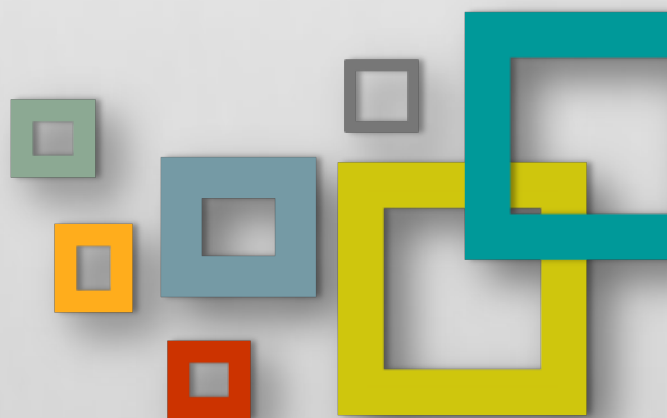




BALANÇO SOCIAL

2014



INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

RUA MARTENS FERRÃO, N.º 11 - 3.º, 4.º, 5.º, 6.º - 1050-159 LISBOA

TEL: 213583430 - FAX: 213583431 - EMAIL: geral@igai.pt - <http://www.igai.pt>

FICHA TÉCNICA

SUPERVISÃO: INSPETORA-GERAL, MARGARIDA BLASCO

ELABORAÇÃO: TÉCNICA SUPERIOR, MARIA DA CONCEIÇÃO MESTRE

DADOS: SEÇÃO DE PESSOAL, CONTABILIDADE E ECONOMATO

COLABORAÇÃO: TÉCNICA DE INFORMÁTICA, MARIA DA GRAÇA PEREIRA

REVISÃO LINGUÍSTICA: TÉCNICA SUPERIOR, MARIA DA CONCEIÇÃO SANTOS

INDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	4
1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS.....	6
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	7
2.1. Mapa de pessoal.....	7
2.2. Relação jurídica de emprego, grupo de pessoal e género	9
2.3. Modalidade de vinculação e grupo de pessoal.....	10
2.4. Distribuição por género	11
2.5. Estrutura etária.....	13
2.6. Estrutura de antiguidades.....	16
2.7. Estrutura habilitacional	20
3. MOVIMENTO DE PESSOAL.....	23
3.1. Admissões e regressos	23
3.2. Saídas.....	24
3.3. Motivo de saídas	26
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	28
4.1. Promoções e mudanças de posição remuneratória	28
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	28
5.1. Modalidades de horários.....	28
5.2. Trabalho suplementar	30
5.3. Absentismo	32
5.4. Horas não tabalhadas	35
5.5. Organização e atividade sindical	36
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	36
6.1. Formação	36
6.2. Níveis de qualificação.....	39
6.3. Custos com formação profissional.....	41
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	42
Acidentes em serviço	42
8. PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	43

Encargos com prestações sociais	43
9. ENCARGOS COM PESSOAL	44
9.1. Estrutura remuneratória	44
9.2. Estrutura remuneratória por gênero	46
10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA.....	47
10.1. Relações profissionais	47
10.2. Disciplina.....	47
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL	50
ANEXOS – ÍNDICE DE QUADROS	51

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social, instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos dos serviços e organismos incluído no respetivo ciclo de gestão, foi institucionalizado através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e tornado obrigatório através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, para todos os serviços e organismos.

Foi o do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que consagrou, como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade de elaboração deste instrumento de planeamento estratégico, determinando no seu artigo 1.º que todos os serviços e organismos da administração pública com um mínimo de 50 trabalhadores, devem elaborar, no termo de cada ano civil, o respetivo balanço social.

O artigo 7.º, n.º 1, alínea c), da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro (Estatuto do Pessoal Dirigente), com as alterações que lhe foram introduzidas e pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (que estabelece o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública - SIADAP), veio secundar aquele diploma.

Não estando a Inspeção-Geral da Administração Interna obrigada a tal preceito face ao número de efetivos previstos no seu mapa de pessoal, mas considerando a importância deste instrumento na análise e avaliação das áreas sociais e de recursos humanos que produzem indicadores úteis sobre a caracterização e evolução dos recursos disponíveis, entendeu continuar a produzir o seu balanço social.

O presente Balanço, relativo ao ano de 2014, foi elaborado nos termos da legislação citada, com base na matriz disponibilizada pela DGAEP, sendo a recolha de dados efetuada pela Secção de Pessoal, Contabilidade e Económico com base na aplicação SRH – Sistema de Recursos Humanos.

Os elementos constantes deste documento permitem a análise de um conjunto de indicadores sobre a evolução dos efetivos, designadamente sobre a sua distribuição por grupos profissionais e unidades orgânicas, a perceção dos índices de tecnicidade, de envelhecimento, de antiguidade e as taxas de absentismo, bem como a análise financeira dos encargos com pessoal.

Por força do disposto no artigo 8.º n.º 1, al. e), da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), o Balanço Social enquadra-se no ciclo de gestão, passando a integrar o relatório anual de atividades, pelo que um aprofundamento mais alargado da realidade organizacional e social da instituição pode ser obtido pela sua leitura.

Por fim, os dados facultados por este instrumento e a análise gestonária daqui resultante deverão permitir uma reflexão sobre a estratégia a prosseguir relativamente às tendências nele observadas, de modo a contribuir para a consolidação do respetivo capital humano, perspectivando e orientando decisões futuras.

Março de 2015

A Inspetora-Geral da Administração Interna,

Juíza Desembargadora

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Margarida Blasco'.

(Margarida Blasco)

1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS

De acordo com a Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna (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, dotado de autonomia técnica e administrativa.

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

A estrutura orgânica da 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.

Mais uma vez se constata que em 2014 não se verificou a conclusão do quadro normativo da IGAI, aguardando-se alterações à lei orgânica e a publicação dos instrumentos legais definidores da estrutura nuclear, bem como das correspondentes unidades internas flexíveis, não estando, por isso, normalizado o modelo interno de funcionamento da organização.

Face a tal circunstância, e não estando ainda definida a estrutura definitiva das unidades orgânicas de suporte ao funcionamento da instituição, não se apresenta o organograma da IGAI porquanto o mesmo se encontra em construção.

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. Mapa de pessoal

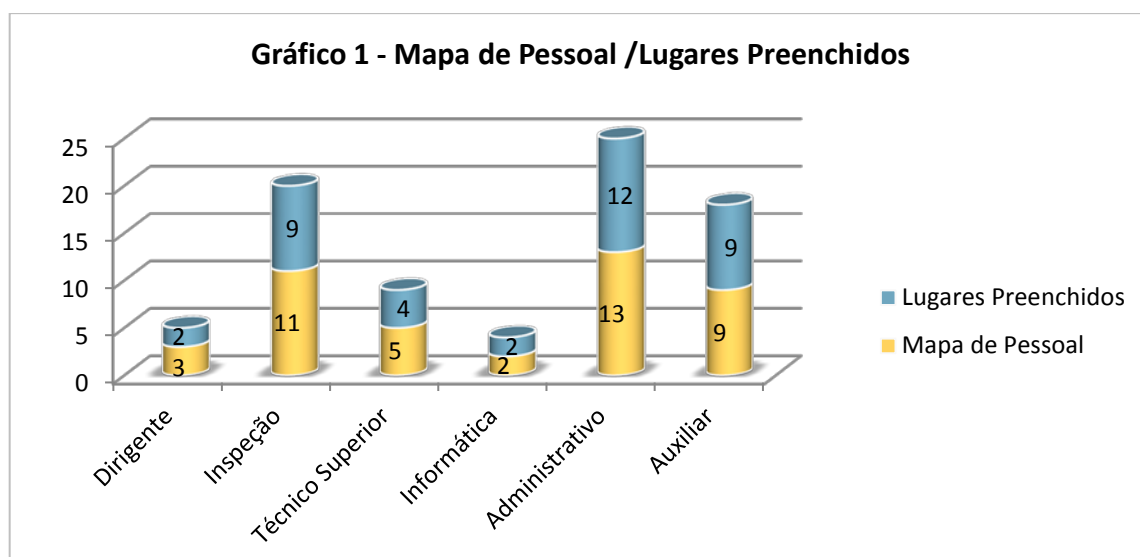
O mapa de pessoal da IGAI previsto para 2014 continha um total de 43 lugares, dos quais 3 são dirigentes (1 inspetor-geral, 1 subinspetor-geral e 1 diretor de serviços), 11 inspetores, 5 técnicos superiores, 2 técnicos de informática, 2 coordenadores técnicos, 11 assistentes técnicos e 9 assistentes operacionais.

