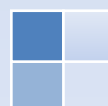


BS

BALANÇO SOCIAL

2019

IGAI



FICHA TÉCNICA

Título: Relatório de Atividades da IGAI de 2019

Data: Abril de 2020

Endereço: Inspeção-Geral da Administração Interna

Rua Martens Ferrão, n.º 11 – 3.º a 6.º Pisos – 1050 – 159 Lisboa

Telefone: 213583430 – Fax: 213583431

E-mail: geral@igai.pt – www.igai.pt

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS	5
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
2.1. Mapa de pessoal	5
2.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação	8
2.3. Trabalhadores segundo o cargo/carreira	10
2.4. Trabalhadores segundo o género	12
2.5. Trabalhadores segundo o escalão etário	14
2.6. Trabalhadores por de antiguidade	17
2.7. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade	19
3. MOVIMENTO DE PESSOAL	21
3.1. Admissões e regressos	21
3.2. Saídas	23
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	25
4. 1. Mudanças de situação dos trabalhadores	25
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	26
5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho	26
5.2. Período normal de trabalho	28
5.3. Trabalho suplementar	29
5.4. Absentismo	31
5.5. Atividade sindical e greve	34
6. ENCARGOS COM PESSOAL	34
6.1. Estrutura remuneratória, por género	34
6.2. Total de encargos com pessoal	36
6.3. Encargos com prestações sociais	38
7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	38
7.1. Acidentes em serviço	38
7.2. Ações de formação de sensibilização	39
8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	39
8.1. Formação	39
8.2. Níveis de qualificação	41
8.3. Custos com formação profissional	42
9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	43
9.1. Relações profissionais	43
9.2. Disciplina	43
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL	46
ANEXOS	47
Quadros de Balanço Social	47

INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS) insere-se no ciclo de gestão anual, é elaborado com referência a 31 de dezembro do ano anterior, com dados e indicadores que permitem a caracterização dos recursos humanos da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI).

No que concerne à Administração Pública a obrigatoriedade do Balanço Social decorre do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

O BS apresenta-se como um instrumento privilegiado de planeamento que visa refletir a realidade da gestão dos Recursos Humanos (RH), traduzindo de forma clara indicadores humanos, de desenvolvimento social e financeiros que pretendem, por um lado demonstrar a conformidade das estratégias e ações adotadas, por outro apoiar e orientar decisões futuras. Este princípio veio a ser reforçado 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 na redação atual) e 66/2007, de 28 de dezembro (estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP)).

O presente BS foi elaborado nos termos da legislação referida e a informação nele contida reporta ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019. O documento foi estruturado conforme o modelo construído pela DGAEP e matriz disponibilizada *online*. A recolha de dados e o preenchimento dos quadros de balanço social anexos ao presente documento foi efetuada pela Seção de Pessoal, Contabilidade e Económico (SPCE) com recurso às bases de dados de gestão de recursos humanos e de recursos financeiros.

Os elementos constantes deste documento têm, assim, como objetivo oferecer um instrumento de apoio à gestão, dando a conhecer um conjunto de indicadores relevantes da evolução dos recursos humanos da IGAI, integrando o Relatório de Atividades de 2019.

Abril de 2020

A Inspetora-Geral da Administração Interna,

Juíza Desembargadora

(Anabela Cabral Ferreira)

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 (repblicado 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 2019 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. A ilustração (organograma) da estrutura orgânica da IGAI depende da conclusão dos seus instrumentos normativos.

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. Mapa de pessoal

No mapa de pessoal da IGAI aprovado para 2019 o número de lugares previstos correspondia a um total de **49 efetivos**, assim distribuídos:

Cargo/Carreira	Lugares Previstos
Dirigente superior – 1.º grau	1
Dirigente superior – 2.º grau	1
Dirigente intermédio – 1.º grau	1
Inspetor	14
Técnico superior	7
Técnico de informática	2
Coordenador técnico	2
Assistente técnico	12
Assistente operacional	9
TOTAL	49

Em 31 de dezembro de 2019 os **efetivos reais eram 38**, correspondendo, a 36 lugares do mapa de pessoal preenchidos, a uma escritã de direito, em regime de comissão de serviço, que coordena a seção de processos e a um agente da PSP destacado em funções de motorista da Direção. Assim, no final do ano, face aos efetivos reais a prestar serviço, a instituição contou com menos 11 trabalhadores face ao que havia sido planeado.

O gráfico seguinte evidencia a situação entre os recursos humanos planeados e os efetivos reais a 31 de dezembro de 2019.

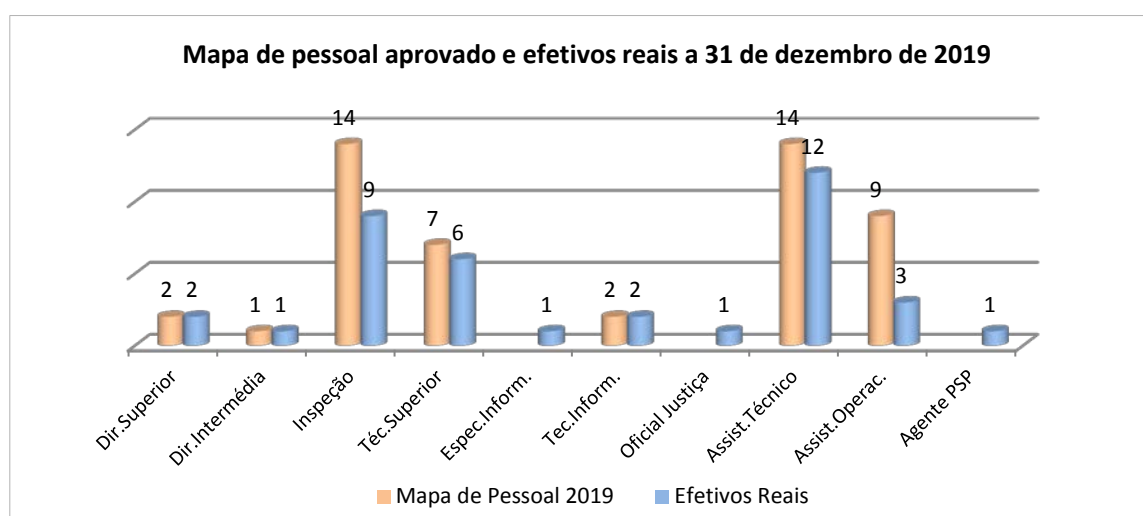


Gráfico: 1

Nota-se em elevado défice de preenchimento na carreira de inspeção – dos 14 lugares previstos apenas 9 se encontravam preenchidos – o que evidencia a enorme necessidade de reforço do corpo operacional da área de missão da IGAI.

Importa referir que 27 de agosto de 2019 entrou em vigor o novo Estatuto dos Magistrados que inviabiliza que os mesmos possam ser nomeados como Inspetores da IGAI, ao contrário do que acontecia até então, contrariando mesmo a filosofia original de conceção orgânica e funcional da IGAI. Esta situação apenas poderá encontrar solução num novo quadro orgânico da Inspeção-Geral, já apresentado à tutela.

Nos restantes grupos o défice de preenchimento é menos significativo à exceção dos assistentes operacionais que apresentam um reduzido número de elementos face ao planeado. Por opção gestonária parte destes efetivos foram colocados, por mobilidade interna, na carreira de assistente técnico, ficando apenas 2 operacionais (motoristas) que conduzem viaturas de serviço, serviço para o qual existe mais um elemento da PSP, destacado como motorista da Direção.

Em comparação com o ano anterior, que em 31 de dezembro registava 40 efetivos, houve um decréscimo de 2 trabalhadores ao serviço.

O número de lugares previstos nos mapas de pessoal entre 2010 e 2019 sofreu uma redução de 9 lugares o que, para a dimensão da instituição, representa um decréscimo significativo de recursos humanos na ordem dos 16%.

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

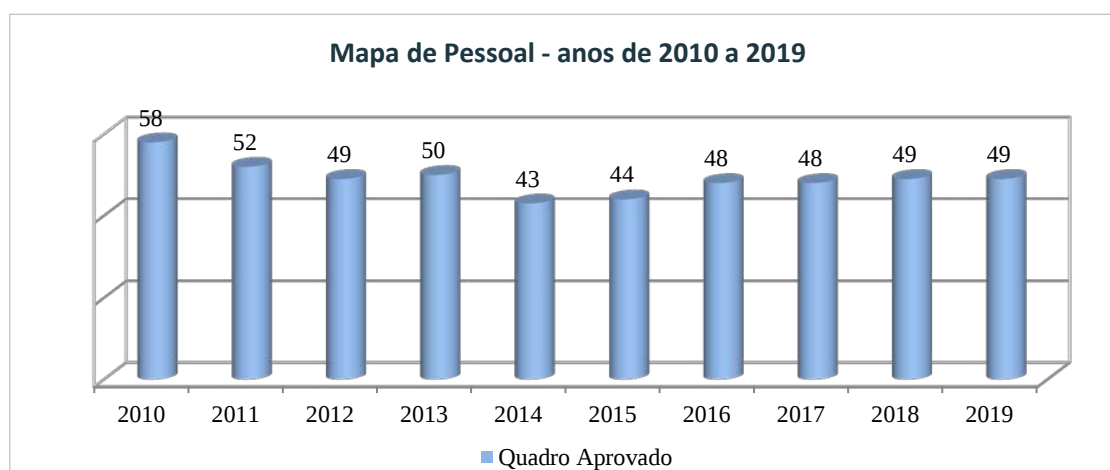


Gráfico: 2

Analisando a evolução dos recursos humanos ao longo do período em referência dá-se nota da diferença entre os lugares previstos nos mapas aprovados e os efetivos reais existentes no organismo em 31 de dezembro de cada um dos anos indicados, conforme expresso no gráfico seguinte.

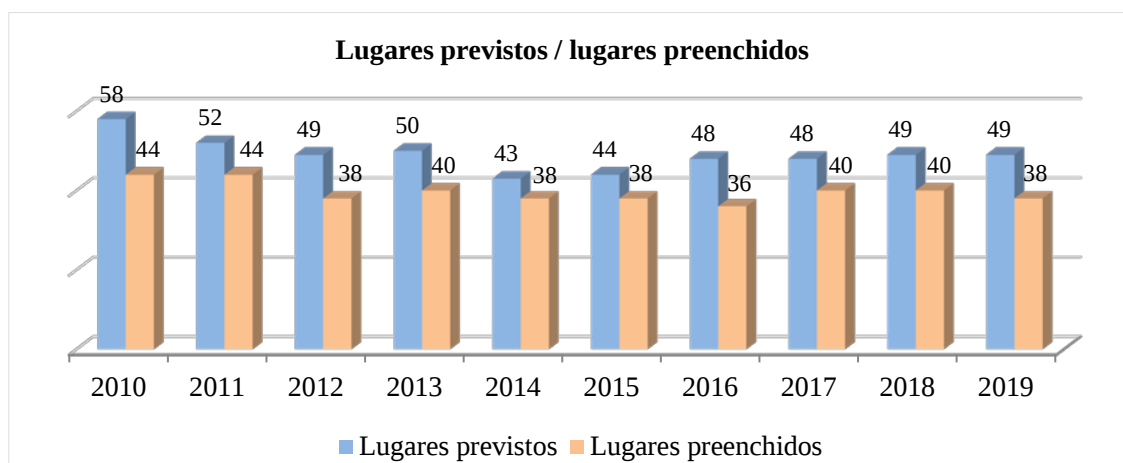


Gráfico: 3

Os dados evidenciam défice de preenchimento em todos os anos, verificando-se que o contingente máximo de RH registado correspondeu a 44 trabalhadores, nos anos 2010 e 2011. No ano de 2019 os lugares não preenchidos correspondem a menos 22,5% de efetivos face ao planeado.

2.2. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação

Dos 38 trabalhadores existentes na IGAI em 31 de dezembro de 2019, 13 estavam em regime de Comissão de Serviço no âmbito da LVCR, 24 em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e 1 de nomeação definitiva, conforme representado no gráfico que se segue.

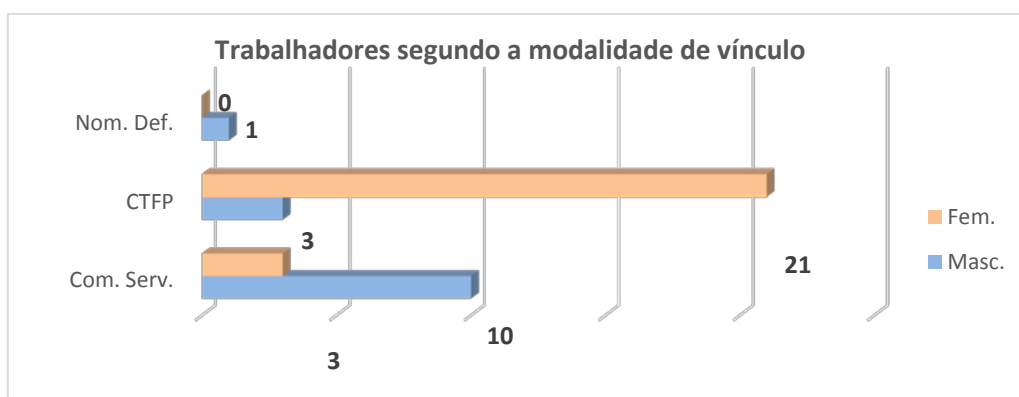


Gráfico: 4

Nos universos referidos as comissões de serviços respeitam maioritariamente aos cargos de direção e ao pessoal que integra o corpo inspetivo. Já quanto ao regime de CTFP, corresponde às restantes carreiras gerais existentes na IGAI, numa proporção que se dá conta no gráfico seguinte.

