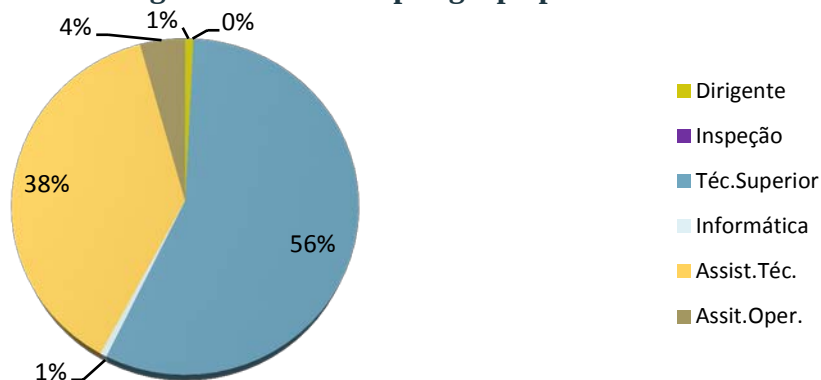
Analisando os dados do quadro anterior conclui-se que o maior número de ausências respeita a situações de acidente em serviço, correspondendo a 82% do total das faltas registadas.

As faltas por doença correspondem apenas a 47 dias de ausência e as restantes faltas assinaladas são pouco expressivas.

Com exceção das faltas por acidente em serviço, verifica-se que houve uma redução do número de faltas em todos os tipos de situações face aos números registados no ano anterior.

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

Gráfico 23 - Percentagem de ausências por grupo profissional

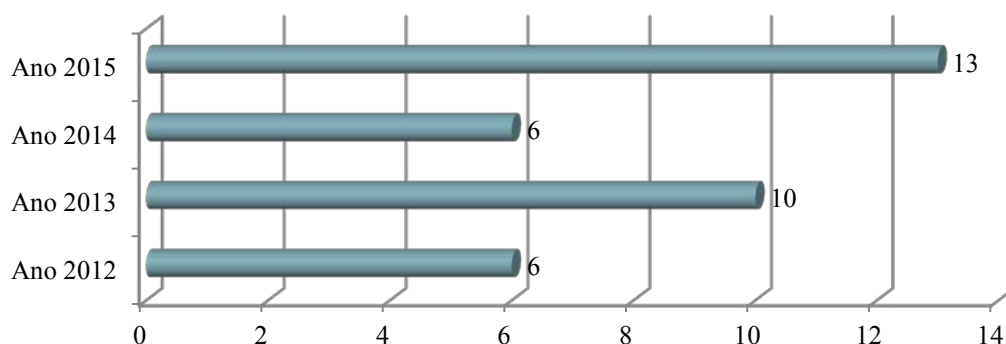


Da análise do gráfico supra conclui-se que o grupo profissional que apresenta a taxa de absentismo mais elevada é o de técnico superior, com 56% do total de faltas dadas, seguido do grupo dos assistentes técnicos cujas faltas correspondem a 38% do universo total.

Cruzando os dados do gráfico com os do quadro anterior verifica-se que estas percentagens, tanto num caso como noutro, são altamente influenciadas pelo volume das ausências registadas por acidentes em serviço, as quais traduzem um grande impacto nos indicadores do absentismo pois correspondem a um total de 415 dias de falta ao serviço por este motivo.

A média de faltas por trabalhador em 2015 foi de 13 dias. Este indicador duplica face à média registada no ano anterior, como se conclui pelos dados constantes no gráfico seguinte.

Refira-se, no entanto, que tal média está altamente influenciada pelos dias de ausência por acidente em serviço a que acima se faz referência. Dá-se nota de que tais faltas se restringiram apenas a três trabalhadores: um com 256 faltas; um com 145 faltas; e um com 14 faltas.

Gráfico 24 - Média de dias de faltas por trabalhador

Em 2015 a taxa de absentismo foi de 3,89. Este índice representa um aumento em relação a 2014, cuja taxa se situou nos 2,49.

Taxa de Absentismo = 3,89

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

(Para efeitos de cálculo da taxa de absentismo foram considerados 231 como dias trabalháveis em 2015, conforme referencial de unidade equivalente de recursos humanos planeados em sede de QUAR, e retirados nas situações de acidente em serviço e doença os dias não trabalháveis).

5.4. Horas não tabalhadas

Em 2014 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 9 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a cerca de 24% do total dos efetivos.

No ano de 2015 há registo de faltas motivadas por adesão a greve.

Foram 8 os trabalhadores que aderiram a uma greve, donde resultou um período de 64:00 h de ausência ao serviço (8:00 h cada) por este motivo.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

6.1. Formação

No ano de 2015 registou-se um total de 47 participações em ações de formação profissional, todas externas à organização.