As carreiras previstas no mapa de pessoal são as seguintes: dirigente, inspeção, técnico superior, técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional.

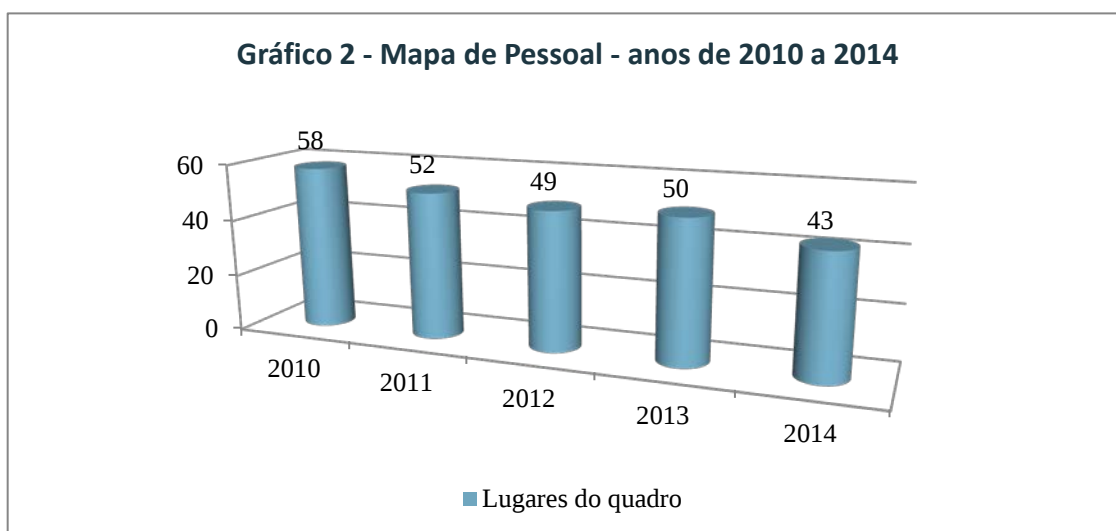
A IGAI, em 31 de dezembro de 2014, dispunha de 38 trabalhadores (em exercício efetivo de funções), assim distribuídos:

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

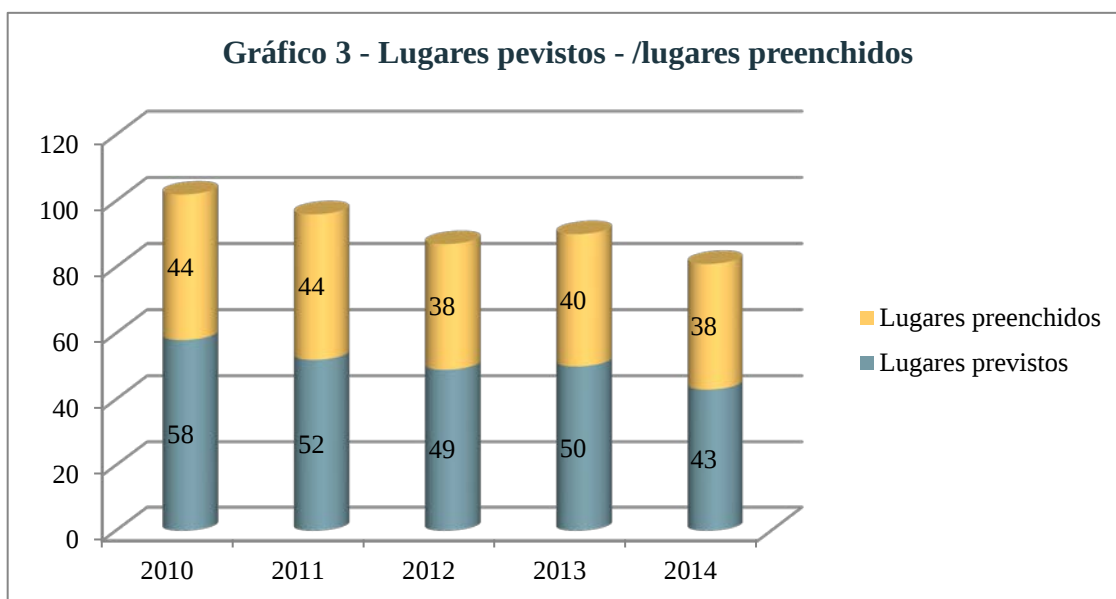
O gráfico seguinte espelha a proporção dos lugares preenchidos face ao quadro projetado.



Nos últimos 5 anos o número de lugares previstos nos mapas de pessoal da IGAI sofreu uma redução de 15 lugares, traduzido num decréscimo de 26% de efetivos conforme pode constatar-se pelo gráfico seguinte.



O gráfico seguinte pretende evidenciar, no mesmo período, a diferença verificada 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 objeto da análise.



Os dados apresentados são elucidativos do défice de preenchimento dos lugares nos últimos cinco anos, continuando a verificar-se, em 2014, o não preenchimento de 5 lugares, correspondendo a 12% da previsão inicial.

Evidencia-se aqui a necessidade de reforço do pessoal inserido nas áreas de missão do corpo de inspeção (apenas 9 efetivos), ou que mais diretamente lhe está ligado, e que se integra na carreira de técnico superior (apenas 4 efetivos), tornando-se necessário proceder ao ajustamento das necessidades no mapa de pessoal e promover o recrutamento para suprir as carências nos setores referenciados.

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

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

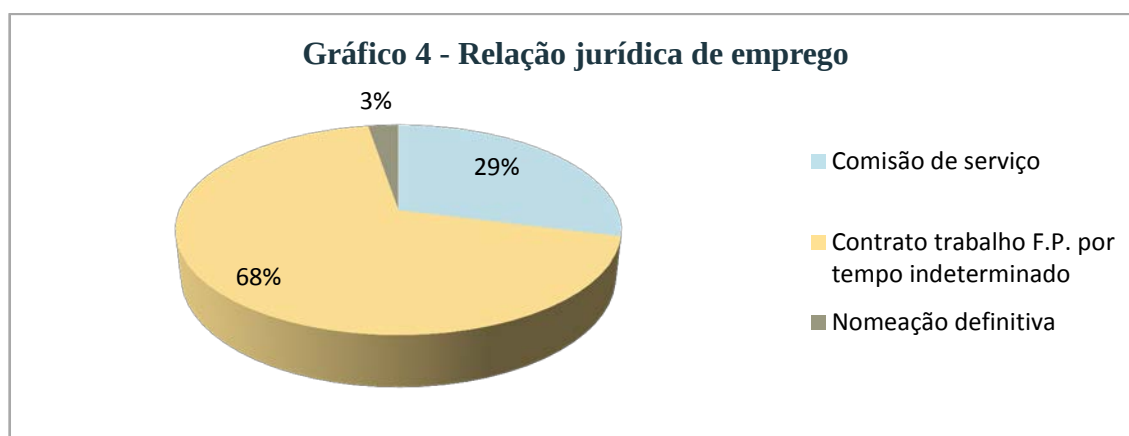
**Quadro 1 - Efetivos por grupo de pessoal
segundo a modalidade de vinculação e género**

Relação jurídica de emprego e género		Dirig.	Inspec.	Téc.Sup.	Inform.	Assist. Téc.	Assist. Operac.	TOTAL
Total de Efetivos	H	1	8	1	1	-	5	16
	M	1	1	3	1	12	4	22
	TOTAL	2	9	4	2	12	9	38
Comissão de Serviço	H	1	8	-	-	-	-	9
	M	1	1	-	-	-	-	2
	TOTAL	2	9	-	-	-	1	11
Contrato Trabalho em F.P. p/ Tempo Indeterminado	H	-	-	1	1	-	5	7
	M	-	-	3	1	12	4	20
	TOTAL	-	-	4	2	12	9	27

Da análise dos dados do quadro extraem-se conclusões que se espelham nos itens seguintes, apresentando-se detalhadamente a proporção dos trabalhadores da IGAI numa lógica de enquadramento do género com a relação profissional e respetivo grupo ou carreira.