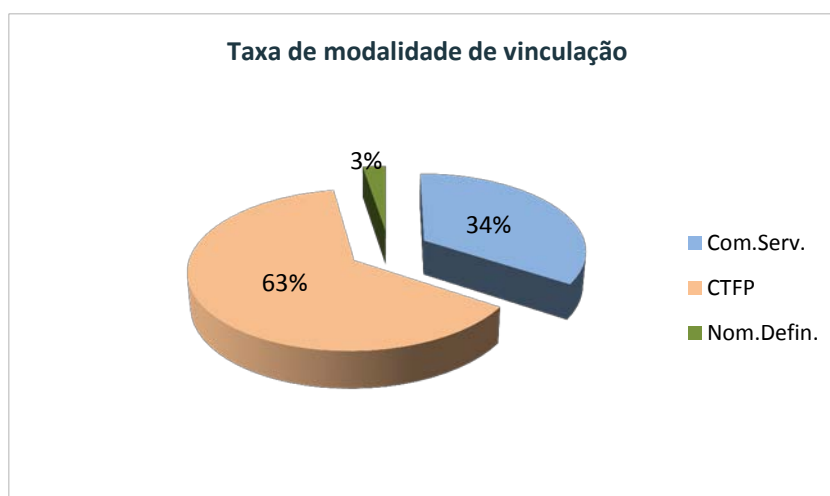


Gráfico: 5

Pelas taxas apresentadas verifica-se que o regime de CTFP é o mas expressivo no contexto da relação jurídica de emprego dos trabalhadores da IGAI, correspondendo a 63% do total dos efetivos.

2.3. Trabalhadores segundo o cargo/carreira

Os lugares de dirigentes previstos na estrutura orgânica da IGAI, em 31 de dezembro de 2019, encontravam-se todos providos, sendo 2 de direção superior, de 1.º e 2.º graus e 1 de direção intermédia de 1.º grau. Considerando o total dos efetivos, naquela data, a ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma **taxa de enquadramento de 8%**.

Os indicadores mostram que os trabalhadores da IGAI integram, maioritariamente, a carreira de assistente técnico (14), logo seguido do pessoal de inspeção (8) e dos técnicos superiores (6).

O gráfico seguinte traduz o enquadramento dos efetivos, segundo o respetivo grupo profissional e a correspondente distribuição por género.

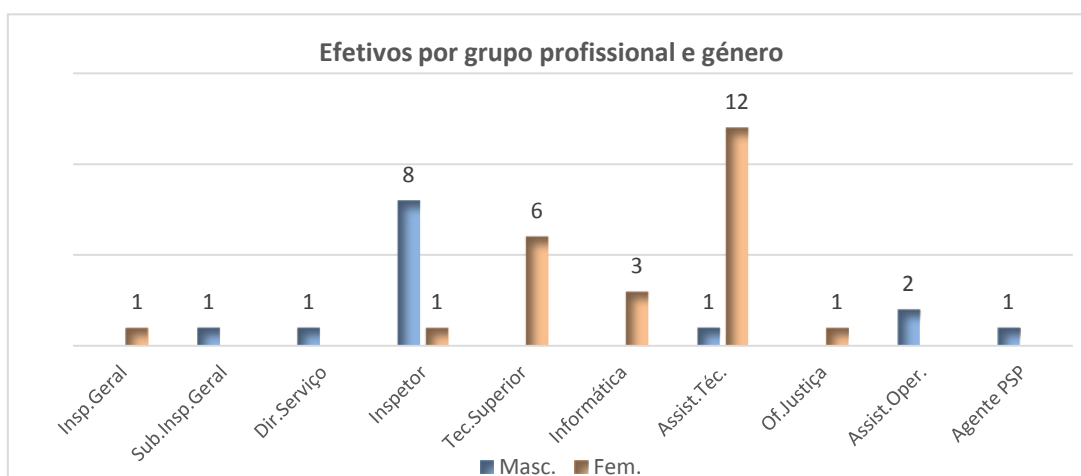


Gráfico: 6

A expressão percentual dos efetivos da IGAI em 2019, segundo os respetivos grupos profissionais é expressa no gráfico seguinte. Por razões de economia e face às funções desempenhadas, passaremos a incluir no grupo dos assistentes técnicos (chefia administrativa) a escritã de direito e no dos assistentes operacionais (motorista) o agente da PSP.

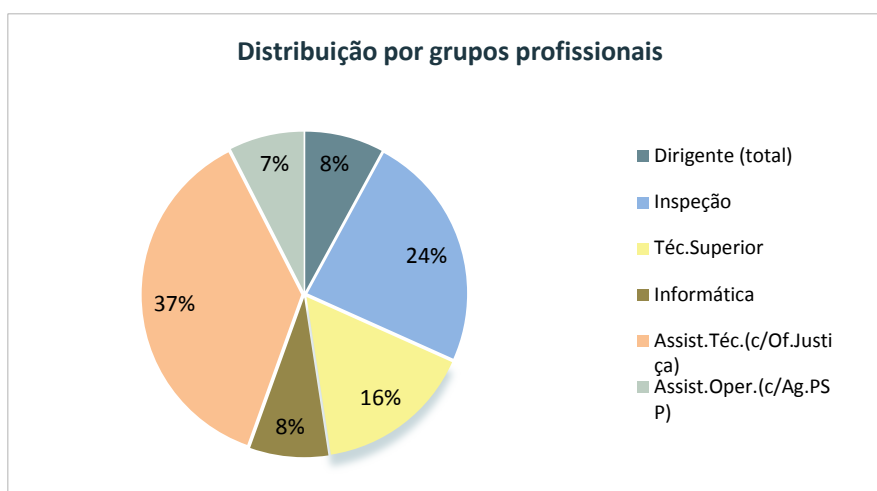


Gráfico: 7

Das percentagens traduzidas resulta claro a predominância do pessoal integrado nas carreiras das áreas de suporte carreira (informática, assistente técnico e assistente operacional), grupos profissionais que, no conjunto, representam 52% do total dos efetivos (antes 53%), ao contrário dos grupos da área operacional (inspetores e técnicos superiores) que continuam a representar 40% daquele efetivo.

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. Tal facto não será alheio ao persistente défice de preenchimento dos lugares de inspetor onde, mais uma vez, se verificou que, para um quadro projetado para 14 elementos, apenas 9 estavam preenchidos, pelas razões já apresentadas anteriormente.

Comparativamente com o ano anterior a IGAI viu reduzido o número de inspetores, dado que naquele ano eram 11. Também nos técnicos superiores, dos 7 lugares previstos, apenas estavam preenchidos 6.

A **taxa de tecnicidade** situa-se nos **39%**, traduzindo uma ligeira diminuição face ao resultado do ano anterior que foi de 40%.

Face à missão da IGAI os indicadores resultantes deste instrumento aconselhariam um reforço da área operacional.

2.4. Trabalhadores segundo o género

Dos 38 trabalhadores em 31 de dezembro de 2019, **24 são mulheres** e **14 homens**, o que representa uma **taxa de feminização de 63%**. Globalmente há um aumento do género feminino em relação ao ano anterior, período em que esta taxa se situou nos 55%.



Gráfico: 8

O gráfico seguinte mostra a representatividade de género na IGAI, comparando indicadores dos últimos 3 anos.

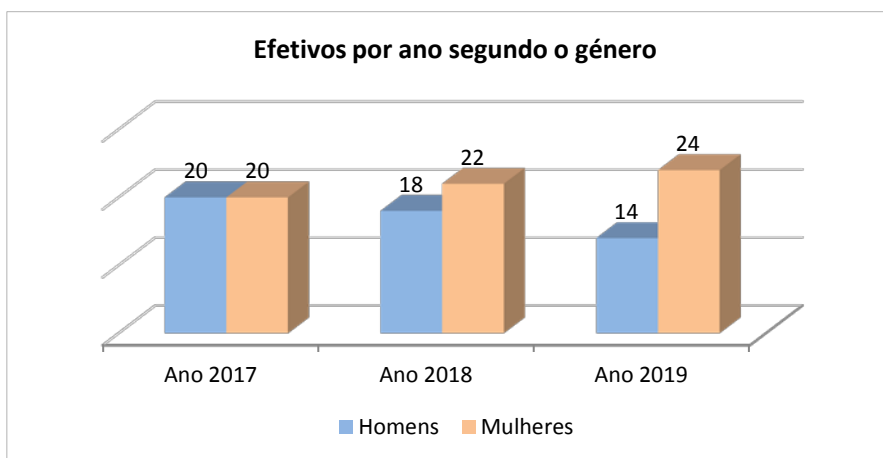


Gráfico: 9

Ao contrário do verificado no primeiro ano da comparação, onde existe paridade de género (20 – 20), nos anos subsequentes verifica-se um aumento de mulheres, registando-se no ano findo um total de 24 mulheres e de apenas 14 homens.

Observando as taxas de enquadramento do género no contexto dos grupos profissionais existentes é possível refletir sobre as características de recrutamento do pessoal da IGAI, em função das respetivas áreas funcionais, conforme gráfico seguinte.

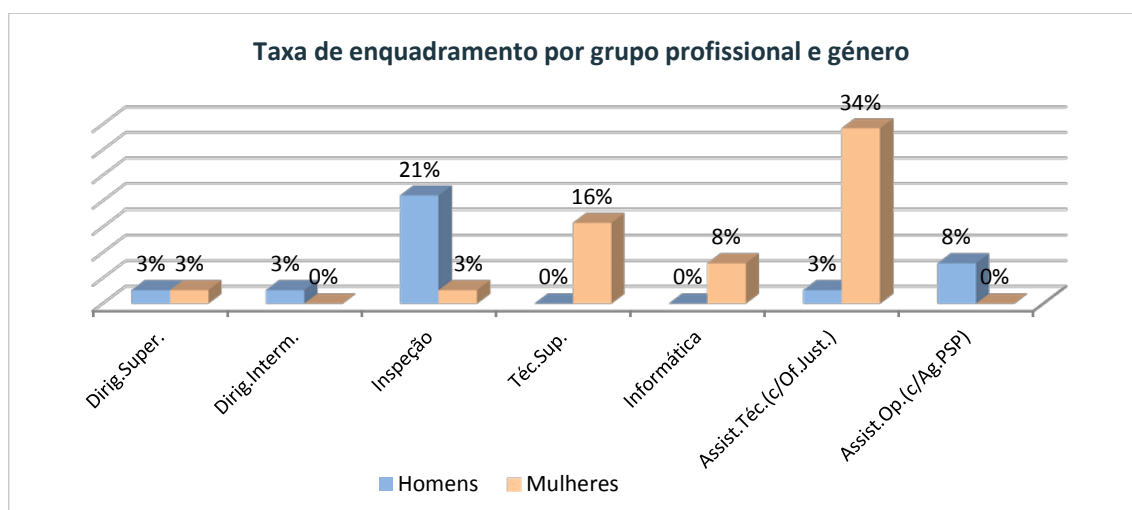


Gráfico: 10

Pelos indicadores verifica-se que existe paridade de género na direção superior. A direção intermédia, que comporta um único lugar, é integrada por elemento do género masculino.

No que toca aos inspetores, corresponde a uma taxa de 21% de homens e de 3% de mulheres, mantendo a tendência registada no ano anterior, dado que este grupo continua a integrar apenas uma mulher.

Quanto ao grupo técnico superior continua a ser totalmente composto por elemento do sexo feminino, como já vinha acontecendo em anos anteriores.

O grupo dos informáticos é agora composto na sua totalidade por mulheres, ao contrário do que se verificava em anos anteriores, onde existia paridade de género.

Na carreira de assistente técnico, a mais representativa no contexto dos recursos humanos da IGAI, é integrada por 34% de mulheres e 3% de homens. Como já acontecia em anos anteriores a desproporção é enorme, porquanto dos 14 efetivos só um corresponde ao género masculino.

O grupo dos assistentes operacionais é agora integralmente preenchido por homens.

Os indicadores retratam aquela que é a predominância de género em certos grupos profissionais da IGAI, com particular destaque para os dois grupos percentualmente mais representativos, ou seja, dos inspetores maioritariamente composto por homens (apenas 1 mulher) e, ao contrário destes, dos assistentes técnicos quase totalmente composto por mulheres (apenas 1 homem).

Esta circunstância tem-se assinalado ao longo dos anos e dos dados apresentados podem extrair-se algumas conclusões dos recursos humanos existentes, numa lógica de enquadramento do género com a relação profissional na IGAI e o grupo ou carreira em que se inserem.

2.5. Trabalhadores segundo o escalão etário

A **idade média dos trabalhadores da IGAI, situa-se nos 55 anos**. Quanto à idade média segundo o género, a dos **homens é de 55 anos** e a das **mulheres é de 55 anos**.

Registam-se alterações em relação ao ano anterior, com uma subida generalizada de toda a estrutura etária, verificando-se o aumento da idade média geral, que em 2018 se situou nos 54 anos, e das idades médias segundo o género – nos homens era de 53 anos e nas mulheres de 54 anos.