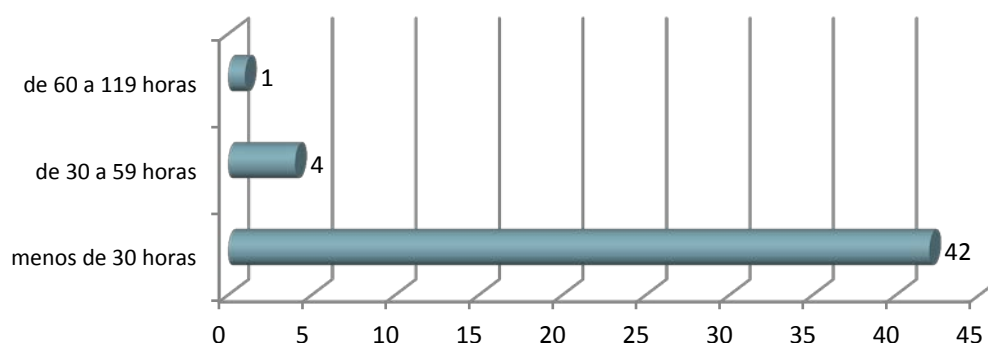
Continua a registar-se uma diminuição do número de ações realizadas em relação ao anterior (53 em 2014), o que traduz um défice de concretização do plano de formação inicialmente projetado. Ainda assim, mantém-se a estratégia da organização que visa o reforço permanente da qualificação dos seus recursos humanos, dotando-os de conhecimentos especializados a uma melhor prossecução da missão da IGAI.

Razões de ordem orçamental impuseram uma maior seletividade dos programas formativos mas o principal motivo que impediu a frequência de algumas das ações programadas deveu-se ao cancelamento, por parte das organizações promotoras, de um conjunto de ações de formação para as quais haviam sido realizadas inscrições, com particular destaque para o Instituto Nacional de Administração (INA).

As ações foram frequentadas por um total de 24 trabalhadores, o que representa 63% do total dos efetivos. No que se refere ao número de participantes o indicador revela um ligeiro aumento da taxa de participação relativamente ao ano anterior que foi de 55%.

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

Gráfico 25 - Número / Duração - Ações de Formação Externa



Os dados revelam que os cursos de formação de menor carga horária (≤ 30 horas) tiveram a maior representatividade, correspondendo a cerca de 89% do total das ações realizadas.

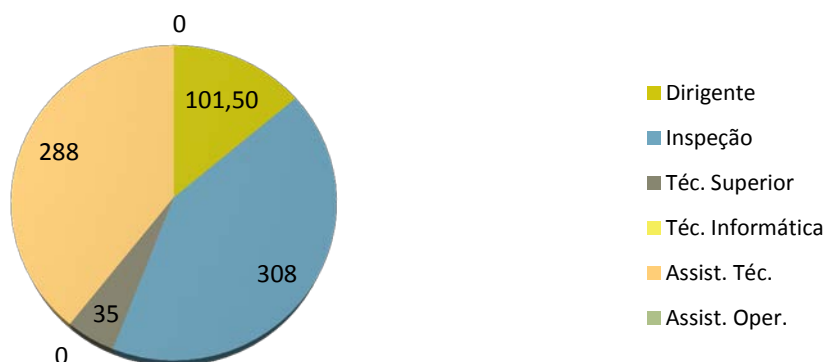
Já quanto às restantes ações de formação registadas, com cargas horárias mais elevadas, verifica-se que foram pouco significativas.

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

No cômputo global das participações foram despendidas um total de 732:50 h, indicador que confirma a diminuição de número e horas de formação realizadas em 2015 (885:00h).

O gráfico seguinte mostra a distribuição do número de horas de formação realizada pelos grupos profissionais existentes na IGAI.

Gráfico 26 - Número de horas dispendidas em ações de formação durante o ano, por grupo profissional



Pelos dados do gráfico verifica-se que o grupo dos inspetores foi o que realizou o maior volume de formação, correspondendo a 42% do total das horas executadas.

Segue-se o grupo dos assistentes técnicos com um nível de participação na ordem dos 39% da formação realizada.

O pessoal dirigente apresenta um número de horas de formação com alguma expressividade, ao contrário do que acontece com os técnicos superiores com participação pouco significativa.