2.3. Modalidade de vinculação e grupo de pessoal

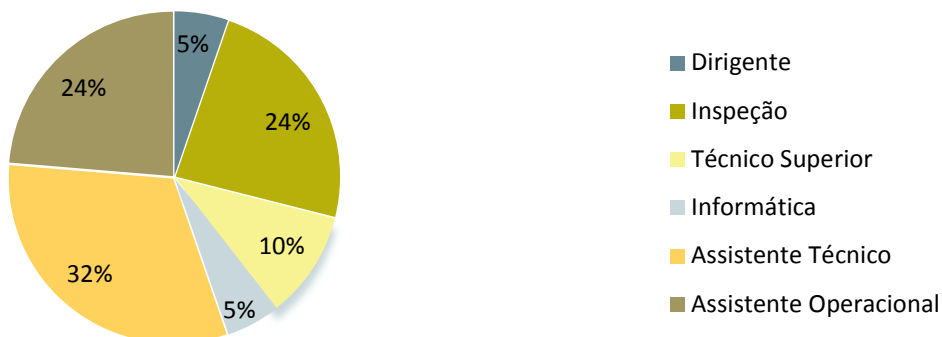
No universo referido, verifica-se que 26 trabalhadores estão vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 11 encontram-se em comissão de serviço e 1 tem nomeação definitiva (agente da PSP em serviço na IGAI).



Estes dados mostram que em 2014, do total dos efetivos, 29% corresponde a pessoal nomeado em regime de comissão de serviço (que inclui a direção e o corpo inspetivo) e 68% respeita a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato por tempo indeterminado (incluindo-se aqui os restantes grupos de pessoal).

O indicador mostra-se relativamente estável em relação ao ano anterior, registando-se apenas uma ligeira oscilação em relação ao grupo das nomeações por comissão de serviço (32% em 2013), o que se deve à redução do número de inspetores.

Gráfico 5 - Distribuição por grupos profissionais



Da expressão percentual traduzida no gráfico supra ressalta o predomínio dos grupos integrados nas carreiras do apoio administrativo e instrumental que, no conjunto, representam 61% do total dos efetivos, em detrimento dos grupos da área operacional (missão) e técnica, que representam 34% daquele efetivo.

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

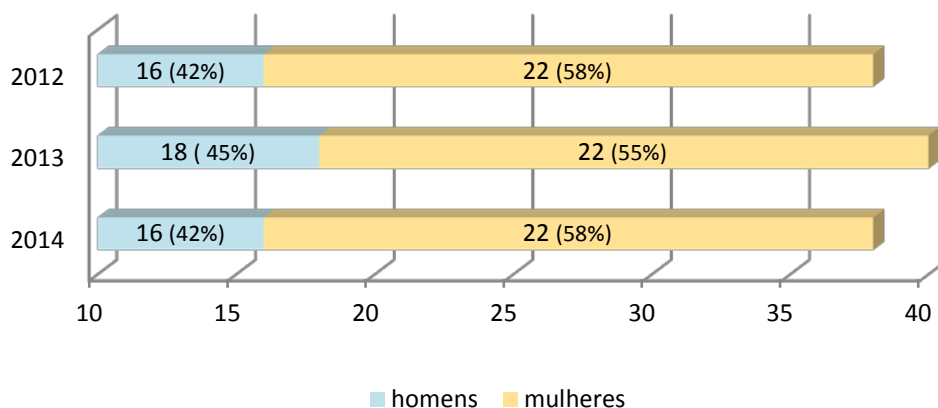
2.4. Distribuição por género

Dos 38 efetivos que em 31 de dezembro de 2014 integravam a IGAI, 22 são mulheres e 16 são homens, o que representa uma taxa de feminização de 58%.

O efetivo da IGAI em 2014 revela um aumento do elemento feminino, acentuando-se a predominância do género feminino, em detrimento do elemento masculino que agora representa 42% do total dos efetivos (45% em 2013).

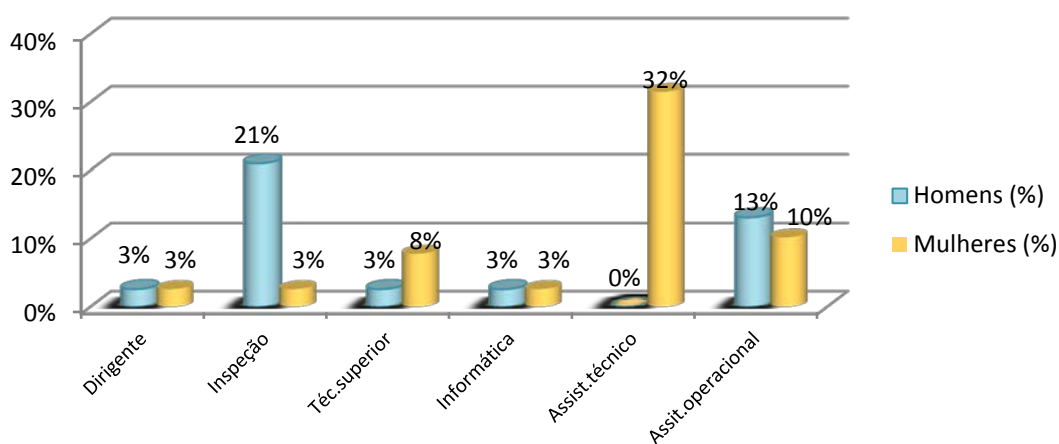
O gráfico seguinte espelha estas conclusões, comparando os indicadores dos últimos 3 anos.

Gráfico 6 - Enquadramento por género



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

Gráfico 7 - Distribuição por grupo profissional e género



No que se refere à distribuição por grupo profissional e género, o gráfico mostra uma notória predominância de trabalhadores do sexo feminino na área do apoio administrativo, onde cerca de 32% do total dos efetivos se integra na carreira de assistente técnico, constituindo 100% dos trabalhadores desta categoria.

Já quanto ao grupo de inspetores a situação é inversa, porquanto no universo dos efetivos globais as mulheres correspondem apenas a cerca de 3% (1 elemento), enquanto os homens representam 21% daquele efetivo (8 elementos).

Outra leitura que se pode extrair deste indicador é que, no universo estrito do grupo dos inspetores, as mulheres representam 11% e os homens 89%, evidenciando-se uma diferença muito acentuada entre homens e mulheres neste grupo operacional.

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

Os restantes grupos de pessoal apresentam-se relativamente equilibrados, com uma ligeira exceção dos técnicos superiores, como demonstram as taxas enunciadas no mesmo gráfico.

2.5. Estrutura etária

Os dados constantes dos quadros e gráficos seguintes indicam que a estrutura etária média dos trabalhadores da IGAI é de 51,6 anos e que, segundo o género, esta estrutura é de 52,5 anos para as mulheres e 50,8 anos para os homens.

Quadro 2 - Efetivos por escalão etário e género

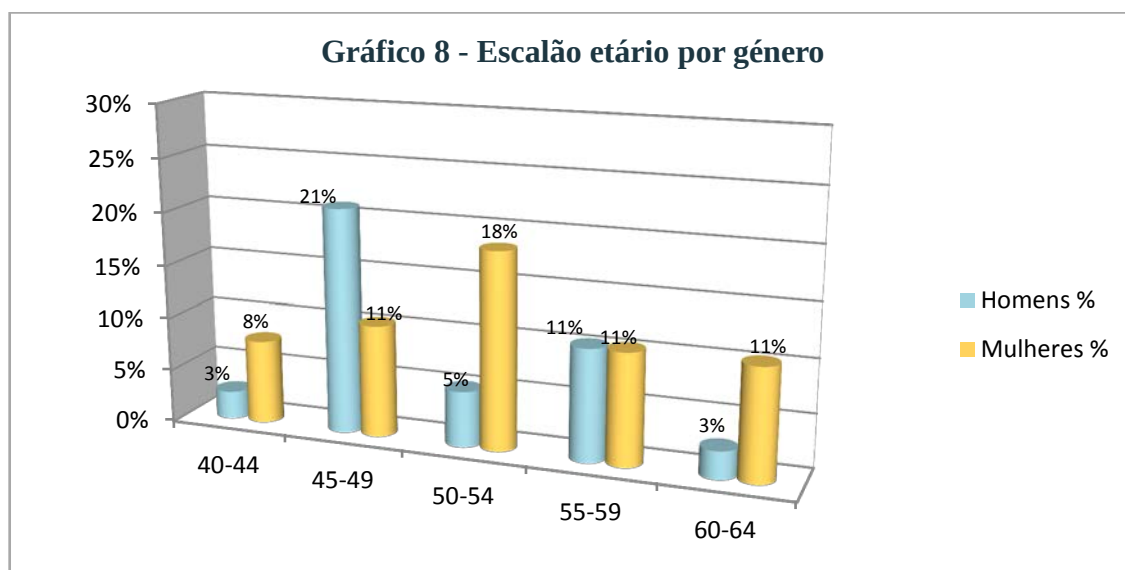
Leque etário	Homens	Mulheres	TOTAL
40 - 44	1	3	4
45 - 49	8	4	12
50 - 54	2	7	9
55 - 59	4	4	8
60 - 64	1	4	5
TOTAL	16	22	38

Uma análise aos dados constantes no quadro supra mostra que é na faixa etária dos 45-49 que se concentra o maior número de trabalhadores (12). Todavia os indicadores mostram que a maior parte dos efetivos tem idade acima dos 50 anos pois, no universo

global, 22 elementos situam-se nas faixas etárias superiores da tabela, ou seja entre os 50 e os 64, correspondendo a 58% dos trabalhadores da IGAI.