A distribuição dos efetivos, segundo um conjunto de intervalos pré-definidos, é a seguinte:

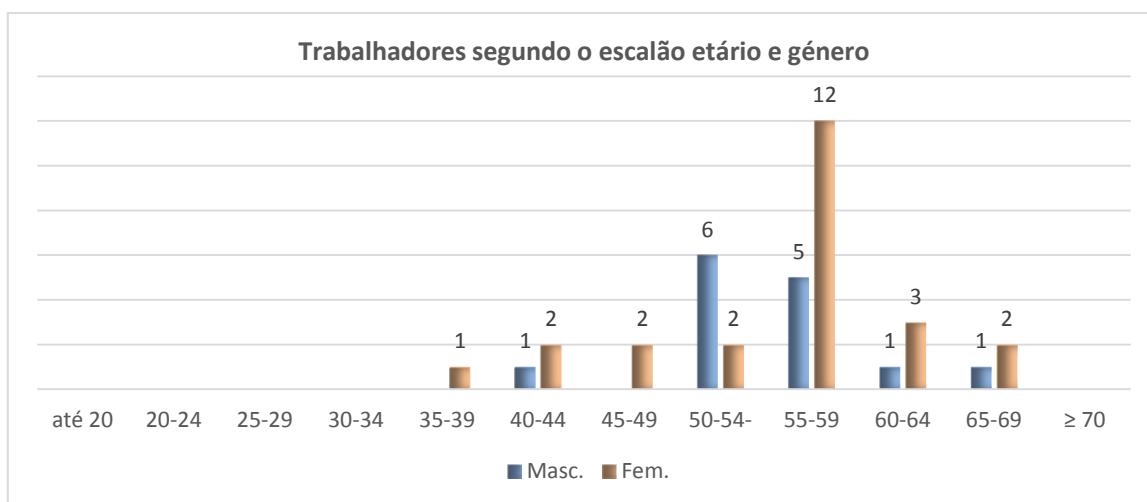


Gráfico: 11

Aplicando a esta estrutura etária as correspondentes taxas de enquadramento obtém-se as seguintes proporções:

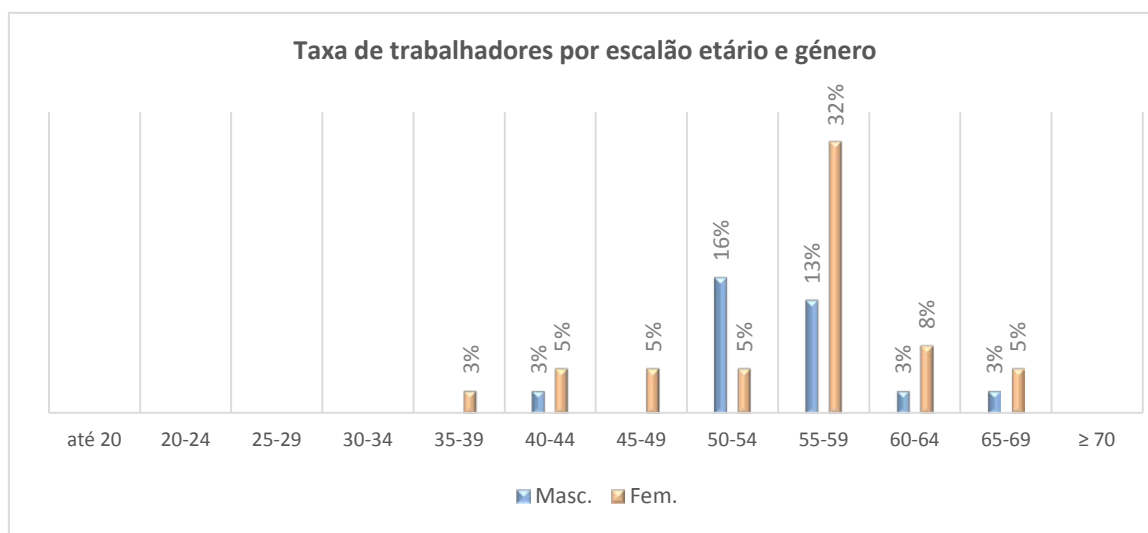


Gráfico:12

Pelos dados apresentados podemos concluir que o escalão etário que regista o maior número de efetivos é o dos 55-59 anos, com um total de 17 trabalhadores, que corresponde a 45% do total dos efetivos. O escalão imediatamente abaixo, dos 50-54 anos, é o segundo mais significativo, correspondendo a 8 trabalhadores com uma percentagem que se situa nos 21% do total dos efetivos. Dos 38 efetivos 25 situam-se nestes dois intervalos de idades.

Pelos indicadores concluímos que, dos 38 trabalhadores existentes na IGAI, 32 tem mais de 50 anos, que corresponde a 85% do total dos seus efetivos. Embora com ligeiras oscilações a situação não diverge muito da verificada em anos anteriores.

Já no que respeita à distribuição dos efetivos por escalão etário e género verifica-se que o maior número de mulheres se encontra na faixa etária dos 55-59 anos com 12 efetivos, e que nos dois intervalos seguintes (60-64 e 65-69 anos) o número de mulheres é ainda significativo, pois corresponde a um total de 5 mulheres.

O maior número de homens encontra-se nas faixas etárias dos 50-54 anos com 6 efetivos, logo seguido dos 55-59 anos com 5 efetivos. Os restantes intervalos são pouco expressivos no contexto do género masculino.

A título meramente ilustrativo, o gráfico seguinte produz uma amostragem da relação dos efetivos segundo o respetivo escalão etário e o grupo profissional que integram.

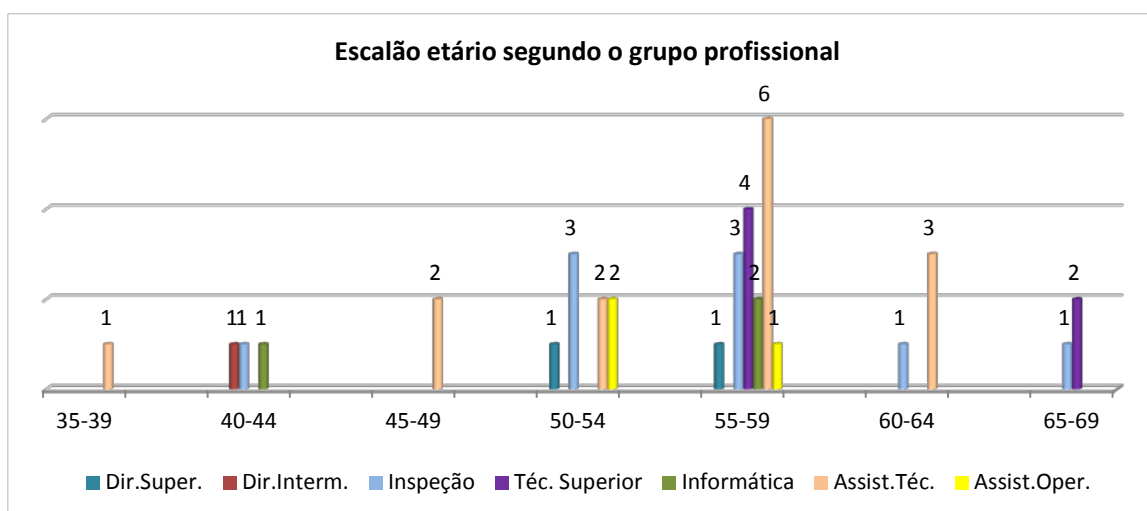


Gráfico: 13

O gráfico seguinte ilustra a estrutura etária da IGAI nos últimos 3 anos, sendo clara a curva ascendente do nível de envelhecimento dos trabalhadores.

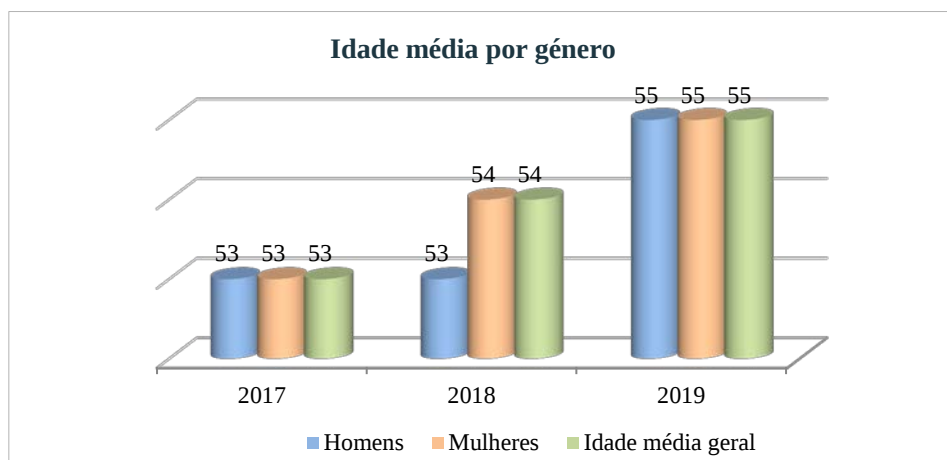


Gráfico: 14

O leque etário compreende-se entre os 36 e os 66 anos de idade corresponde agora a 1,8, situando-se o nível médio etário nos 55 anos e o índice de envelhecimento nos 36%.

2.6. Trabalhadores por de antiguidade

Situa-se nos **28 anos** a **média de antiguidade** dos trabalhadores da IGAI.

Seguidamente dá-se conta da estrutura de antiguidade dos efetivos, distribuída por um conjunto de intervalos pré-definidos em termos globais e segundo e seu enquadramento por género.

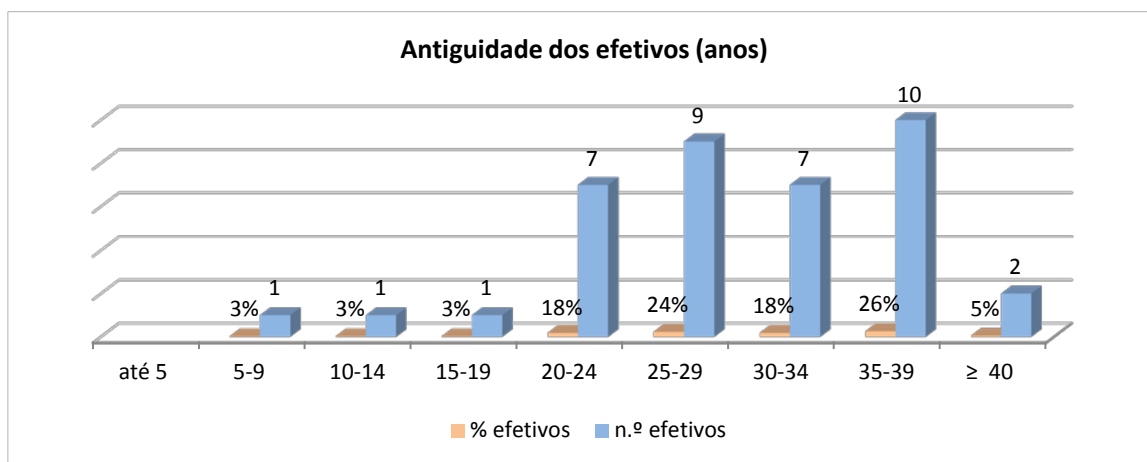


Gráfico: 15

Globalmente os efetivos distribuem-se ao longo dos diversos patamares de antiguidades, sendo que o número se acentua acima dos 25-29 anos, onde se integram 28 trabalhadores. Abaixo dos 25 anos encontram-se apenas 10 efetivos. Só 1 efetivo tem menos de 10 anos de antiguidade e dois mais de 40.

Os indicadores evidenciam que 49% dos trabalhadores têm mais de 30 anos de antiguidade e, destes, só os dois patamares mais elevados da tabela (com 12 efetivos e mais de 35 anos) corresponde a 31% do total.

Analisando a distribuição dos efetivos segundo o nível de antiguidade e o seu enquadramento por género, chegamos aos indicadores traduzidos no gráfico seguinte.

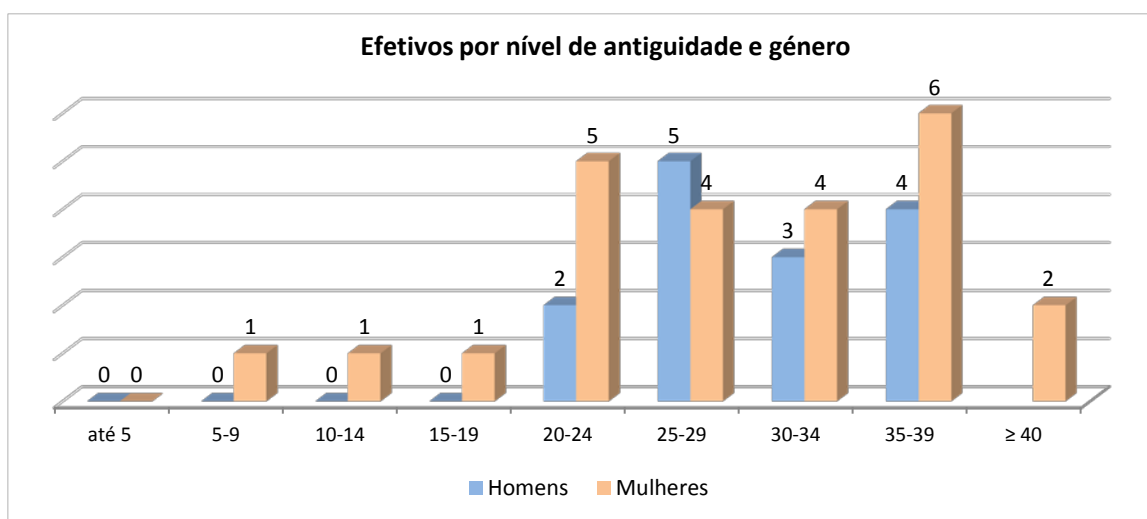


Gráfico: 16

As mulheres encontram-se distribuídas ao longo de todos os intervalos de antiguidade, com predominância em todos eles, à exceção dos 25-29 anos, que é maioritariamente integrado por homens.

De notar que o registo respeitante aos trabalhadores com mais de 40 anos de antiguidade corresponde a 2 efetivos do género feminino. Quanto aos intervalos mais baixos da tabela contam apenas com 3 elementos, também aqui, do género feminino.

Face aos indicadores apurados, o nível médio de antiguidade na IGAI é agora de 28 anos, subindo em relação ao ano anterior conforme representado no gráfico seguinte.