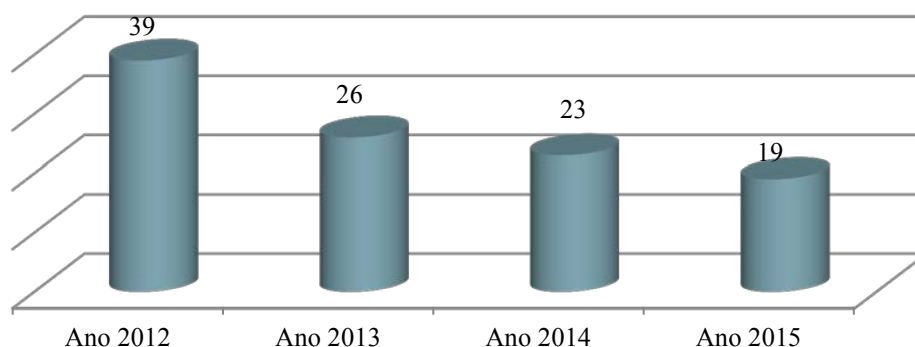
Já quanto ao grupo de informática e dos assistentes operacionais não foi registada em 2015 qualquer participação.

Os indicadores mostram que a tendência relativamente aos grupos profissionais com maior carga horária de formação profissional se mantém.

Em 2015 o número médio de horas de formação por efetivo foi de cerca de 19 h.

Comparativamente com os anos anteriores volta a assinalar-se uma diminuição do índice global da formação realizada por cada trabalhador.

Gráfico 27 - Média de horas de formação por efetivo



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 dos constrangimentos circunstanciais acima assinalados, que obrigaram a uma maior seletividade das áreas de formação a privilegiar face às exigência e especificidade da missão da IGAI.

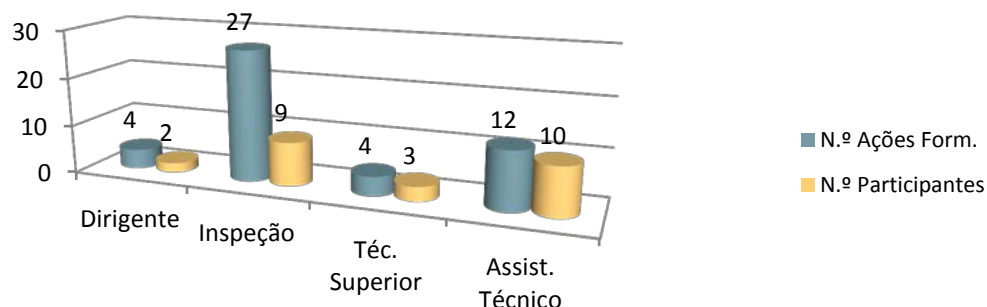
6.2. Níveis de qualificação

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 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.

Gráfico 28 - Número de ações de formação externa por grupo profissional

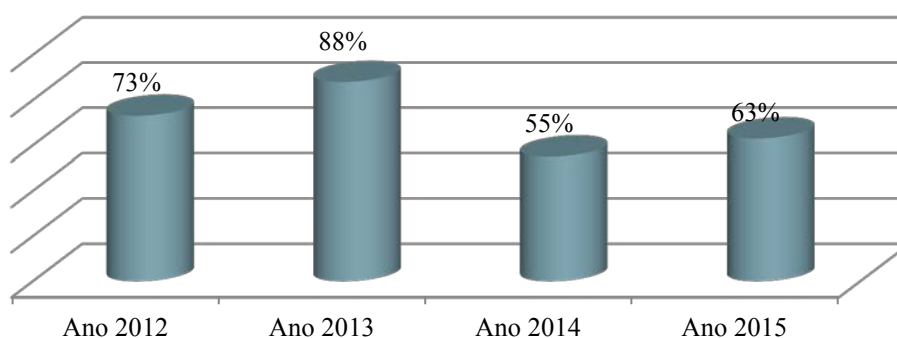


O grupo do pessoal de inspeção foi o mais representativo em relação ao número de ações de formação frequentadas (27) para um universo de apenas 9 participantes. Tal indicador traduz uma média de três ações de formação por cada um dos formandos.

Nos restantes grupos, o número de frequências foi menos expressivo, mostrando uma certa proporcionalidade entre o número de ações e o número de participantes nas mesmas.