Continua a desenhar-se uma predominância, nestes intervalos, do elemento feminino (15 mulheres e 7 homens).

Não se registam efetivos com idade inferior a 40 anos.



Pela análise das taxas supra pode concluir-se, no que concerne à distribuição por género, que os homens apenas aparecem em maior percentagem na faixa etária de 45-49 e que nos restantes intervalos as mulheres figuram em número superior, destacando-se aqui o intervalo de 50-54 anos onde a diferença é bastante significativa, numa proporção que se cifra em 18% de mulheres para 5% de homens.

Também aqui se conclui que na faixa etária mais elevada (60-64) predomina de forma muito significativa o elemento feminino, numa proporção de 11% de mulheres para apenas 3% de homens.

Relativamente ao ano anterior, os dados revelam que as taxas relativas aos homens mantêm uma certa estabilidade; já em relação às mulheres, estas evidenciam um certo envelhecimento do elemento feminino, dado que os indicadores mostram uma ligeira subida nos intervalos mais elevados do gráfico.

Quadro 3 - Efetivos por escalão etário segundo o grupo profissional

Leque etário	Dirigente	Inspeção	Téc.Sup.	Téc.Inf.	Assist.Téc.	Assist.Op.	PSP	TOTAL
40 - 44	-	2	-	-	2	-	-	4
45 - 49	-	3	-	1	2	6	-	12
50 - 54	-	-	2	1	4	-	1	9
55 - 59	2	3	-	-	2	1	-	8
60 - 64	-	1	2	-	2	-	-	5
TOTAL	2	9	4	2	12	8	1	38

Analisando a distribuição etária dos efetivos pelos grupos de pessoal, verifica-se que os dirigentes se situam num dos intervalos mais elevados da tabela (55-59), mantendo-se o registo do ano anterior.

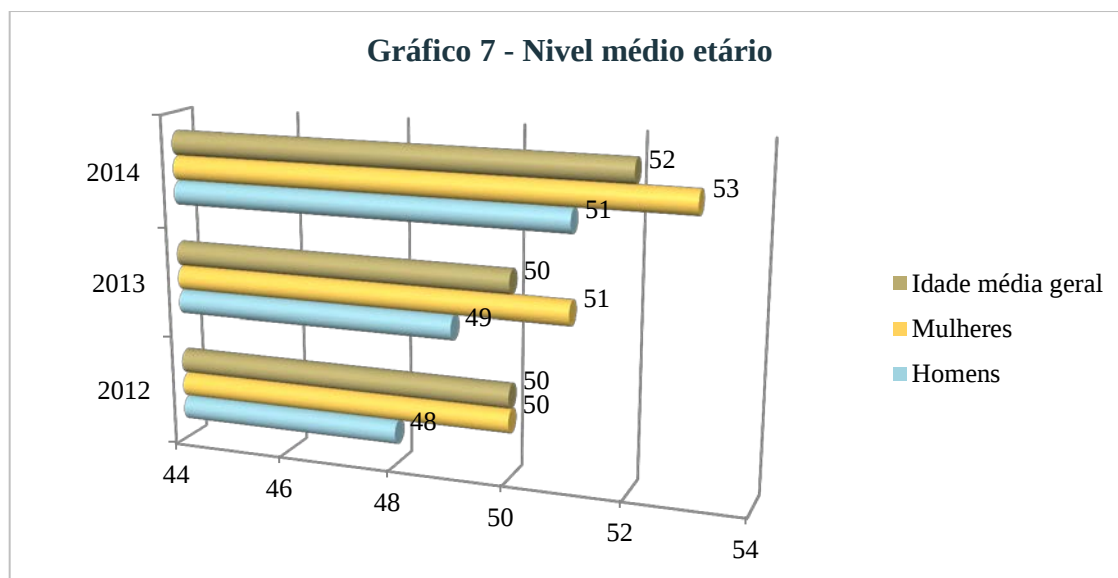
No pessoal de inspeção, 4 apresentam idade superior a 55 anos; dos restantes, 3 enquadram-se na faixa etária de 45-49 e 2 na faixa etária mais baixa da tabela 40-44.

A totalidade dos elementos do grupo técnico superior detém idades acima dos 50 anos, mostrando-se aqui um ligeiro aumento em relação ao ano anterior, facto que decorre da saída de um técnico superior com a idade mais baixa do grupo.

Os assistentes técnicos registam uma distribuição mais ou menos equitativa, com exceção para a faixa dos 50-54 anos que regista um maior número de elementos. Ainda assim, verifica-se que a maior concentração dos efetivos deste grupo (8 dos 12) têm idade acima dos 50 anos.

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

Segue-se o quadro com o nível médio etário do efetivo feminino e masculino, bem como da média geral dos trabalhadores da IGAI, comparando os resultados dos indicadores nos últimos 3 anos.



Verifica-se, pelos dados supra, a progressividade do envelhecimento dos trabalhadores da IGAI, o que mostra a falta de renovação dos quadros, quer pela saída dos mais velhos, quer pela entrada de elementos mais jovens.

Mantém-se a tendência relativa ao nível etário dos homens que apresenta médias de idade mais baixas que nas mulheres. Desde 2012 que se mantém esta constância, verificando-se em todos os anos uma diferença de mais 2 anos nas mulheres.

Em termos globais, regista-se um aumento do índice de envelhecimento pois que nos últimos três anos o nível médio de idades dos trabalhadores passou de 50 para 52 anos.

O leque etário dos trabalhadores da IGAI apurado entre a idade do elemento mais velho (64 anos) e o mais novo (40 anos) situa-se em 1,6. O valor registado mantém-se exatamente igual ao do ano anterior.

2.6. Estrutura de antiguidades

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

Quadro 4 - Efetivos por nível de antiguidade e sexo

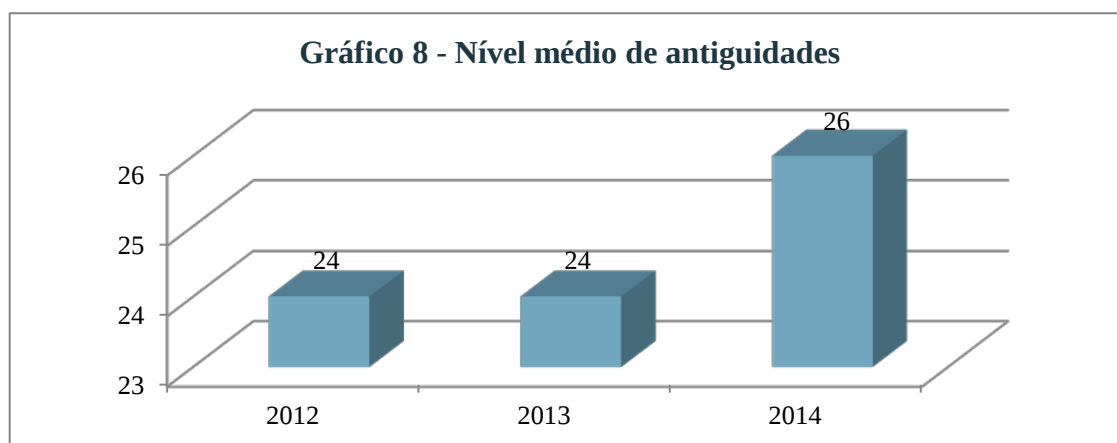
Antiguidade (anos)	Homens	Mulheres	TOTAL
10 - 14	-	1	1
15 - 19	4	3	7
20 - 24	4	5	9
25 - 29	4	4	8
30 - 34	3	5	8
35 - 39	1	3	4
40 ou mais anos	-	1	1
TOTAL	16	22	38

Pelos dados apresentados não se regista a criação de emprego jovem, porquanto o intervalo mais baixo assinalado na tabela se refere a trabalhadores com 10 anos ou mais de emprego público.