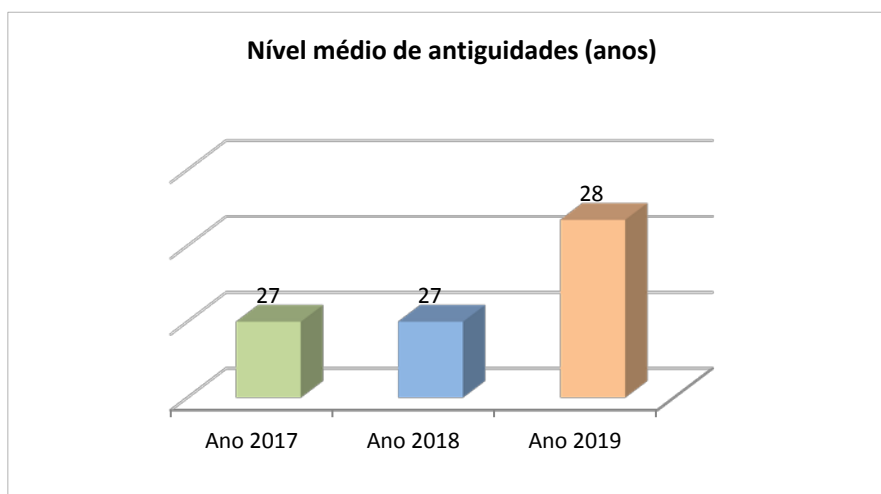


Gráfico: 17

2.7. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

Quanto ao nível de escolaridade, a **habilitação superior** (licenciatura e mestrado) constitui, no contexto global, o grau de escolaridade mais representado, correspondendo a **47%** do total dos efetivos, significando uma subida em relação ao ano anterior (46%).

O pessoal da IGAI em 2019, no que respeita aos níveis de escolaridade, encontrava-se assim distribuído:

Nível de Escolaridade	Efetivos
6 anos de escolaridade	1
9.º ano de escolaridade	2
11.º ano de escolaridade	1
12.º ano de escolaridade	16
Licenciatura	15
Mestrado	3
TOTAL	38

O gráfico seguinte representa as taxas correspondentes aos diversos níveis habilitacionais existentes na IGAI em 2019.



Gráfico: 18

A escolaridade ao nível do secundário (12.º e 11.º anos) corresponde ao segundo grau habilitacional mais significativo, representando 45% dos efetivos.

A escolaridade básica (6.º e 9.º anos) representa 8% dos efetivos, mantendo-se a tendência de descida que já vinha sendo assinalada em anos anteriores.

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

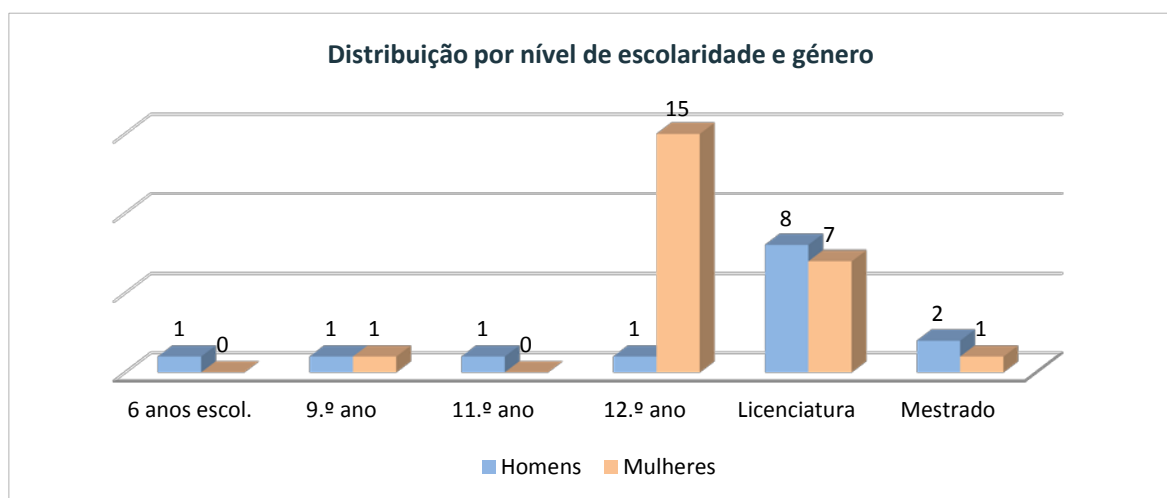


Gráfico: 19

Na distribuição do grau habilitacional segundo o género destaca-se, pela sua relevância, o 12.º ano de escolaridade que corresponde quase na totalidade a efetivos do género feminino, num total de 15 mulheres e apenas 1 homem.

A licenciatura, o segundo nível mais expressivo, apresenta-se relativamente equiparado, com 8 homens e 7 mulheres.

Tal disparidade está diretamente relacionada com o nível de distribuição dos efetivos pelos grupos profissionais, ou seja, como já antes se referiu, mais homens como inspetores (onde é exigida formação superior) e, ao contrário, maior concentração de mulheres nas carreiras administrativas e de suporte (onde a habilitação exigida é o 12.º).

O gráfico seguinte evidencia as taxas médias de habilitação, agregadas em três grandes grupos (superior, secundário e básico) nos últimos três anos.

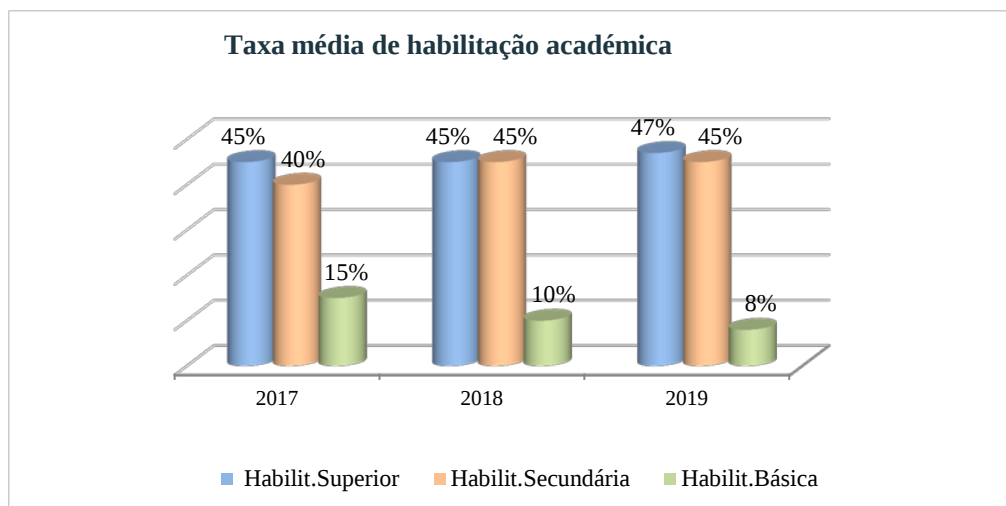


Gráfico: 20

Os números mostram uma ligeira subida do grau académico superior e a estabilização ao nível do secundário. Já quanto à escolaridade básica, ou seja, até 9 anos de escolaridade, representa agora 8%, mantendo-se a tendência de descida que vinha já sendo assinalada nos anos anteriores, o que é muito relevante.

Globalmente os níveis de qualificação têm vindo a melhorar.

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1. Admissões e regressos

Em 2019 registaram-se **9 admissões** nos cargos/carreiras e nas modalidades de recrutamento a seguir identificadas.

Cargo/Carreira	Modalidade de Recrutamento	N.º de Lugares
Dirigente superior – 2.º grau	Comissão de serviço	1
Dirigente intermédio – 1.º grau	Comissão de serviço	1
Inspetor	Comissão de Serviço	2
Técnico superior	Mobilidade	1
Informático	Mobilidade	2
Assistente Técnico	Outras situações	1
Oficial de justiça (escrivã de direito)	Comissão de Serviço	1
	TOTAL	9

Graficamente representados, os números são os seguintes:

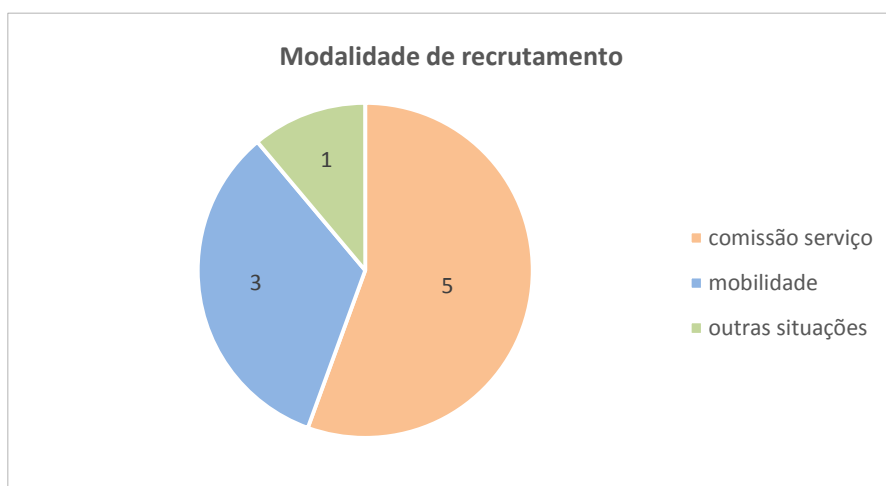


Gráfico:21

Registou-se um aumento de admissões relativamente ao ano anterior, ano em que foram em número de 5. Como já se assinalou não se atingiu, ainda assim, a totalidade dos recursos humanos planeados, contando com menos 11 efetivos face ao previsto.

A taxa de admissões representa 24% do total dos efetivos registados em 31 de dezembro de 2010. Constitui um aumento em relação ao ano anterior, onde esta taxa se situou nos 13%.

O gráfico seguinte ilustra as taxas de admissões dos últimos 3 anos, evidenciando alteração da tendência, com uma curva claramente ascendente no último ano.

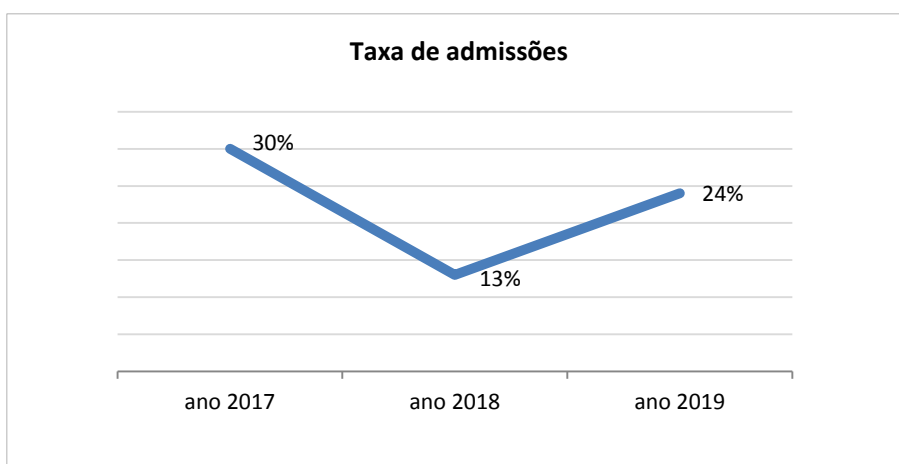


Gráfico: 22

3.2. Saídas

Em 2019 registaram-se **10 saídas** nos cargos/carreiras e pelos motivos a seguir identificadas.

Cargo/Carreira	Motivo de saída	N.º de Lugares
Dirigente superior – 1.º grau (Insp.Geral)	Fim de comissão de serviço	1
Dirigente superior – 2.º grau (Sb.Insp.Geral)	Fim de comissão de serviço	1
Inspetor	Fim de cComissão de Serviço	3
Informático	Mobilidade	1
Assistente técnico	Mobilidade e Outras situações	3
Assistente operacional	Mobilidade	1
TOTAL		10

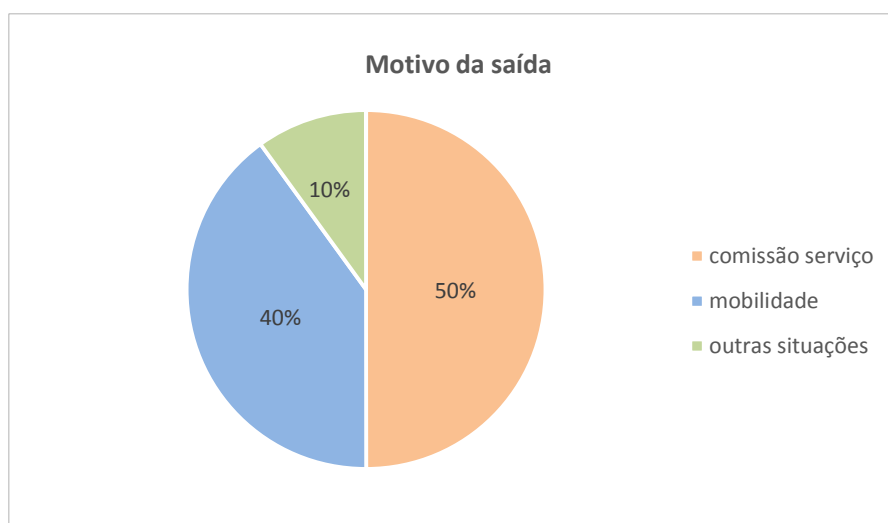


Gráfico: 23

A taxa de saídas situou-se nos 26% o que representa uma subida significativa em relação ao ano anterior, ano em que foi de 10%.

O gráfico seguinte assinala as taxas de saídas ao longo nos últimos 3 anos, também aqui se evidenciando a curva ascendente registada no último ano.