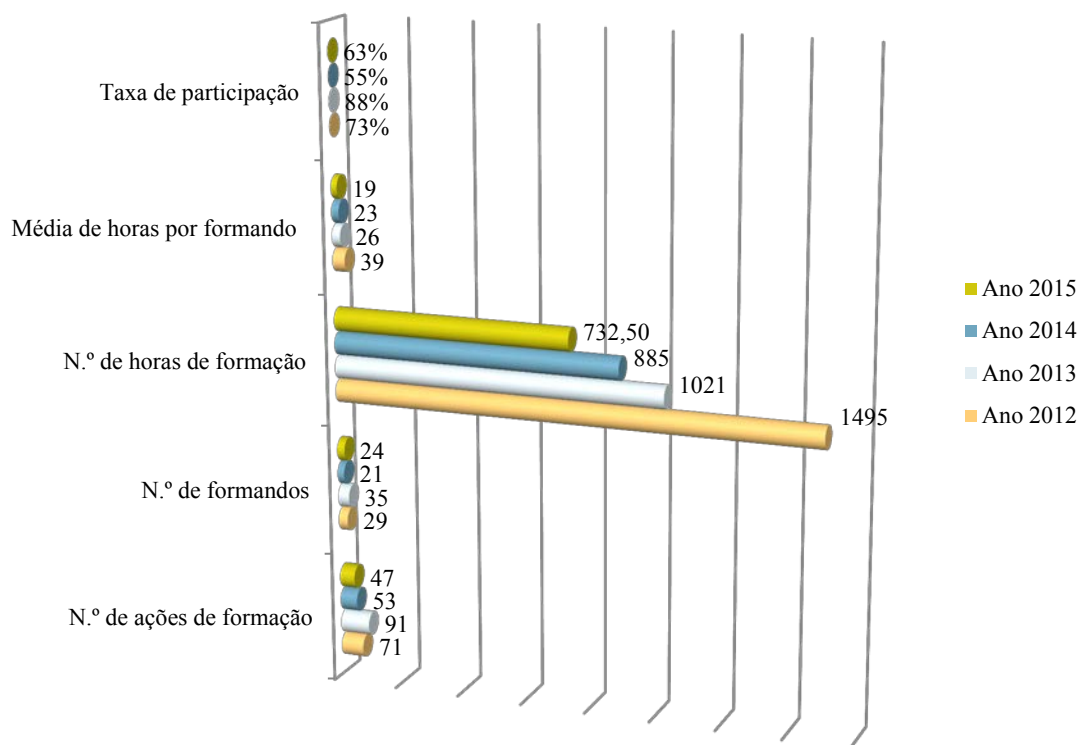
O gráfico seguinte mostra as taxas médias de participação dos efetivos da IGAI em ações de formação ao longo dos últimos 4 anos.

Gráfico 29 - Taxa média de participação em ações de formação



Temos, assim, que o índice de participação registado em 2015, face à totalidade dos trabalhadores da IGAI, corresponde a 63% do efetivo global. Regista-se aqui uma inversão da tendência, face ao índice do ano anterior, com um maior número de participantes nas ações realizadas.

O gráfico seguinte compara vários indicadores relativos à formação dos efetivos da IGAI nos últimos 4 anos.

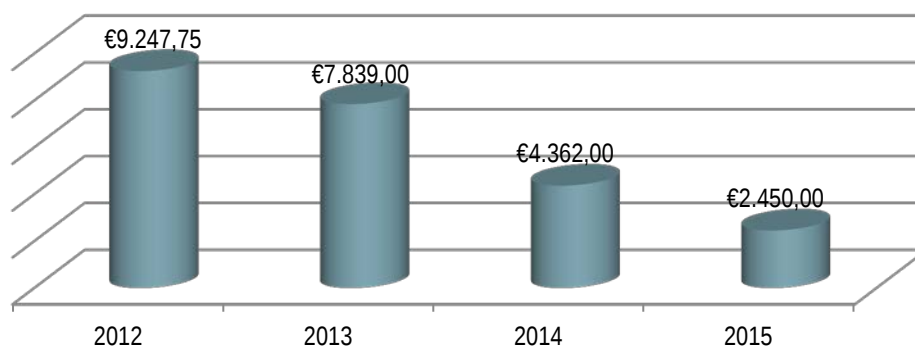
Gráfico 30 - Indicadores de formação

Globalmente, os dados do gráfico confirmam as conclusões acima referenciadas, mostrando de forma clara a efetiva diminuição da formação profissional dos trabalhadores da IGAI no ano de 2015, quer no número de ações realizadas, quer no número de horas ministradas.

6.3. Custos com formação profissional

A despesa anual com formação profissional, suportada pelo orçamento da instituição em 2015, foi de 2.450,00 € (dois mil, quatrocentos e cinquenta euros). Este valor é muito inferior ao despendido no ano anterior, cujo encargo totalizou 4.362,00 € (quatro mil trezentos e sessenta e dois mil euros).

O gráfico seguinte estabelece a comparação dos custos com formação profissional nos últimos quatro anos.

Grafico 31 - Despesa anual c/ formação

Pelos dados do gráfico regista-se a queda acentuada do investimento com a formação profissional dos trabalhadores da IGAI, pelas razões atrás referidas, verificando-se que no ano de 2015 se gastou o equivalente 56% da verba despendida no ano anterior e que, comparando com os anos em análise, o montante de 2015 corresponde a pouco mais de um quarto da despesa com a formação profissional dos trabalhadores no ano de 2012.

7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Acidentes em serviço

Em 2015 houve registo de 4 casos de incapacidade, relativos a trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho.

