



INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

BALANÇO SOCIAL 2016

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 2017

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	9
2.4. Distribuição por género	11
2.5. Estrutura etária.....	12
2.6. Estrutura de antiguidade	15
2.7. Estrutura habilitacional.....	17
3. MOVIMENTO DE PESSOAL.....	19
3.1. Admissões e regressos	19
3.2. Saídas.....	20
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	21
4. Mudanças de situação dos trabalhadores.....	21
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	22
5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho	22
5.2. Trabalho suplementar	23
5.3. Absentismo	25
5.4. Horas não tabalhadas	28
5.5. Organização e atividade sindical	28
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	28
6.1. Formação	28
6.2. Níveis de qualificação	30
6.3. Custos com formação profissional	32
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	33
Acidentes em serviço.....	33
8. PRESTAÇÕES SOCIAIS	34
Encargos com prestações sociais.....	34
9. ENCARGOS COM PESSOAL	34
9.1. Estrutura remuneratória	34

9.2. Estrutura remuneratória por género	36
10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA.....	38
10.1. Relações profissionais	38
10.2. Disciplina.....	38
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL	40
ANEXOS	41
Quadros de Balanço Social.....	41

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 reduzido de efetivos, muito aquém do número mínimo de trabalhadores fixado na legislação atrás citada (50).

O presente Balanço Social referente ao ano de 2016 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 (SPCE) com recuso aos sistemas informáticos de suporte à gestão dos recursos humanos e dos recursos financeiros.

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 2016.

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 2016 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 não está concluído, 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 2016 o número de lugares previstos correspondia a um total de 48 efetivos, assim distribuídos:

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

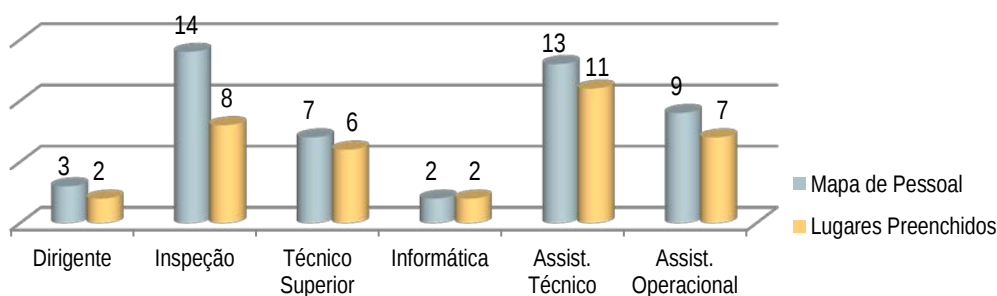
Em 31 de dezembro de 2016 prestavam serviço na IGAI 36 trabalhadores, revelando um número de efetivos reais abaixo do planeado, encontrando-se por preencher 12 lugares.

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;
- ✓ 25 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- ✓ 1 em nomeação transitória por tempo determinado.

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

Gráfico 1 - Mapa de Pessoal /Lugares Preenchidos

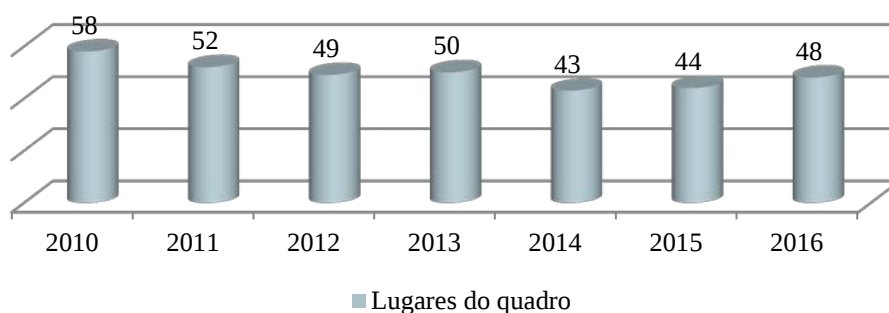


O maior défice de preenchimento registado ocorre na carreira de inspeção – dos 14 lugares previstos apenas 8 se encontravam preenchidos – o que evidencia a necessidade de reforço do pessoal inserido na área de missão da IGAI.

O número de lugares previstos nos mapas de pessoal da IGAI entre 2010 e 2016 tem sofrido uma redução significativa (10 lugares) e, embora com uma melhoria em relação ao ano anterior (mais 4 lugares), representa, ainda assim, um decréscimo de efetivos na ordem dos 17%.

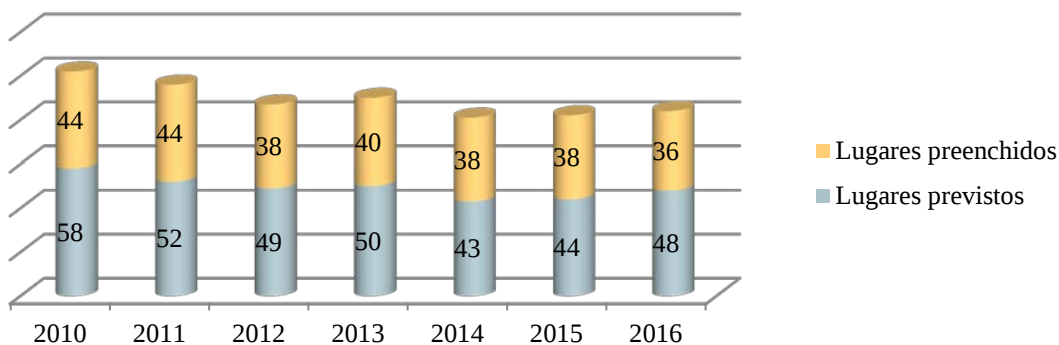
O gráfico seguinte apresenta o número de lugares constantes nos mapas aprovados para os anos em referência.

Gráfico 2 - Mapa de Pessoal - anos de 2010 a 2016



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 anos, verificando-se, comparativamente com ano anterior (6), que em 2016 se registou um aumento do número de lugares não preenchidos (12) o que corresponde a menos 25% da previsão inicial.

Em conclusão, para 48 postos de trabalho previstos, em 31 de dezembro estavam por preencher 12 lugares.

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**

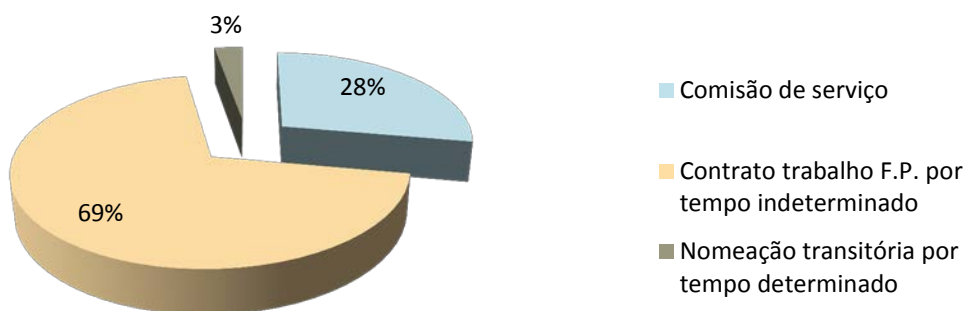
Relação jurídica de emprego e género		Dirigente	Inspecção	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Total de Efetivos	H	1	8	2	1	-	4	16
	M	1	-	4	1	11	3	20
	TOTAL	2	8	6	2	11	7	36
Comissão de Serviço	H	1	8	-	-	-	-	9
	M	1	-	-	-	-	-	1
	TOTAL	2	8	-	-	-	-	10
Contrato de Trabalho em Funções Pub. p/ Tempo Indeterminado	H	-	-	2	1	-	3	6
	M	-	-	4	1	11	3	19
	TOTAL	-	-	6	2	11	6	25
Nomeação Transitória por Tempo Determinado	H						1 (a)	1
	M							
	TOTAL						1	1

(a) Agente da PSP, colocado 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 e na IGAI, verifica-se que 25 trabalhadores estão vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 10 em comissão de serviço (dirigentes e inspetores) e 1 em nomeação transitória por tempo determinado (agente da PSP colocado na IGAI), traduzindo as percentagens apresentadas no gráfico seguinte.

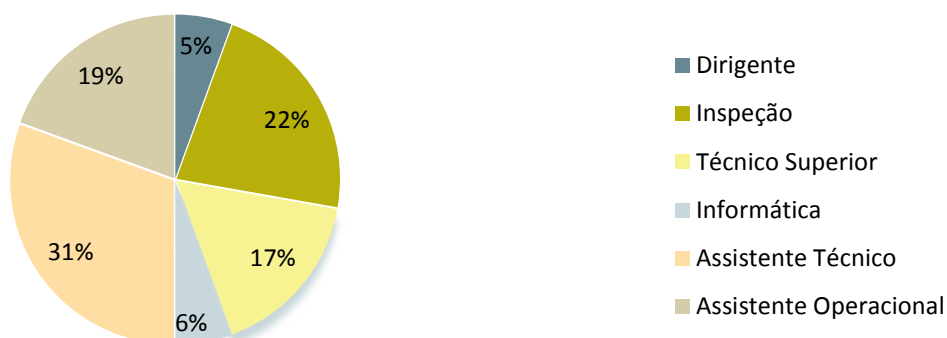
Gráfico 4 - Relação jurídica de emprego

Os dados mostram que 28% do total dos efetivos corresponde a pessoal nomeado em regime de comissão de serviço (que inclui a direção e o corpo inspetivo) e 69% respeita a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, (incluem-se aqui os restantes grupos de pessoal)

O indicador mostra uma ligeira oscilação em relação ao ano anterior nos grupos de maior relevo, registando-se uma descida de dois pontos percentuais, em cada um, face ao ano anterior em que a comissão de serviço representava 71% e o contrato de trabalho 26.

Como tem vindo a ser assinalado, mantêm-se o distanciamento entre o número de efetivos que compõem o corpo operacional e os que integram a área de suporte. Em certa medida, a tal facto não será alheio o persistente défice de preenchimento dos lugares de inspetor, onde mais uma vez se verificou, que para um quadro projetado para 14 elementos, apenas estavam preenchidos 8.