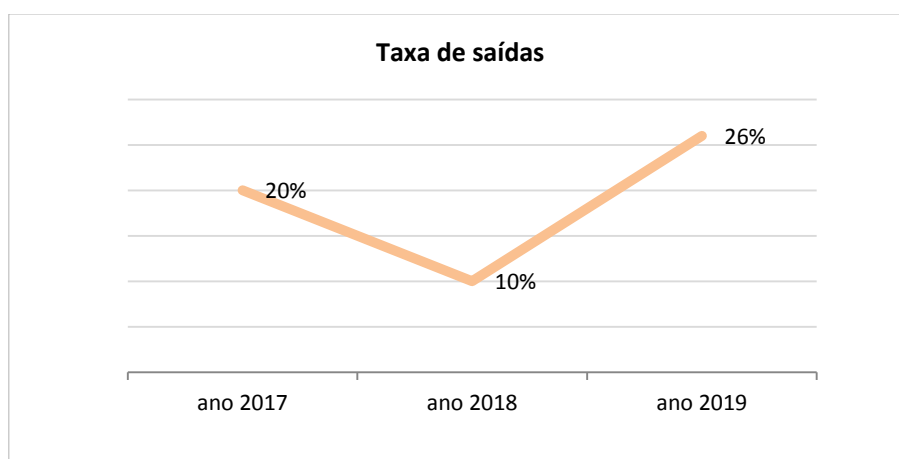


Gráfico: 24

O gráfico seguinte ilustra a evolução dos movimentos do pessoal, comparando as taxas de admissões e de saídas no mesmo período.

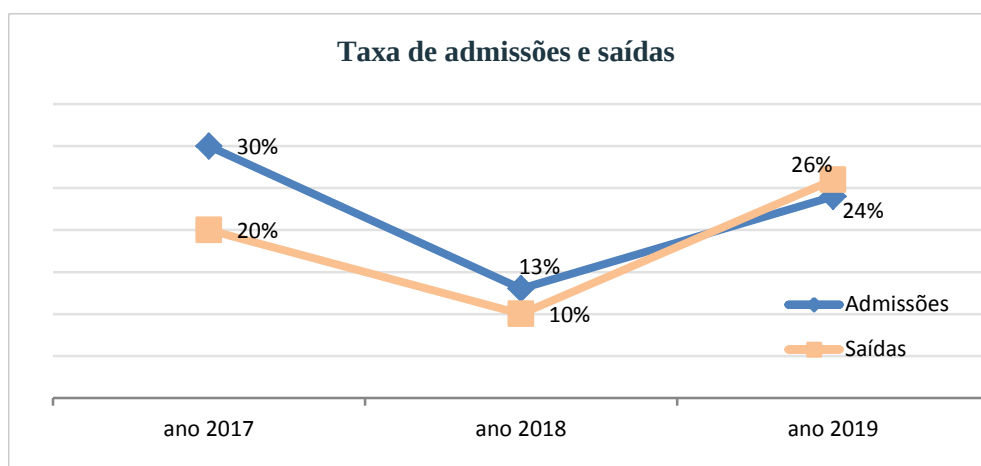


Gráfico: 25

Os indicadores confirmam que, a uma descida acentuada no ano anterior corresponde, em 2019, a uma subida significativa das duas situações. Mostra-se relativamente desequilibrado o movimento das entradas com o número de saídas, correspondendo a uma **taxa de cobertura de 90%**, o que evidencia um fluxo de entradas abaixo do expectável.

Os dados confirmam os indicadores de capítulos anteriores que mostram ter ficado aquém do programado o preenchimento dos lugares constantes do mapa de pessoal.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4. 1. Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante o ano de 2019 foram registadas **11 mudanças de situação profissional** na sequência de:

- ✓ 9 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório;
- ✓ 2 consolidações de mobilidade na categoria.

O gráfico seguinte detalha as alterações de situação profissional dos trabalhadores e os grupos profissionais em que as mesmas ocorreram. O maior número de alterações verificou-se na carreira de assistente técnico.

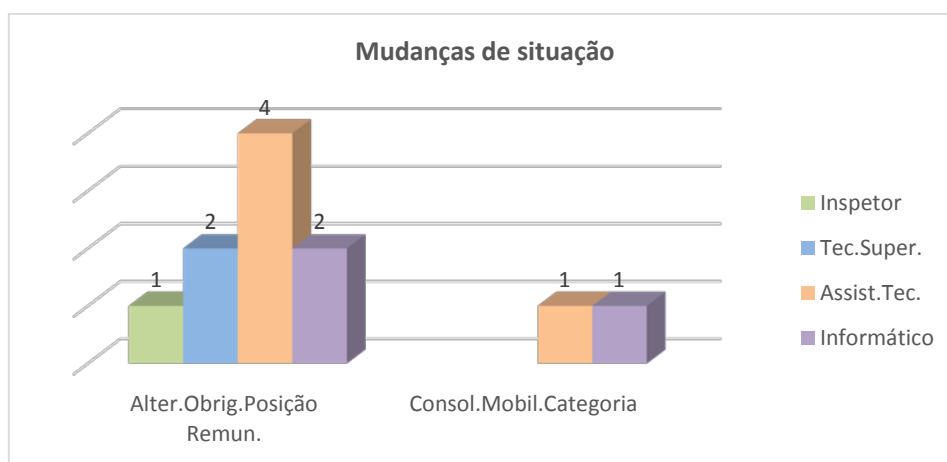


Gráfico: 26

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho

Durante o ano de 2019, na IGAI, praticaram-se as seguintes modalidades de horários de trabalho:

Modalidade de Horário	Efetivos
Rígido	3
Flexível	17
Jornada contínua	2
Isenção de horário	16
TOTAL	38

O gráfico seguinte dá conta do enquadramento dos diversos grupos profissionais nos horários praticados, de acordo com os regimes legais aplicáveis e conforme previsto nos regulamentos internos de organização e disciplina no trabalho da IGAI.

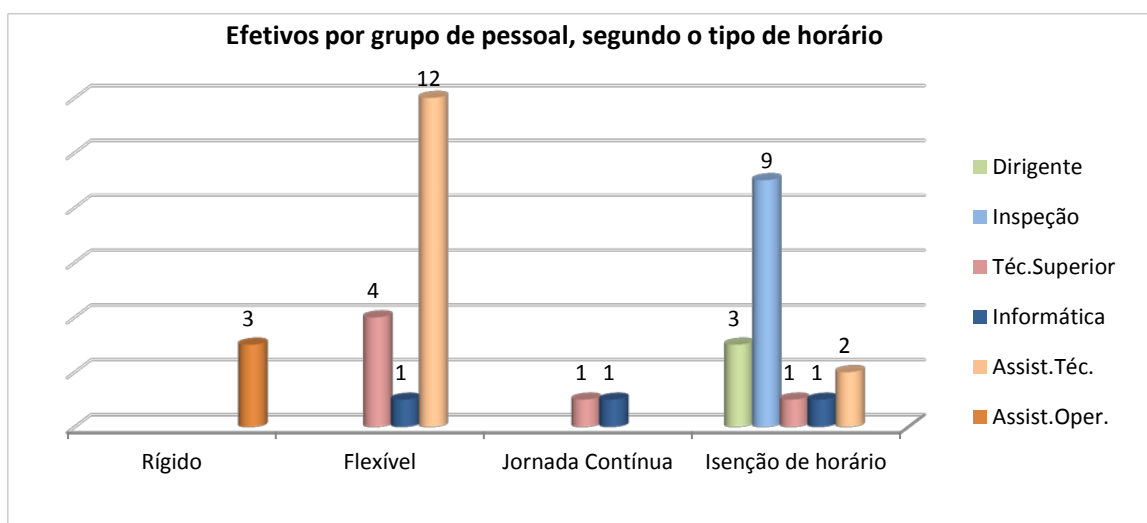


Gráfico: 27

Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que os horários flexível e de isenção são os mais representativos, sendo o primeiro praticado por 45% dos efetivos e o segundo por 42%, significando, no seu conjunto, que 87% dos trabalhadores usufrui de regimes com flexibilidade laboral. Esta percentagem subiu em relação ao ano anterior (83%).

Assinala-se que o regime de isenção de horário é praticado maioritariamente pela direção e pelo corpo inspetivo, incluindo-se ainda aqui as funções de coordenação e de secretariado, face aos regimes legais aplicáveis e às características dos cargos e das funções exercidas.

Estas proporções são representadas no gráfico seguinte.

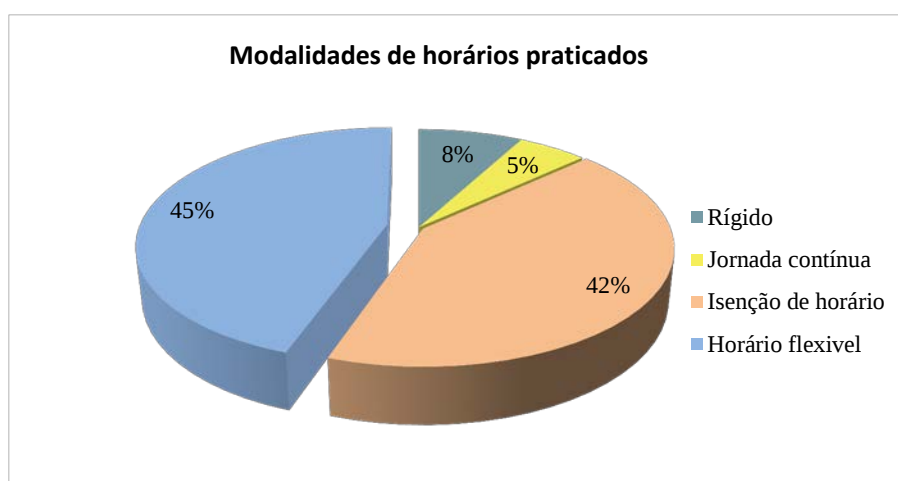


Gráfico:28

Os indicadores revelam um esforço da instituição no sentido de aproximação dos regimes de prestação de trabalho com uma mais ampla conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

5.2. Período normal de trabalho

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.

Por razões que decorrem das características específicas da atividade operacional da IGAI, na sua ação inspetiva e fiscalizadora, pode o horário normal de trabalho ser alterado, quando as circunstâncias o exigem.

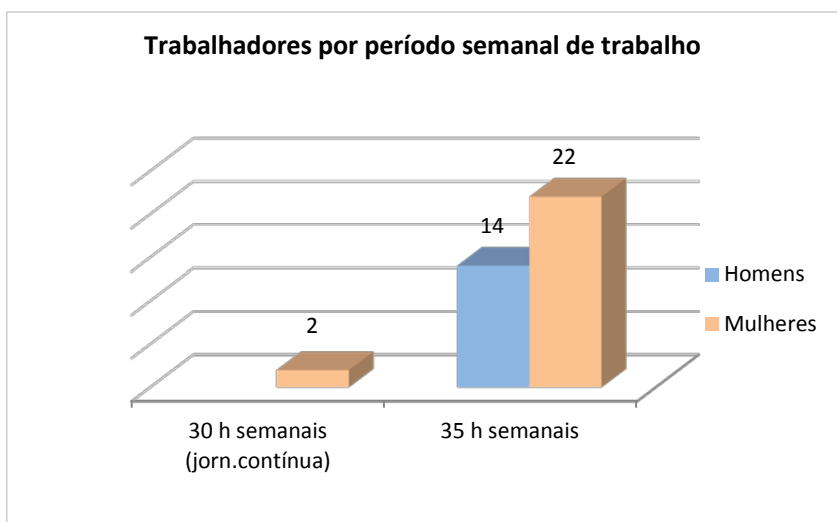


Gráfico: 29

Do conjunto dos trabalhadores, 36 praticam o horário de trabalho das 35 horas semanais, correspondendo a 95% do total dos efetivos. Há registo de 2 trabalhadores que praticam horário de 30 horas semanais, por efeito da redução prevista no regime da jornada contínua.

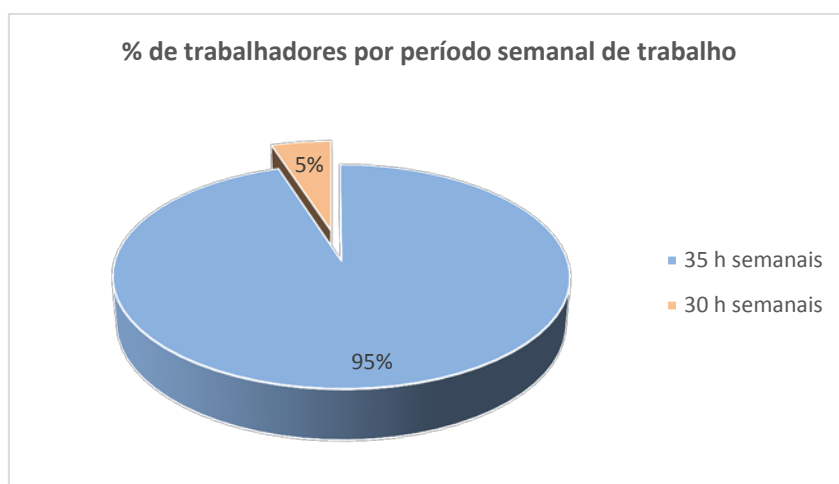


Gráfico: 30

5.3. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2019 foram realizadas **4046:30 horas por trabalho suplementar**. Continua a registar-se uma redução do número de horas por trabalho suplementar, como já vinha acontecendo no ano anterior (4960:25h), representando uma diminuição de cerca 914:00h (18%).

Do total das horas por trabalho suplementar realizadas durante o ano, verifica-se que as mesmas se realizaram, predominantemente, em prolongamento do trabalho normal diurno, conforme detalhado no gráfico que se segue.