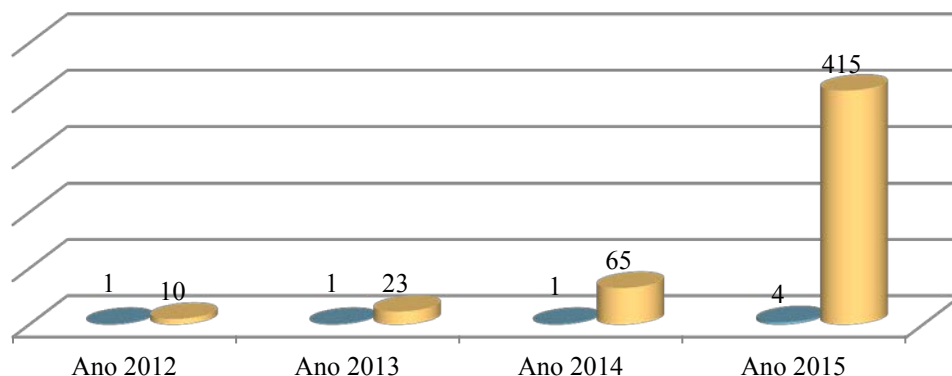
Os acidentes aparecem associados a um trabalhador do género masculino inserido no grupo dos inspetores, a um trabalhador do género feminino do grupo dos técnicos superiores e a dois trabalhadores do género feminino da categoria de assistente técnico.

Destes acidentes resultaram um total de 415 dias de trabalho perdidos com baixa por incapacidade, declarada como temporária e como absoluta ou parcial relativamente aos trabalhadores vítimas dos acidentes.

Tendo ocorrido num universo de apenas 4 trabalhadores pode considerar-se que o número de dias não trabalhados é significativo, até porque os casos de maior incidência ocorreram em duas das situações verificadas, uma com 256 dias de baixa e outra com 145 dias.

O gráfico seguinte mostra o número de dias perdidos por baixas decorrentes de acidente de trabalho nos últimos quatro anos.

Gráfico 32 - Número acidentes de trabalho e de dias perdidos por incapacidade



Conclui-se pelos dados que em 2015 houve um aumento significativo de acidentes de trabalho, com um número de dias de baixa por este motivo muito superior aos anos anteriores, o que se mostra muito relevante no contexto do efetivo global da IGAI.

8. PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais despendidos pela IGAI em 2015 encontram-se elencados no quadro seguinte, especificando os montantes em cada uma das categorias de abonos.

Quadro 10 - Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor atribuído
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	4.080,70 €
Abono de família	2.824,56 €
Subsídio para assistência a 3.ª pessoa	1.060,44 €
Subsídio de refeição	35.236,04 €
Outras prestações sociais (incluindo pensões)	2.952,15 €
TOTAL	46.153,89 €

Foram distribuídos 46.153,89 € pelos diversos tipos de prestações sociais, continuando a verificar-se que o encargo mais significativo se refere ao montante pago em subsídio de refeição, cuja parcela constitui cerca de 76% da totalidade da quantia gasta.

Comparativamente com o ano anterior (45.039,06 €) regista-se um ligeiro aumento dos encargos com prestações sociais, com particular incidência no subsídio no âmbito da proteção da parentalidade, ainda assim com pouca expressividade no contexto orçamental do total dos encargos anuais com pessoal.

9. ENCARGOS COM PESSOAL

9.1. Estrutura remuneratória

Em 2015, o total dos encargos com pessoal, referentes às remunerações e outros abonos pela prestação do trabalho, cifraram-se em 1.225.473,30 €.

O valor pago representa cerca de 65% do orçamento executado pela IGAI no ano económico em referência.

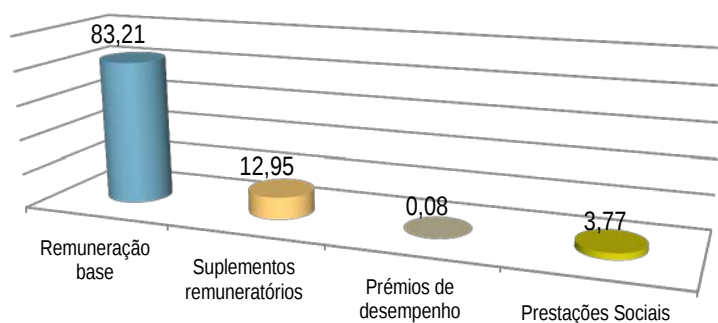
No quadro seguinte apresenta-se de forma agregada o total dos encargos com pessoal, suportados pelo orçamento da IGAI.