A distribuição de antiguidade por género é relativamente equilibrada ao longo dos vários intervalos da tabela, referindo-se apenas o intervalo mais baixo da tabela que conta apenas com um elemento bem como o mais alto onde se regista igualmente um único elemento.

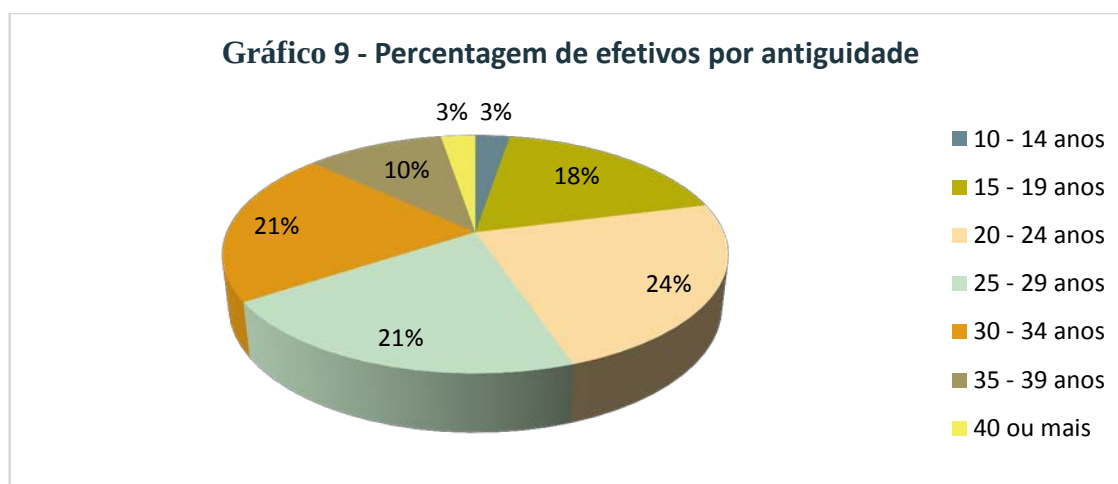
Também não se regista grande desproporção entre homens e mulheres nos níveis de antiguidade assinalados.

O gráfico seguinte compara o nível médio de antiguidades dos trabalhadores nos últimos três anos.



A antiguidade média dos trabalhadores é de 26 anos, verificando-se um aumento desta média no ano 2014 relativamente aos anos anteriores. Tal aumento indicia a falta de renovação de quadros com estruturas mais novas.

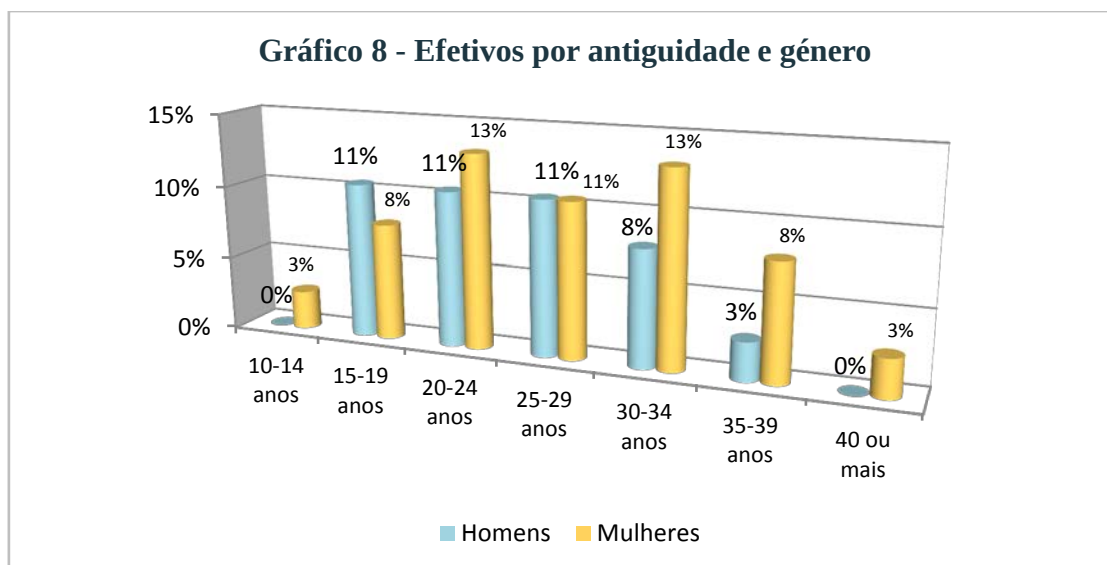
O gráfico seguinte mostra a distribuição dos efetivos da IGAI, segundo um conjunto de patamares de antiguidade pré-definidos.



No universo em estudo, o nível de antiguidade mais representativo situa-se nos intervalos compreendidos entre os 20-24 anos, correspondendo a 24% do efetivo total, logo seguido pelos intervalos de 25-29 anos e 30-34 anos, ambos com 21% de efetivos.

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

Globalmente, o patamar com maior concentração de trabalhadores é o de 20-24 anos, com 9 efetivos.



Os dados do gráfico mostram que, no conjunto dos dois universos, a maior concentração das mulheres está nos intervalos de 20-24 e de 30-34 anos de serviço (ambos com 13%) e que nos homens a maior concentração se distribui em igual percentagem (11%) pelos patamares de 15-19, 20-24 e 25-29 anos de serviço.

Verifica-se que no escalão mais baixo e no mais elevado da tabela só existem mulheres.

Os dados seguintes mostram 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	Inspeção	Téc.Sup.	Inform.	Assist.Téc.	Assist.Oper.	PSP	TOTAL
10 - 14	-		-	-		1	-	1
15 - 19	-	2	-	-	1	4	-	7
20 - 24	-	2	2	1	3	1	-	9
25 - 29	1	2	-	-	4	-	1	8
30 - 34	-	2	-	1	3	2	-	8
35 - 39	1	1	1	-	1	-	-	4
40 ou mais	-	-	1	-	-	-	-	1
TOTAL	2	9	4	2	12	8	1	38

Pelos indicadores apurados verifica-se que, nos dirigentes, um detém nível de antiguidade entre 25-29 e o outro 35-39 anos de serviço na Administração Pública.

O corpo inspetivo aparece distribuído de forma equitativa pelos diversos intervalos da tabela, não existindo elementos no patamar mais baixo nem no mais alto do quadro 5.

Quanto aos técnicos superiores, dos 4 existentes, verifica-se que 1 tem mais de 40 anos de serviço, 1 situa-se no intervalo de 35-39 anos e os restantes detêm antiguidade abaixo dos 24 anos de serviço.

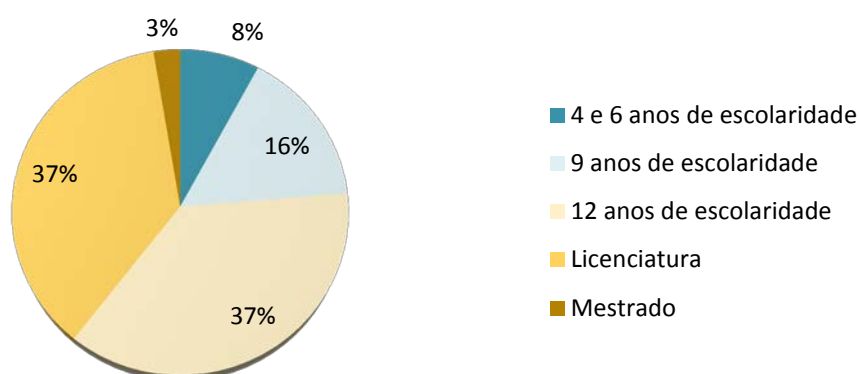
Nos grupos dos assistentes técnicos, a maior concentração situa-se nos intervalos intermédios da tabela; já quanto aos assistentes operacionais, o maior número de elementos integra o patamar de 15-19 anos de serviço.