O gráfico seguinte dá-nos a expressão percentual dos efetivos da IGAI em 2016, 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 (informática, assistente técnico e assistente operacional) que, no conjunto representam 56% do total dos efetivos, em

detrimento dos grupos da área operacional (inspetores e técnicos superiores) que representam 39% daquele efetivo.

A taxa de tecnicidade, em sentido restrito, situa-se nos 39%, o que traduz um aumento face ao resultado do ano anterior em que esta taxa era de 34%.

Face à missão da IGAI este instrumento aconselharia um reforço da 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.

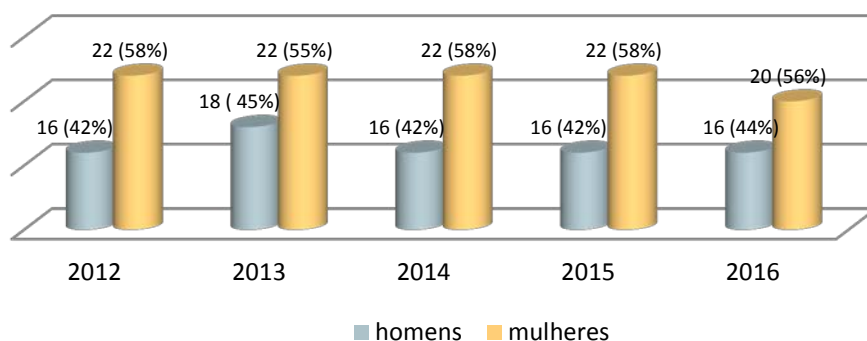
2.4. Distribuição por género

Dos 36 efetivos que em 31 de dezembro de 2016 integravam a IGAI, 20 são mulheres e 16 são homens, o que representa uma taxa de feminização de 56%, traduzindo uma ligeira descida face ao ano anterior (58%).

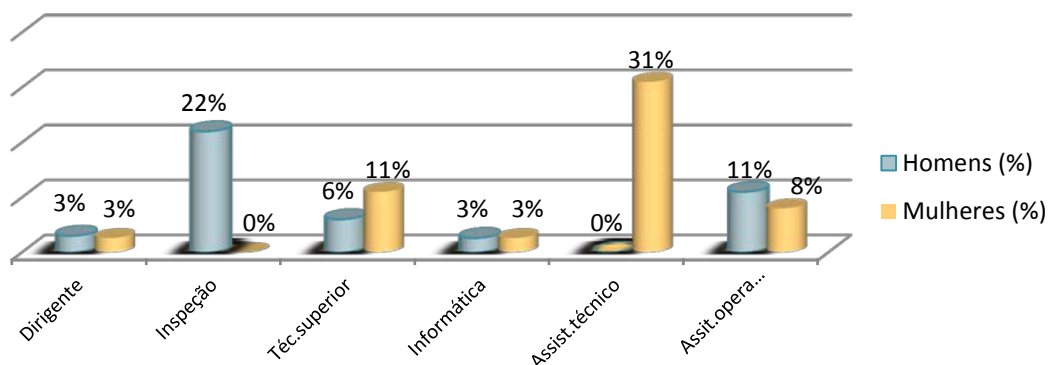
O efetivo da IGAI em 2016, no que respeita à distribuição por género, mantém o número de homens do ano anterior (16) e reduz o número de mulheres para 20. A proporção entre géneros corresponde agora 44% de homens (em 2015 era 42%) e a 56% de mulheres (em 2015 era 58%).

O gráfico seguinte espelha estas conclusões, comparando os indicadores dos últimos 5 anos. Ainda que com ligeiras oscilações, os dados mostram a certa constância do número de efetivo por género.

Gráfico 6 - Enquadramento por género



O gráfico seguinte evidencia 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 carreira de assistente técnico, onde se integra 31% do total dos efetivos, constituindo a totalidade dos trabalhadores deste grupo profissional. Esta circunstância já se verificava nos anos anteriores.

No que diz respeito aos inspetores, o segundo grupo mais representativo, correspondem a 21% do total dos efetivos. Quanto à sua distribuição por género, a situação é inversa à do grupo anterior, porquanto corresponde integralmente a trabalhadores do sexo masculino, facto já registado no ano transato.

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

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

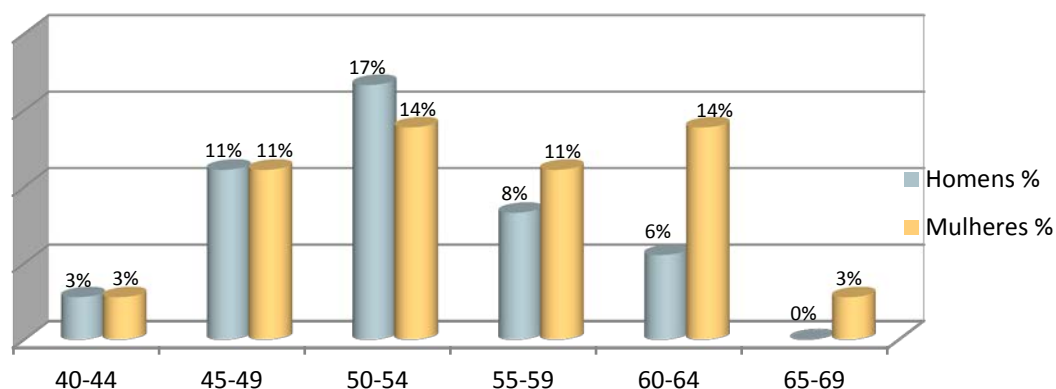
Leque etário	Homens	Mulheres	TOTAL
40 - 44	1	1	2
45 - 49	4	4	8
50 - 54	6	5	11
55 - 59	3	4	7
60 - 64	2	5	7
65 - 69	-	1	1
TOTAL	16	20	36

Os indicadores mostram que, do total dos efetivos, 26 tem idade acima dos 50 anos, correspondendo a cerca de 73% dos trabalhadores da IGAI. Regista-se aqui um aumento da idade em relação ao ano anterior (66%).

Nestes intervalos continua a desenhar-se uma predominância do elemento feminino, pois regista-se a existência de 15 mulheres e apenas 11 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, tal como observado no ano anterior.

Gráfico 8 - Taxa de escalão etário por género



Pela análise das taxas supra pode concluir-se, no que concerne à concentração por género, que os homens aparecem em maior percentagem na faixa etária de 50-54 anos e que as mulheres figuram em maior número na faixa de 60-64. Também nos intervalos de 55-59 anos e 65-69 estas aparecem em maior número que os homens.

Relativamente ao ano anterior, os dados revelam uma descida do número de homens no escalão etário de 45-49 (antes 18%) e uma subida generalizada destes nos intervalos intermédios da tabela, com destaque para o intervalo de 50-54 (antes 11%).

No que respeita às mulheres verifica-se uma descida na faixa etária de 50-54 (antes 18%) e na faixa de 55-59 (antes 16%), por contrapartida do intervalo de 60-64 em que sobe significativamente (antes 8%).

Quadro 3 - Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional

Leque etário	Dirigente	Inspecção	Téc.Sup.	Téc.Inf.	Assist.Téc.	Assist.Op.	TOTAL
40 - 44	-	1	-	-	1	-	2
45 - 49	-	1	1		2	4	8
50 - 54	-	3	1	2	3	2	11
55 - 59	1	2	1	-	3	-	7
60 - 64	1	1	3	-	1	1	7
65 - 69	-	-	-	-	1	-	1
TOTAL	2	8	7	2	11	7	36

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, com 8 e 11 elementos respetivamente.

O corpo dirigente situa-se nos intervalos dos 55-59 e 60-64 anos.

No pessoal de inspeção, a distribuição é relativamente equitativa ao longo dos vários intervalos etários, com uma ligeira concentração nos 50-54 anos, assinalando-se a existência de um elemento no escalão mais baixo da tabela.

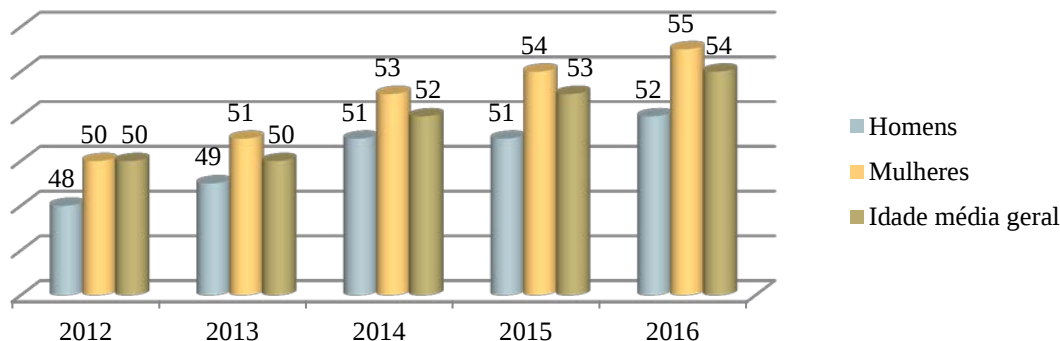
No grupo dos técnicos superiores a maior concentração ocorre na faixa etária de 60-64 anos, tendência já verificada no ano anterior.

Os assistentes técnicos distribuem-se ao longo de todas as faixas etárias da tabela, com uma ligeira predominância intervalos intermédios, mantendo a tendência do ano anterior.

Quanto aos assistentes operacionais, tal como já verificado no ano anterior, continuam a concentrar-se em maior número nas faixas etárias mais baixas da tabela.

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.

Em termos globais a idade média dos trabalhadores da IGAI em 2016 era de 54 anos, significando o aumento de um ano 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 ≥ 55 anos/ pelo total dos efetivos*100) que se situa nos 42%, o que evidencia um aumento em relação ao ano anterior (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 (66 e 44 anos), situa-se em 1,5 mantendo-se igual ao ano anterior.