Quadro 11 - Total de encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor
Remuneração base (incluindo subsídios de férias e de natal)	1.019.710,22 €
Suplementos remuneratórios	158.646,64 €
Prémios de desempenho	962,55 €
Prestações sociais	46.153,89 €
TOTAL	1.225.473,30 €

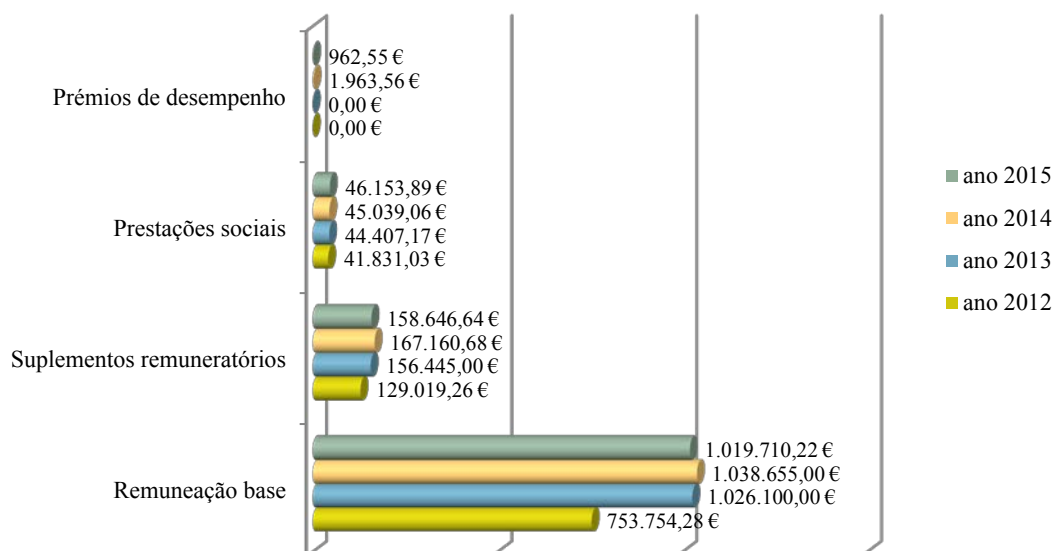
Da análise dos elementos do quadro observa-se que globalmente houve uma ligeira diminuição dos encargos com o pessoal face ao ano de 2014 (1.252.818,30 €), o que representa uma redução na ordem dos 2%.

O gráfico seguinte evidencia o peso percentual de cada abono no contexto global dos encargos com pessoal em 2015.

Gráfico 33 - % dos abonos no montante dos encargos c/ pessoal

Pela observação do gráfico supra verifica-se que a remuneração base assume um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando cerca de 83% dos encargos globais com pessoal, taxa que se mantém em linha com os valores apurados no ano anterior.

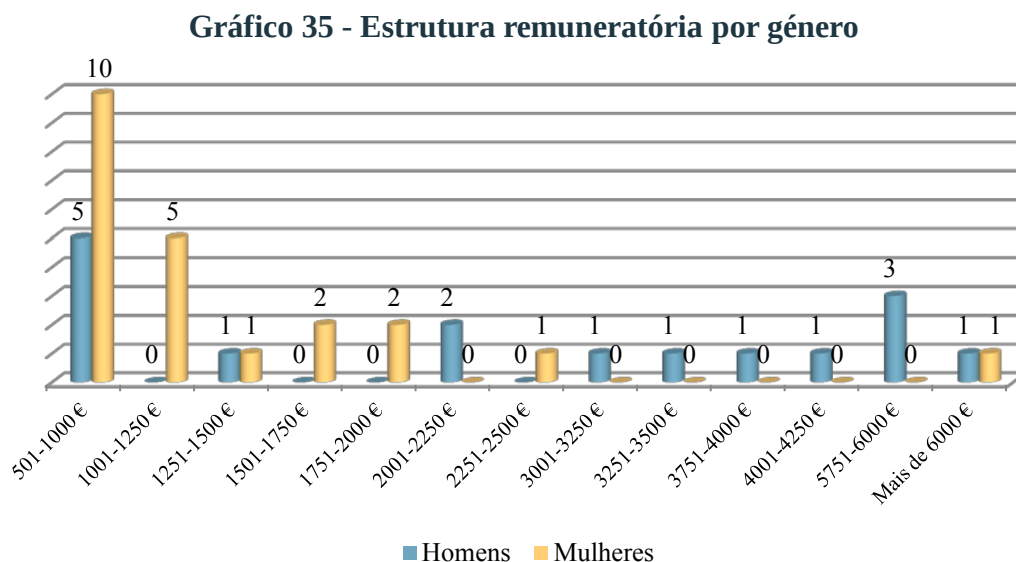
O gráfico seguinte permite comparar os encargos globais com pessoal nos últimos quatro anos.