2.7. Estrutura habilitacional

O pessoal da IGAI em 2014, no que respeita às respetivas habilitações literárias, encontrava-se assim distribuído:

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

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

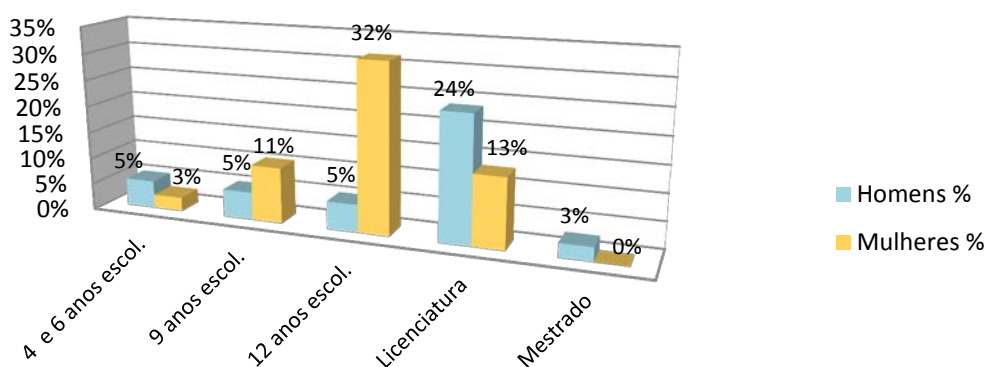
Gráfico 9 - Efetivos por nível de escolaridade


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

A formação superior representada no gráfico (licenciatura e mestrado) representa 40% do efetivo global, mostrando uma ligeira diminuição relativamente ao ano anterior, cujo valor se situava nos 43%.

Já quanto aos níveis de escolaridade de 12.º e 9.º ano continuam a mostrar tendência de subida, ainda que ligeira.

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

Gráfico 10 - Distribuição por nível de escolaridade e género


Na distribuição do grau habilitacional por género destaca-se, pela sua relevância, a predominância do elemento masculino na formação superior (licenciatura e mestrado), onde no conjunto se regista 27% de homens e 16% de mulheres.

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

O efetivo com habilitação básica é pouco expressivo.

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

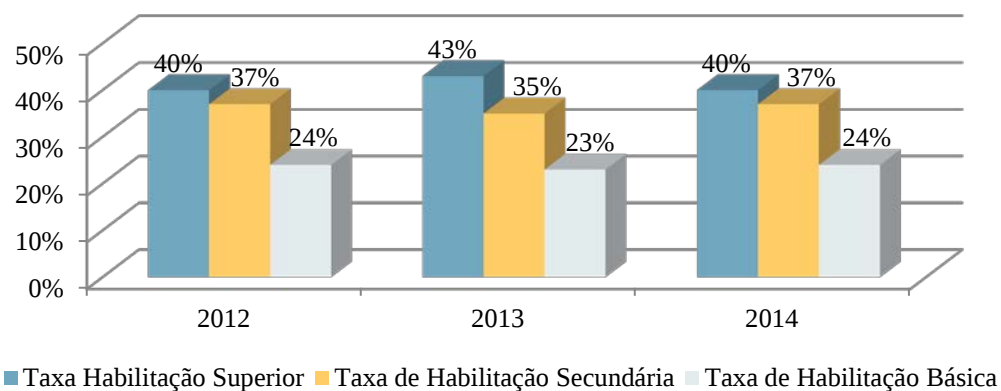
Anos de escolaridade	Homens	Mulheres	TOTAL
4 e 6 anos de escolaridade	2	1	3
9 anos de escolaridade	2	4	6
11 anos de escolaridade	-	-	-
12 anos de escolaridade	2	12	14
Licenciatura	9	5	14
Mestrado	1	-	1
Doutoramento	-	-	-
TOTAL	16	22	38

Relativamente aos 16 elementos masculinos regista-se que, neste universo, a formação superior representa 63%.

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

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

Gráfico 11 - Taxa média de habilitação académica



3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1. Admissões e regressos

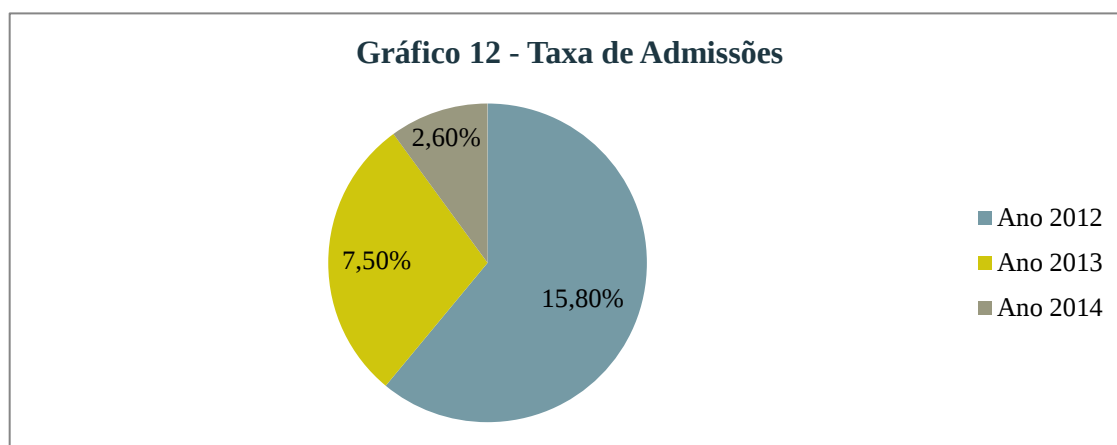
Em 2014 não se registaram admissões ou regressos na generalidade dos grupos profissionais existentes na IGAI, tendo-se verificado uma única admissão, conforme representado no quadro infra.

Quadro 7 - Efetivos admitidos durante o ano por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e género

Admissões		Inspetor	Assist.Téc.	Assist. Op.	TOTAL
Total de efetivos	H	-		-	-
	M	-	1	-	1
	TOTAL	-	1	-	1
Nomeados ou em Comissão de Serviço	H	-		-	-
	M	-		-	-
	TOTAL	-		-	-
Contratados ou em Mobilidade Interna	H	-		-	-
	M	-	1		1
	TOTAL	-	1		1

O número de admissões mostra-se reduzido face às necessidades projetadas no mapa de pessoal aprovado para 2014, verificando-se um desvio de preenchimento dos lugares na ordem das cinco unidades.

No período em análise a taxa de admissões situou-se nos 2,3%, mais uma vez evidenciando uma descida em relação ao ano anterior que foi de 7,5%, como se regista no gráfico seguinte.



Os indicadores mostram a dificuldade de preenchimento dos lugares vagos, sobretudo no grupo do pessoal de inspeção

3.2. Saídas

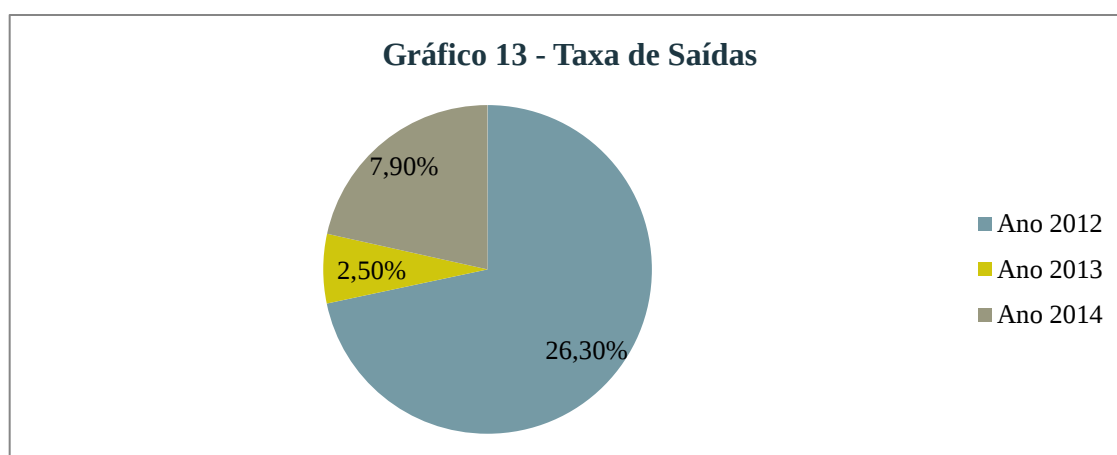
Em 2014 registaram-se 3 saídas, representando uma subida em relação ao ano anterior, onde se verificou apenas 1 saída

O quadro infra representa esta realidade, por grupo profissional, segundo a relação jurídica e o sexo.