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
5 - 9	1	-	1
10 - 14	-	1	1
15 - 19	1	4	5
20 - 24	4	2	6
25 - 29	4	4	8
30 - 34	4	3	7
35 - 39	1	5	6
40 ou mais anos	1	1	2
TOTAL	16	20	36

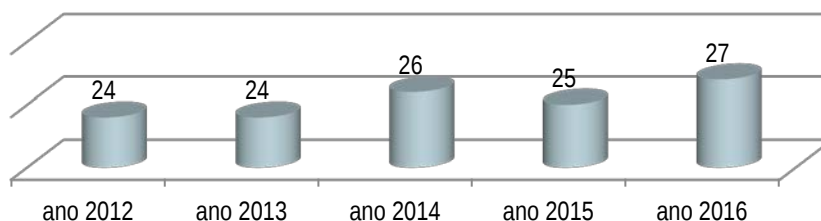
Pelos dados apresentados regista-se a existência de um trabalhador com menos de 10 anos de antiguidade, situação que não se verificava no ano anterior.

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 12 mulheres enquanto os homens são 10. Salienta-se que nos dois intervalos mais elevados da tabela encontram-se 6 mulheres e apenas dois homens.

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.

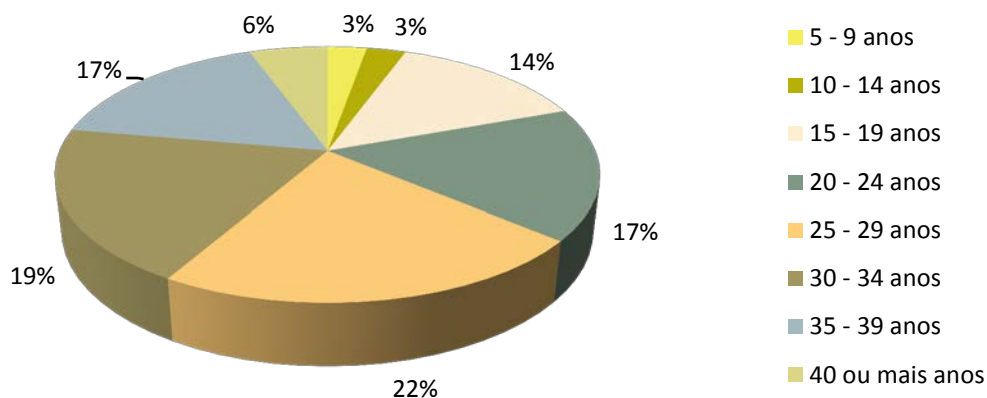
Gráfico 10 - Nível médio de antiguidade (anos)



A antiguidade média dos trabalhadores da IGAI em 2015 era de 25 anos, verificando-se uma ligeira subida em 2016 que passou a ser de 27 anos.

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

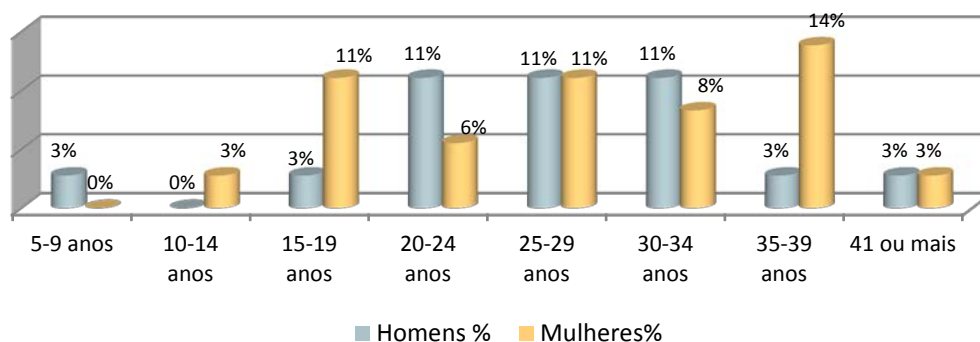


Globalmente, os níveis de antiguidade mais representativos situam-se nos intervalos compreendidos entre os 25-29 anos e os 30-34 anos, correspondendo, o primeiro, a 22% do efetivo total, o segundo a 19% mesmo efetivo.

Os intervalos correspondentes a 20-24 e 35-39 anos de antiguidade apresentam, também, percentagens bastante expressivas, ambas com 17%.

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 género



No conjunto dos dois universos, os dados do gráfico confirmam que as mulheres se concentram maioritariamente nos intervalos de 15-19 e 25-29, ambos com 11% e no intervalo de 35-39 anos, aqui com 14%.

Já quanto aos homens, a sua maior incidência ocorre nos intervalos de 20-24 anos, de 25-29 e de 30-34, todos com 11%.

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
5 – 9	-	1	-	-	-	-	-	1
10 - 14	-	-	-	-	-	1	-	1
15 - 19	-	-	2	-	1	2	-	5
20 - 24	-	2	1	-	2	1	-	6
25 - 29	1	2	-	1	4	-	-	8
30 - 34	-	2	-	1	1	2	1	7
35 - 39	1	1	1	-	3	-	-	6
40 ou mais	-	-	2	-	-	-	-	2
TOTAL	2	8	6	2	11	6	1	36

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 uma maior incidência nos intervalos (6 inspetores) entre os 20 e os 34 anos.

Quanto aos técnicos superiores, dos 6 existentes, 2 têm mais de 40 anos de serviço, 1 situa-se no intervalo de 35-39 anos e os restantes situam-se nos patamares abaixo dos 24 anos de serviço.

Nos grupos dos assistentes técnicos, a maior concentração (8 trabalhadores) dá-se nos intervalos acima dos 25 anos de serviço.

Quanto aos assistentes operacionais, distribuem-se pelos diversos intervalos da tabela, sem que se verifique grande concentração nalgum em particular.

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

2.7. Estrutura habilitacional

O pessoal da IGAI em 2016, no que respeita à estrutura habilitacional, encontrava-se assim distribuído:

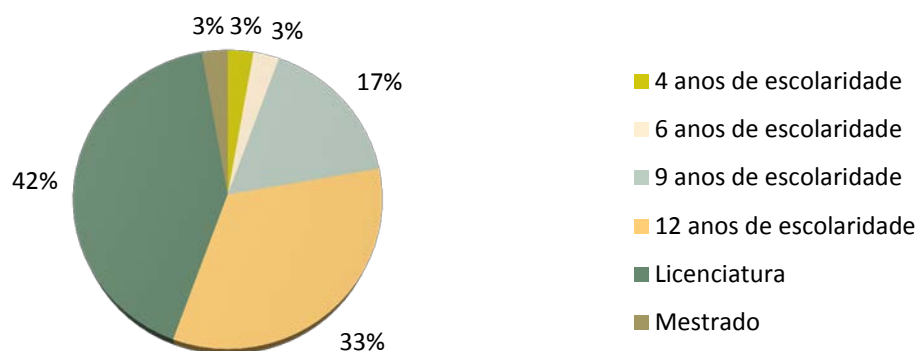
- ✓ 1 elemento com habilitações ao nível do 4.º ano de escolaridade;
- ✓ 1 elemento com habilitações ao nível do 6.º ano de escolaridade;
- ✓ 6 elementos com o 9.º ano de escolaridade;
- ✓ 12 elementos com o 12.º ano de escolaridade;
- ✓ 15 elementos com licenciatura;

✓ 1 elemento com mestrado.

Globalmente, não se registam grandes alterações da estrutura habilitacional dos trabalhadores em relação ao ano anterior.

O gráfico seguinte representa as taxas correspondentes aos diversos níveis habilitacionais existentes na IGAI em 2016.

Gráfico 13 - Efetivos por nível de escolaridade



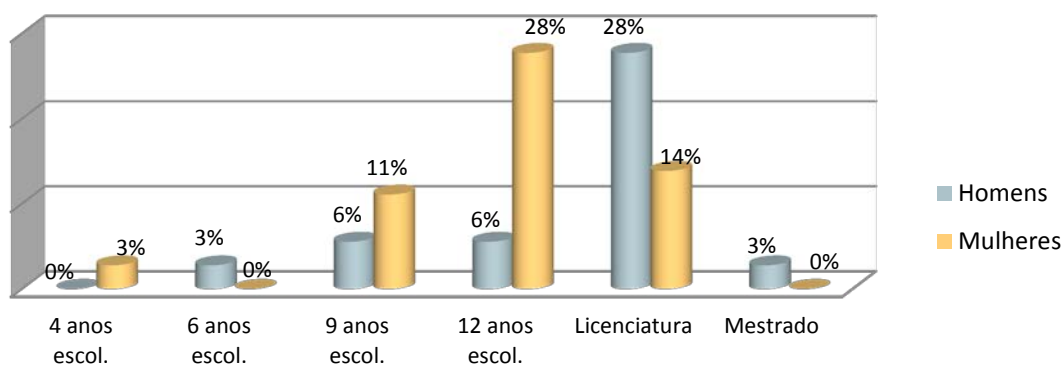
A licenciatura e o 12.º ano são os graus académicos mais significativos, o primeiro representando 42% do total dos efetivos e o segundo 33% deste universo.

No conjunto, a formação superior representada no gráfico (licenciatura e mestrado) representa 45% do efetivo global, registando uma ligeira subida face ao ano anterior (40%).

A escolaridade abaixo do 12.º ano continua, no seu conjunto (4.º, 6.º e 9.º anos), a revelar alguma expressividade representando 23% do efetivo global.

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



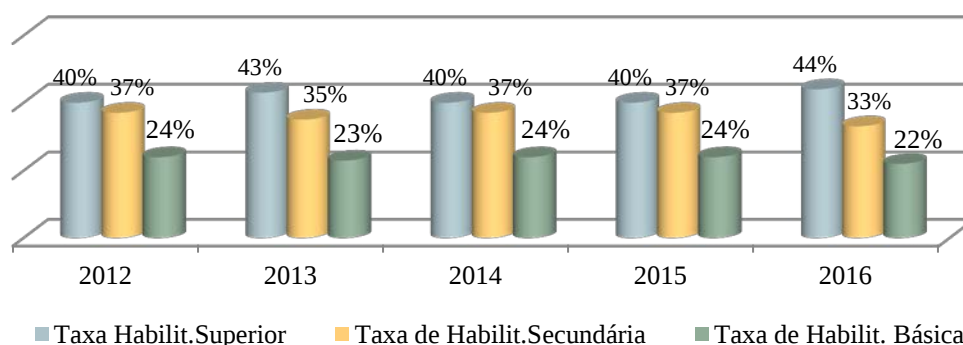
Na distribuição do grau habilitacional por género destaca-se, pela sua relevância, a predominância do elemento masculino na formação superior (licenciatura e mestrado), onde no conjunto se regista 31% de homens e apenas 14% de mulheres.