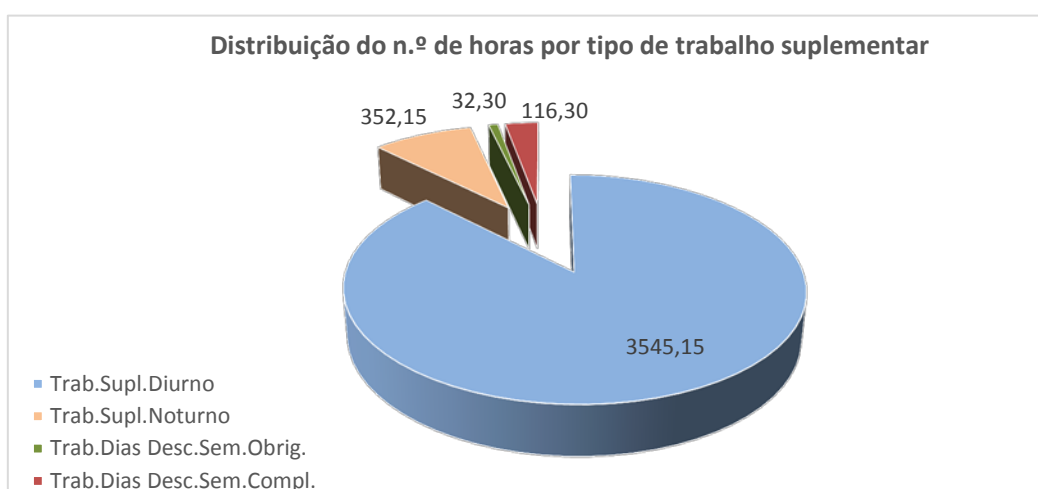


Gráfico: 31

O gráfico seguinte mostra o trabalho suplementar executado em 2019, na correspondente proporção de homens e mulheres e na relação com o respetivo grupo profissional.

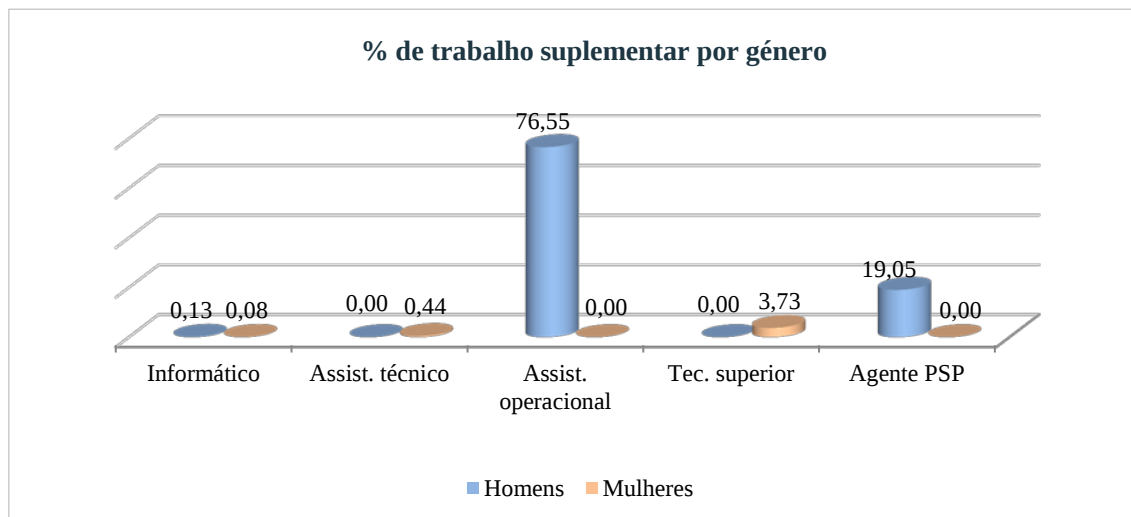


Gráfico: 32

Quanto à distribuição do total das horas realizadas, segundo os respetivos grupos de pessoal, verifica-se que a grande maioria foi praticada pelos assistentes operacionais numa proporção que corresponde a, aproximadamente, 77% deste total.

Este trabalho corresponde maioritariamente aos elementos com funções de motorista (3097:30 h) e pelo agente da PSP que aqui desempenha funções como motorista da direção (771:00 h). O mesmo se tem constatado em anos anteriores e decorre da particularidade dos serviços prestados por este grupo de pessoal.

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 ao núcleo operacional, com particular destaque para as ações inspetivas e fiscalizadoras desenvolvidas ao longo do ano em todo o território nacional, recorrentemente não compagináveis com os horários normais de trabalho.

Já quanto ao trabalho suplementar praticado pelos efetivos do género feminino, verifica-se ser bastante reduzido, como demonstram os indicadores e tal como já acontecia em anos anteriores.

5.4. Absentismo

Em 2019 foram registadas um total de **241 ausências ao trabalho**. Globalmente este número mantém-se nos níveis de absentismo do ano anterior (237 dias).

O índice de absentismo apurado foi de 2,81, mantendo-se praticamente igual ao índice registado no ano anterior, em que foi registado o valor de 3¹.

No seu conjunto, os motivos das ausências e o correspondente peso percentual são os seguintes:

Motivos de ausência	N.º de dias	%
Falecimento de familiar	5	2,07%
Doença	204	84,65%
Assistência a familiares	5	2,07%
Por conta do período de férias	13	5,39%
Greve	4	1,66%
Outros	10	4,15%
TOTAL	241	

O maior número de ausências respeita a situações de “doença”, num total de 204 dias, representando cerca de 85% do total.

Do total das ausências, 133 foram praticadas por homens e 108 por mulheres.

Da análise do indicador verifica-se uma alteração no que toca á distribuição das ausências segundo o género, porquanto se regista uma descida do número de faltas dadas por mulheres, ao contrário dos homens que tiveram uma subida acentuada. Revela-se aqui uma alteração da tendência de anos anteriores, em que a percentagem de ausências era maioritariamente atribuída a mulheres.

¹ Índice de Absentismo = [n.º dias de ausência / (n.º dias trabalháveis * total de efetivos) * 100]

(foram considerados como dias trabalháveis em 2019 a unidade de referência utilizada no QUAR, ou seja, 226 dias)

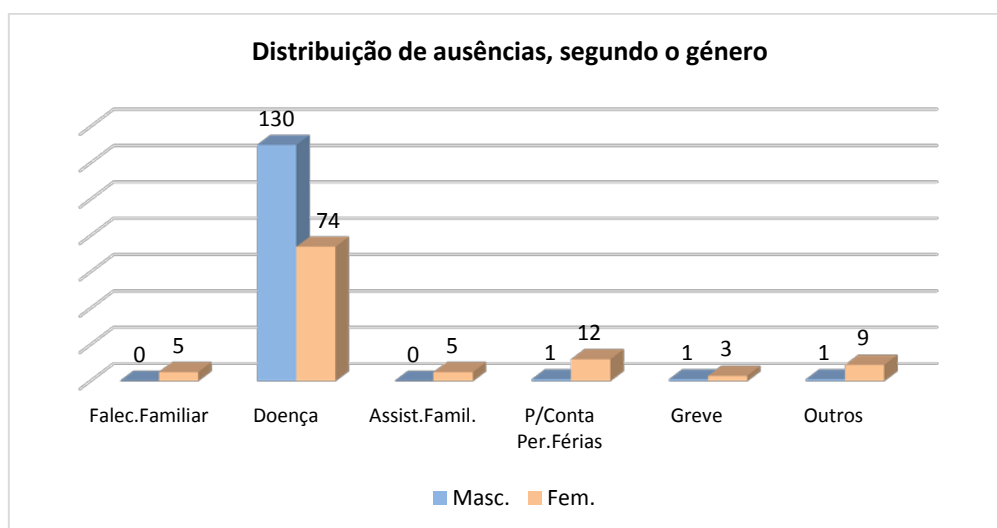


Gráfico: 33

Já no gráfico seguinte, que detalha os tipos de ausência, devidamente enquadradas nos grupos profissionais, verifica-se que a maior incidência ocorre nas categorias de assistente técnico (89 faltas) e de assistente operacional (84 faltas), sendo que nestas predominam as ausências por motivo de “doença”.

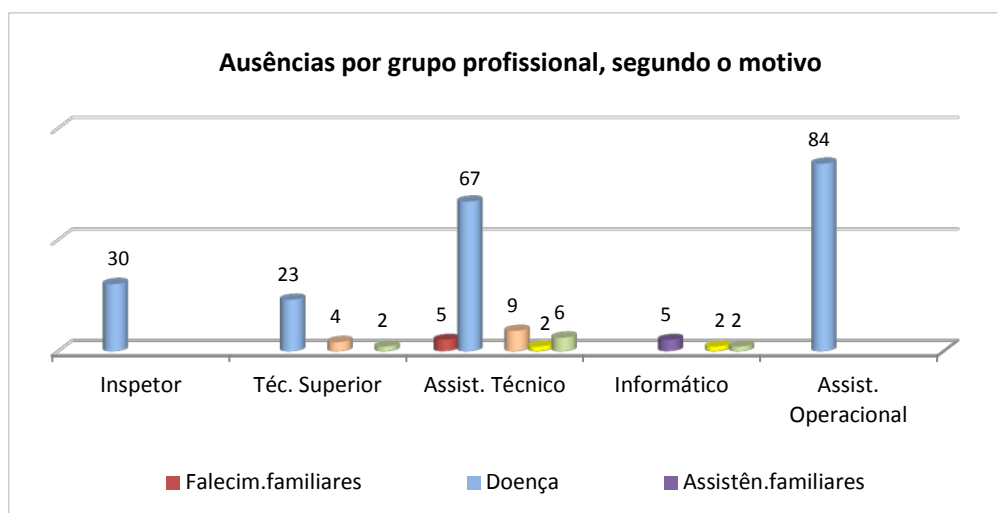


Gráfico: 34

Traduzindo em percentagem o absentismo por grupo profissional obtêm-se os seguintes valores:



Gráfico: 35

Cruzando os dados dos gráficos anteriores conclui-se que o volume de faltas é altamente influenciado pelas ausências registadas por motivo de “doença”, as quais tiveram um impacto significativo nos indicadores do absentismo de 2019.

Em 2019 a média anual de faltas por trabalhador foi de 6 dias, mantendo o registo do ano anterior, como dá nota o gráfico seguinte que representa as médias dos últimos 3 anos.

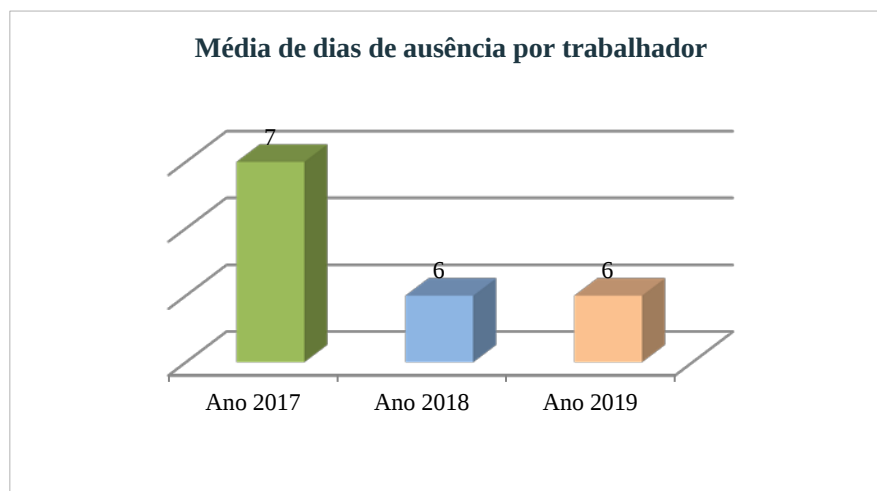


Gráfico: 36

5.5. Atividade sindical e greve

Em 2019 não houve registo de horas não trabalhadas resultantes de dispêndio com atividade sindical ou outras situações protegidas por lei.

No organismo há registo de 7 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a cerca de 18% dos efetivos, significando uma diminuição em relação a ano anterior em que a proporção era de 20%.

Em 2019 o número de ausências motivadas por adesão a “greve” corresponde a um total de 4 dias. Foram 4 os trabalhadores que aderiram a greve, correspondendo a 28:00h não trabalhadas por este motivo.

6. ENCARGOS COM PESSOAL

6.1. Estrutura remuneratória, por género

Com base nos efetivos existentes em 31 de dezembro de 2019 a estrutura remuneratória da IGAI, segundo um conjunto de intervalos pré-definidos, desenvolve-se entre os escalões 501-1000€ e mais de 6000€. Considerando que há escalões intermédios em que não se regista qualquer remuneração.

O leque salarial da IGAI apurado para 2019, com referência às remunerações, máxima e mínima, processadas no mês de dezembro, foi de 10,81, registando uma ligeira diminuição em relação ao ano anterior (11,76).

Remuneração máxima e mínima por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima	678,28 €	683,13 €
Máxima	6.968,61 €	7.331,12 €
Leque Salarial Ilíquido *	10,81	

*(maior vencimento base ilíquido / menor vencimento base ilíquido)

O gráfico seguinte estabelece a estrutura remuneratória do pessoal, com o respetivo enquadramento por género.

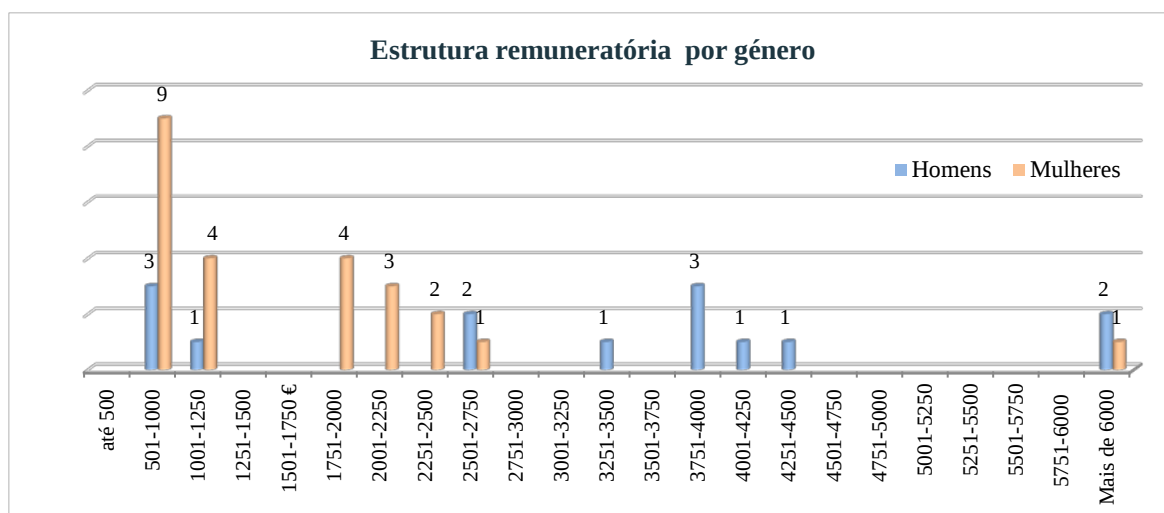


Gráfico: 37

Da estrutura remuneratória supra retira-se que, das 24 mulheres, 13 inserem-se nos dois patamares mais baixo com registos, ou seja, entre 501€ e 1250€ e ainda que, outras 10, auferem remuneração entre os 1751€ e 2750€. Nos restantes intervalos superiores da tabela, apenas há registo de apenas uma mulher que auferem mais de 6000€.