Quadro 8 - Efetivos saídos durante o ano por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e género

Saídas definitivas		Inspeção	Téc.Super.	Assist.Tec.	TOTAL
Total de efetivos	H	1	-	1	2
	M	-	1	-	1
	TOTAL	1	1	1	3
Nomeados ou em Comissão de Serviço	H	1		-	1
	M	-		-	-
	TOTAL	1		-	1
Contratados ou em Mobilidade Interna	H	-		1	1
	M	-	1	-	1
	TOTAL	-	1	1	2

Globalmente a taxa de saída situou-se nos 7,9%, o que, relativamente ao ano anterior, (2,5%), representa um ligeiro aumento mostrando uma inversão da tendência antes verificada.



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.

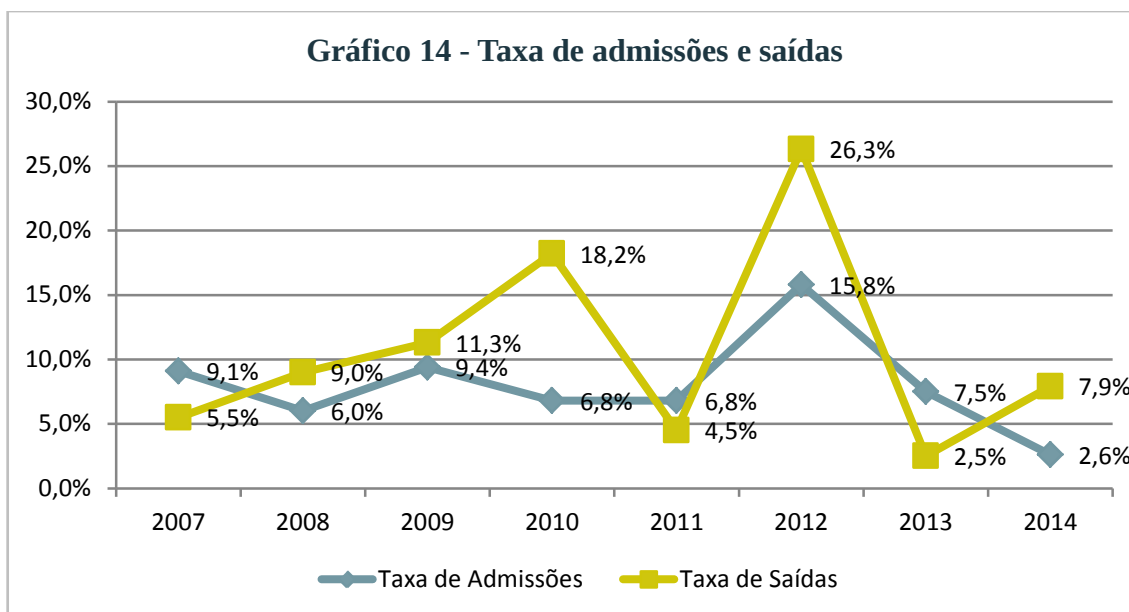
3.3. Motivo de saídas

As saídas assinaladas no quadro seguinte ocorreram por cessação da situação de comissão de serviço de um inspetor, por mobilidade interna de um assistente técnico noutra serviço e por saída de um técnico superior por concurso de admissão para outro organismo.

Quadro 9 - Número de efetivos saídos durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo da saída

Saídas definitivas		Inspeção	Téc.Superior	Assist.Tec.	TOTAL
Comissão de serviço	H	1	-	-	1
	M	-	-	-	-
	TOTAL	1	-	-	1
Concurso	H	-	-	-	-
	M	-	1	-	1
	TOTAL	-	1	-	1
Mobilidade interna	H	-	-	1	1
	M	-	-	-	-
	TOTAL	-	-	1	1
Total de efetivos	H	-	-	-	-
	M	-	-	1	-
	TOTAL	1	1	1	3

No gráfico seguinte demonstra-se a evolução do movimento do pessoal, comparando as taxas de admissões e de saídas ocorridas nos últimos 8 anos – 2007 a 2014.



Em 2014 as saídas foram superiores às entradas, mostrando uma inversão da tendência do ano anterior, pois no processo de movimentação de pessoal não se verifica uma renovação dos quadros proporcional ao número de saídas.

Daqui advém uma taxa de cobertura em 2014, face ao número de entradas e de saídas, de 33,3%. Esta taxa é claramente inferior à do ano transato, onde a cobertura face às admissões e às saídas, registou uma taxa de 300%.

Taxa de Cobertura 2014 = 33,3%

(Efetivos admitidos / efetivos saídos * 100)

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Promoções e mudanças de posição remuneratória

Durante o ano de 2013 registaram-se três alterações da situação profissional de trabalhadores, a saber:

- Promoção, mediante concurso, de dois magistrados do ministério público, em comissão de serviço na IGAI como inspetores, à categoria superior (um do género feminino e outro do género masculino);
- Consolidação na categoria de uma assistente técnica.

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

Tal circunstância implicou um impacto nos montantes orçamentais despendidos com pagamentos a pessoal em 2014, traduzido nos valores apresentados no capítulo 9 deste documento.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Modalidades de horários

Durante o ano de 2014 verificou-se a prática das seguintes modalidades de horários de trabalho:

- 5 trabalhadores com horário rígido;
- 3 trabalhadores com jornada contínua;
- 11 trabalhadores com isenção de horário;
- 19 trabalhadores com horário flexível.

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

Quadro 10 - Efetivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

Modalidades de horário	Dirigente	Inspec.	Téc. Sup.	Inform.	Assist. Tec.	Assist Oper.	TOTAL
Horário Rígido						5	5
Jornada Contínua				2		1	3
Isenção de horário	2	9					11
Horário flexível			4		12	3	19
TOTAL	2	9	4	2	12	9	38

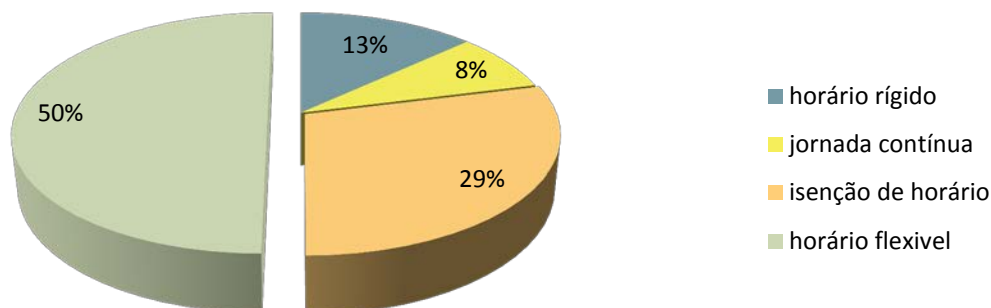
Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que o horário flexível (19 trabalhadores num universo de 38) é o mais representativo, sendo praticado por 50% do total dos efetivos da IGAI.

A isenção de horário é praticada pelos dirigentes e pelo corpo inspetivo, dado o regime legal aplicável e as características das funções que exercem, representando, neste caso, 29% do mesmo efetivo.

O trabalho em jornada contínua tem menor expressividade, representando 8% do total dos trabalhadores.

Por seu turno, o horário rígido representa 13% do total dos efetivos.