Já ao nível do 12.º ano de escolaridade a realidade é inversa, predominando, de forma expressiva, o elemento feminino com 28% de mulheres e apenas 6% de homens.

O efetivo com escolaridade básica, ou seja, até ao 9.º ano representa cerca de 23% do efetivo global, taxa que continua a ser muito elevada.

Globalmente, os dados demonstram que o nível de qualificação académica dos trabalhadores da IGAI se mantém em parâmetros muito semelhantes aos registados nos anos anteriores, registando-se apenas uma pequena descida da habilitação secundária por contrapartida da subida da habilitação superior, como evidenciam os dados do gráfico seguinte.

Gráfico 15 - Taxa média de habilitação académica



3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1. Admissões e regressos

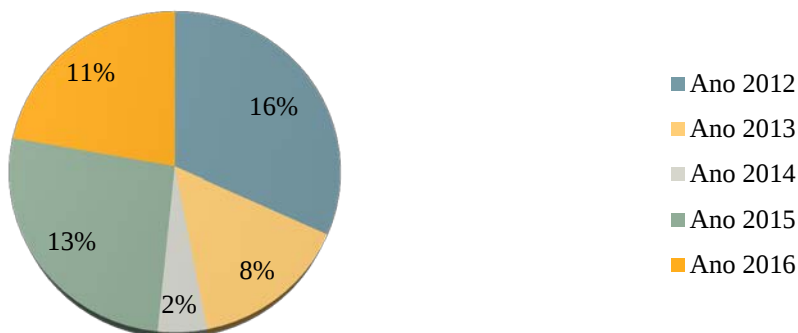
Em 2016 registaram-se 4 admissões:

- ✓ 2 inspetores em comissão de serviço;
- ✓ 2 técnicos superiores em regime de mobilidade.

O número de admissões mostra-se reduzido face às necessidades projetadas no mapa de pessoal aprovado para 2016. Como já se referiu houve um défice de preenchimento dos lugares planeados de 12 lugares

Em 2016 a taxa de admissões situou-se nos 11% mostrando-se ligeiramente inferior ao ano anterior que foi de 13%. O gráfico seguinte evidencia as taxas de admissões ao longo de vários anos.

Gráfico 16 - Taxa de Admissões



Os indicadores confirmam a dificuldade de preenchimento dos lugares vagos, sobretudo no grupo do pessoal de inspeção, pois que, para um quadro projetado para 14 lugares, apenas estavam preenchidos 8, como foi já referenciado em capítulo anterior.

3.2. Saídas

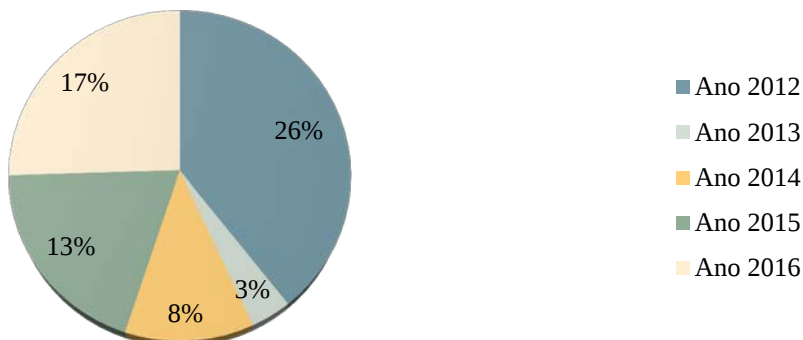
Em 2016 registaram-se 5 saídas:

- ✓ 2 por cessação de comissões de serviço de inspetores;
- ✓ 1 por mobilidade em regime de contrato de trabalho;
- ✓ 3 por concurso em regime de contrato de trabalho.

A taxa de saídas situou-se nos 17% o que representa um aumento relativamente ao ano anterior (13%).

O gráfico seguinte evidencia as taxas de saídas ao longo de vários anos.

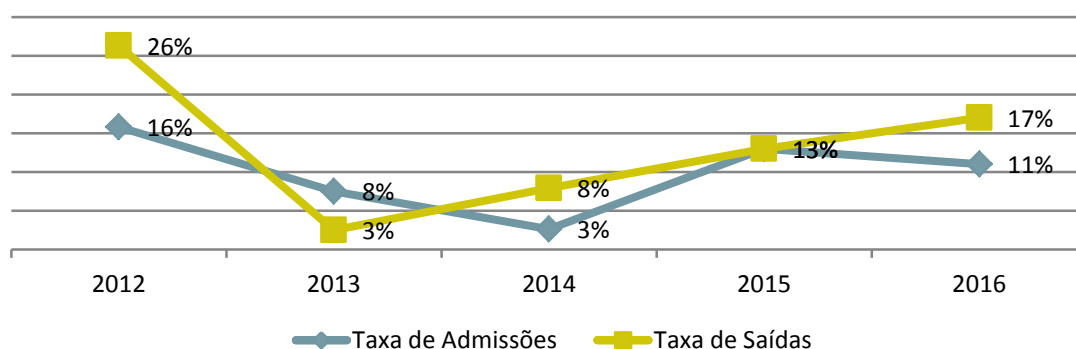
Gráfico 17 - Taxa de Saídas



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 5 anos.

Gráfico 18 - Taxa de admissões e saídas



Os indicadores continuam a registar o aumento do número de saídas, com um crescimento significativo face ao ano anterior, ao contrário das admissões que estão a diminuir.

A taxa de cobertura resultante do movimento das entradas e das saídas em 2016 situa-se nos 67%, quando em 2015 esta taxa foi de 100% (efetivos admitido/efetivos saídos*100). O indicador evidencia a desproporção registada nos movimentos de entradas e saídas ao longo de 2016.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4. Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante o ano de 2016 não se registaram alterações da situação profissional de trabalhadores da IGAI, nomeadamente por promoção ou por alteração do posicionamento remuneratório.

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

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho

Durante o ano de 2016, na IGAI, praticaram-se as seguintes modalidades de horários de trabalho:

- ✓ 4 trabalhadores com horário rígido;
- ✓ 18 trabalhadores com horário flexível;
- ✓ 4 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 6 - Efetivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

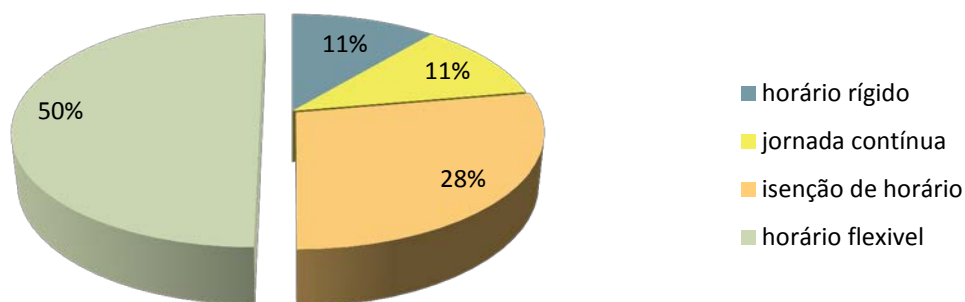
Modalidades de horário	Dirigente	Inspec.	Téc. Sup.	Inform.	Assist. Tec.	Assist Oper.	TOTAL
Horário Rígido						4	4
Jornada Contínua			1	2	1		4
Isenção de horário	2	8					10
Horário flexível			5		10	3	18
TOTAL	2	8	6	2	11	7	36

Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que o horário flexível é o mais representativo, sendo praticado por 50% do total dos efetivos da IGAI.

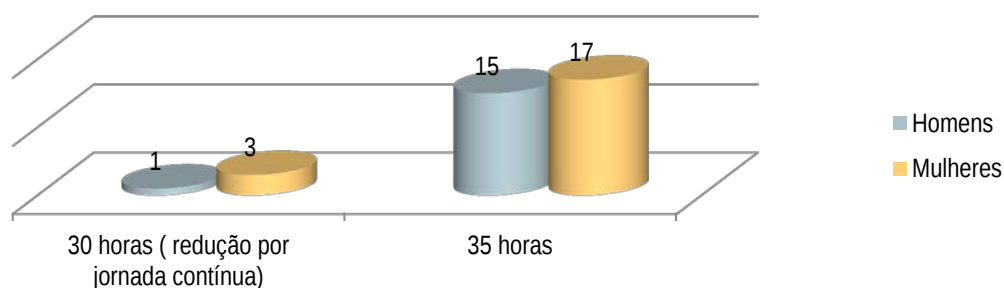
O regime de isenção de horário é praticado pelos dirigentes e pelo corpo inspetivo, dado o regime legal aplicável e as características das funções que exercem, representando 28% do total dos efetivos.

As restantes modalidades de horário assumem valores menos expressivos no contexto da IGAI. Refira-se que o horário rígido é praticado exclusivamente pelos assistentes operacionais em funções de motorista.

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 35 horas semanais para todos os grupos profissionais, sem prejuízo da possibilidade de redução de horário no regime de jornada contínua, conforme legalmente previsto.