Já quanto aos homens verifica-se que, dos 14 existentes, 8 auferem remunerações acima dos 3251€-3500€, que 2 se posicionam nos 2501€-2750€ e que só 4 aparecem colocados nos escalões mais baixos da tabela. Há registo de dois homens que auferem mais de 6000€.

Conclui-se, em termos de estrutura remuneratória, que 96% do efetivo feminino se posiciona nos escalões mais baixos, que corresponde a remunerações inferiores a 2750€. Ao contrário, o efetivo masculino concentra-se maioritariamente nos escalões acima dos 2501€-2751€, correspondendo a 71% do total desde efetivo.

Globalmente, 76% dos efetivos da IGAI auferem remunerações abaixo dos 2750€, dos quais 61% corresponde a mulheres (23) e 16% corresponde a homens (6). Quanto aos restantes escalões mais elevados com inscrições na tabela, ou seja, acima de 3251€, verifica-se que 21% respeita a homens (8) e só 3% a mulheres (1).

Estes indicadores revelam uma desproporção remuneratória muito acentuada entre homens e mulheres. Tal decorre, em grande medida, da circunstância de o corpo inspetivo, que auferem remunerações mais elevadas, ser composto quase integralmente por homens, apenas havendo registo de uma mulher.

6.2. Total de encargos com pessoal

Em 2019 o total dos **encargos com pessoal**, referentes às remunerações e outros abonos pela prestação do trabalho, cifrou-se em **1.560.241,62 €** (um milhão, quinhentos e sessenta mil, duzentos e quarenta e um euros e sessenta e dois cêntimos).

O quadro seguinte enumera o total dos encargos com pessoal, agregados pelos diversos tipos de abonos suportados pela IGAI.

Total de encargos anuais com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1.095.382,82 €
Suplementos remuneratórios	140.332,08 €
Prémios de desempenho	1.467,54 €
Prestrações sociais	42.501,52 €
Outros encargos com pessoal (encargos da entidade c/ CGA e SS)	280.557,66 €
TOTAL	1.560.241,62 €

Da análise dos elementos do quadro observa-se uma descida na generalidade no conjunto dos abonos, que se traduz em menos 120.176,00 € relativamente a 2018, que corresponde a uma redução em 7% nos gastos com pessoal face àquele ano, onde estes encargos ascenderam a 1.680.418,43 €.

A circunstância de ter havido menos inspetores influenciou, decisivamente, os encargos com os recursos humanos, com impacto no montante global destas despesas. De recordar que, ficaram por preencher 11 lugares do mapa de pessoal.

O gráfico seguinte evidencia a proporção de cada um dos abonos, no contexto do total dos encargos com pessoal.

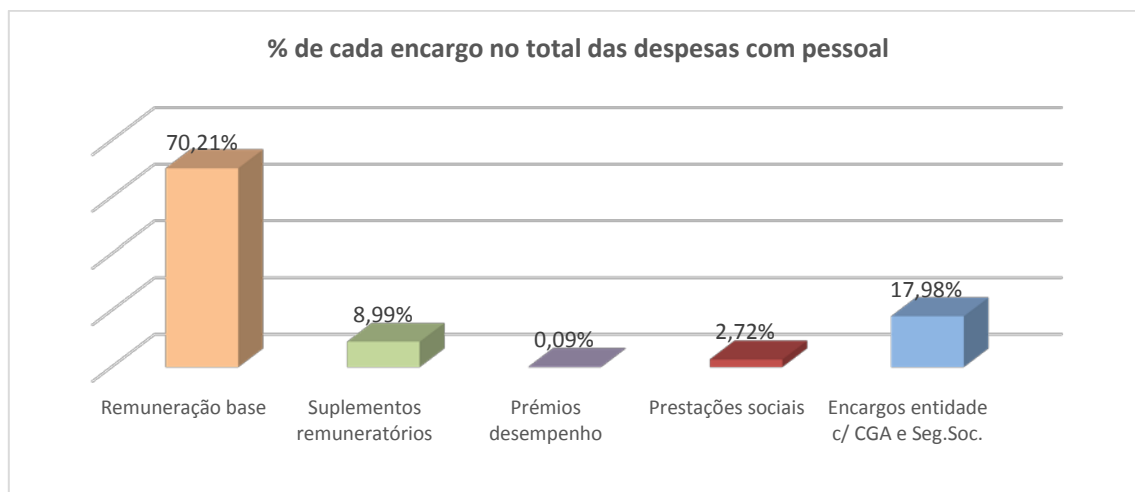


Gráfico: 38

Verifica-se que a remuneração base continua a assumir um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 70,21% do total destes encargos, mantendo-se na proporção registada o ano anterior. Também os encargos com as entidades de segurança social revelam alguma expressividade no conjunto das despesas realizadas.

O gráfico seguinte permite comparar os níveis dos encargos com pessoal nos últimos 3 anos. Os dados confirmam as diferenças ocorridas na generalidade dos abonos, ficando clara a tendência de descida dos valores no último ano.

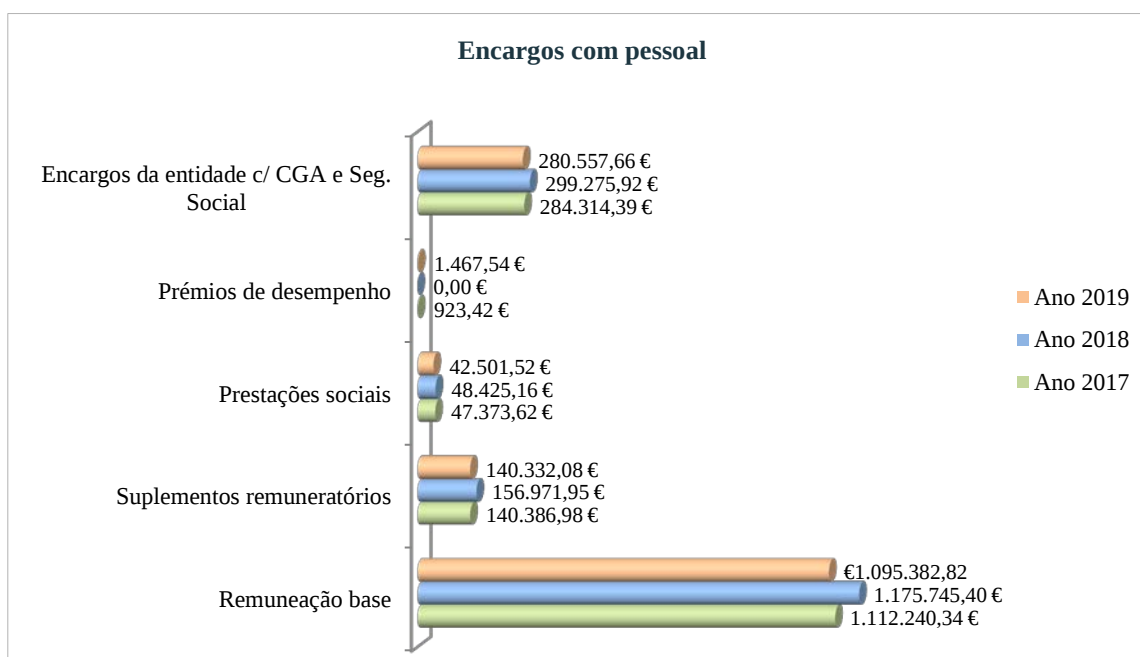


Gráfico: 39

6.3. Encargos com prestações sociais

Em 2019 as despesas com **prestações sociais ascenderam a 42.501,52 €**. A taxa das prestações sociais, sobre o total dos encargos com a remuneração base, situou-se nos 3,88%.

Regista-se uma diminuição em relação ao ano anterior, ano em que estas prestações foram de 48.425,16. Conforme elencado no quadro seguinte, verifica-se que a redução resulta, em grande medida, duma diminuição substancial dos encargos com o subsídio de proteção da parentalidade e com o abono de família.

Por outro lado, continua a verificar-se que, no conjunto das prestações sociais, o peso do subsídio de refeição é muito elevado, representando 90% do total destes encargos.

Encargos c/ prestações sociais	Ano 2018	Ano 2019
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	3.450,55 €	406,34 €
Abono de família	2.243,16 €	371,16 €
Subsídio para assistência a 3.ª pessoa	978,12 €	
Subsídio de funeral		219,96 €
Subsídio de refeição	38.737,17 €	38.436,66 €
Outras prestações sociais	3.016,16 €	3.067,40 €
TOTAL	48.425,16 €	42.501,52 €

7. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

7.1. Acidentes em serviço

Não há registo de acidente em serviço no decurso do ano de 2019, ou de qualquer outra situação participada e confirmada de doença profissional incapacitante para o trabalho.

7.2. Ações de formação de sensibilização

Não há registo de ações de formação, enquanto tal, em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Todavia, promoveu-se a realização, em colaboração com os Serviços Sociais da Administração Pública, de um rastreio oftalmológico que visa, precisamente, propiciar condições para a saúde e o bem estar dos trabalhadores.

8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

8.1. Formação

Durante o ano de 2019 foram realizadas **54 ações de formação profissional**, que correspondeu a um total de **499:00 horas de formação** e em que participaram **38 trabalhadores**.

Em termos globais regista-se um decréscimo da formação relativamente ao ano anterior, quer em número de ações (em 2018 - 90), quer em número de horas de formação (em 2018 – 1877:00 horas). Ainda, assim, verifica-se que houve um aumento do número de participações, dado que a totalidade dos trabalhadores (38) participaram em, pelo menos, uma ação formativa.

Mantem-se a estratégia que visa o reforço permanente da qualificação dos recursos humanos, dotando-os de conhecimentos especializados, em consonância com as necessidades, e para prossecução dos objetivos e melhoria dos serviços prestados. O que os indicadores mostram é que a formação está a ser reequacionada, de forma mais seletiva e não massificada, sendo direcionada para necessidades concretas e devidamente identificadas.

A taxa de participação apurada mostra que 100% dos efetivos da IGAI frequentou formação profissional em 2019. Tal representa um reforço da participação individual, uma vez que no ano anterior esta taxa abrangeu apenas 85% dos trabalhadores e mesmo em outros anos, como ilustra o gráfico seguinte.

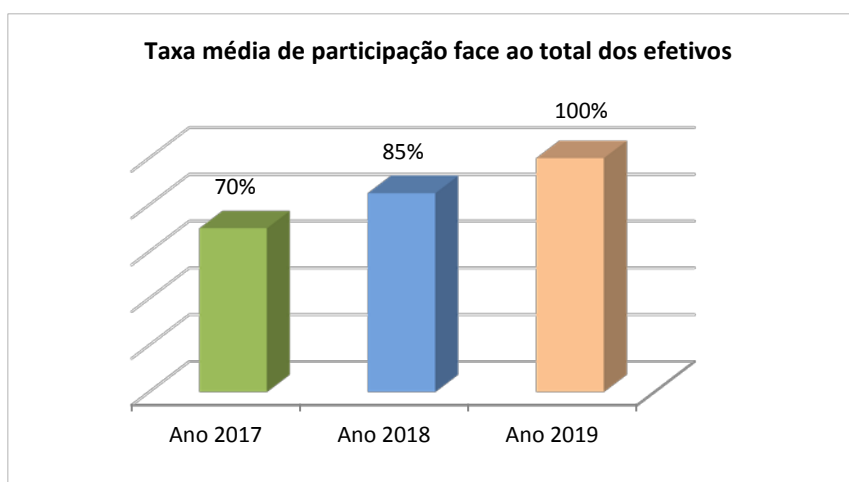


Gráfico: 40

O volume da formação, em relação ao tipo de ação e duração, é representado no gráfico seguinte, mostrando que os cursos com menor carga horária (≤ 30 horas) representam a quase totalidade da formação realizada.

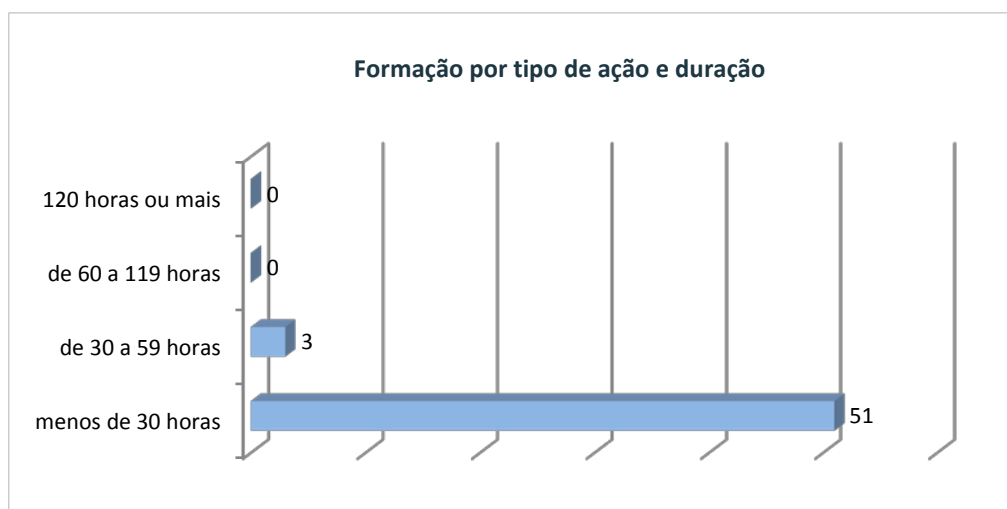


Gráfico: 41

Os dados do gráfico seguinte ilustram as médias de horas de formação por efetivo nos últimos 3 anos, verificando-se uma inversão da tendência, uma vez que no último se regista uma descida acentuada.