Gráfico 34 - Encargos com pessoal nos anos de 2012 a 2015

Os dados do gráfico evidenciam uma certa estabilização dos vários tipos de abonos, não se registando, nos anos em comparação, grandes flutuações dos valores.

9.2. Estrutura remuneratória por género

O gráfico seguinte estabelece a estrutura remuneratória do pessoal da IGAI segundo o género e os intervalos de valores estabelecidos para apuramento deste indicador.



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

Das 22 mulheres, 10 auferem remunerações abaixo dos 1000 €, logo seguidas de 5 que auferem remunerações entre este valor e os 1250 €.

Ainda relativamente às mulheres, com exceção de 1 que recebe pelo patamar mais elevado da tabela (+ 6000 €) as restantes distribuem-se pelos restantes intervalos de forma pouco expressiva, mas ainda assim em valores que se situam até meio da tabela (2500 €).

Dos 16 homens, 5 auferem remunerações abaixo dos 1000 €. Os dois patamares mais elevados contam com 4 homens, verificando-se que os restantes se distribuem ao longo da tabela, embora globalmente se possa concluir que a maior concentração se dá a partir do intervalo de 2001-2250 €, contando com 10 elementos.

Constata-se que no efetivo feminino (22) mulheres) cerca de 91% se situa nos patamares mais baixos da tabela (até 2000 €), enquanto no efetivo masculino (16 homens), cerca de 63% do respetivo universo auferem remunerações acima deste valor.

O leque salarial da IGAI apurado para 2015, com referência à remuneração máxima (6.811,11 €) e mínima (505,00 €), abonadas no mês de Dezembro, é de 13,48, registando-se um ligeiro estreitamento face ao apurado em 2014, cujo valor se situou nos 14,14.

Quadro 12 - Total de encargos com pessoal durante o ano

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima	575,29 €	505,00 €
Máxima	6.318,13 €	6.811,11 €
Leque Salarial	13,48	

(leque salarial ilíquido = maior venc. base ilíquido / menor venc. base ilíquido)

10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

10.1. Relações profissionais

Em Dezembro de 2015 existiam na IGAI 10 trabalhadores sindicalizados.

10.2. Disciplina

Em 2015 não há registo de ocorrências de natureza disciplinar com consequências diretas para os trabalhadores da IGAI.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Face ao apresentado no presente Balanço Social, a análise global dos indicadores da IGAI reportados a 2015 permite as seguintes conclusões:

1. O número de efetivos em 31 de dezembro de 2015 era de 38 trabalhadores. O mapa aprovado projetava um total de 44 lugares, registando-se um défice de preenchimento de menos 6 lugares face ao planeado;
2. Entre 2010 e 2015 registou-se uma redução no mapa de pessoal de 14 elementos (de 58 para 44);
3. A carreira com maior número de trabalhadores é a de assistente técnico, correspondendo a 33% do total dos efetivos;
4. O núcleo central da área de missão corresponde a 39% dos trabalhadores (dirigentes, inspetores e técnicos superiores), enquanto a área de suporte se traduz em 61% do efetivo global (restantes grupos de pessoal), 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 22 mulheres e 16 homens, tal como no ano anterior;
6. Dos dois lugares de direção superior, 1 é ocupado por mulher existindo paridade de género;
7. Globalmente, a taxa de feminização representa 58% do total dos efetivos;
8. No enquadramento profissional por género verifica-se: exclusividade de homens no grupo de inspetores (21% de homens e 0% de mulheres); e exclusividade do elemento feminino nos assistentes técnicos (34% de mulheres e 0% de homens);
9. A idade média situa-se nos 53 anos, continuando a registar-se um aumento do nível médio etário relativamente ao ano anterior. Nas mulheres a idade média aumentou para os 54 anos e nos homens manteve-se nos 51 anos;
10. O nível médio de antiguidade é de 26 anos, registando uma descida em relação ao ano anterior. Dos 38 efetivos, 15 concentram-se nos patamares abaixo dos 24 anos e os restantes 21 nos patamares acima dos 25 anos. Há registo de um trabalhador com mais de 40 anos de antiguidade;