Gráfico 20 - Período normal de trabalho

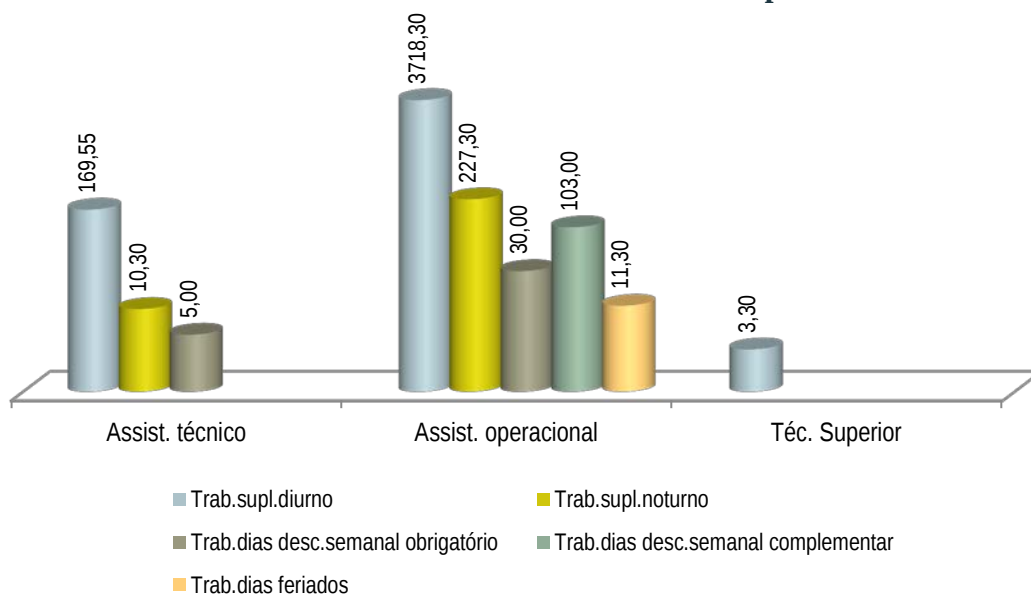
Pelos dados supra conclui-se que 32 trabalhadores praticam o horário de trabalho das 35 horas semanais, correspondendo a 89% do total dos efetivos.

Já quanto aos trabalhadores que beneficiam de redução de horário por terem jornada contínua, correspondem apenas a 11% do mesmo efetivo.

5.2. Trabalho suplementar

No ano de 2016 foram realizadas 4279:25 horas de trabalho suplementar, quer por prolongamento de horários em dias normais de trabalho (diurno e noturno), quer por trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados. Este número representa um decréscimo relativamente ao ano anterior (5117:30 horas) na ordem das 838:00 horas.

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

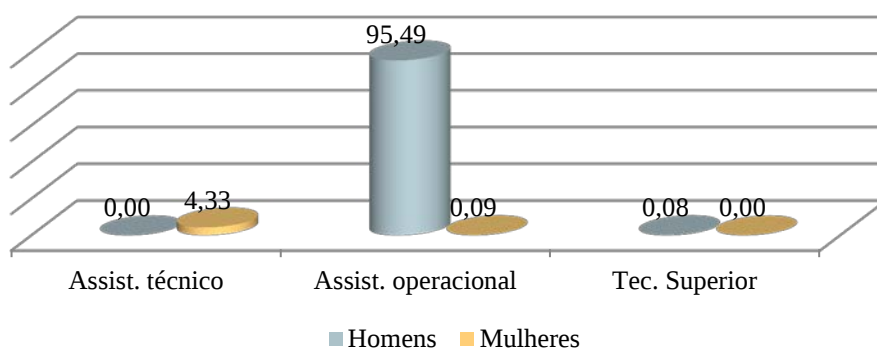
Gráfico 21 - Número de horas de trabalho suplementar

Os dados revelam que o trabalho suplementar registado no ano de 2016 foi praticado maioritariamente pelo grupo dos assistentes operacionais, nele se incluindo o trabalho suplementar do agente da PSP que aqui desempenha funções de motorista (4090:30 h).

No grupo dos assistentes técnicos registou-se algum trabalho suplementar, embora com um número de horas muito inferior (185:25 h).

Tanto num caso, como noutro, verifica-se uma redução substancial do trabalho extraordinário realizado em 2016, comparativamente com o ano anterior, ano em que foram efetuadas 4751:40 horas no grupo dos auxiliares e 356:50 horas no grupo dos assistentes técnicos.

O gráfico seguinte mostra o trabalho suplementar executado na IGAI em 2016, na correspondente proporção entre homens e mulheres e na relação com o respetivo grupo profissional.

Gráfico 22 - Percentagem de trabalho suplementar por género

Tal como verificado em anos anteriores, o indicador confirma que cerca de 95% 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, no 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 a pouco mais de 4% do total das horas realizadas.

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 que se estendem para além do horário normal de trabalho;
- ✓ Motoristas – Condução de viaturas de apoio à Direção e no transporte de equipas inspetivas no desenvolvimento da atividade operacional (Inspeções sem Aviso Prévio e Processos de Natureza Disciplinar), realizadas por todo o território nacional em horários nem sempre 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.

Como já foi referido, comparativamente com o ano anterior, verificou-se uma redução do número de horas por trabalho suplementar que decorre, em certa medida, da saída de elementos de apoio ao corpo inspetivo, a saber: um motorista e um assistente técnico.

5.3. Absentismo

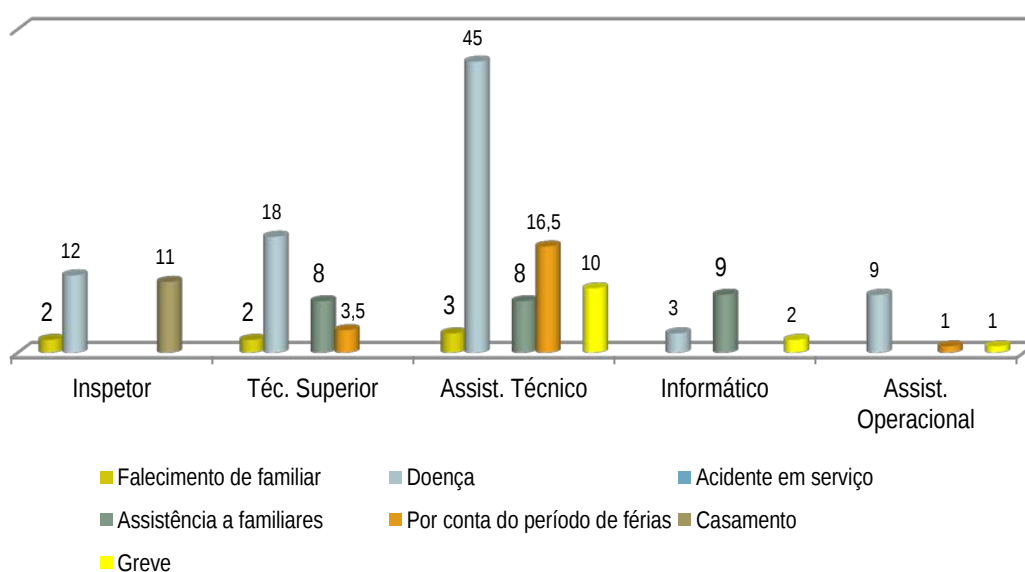
O total de faltas dadas pelos trabalhadores da IGAI no ano de 2016 foi de 164 dias, sendo 120 praticadas pelo elemento feminino e 44 pelo elemento masculino. Este número traduz uma redução muito significativa do absentismo em relação ao ano anterior, ano em que se registaram 507,5 dias de ausência.

Por comparação com os dados do ano anterior, observa-se, como fator que influenciou a redução do nível do absentismo, a circunstância de em 2016 não haver registo de faltas motivadas por acidente em serviço, quando em 2015 estas se traduziram em 415 dias de ausências ao serviço.

Pelo total das faltas dadas conclui-se que a maior percentagem das ausências registadas respeitam ao elemento feminino, correspondendo a cerca de 73% do número total das faltas do ano de 2016.

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

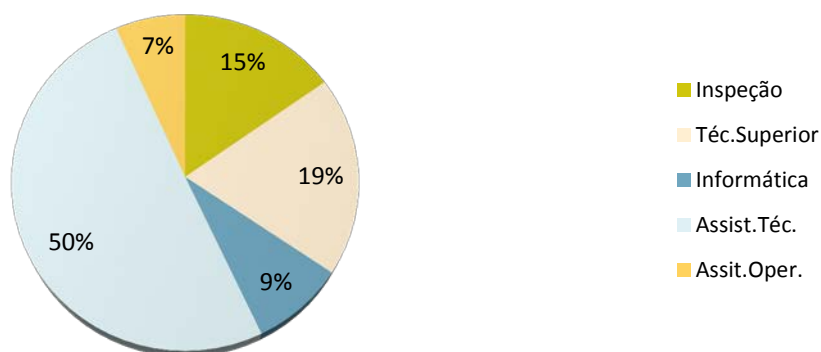
Gráfico 23 - Ausências por grupo profissional segundo o tipo de faltas



Analisando os dados do gráfico anterior conclui-se que o número mais significativo de ausências respeita a situações de doença, correspondendo a 53% do total das faltas registadas.

Na distribuição pelos restantes tipos de faltas os números assinalados são menos expressivos.

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

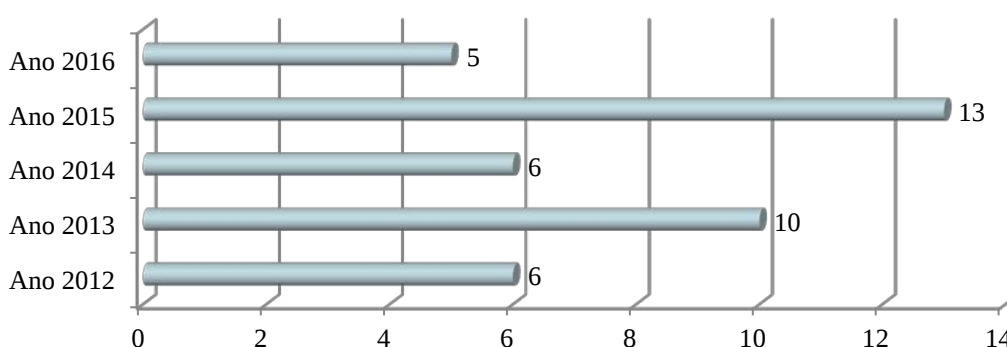
Gráfico 24 - Percentagem de ausências por grupo profissional

Da análise do gráfico supra conclui-se que o grupo profissional que apresenta a taxa de absentismo mais elevada é o dos assistentes técnicos, com 50% do total de faltas dadas. A taxa que se lhe segue respeita aos técnicos superiores (19%), ainda assim com uma distância significativa do primeiro, logo seguido do grupo dos inspetores com 15% do total das faltas registadas.