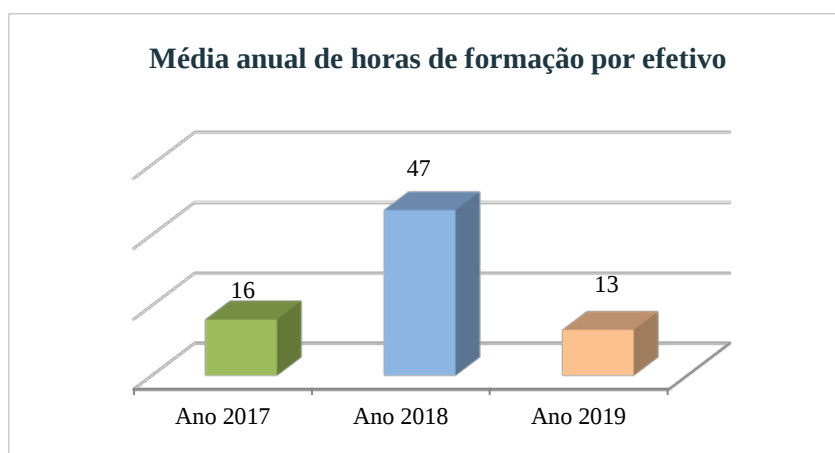


Gráfico:42

8.2. 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, face ao contexto e exigência dos conteúdos funcionais dos grupos destinatários e de necessidades identificadas, com vista ao desenvolvimento de conhecimentos e comportamentos que contribuam para a melhoria das competências individuais.

Enquadrando as ações de formação realizadas nos respetivos grupos profissionais e perfis de competências, verifica-se que a sua distribuição ocorreu em todos os cargos/categorias, conforme ilustrado no gráfico seguinte.

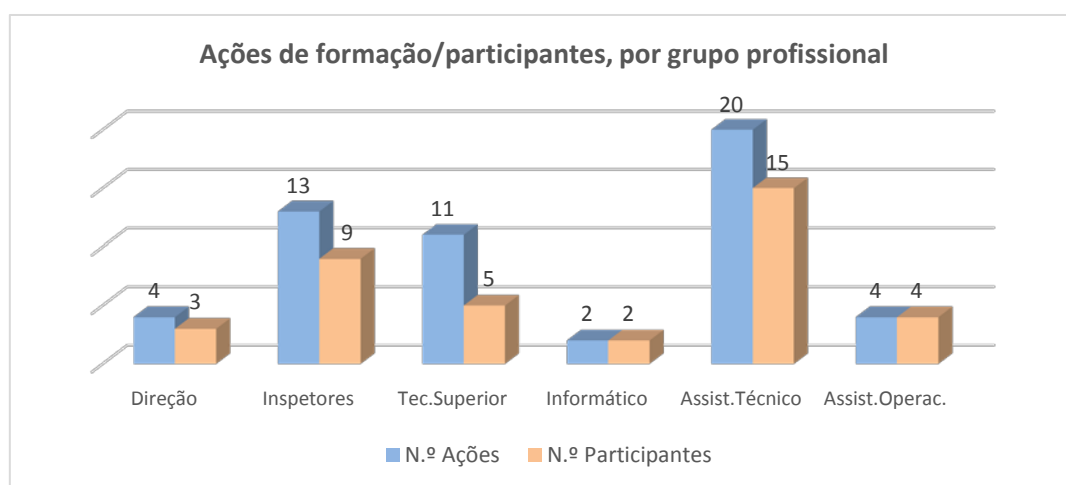


Gráfico: 43

Continua a verificar-se que o maior volume de ações de formação ocorre na carreira de assistente técnico. Também no corpo inspetivo e no grupo técnico superior o número de ações é relevante.

Pelos indicadores supra e segundo o número de participantes de cada grupo profissional conclui-se que todos realizaram ações formativas durante o ano, daí a taxa de participação de 100% acima assinalada.

8.3. Custos com formação profissional

Para concretização do Plano de Formação da IGAI de 2019 foi realizada a **despesa anual com formação de 9.043,50 €**.

Continua a verificar-se um esforço contínuo de qualificação dos recursos humanos, traduzido na curva ascendente dos custos totais com formação profissional, como ilustra o gráfico seguinte.

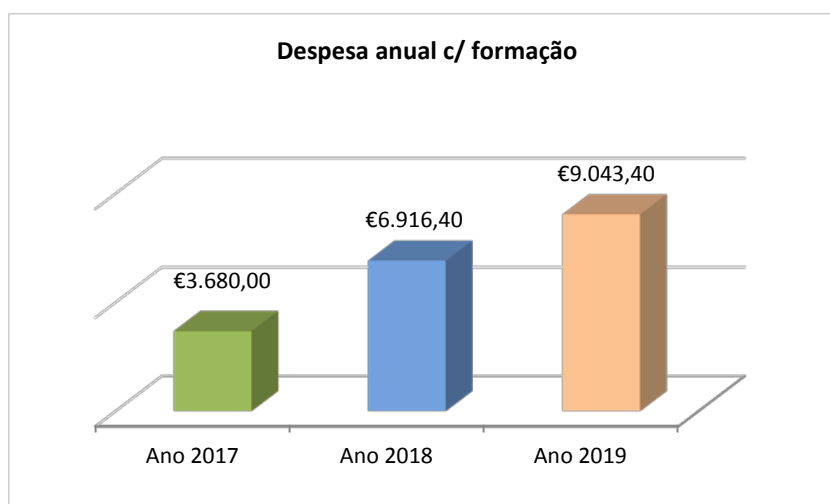


Gráfico: 44

O investimento com formação profissional em 2019 beneficiou, em relação ao ano anterior, de um aumento na ordem dos 31%, o que evidencia uma aposta clara na qualificação dos trabalhadores, perfeitamente integrada no ciclo de gestão do organismo.

9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

9.1. Relações profissionais

Em dezembro de 2019 existiam na IGAI 7 trabalhadores sindicalizados. Não há registo de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores.

9.2. Disciplina

Em 2019 não há registo de procedimentos internos por ocorrências de natureza disciplinar com consequências diretas para os trabalhadores da IGAI, nem situações que tenham transitado de anos anteriores.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise global dos indicadores constantes do presente Balanço Social, reportados a 31 de dezembro 2019, e face aos efetivos naquela data, permite sintetizar o seguinte:

1. Um total de 38 efetivos. O mapa aprovado projetava um total de 49 lugares registando-se um défice de preenchimento de 11 lugares face ao planeado;
2. A modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por termo indeterminado corresponde a 63% dos efetivos, a comissão serviço a 34% e os restantes 3% a nomeação definitiva.
3. Registaram-se 9 admissões e 10 saídas, resultando uma taxa de reposição/cobertura de 90%;
4. O núcleo operacional da área de missão corresponde a 48% do total dos efetivos (dirigentes, inspetores e técnicos superiores) e a área de suporte a 52% (informática, administrativa e operacional);
5. As carreiras com maior número de trabalhadores são as de assistente técnico (37%), dos inspetores (24%) e dos técnicos superiores (16%);

6. A taxa de tecnicidade situa-se nos 39%, para o qual concorrem 15 efetivos (inspetor e técnico superior);
7. No que respeita à caracterização dos trabalhadores segundo o género, existem 24 mulheres e 14 homens;
8. A taxa de feminização dirigente situa-se nos 2,6%. Dos dois lugares de direção superior, 1 é ocupado por mulher e 1 por homem. O lugar de direção intermédia corresponde a elemento do género masculino;
9. Globalmente a taxa de feminização representa 63% do total dos efetivos;
10. No enquadramento profissional por género verifica-se: maioria de homens no grupo dos inspetores (8 para 1); exclusividade de mulheres no grupo dos técnicos superiores; maioria de mulheres na carreira de assistente técnico (11 para 1) e exclusividade de homens nos assistentes operacionais;
11. O leque etário compreende-se entre os 36 e os 66 anos de idade, situando-se a idade média dos trabalhadores nos 55 anos e o índice de envelhecimento nos 36%. O nível médio etário das mulheres é de 55 anos e o dos homens igualmente de 55 anos;
12. O nível médio de antiguidade é de 28 anos, concentrando-se a maior representatividade no intervalo dos 35-39 anos (10 trabalhadores) e, com menor representatividade as classes modais de 5-9 anos (1 trabalhador) e mais de 40 anos (2 trabalhadores). No conjunto dos trabalhadores 28 detêm antiguidade acima dos 25 anos.
13. Na estrutura habilitacional a taxa de habilitação superior corresponde a 47% dos trabalhadores. Ao nível do secundário a taxa representa 45% e a habilitação básica situa-se nos 8%. 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;
14. O horário de trabalho é o de 35:00 horas semanais e as modalidades de horários maioritariamente praticadas são a de horário flexível, abrangendo a 45% dos trabalhadores, logo seguido do regime de isenção de horário (dirigentes, inspetores e coordenadores) que representa 42% do total. Os restantes 13% respeitam a situações de jornada contínua e de horário rígido.
15. O absentismo traduziu-se num total de 241 dias de ausência, das quais 85% corresponde a faltas por doença (204). A maior percentagem de faltas foi praticada por homens (55%) e ocorreu maioritariamente no grupo dos assistentes operacionais. O número médio de faltas por trabalhador situou-se nos 6 dias.

16. Em matéria de formação profissional registou-se a participação de 100% dos trabalhadores, representando, comparativamente com o ano anterior, um aumento de 15%. A formação profissional envolveu um total de 54 ações a que corresponderam 499:00 horas de formação. O encargo financeiro com a formação foi de 9.043,50 € representando um aumento de 31% em relação à verba despendida no ano anterior;
17. Registou-se uma redução de valores no conjunto dos encargos com pessoal, nos quais as remunerações base continuam a representar a maior parcela, agora na ordem dos 70%. No contexto do orçamento de funcionamento executado em 2019, as despesas com pessoal representaram 66% do total.
18. Quanto à estrutura remuneratória dos trabalhadores, o leque salarial apurado para 2019, com referência às remunerações, máxima (7.331,12€) e mínima (678,28€) processadas no mês de dezembro, situou-se nos 10,81, registando uma ligeira diminuição em relação ao ano anterior (11,76), para o que contribuiu as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório entretanto verificadas.
19. Da estrutura remuneratória da IGAI, segundo um conjunto de intervalos pré-definidos, decorre que 93% das mulheres (23) auferem remuneração abaixo do patamar dos 2501-2750 € e que em 71% dos homens (10) as remunerações se situam acima deste patamar.
20. O trabalho suplementar registou uma diminuição do número de horas trabalhadas na ordem dos 18%. O trabalho suplementar é maioritariamente praticado pelos elementos com funções de motorista (assistentes operacionais e agente da PSP), ao serviço da atividade operacional das equipas inspetivas e direção, representando cerca de 96% do total das horas realizadas.

INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS			
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2018	RESULTADO 2019
Taxa de Feminização	total efetivo feminino / total efetivos * 100	55%	63%
Taxa de Feminização Dirigente	total efetivo feminino dirigente / total efetivos * 100	2,5%	2,6%
Taxa de Enquadramento	total dirigentes / total efetivos * 100	8%	8%
Taxa de Admissões	total admissões / total efetivos * 100	13%	24%
Taxa de Saídas	total saídas / total efetivos * 100	10%	26%
Taxa de Cobertura	total admissões / total saídas * 100	125%	90%
Taxa de Tecnicidade	total (inspetor+téc. superior) / total efetivos * 100	40%	39%
Taxa de Assistentes Técnicos	total assistentes técnicos / total efetivos * 100	37%	34%
Taxa de Assistentes Operacionais	total assistentes operacionais / total efetivos * 100	8%	8%
Nível Médio Etário Feminino	soma das idades do efetivo feminino / total efetivo feminino	54 anos	55 anos
Nível Etário Médio Masculino	soma das idades do efetivo masculino / total efetivo masculino	53 anos	55 anos
Idade Média	somatório das idades / total de efetivos	54 anos	55 anos
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos idade => 55 anos / total efetivos * 100	40%	36%
Leque Etário	Idade elemento mais velho / idade elemento mais novo	2	1,8
Taxa de Habilitação Superior	total (lic.+mest.+dout.) / total efetivos * 100	45%	47%
Taxa de Habilitação Secundária	total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total efetivos * 100	45%	45%
Taxa de Habilitação Básica	total habilitação =< 9.º ano /total efetivos * 100	10%	8%
Nível Médio de Antiguidade	somatório das antiguidades / total efetivos	27 anos	28 anos
Nível Médio de Ausências	total dias de ausência / total efetivos	6 dias	6 dias
Índice de Absentismo	[n.º dias ausência / (n.º dias trabalháveis * total efetivos) * 100]	2,6	2,8
Taxa de Participação / Formação	n.º de participantes / total de efetivos * 100	85%	100%
Média de Horas de Participação / Formação	total de horas de formação / total efetivos	47 horas	13 horas
Taxa de Investimento / Formação	total despesa com formação / total encargos com pessoal * 100	0,48%	0,58%

Taxa de Encargos Sociais	total de encargos com prestações sociais / total encargos com remuneração base * 100	4,12%	3,88%
Leque Salarial Ilíquido	maior remuneração / menor remuneração	11,76	10,81

ANEXOS

Quadros de Balanço Social

Constituem anexos ao presente documento os quadros de balanço social disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público, elaborados de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.