11. Na estrutura habilitacional regista-se uma taxa de habilitação superior de 40%, tal como no ano anterior. A taxa relativa ao 12.º ano de escolaridade corresponde a 37% e as restantes a habilitações, até ao 9.º ano de escolaridade, representa 24%. Regista-se a predominância do género masculino com o grau de licenciatura (9 homens e 5 mulheres), enquanto o género feminino regista maior número de elementos com o 12.º ano de escolaridade (12 mulheres e 2 homens);
12. No que respeita ao movimento de pessoal registaram-se 4 admissões e 1 regresso de licença sem vencimento. Há registo de 5 saídas;
13. O horário de trabalho é de 40 horas semanais, sendo maioritariamente praticado na modalidade de horário flexível, reservando-se aos inspetores a modalidade de isenção de horário devido às características das atividades desenvolvidas por este corpo operacional;
14. O absentismo traduziu-se num total 507,5 dias de trabalho não prestado, o que representa um aumento significativo em relação ao ano anterior em que se registaram 213,5 dias de faltas. Há registo de 415 faltas por acidente em serviço, constituindo o principal fator do índice do absentismo registado em 2015. O número médio de faltas por trabalhador é de 13 dias, o dobro do ano anterior. Esta média é altamente influenciada pelo número de faltas resultantes de acidente em serviço;
15. Houve um menor investimento na formação profissional dos trabalhadores, quer em número de ações, quer em número de horas de formação, quer ainda nos montantes financeiros despendidos, atenta a falta de oferta específica para a área de missão da IGAI;
16. Continua a registar-se uma certa estabilização dos montantes relativos aos encargos com pessoal nos diversos tipos de abonos. Verifica-se que o peso do montante global gasto com pessoal representa agora 65% do orçamento de funcionamento executado em 2015, ligeiramente superior ao registado no ano anterior (61%).

INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS		
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2015
Taxa de Feminização	total efetivo feminino / total efetivos * 100	58%
Taxa de Feminização Dirigente	total efetivo feminino dirigente / total efetivos * 100	3%
Taxa de Enquadramento	total dirigentes / total efetivos * 100	5%
Taxa de Admissões	total admissões / total efetivos * 100	13%
Taxa de Saídas	total saídas / total efetivos * 100	13%
Taxa de Cobertura	total admissões / total saídas * 100	100%
Taxa de Tecnicidade	total (inspetor+téc. superior) / total efetivos * 100	34%
Taxa de Assistentes Técnicos	total assistentes técnicos / total efetivos * 100	34%
Taxa de Assistentes Operacionais	total assistentes operacionais / total efetivos * 100	21%
Nível Médio Etário Feminino	soma das idades do efetivo feminino / total efetivo feminino	54 anos
Nível Etário Médio Masculino	soma das idades do efetivo masculino / total efetivo masculino	51 anos
Idade Média	somatório das idades / total de efetivos	53 anos
Taxa de envelhecimento	Somatório dos efetivos idade => 55 anos / total efetivos * 100	21,76
Taxa de Habilitação Superior	total (lic.+mest.+dout.) / total efetivos * 100	37%
Taxa de Habilitação Secundária	total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total efetivos * 100	37%
Taxa de Habilitação Básica	total habilitação =< 9.º ano /total efetivos * 100	24%
Nível Médio de Antiguidade	somatório das antiguidades / total efetivos	25 anos
Nível Médio de Ausências	total dias de ausência / total efetivos	13 dias
Índice de Absentismo	[n.º dias ausência / (n.º dias trabalháveis * total efetivos) * 100]	3,89
Taxa de Participação / Formação	n.º de participantes / total de efetivos * 100	55%
Média de Horas de Participação / Formação	total de horas de formação / total efetivos	23 horas
Taxa de Investimento / Formação	total despesa com formação / total encargos com pessoal * 100	0,35%
Taxa de Encargos Sociais	total de encargos com prestações sociais / total encargos com remuneração base * 100	4,34%
Leque Salarial Ilíquido	maior remuneração / menor remuneração	13,48

ANEXOS – ÍNDICE DE QUADROS

Constituem anexos ao presente documento os quadros disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público, elaborados de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e aplicáveis à situação da IGAI, a saber:

- Quadro 1: Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género;
- Quadro 2: Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género;
- Quadro 3: Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género;
- Quadro 4: Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género;
- Quadro 7: Trabalhadores admitidos durante o ano, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação;
- Quadro 8: Saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, segundo o motivo de saída e género;
- Quadro 9: Saídas de trabalhadores contratados, segundo o motivo de saída e género;
- Quadro 10: Postos de trabalho previstos e não ocupados, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento;
- Quadro 11: Mudanças de situação de trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género;
- Quadro 12: Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género;
- Quadro 13: Trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho e género;
- Quadro 14: Horas de trabalho suplementar por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação de trabalho e género;
- Quadro 15: Dias de ausência ao trabalho, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género;
- Quadro 17: Estrutura remuneratória por género;
- Quadro 18: Total de encargos anuais com pessoal;
- Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género;
- Quadro 20: Número de casos de incapacidade, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho;
- Quadro 27: Participações em ações de formação profissional, por tipo de ação, segundo a duração;
- Quadro 28: Participações em ações de formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação;
- Quadro 29: Horas despendidas em formação, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação;
- Quadro 30: Despesas anuais com formação;
- Quadro 31: Relações profissionais;
- Quadro 32: Disciplina.