Cruzando os dados dos dois gráficos anteriores verifica-se que estas percentagens, em todos os grupos, são altamente influenciadas pelo volume das ausências registadas por motivo de doença, as quais traduzem um impacto significativo nos indicadores do absentismo de 2016 ainda que, como já se referiu, este tenha reduzido substancialmente.

A média de faltas por trabalhador em 2016 foi de 5 dias, quando no ano anterior esta média correspondeu a 13 dias. Este resultado confirma os indicadores acima apresentados.

O gráfico seguinte dá nota da média de dias de falta por trabalhador nos últimos 5 anos, permitindo concluir pela enorme subida em 2015, em razão dos acidentes em serviço então verificados, voltando agora a baixar para níveis nunca antes registados.

Gráfico 25 - Média de dias de faltas por trabalhador

Em 2016 o índice de absentismo apurado foi de 2. Também aqui se assinala a diferença entre o resultado do ano anterior em que este índice se situou nos 3,89¹.

¹ Índice de Absentismo = [n.º dias de ausência / (n.º dias trabalháveis 2013 * total de efetivos) * 100]
(foram considerados como dias trabalháveis em 2016 a unidade de referência utilizada no QUAR, ou seja 225 dias.

5.4. Horas não tabalhadas

Em 2016 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 7 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a cerca de 19% do total dos efetivos, evidenciando-se uma redução deste número face ao ano anterior (24%).

No ano de 2016 há registo de faltas motivadas por adesão a greve.

Foram 13 os trabalhadores que aderiram a greve, donde resultou um período de 385 horas de ausência ao serviço por este motivo.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

6.1. Formação

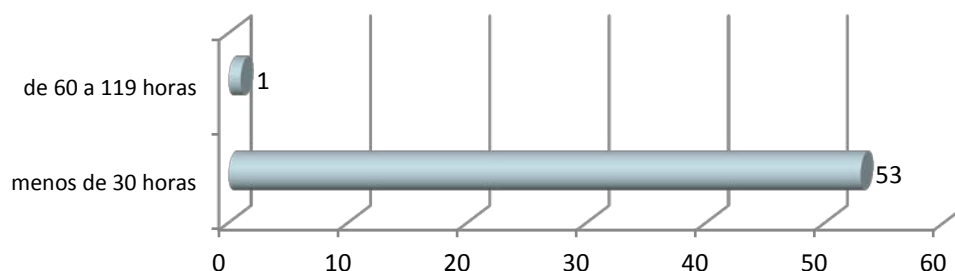
No ano de 2016 registou-se um total de 54 participações em ações de formação profissional, todas externas à organização. Registou-se um ligeiro aumento do número de ações realizadas em relação ao anterior (47).

Mantém-se a estratégia da organização que visa o reforço permanente da qualificação dos seus recursos humanos, dotando-os de conhecimentos especializados para os respetivos desempenhos e no número de ações participadas apresenta um défice de concretização do plano inicialmente aprovado.

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 21 trabalhadores, o que representa 58% do total dos efetivos. A taxa de participação revela uma diminuição face ao ano anterior (63%).

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

Gráfico 26 - Número / Duração - Ações de Formação Externa

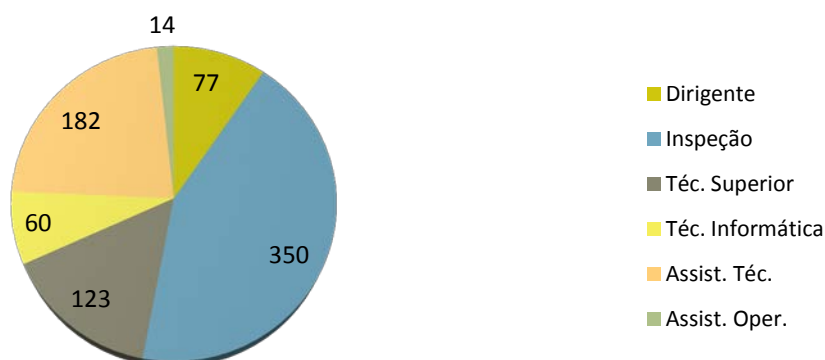
Os dados revelam que os cursos de menor carga horária (≤ 30 horas) representam a quase totalidade da formação realizada.

Apenas há registo de uma ação de formação com número de horas mais elevado.

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 806 horas, o que traduz um aumento do número e horas de formação face às realizadas em 2015 (732:50h).

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

Gráfico 27 - 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 43% do total das horas executadas.

Segue-se o grupo dos assistentes técnicos com um nível de participação na ordem dos 23% e os técnicos superiores com 15% da formação realizada.

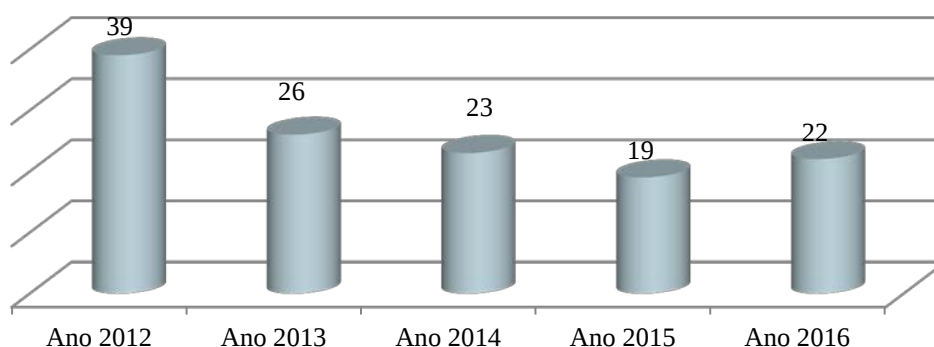
Os restantes níveis de participação revelam-se menos expressivos no contexto global.

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

Em 2016 a média de horas de formação por efetivo foi de 22 horas, quando no ano anterior tinha sido de 19 horas.

Os dados do gráfico seguinte mostram uma ligeira inversão da tendência face ao ano anterior, ainda assim longe da média obtida no primeiro ano objeto de comparação.

Gráfico 28 - Média de horas de formação por efetivo



Em conclusão cabe referir que a aparente falta de participação assinalada não se deve a uma inversão da estratégia internamente definida pela IGAI para a formação e qualificação dos seus trabalhadores, resultando sim de constrangimentos circunstanciais, que obrigaram a uma maior seletividade das áreas de formação a privilegiar face às exigência e especificidade das competências inseridas na missão da IGAI.

De assinalar ainda que foi despendida uma despesa anual com formação de 3.680,00€, o que traduz uma taxa de investimento na formação de 0,31% face ao total dos encargos pessoal.

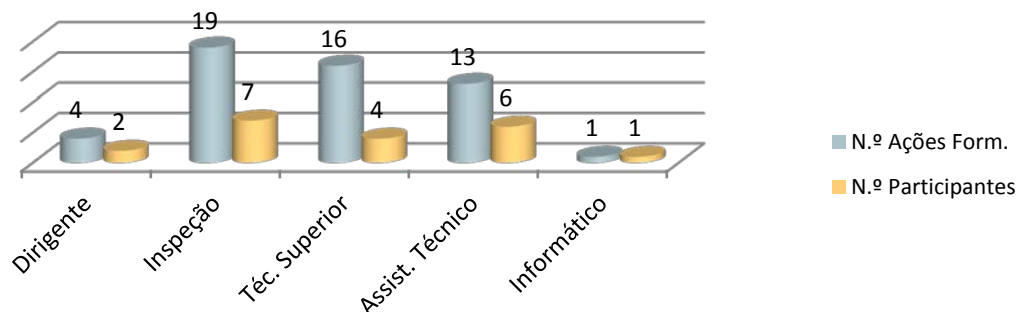
6.2. Níveis de qualificação

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, 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 29 - Número de ações de formação externa por grupo profissional

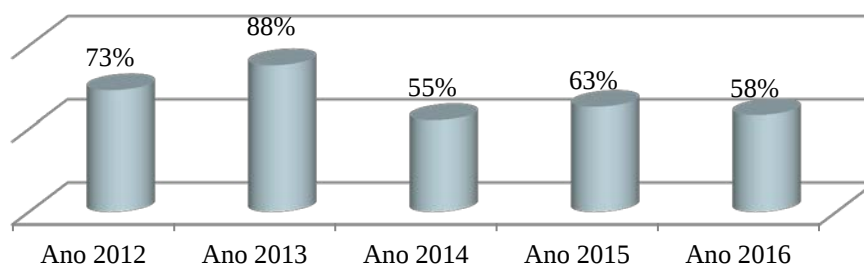


O grupo do pessoal de inspeção foi o mais representativo em relação ao número de ações de formação frequentadas (19) para um universo de 7 participantes, traduzindo uma média próxima de 3 ações por cada um destes formandos.

Verifica-se que no grupo dos técnicos superiores esta média é de 4 ações por cada um e no grupo dos assistentes técnicos a mesma média traduz-se em 2 ações de formação por cada.

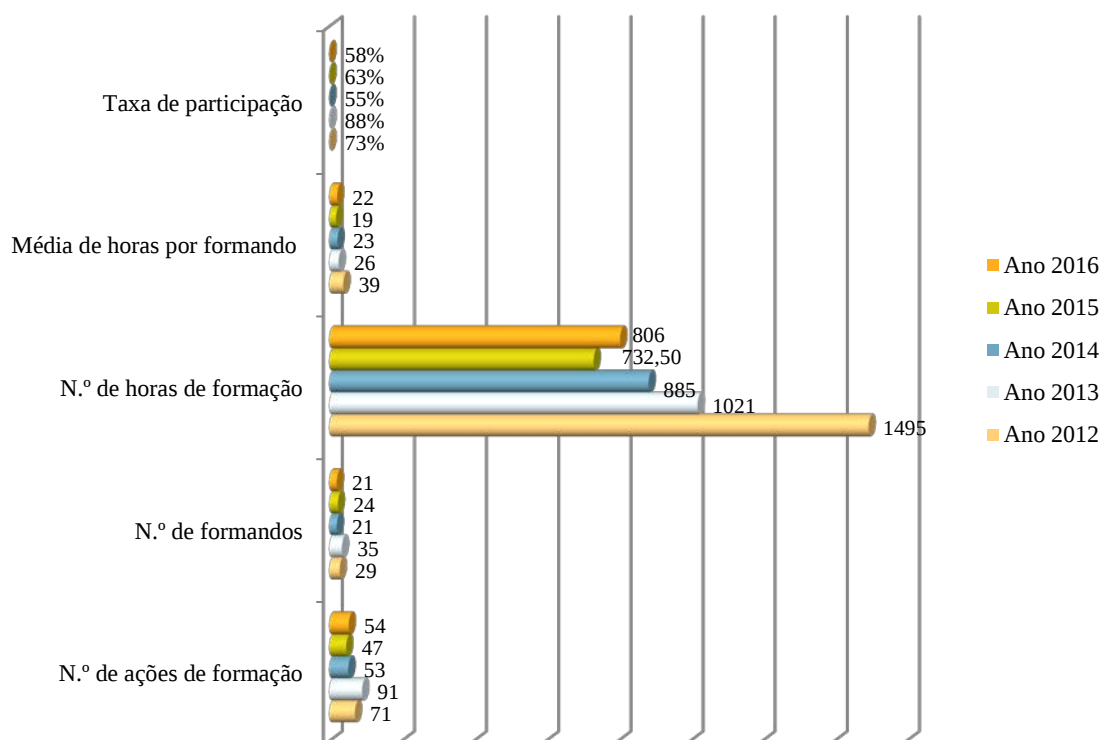
O gráfico seguinte mostra as taxas médias de participação dos efetivos da IGAI em ações de formação ao longo dos últimos 4 anos.

Gráfico 30 - 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 58% do efetivo global. Regista-se aqui uma inversão da tendência, face ao índice do ano anterior, com um menor número de participantes nas ações realizadas.

O gráfico seguinte compara vários indicadores relativos à formação dos efetivos da IGAI nos últimos 5 anos.

Gráfico 31 - Indicadores de formação


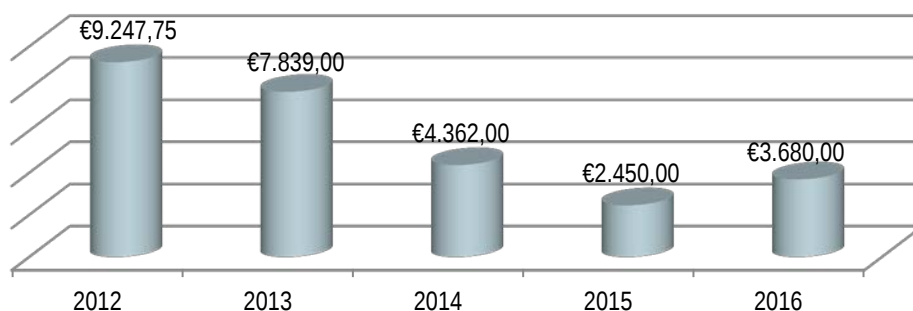
Os dados do gráfico congregam indicadores de vários anos e confirmam as conclusões acima referenciadas.

6.3. Custos com formação profissional

A despesa anual com formação profissional, suportada pelo orçamento da instituição em 2016, foi de 3.680,00 € (três mil seiscentos e oitenta euros). Este valor foi superior ao despendido no ano anterior, cujo encargo totalizou 2.450,00€ (dois mil quatrocentos e cinquenta euros).

A taxa de investimento em formação, face ao total dos encargos com pessoal, situa-se nos 0,31%, descendo ligeiramente em relação ao ano anterior (0,35%).

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

Gráfico 32 - Despesa anual c/ formação

Pelos dados do gráfico regista-se a queda sucessiva do investimento com a formação profissional dos trabalhadores da IGAI até ao ano de 2015, registando-se em 2016 uma ligeira inversão desta tendência.

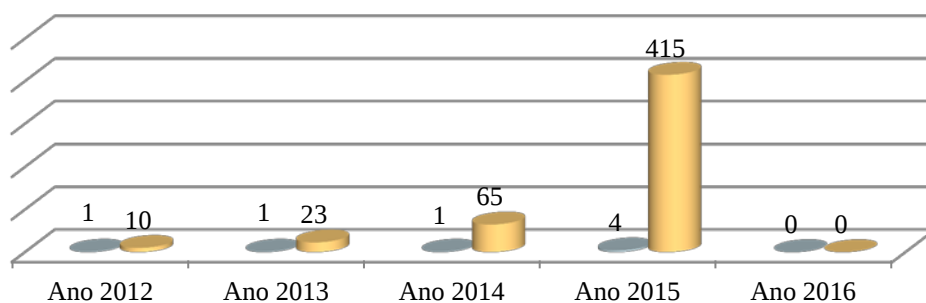
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Acidentes em serviço

Em 2016 não houve registo de casos de incapacidade, decorrentes de trabalhadores vitimados por acidentes de trabalho.

Tal circunstância traduz uma alteração muito significativa face ao ano anterior, onde houve registo de 4 acidentes em serviço e dos quais resultou um total de 415 dias de trabalho perdidos por incapacidade do conjunto dos trabalhadores vítimas dos acidentes.

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

Gráfico 33 - Número acidentes de trabalho e de dias perdidos por incapacidade

Conclui-se, pelos dados apresentados, que em 2016 houve uma melhoria deste indicador com grande relevância no contexto do efetivo global da IGAI.

8. PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais despendidos pela IGAI em 2016 encontram-se elencados no quadro seguinte, especificando os montantes em cada uma das categorias de abonos.

Quadro 7 - Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor atribuído
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	4.091,88 €
Abono de família	2.887,69 €
Subsídio para assistência a 3.ª pessoa	1.214,04 €
Subsídio de refeição	33.173,63 €
Outras prestações sociais (incluindo pensões)	2.952,15 €
TOTAL	44.319,39 €

Foram distribuídos 44.319,39 € pelos diversos tipos de prestações sociais suportados pela IGAI, continuando a verificar-se que o encargo mais significativo se refere ao montante pago em subsídio de refeição, cuja parcela constitui cerca de 75% da totalidade da quantia gasta nos encargos prestações sociais.

Comparativamente com o ano anterior (46.153,89 €) regista-se uma ligeira redução dos valores das prestações sociais, que resulta da baixa dos encargos com o subsídio de refeição, visto que todos os outros aumentaram ou se mantiveram.

A taxa de encargos sociais em 2016, face ao total do valor das remunerações base, situou-se nos 4,39.

9. ENCARGOS COM PESSOAL

9.1. Estrutura remuneratória

Em 2016, o total dos encargos com pessoal, referentes às remunerações e outros abonos pela prestação do trabalho, cifraram-se em 1.443.406,18 €.

O valor pago representa cerca de 79% 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.

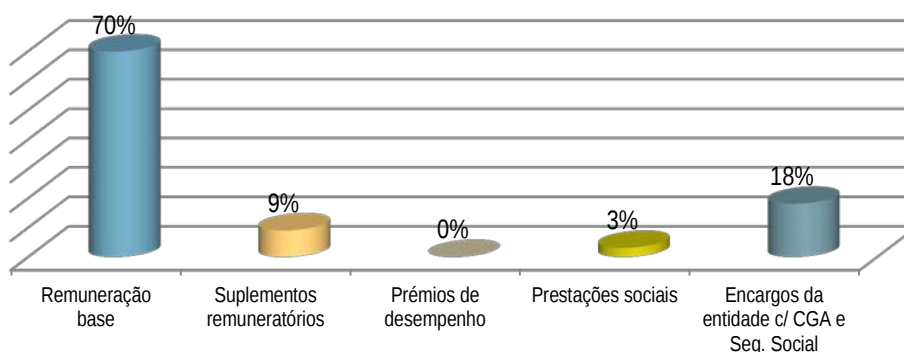
Quadro 8 - Total de encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor
Remuneração base (incluindo subsídios de férias e de natal)	1.008.501,51 €
Suplementos remuneratórios	130.000,16 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	44.319,39 €
Encargos da entidade com a CGA e a Segurança Social	260.585,12 €
TOTAL	1.443.406,18 €

Da análise dos elementos do quadro observa-se que houve uma ligeira diminuição em todos os encargos e o aumento global dos encargos com pessoal face ao ano anterior (1.225.473,30 €), resulta da introdução dos encargos da entidade com a CGA e com a Segurança Social elemento que não era considerado anteriormente.

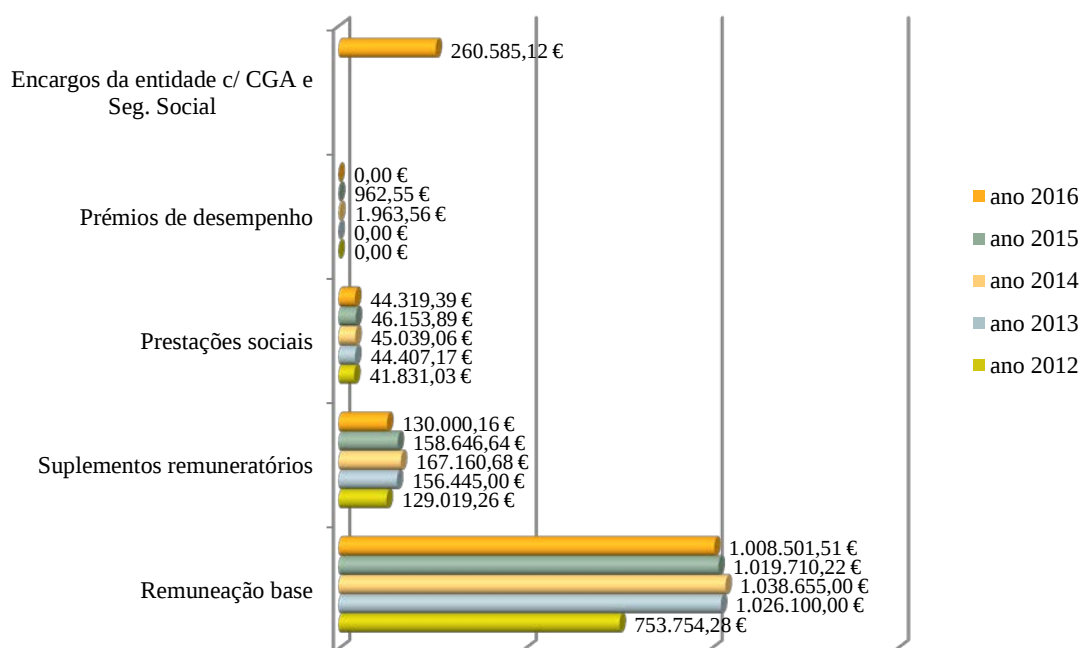
O gráfico seguinte evidencia o peso percentual de cada abono no contexto global dos encargos com pessoal em 2016.

Gráfico 34 - % dos abonos no montante dos encargos c/ pessoal



Pela observação do gráfico supra verifica-se que a remuneração base continua a assumir um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 70% destes encargos. Ainda, assim, o valor apurado constitui uma percentagem inferior à registada no ano anterior a qual se situou nos 83%.

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

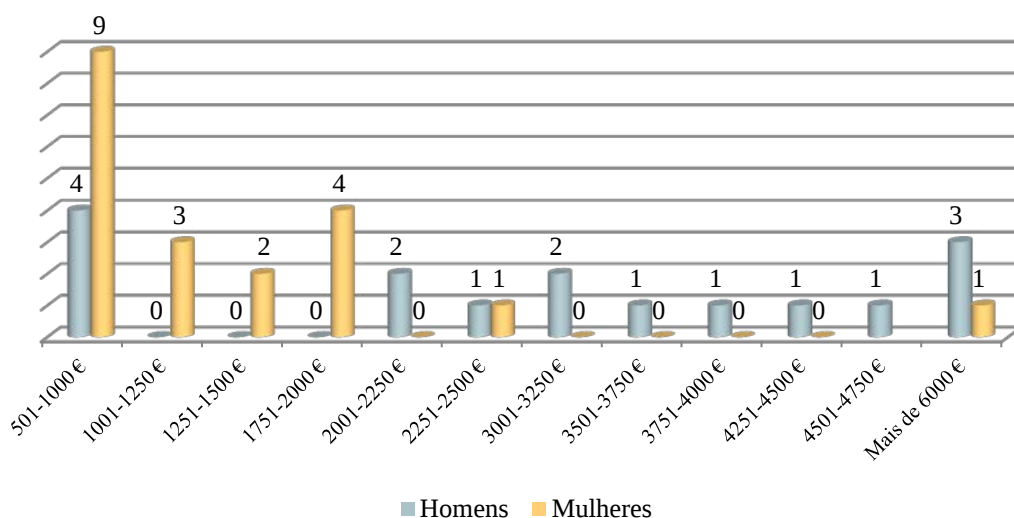
Gráfico 35 - Encargos com pessoal nos anos de 2012 a 2016

Os dados do gráfico mostram não haver grandes flutuações na generalidade dos abonos.

Para efeitos de Balanço Social, nos anos anteriores, apenas se considerou os encargos diretos com os abonos ao pessoal, não tendo sido incluído o encargo da entidade com a CGA e a Segurança Social. Tratando-se de um valor significativo no contexto orçamental do serviço considera-se, agora, oportuna a sua inclusão.

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.

Gráfico 36 - Estrutura remuneratória por género

Da amostragem de distribuição da estrutura remuneratória do pessoal da IGAI, segundo o género, retira-se como aspetos mais relevantes:

Das 20 mulheres, 9 auferem remunerações abaixo dos 1.000,00 €, logo seguidas de outras 9 que auferem remunerações entre este valor e os 2.000,00 €. Ou seja, 18 mulheres situam-se nos patamares mais baixos da tabela, correspondendo a 90% do efetivo feminino.

Dos 16 homens, 4 auferem remunerações ao nível do intervalo mais baixo da tabela (menos de 1.000,00 €). Nos dois patamares mais elevados aparecem 4 homens, verificando-se que os restantes se distribuem ao longo da tabela, mas sempre a partir dos 2.000,00€.

No patamar mais elevado da tabela (mais de 6.000€) figura igualmente uma mulher.

Quadro 9 – Remuneração máxima e mínima por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima	575,29 €	530,00 €
Máxima	6.755,23 €	7.349,46 €
Leque Salarial	13,87	

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

O leque salarial da IGAI apurado para 2016, com referência à remuneração máxima (7.349,46 €) e mínima (530,00 €), abonadas no mês de Dezembro, é de 13,87, registando um ligeiro afastamento em relação ao ano anterior cujo valor se situou nos 13,48.

10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

10.1. Relações profissionais

Em Dezembro de 2016 existiam na IGAI 7 trabalhadores sindicalizados.

10.2. Disciplina

Em 2016 não há registo de ocorrências de natureza disciplinar com consequências diretas para os trabalhadores da IGAI.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise global dos indicadores constantes do presente Balanço Social reportados a 2016 permite sintetizar as seguintes conclusões:

1. O número de efetivos em 31 de dezembro de 2016 era de 36 trabalhadores. O mapa aprovado projetava um total de 48 lugares, registando-se um défice de preenchimento de menos 12 lugares face ao planeado;
2. A carreira com maior número de trabalhadores é a de assistente técnico, correspondendo a 31% do total dos efetivos;
3. O núcleo central da área de missão corresponde a 44% dos trabalhadores (dirigentes, inspetores e técnicos superiores);
4. No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, regista-se o predomínio do género feminino, mantendo-se 20 mulheres e 16 homens;
5. Dos dois lugares de direção superior, 1 é ocupado por mulher existindo paridade de género na distribuição dos lugares de topo da Instituição;
6. Globalmente, a taxa de feminização representa 56% do total dos efetivos;
7. No enquadramento profissional por género verifica-se: exclusividade de homens nos inspetores; e exclusividade de mulheres nos assistentes técnicos;

8. A idade média na IGAI situa-se nos 54 anos, continuando a registar-se um aumento do nível médio etário relativamente ao ano anterior. Nas mulheres a idade média aumentou para os 55 anos e nos homens para os 52 anos;
9. O nível médio de antiguidade é de 27 anos, registando uma subida em relação ao ano anterior. Dos 36 efetivos, 23 concentram-se nos patamares acima dos 25 anos de serviço e os restantes 13 nos patamares até 24 anos. Há registo de um trabalhador com mais de 40 anos de antiguidade;
10. Na estrutura habilitacional regista-se uma taxa de habilitação superior de 44%. A taxa ao nível do secundário corresponde a 33% e as restantes a habilitações, até ao 9.º ano de escolaridade, representa 22%. Regista-se a predominância do género masculino com o grau de licenciatura, enquanto o género feminino regista maior número de elementos com o 12.º ano de escolaridade;
11. No que respeita ao movimento de pessoal registaram-se 4 admissões e 5 saídas;
12. O horário de trabalho é de 35 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;
13. O absentismo traduziu-se num total de 164 dias de ausência o que representa uma diminuição substancial em relação ao ano anterior, ano em que o número de faltas foi de 507,5 dias. O número médio de faltas por trabalhador é de 5 dias, quando em 2015 foi de 13;
14. Aumentou a taxa de participação na formação profissional situando-se agora nos 58%;
15. 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 79% do orçamento de funcionamento executado em 2016.

INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS		
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2015
Taxa de Feminização	total efetivo feminino / total efetivos * 100	56%
Taxa de Feminização Dirigente	total efetivo feminino dirigente / total efetivos * 100	3%
Taxa de Enquadramento	total dirigentes / total efetivos * 100	6%
Taxa de Admissões	total admissões / total efetivos * 100	11%
Taxa de Saídas	total saídas / total efetivos * 100	17%
Taxa de Cobertura	total admissões / total saídas * 100	67%
Taxa de Tecnicidade	total (inspetor+téc. superior) / total efetivos * 100	39%
Taxa de Assistentes Técnicos	total assistentes técnicos / total efetivos * 100	31%
Taxa de Assistentes Operacionais	total assistentes operacionais / total efetivos * 100	19%
Nível Médio Etário Feminino	soma das idades do efetivo feminino / total efetivo feminino	55 anos
Nível Etário Médio Masculino	soma das idades do efetivo masculino / total efetivo masculino	52 anos
Idade Média	somatório das idades / total de efetivos	54 anos
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos idade => 55 anos / total efetivos * 100	37%
Leque Etário	Idade elemento mais velho / idade elemento mais novo	1,5
Taxa de Habilitação Superior	total (lic.+mest.+dout.) / total efetivos * 100	44%
Taxa de Habilitação Secundária	total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total efetivos * 100	33%
Taxa de Habilitação Básica	total habilitação =< 9.º ano /total efetivos * 100	22%
Nível Médio de Antiguidade	somatório das antiguidades / total efetivos	27 anos
Nível Médio de Ausências	total dias de ausência / total efetivos	5 dias
Índice de Absentismo	[n.º dias ausência / (n.º dias trabalháveis * total efetivos) * 100]	2
Taxa de Participação / Formação	n.º de participantes / total de efetivos * 100	58%
Média de Horas de Participação / Formação	total de horas de formação / total efetivos	22 horas
Taxa de Investimento / Formação	total despesa com formação / total encargos com pessoal * 100	0,31%
Taxa de Encargos Sociais	total de encargos com prestações sociais / total encargos com remuneração base * 100	4,39%
Leque Salarial Ilíquido	maior remuneração / menor remuneração	13,87

ANEXOS

Quadros de Balanço Social

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.