Gráfico 15 - Horários praticados



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

5.2. Trabalho suplementar

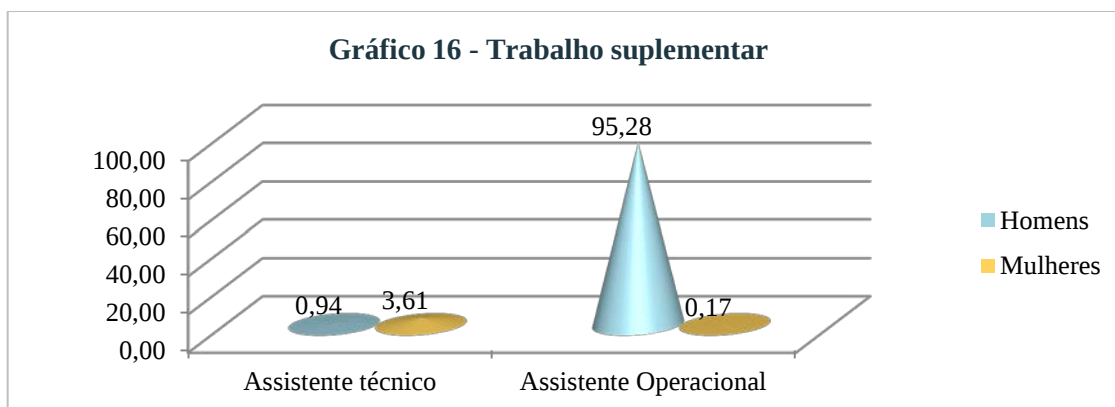
No ano de 2014 foram prestadas cerca de 4787 horas de trabalho suplementar, quer por prolongamento dos horários nos dias normais de trabalho, quer por trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados.

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

Verifica-se que cerca de 95% do trabalho suplementar corresponde a trabalho realizado pelos assistentes operacionais e, quase na globalidade, pelo elemento masculino. Neste núcleo incluem-se os elementos que prestam serviço de motorista de apoio à Direção e aos serviços gerais, em particular no apoio à área inspetiva.

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

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



Quadro 11 - Número de horas de trabalho suplementar realizado pelos efetivos do serviço, durante o ano, segundo o sexo

Trabalho suplementar		Número de horas		
		Assist.Técnico	Assist.Operacional	TOTAL
Trabalho suplementar diurno	H	45:00	4355:00	4400:00
	M	173:15	-	
	TOTAL	218:15	4355:00	4400:00
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado	H	-	206:00	206:00
	M	-	8:00	8:00
	TOTAL	-	214:00	214:00
Total de horas	H	45:00	4561:00	
	M	173:15	8:00	
	TOTAL GERAL	218:15	4569:00	4787:15

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

- Secretário de processos (apoio administrativo) – Apoio ao corpo inspetivo na realização de ações inspetivas e em processos de natureza disciplinar, bem como no prolongamento de atos processuais e diligências, por períodos cuja determinação não foi possível prever;
- Motoristas – Condução de viaturas de apoio à Direção e transporte de equipas inspetivas no desenvolvimento da atividade operacional (ISAP), por todo o

território nacional, em horários não compagináveis com os horários normais de trabalho;

- Administrativo – Operações esporádicas e sazonais relacionadas com a realização de tarefas urgentes e inadiáveis a realizar com prolongamento dos períodos normais de trabalho, designadamente nas áreas do desenvolvimento processual e do orçamento e contabilidade.

Comparativamente com o ano anterior verificou-se uma redução do número de horas por trabalho suplementar, tendo-se registado 4907 horas em 2013 e 4787 em 2014.

5.3. Absentismo

O número total de faltas dadas pelos trabalhadores no ano de 2014 foi de 213,5 dias o que constitui uma diminuição das ausências ao trabalho relativamente ao ano anterior, que foi de 385 dias.

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

Quadro 12 - Dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo de pessoal, segundo o tipo de ausência e sexo

Ausências ao trabalho		Dirigente	Inspeção	Téc.Sup.	Inform.	Assist. Téc	Assist. Op.	Total (dias)
Falecimento de familiar	H							
	M					2		2
	TOTAL	-	-	-	-	2		2
Doença	H							
	M					10	60	70
	TOTAL	-	-	-	-	10	60	70
Acidente em serviço	H							
	M			65				65
	TOTAL	-	-	65	-	-	-	65
Assistência a familiares	H							
	M					12	30	42
	TOTAL	-	-	-	-	12	30	42
Por conta do período de férias	H							
	M			2,5		11,5	1	15
	TOTAL			2,5		11,5	1	15
Outras	H			1				1
	M			1	0,5	3	14	18,5
	TOTAL	-	-	2	0,5	3	14	19,5
TOTAL		-	-	69,5	0,5	38,5	105	213,5

Os dados mostram que a quase totalidade das faltas correspondem ao elemento feminino, pois apenas uma falta foi praticada por trabalhador homem.

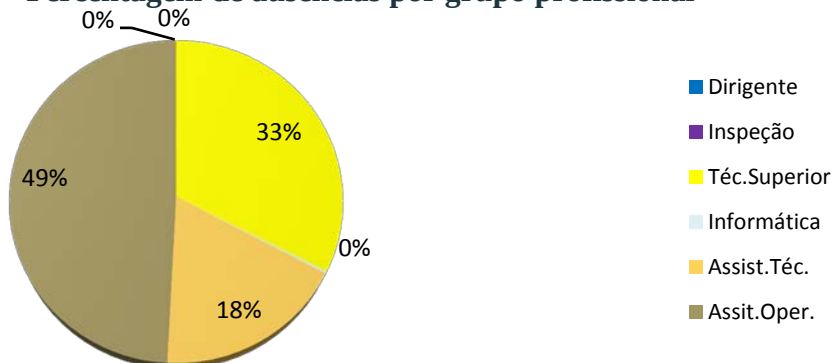
Analisando os dados do quadro supra conclui-se que número mais significativo das ausências registadas respeita a faltas por motivo de doença, logo seguido das faltas por acidente em serviço as quais, no seu conjunto, registam uma taxa de cerca de 63%.

Os indicadores mostram uma baixa substancial nas faltas dadas por motivo de doença face ao número registado no ano anterior que foi de 249 dias, enquanto em 2014 foi apenas de 70 dias.

Apresentam, ainda, alguma expressividade as faltas resultantes da assistência a familiares, que representam cerca de 20% do total das faltas dadas.

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

Gráfico 17 - Percentagem de ausências por grupo profissional



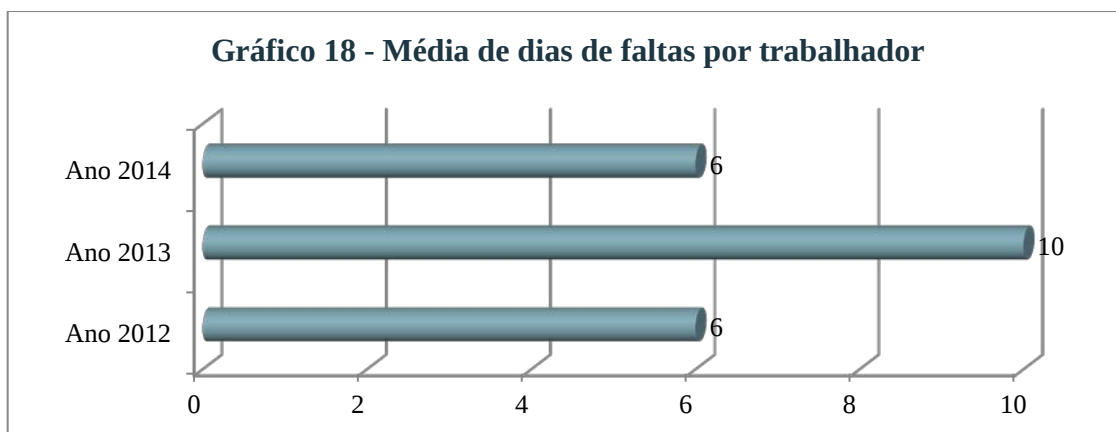
Da análise do gráfico supra conclui-se que o grupo profissional que apresenta a taxa de absentismo mais elevada é o de assistente operacional, com 49% do total de faltas dadas.

Cruzando este indicador com os dados do quadro anterior verifica-se que tal percentagem é altamente influenciada pelo volume das ausências registadas como “doença” e “assistência a familiares” ocorridas neste grupo de pessoal, com um total de 90 faltas.

Expressivo é também o absentismo verificado no grupo dos técnicos superiores, com uma percentagem global de 33% e um número de faltas por “*acidente em serviço*” que ascende a 65 dias de ausência.

Comparativamente com os dados do ano anterior, onde o número global de faltas foi de 385 dias, verificou-se em 2014 uma redução significativa do nível do absentismo visto que se registou um total de 213,5 faltas, o que traduz uma quebra do número de faltas na ordem dos 50%.

O índice médio de ausência ao trabalho em 2014 foi de cerca de 6 dias por trabalhador, confirmando-se, também por este indicador, a redução do absentismo em relação ao ano anterior, voltando aos valores registados em 2012, como demonstram os dados do gráfico seguinte.



Em 2014 a taxa de absentismo registada foi de 2,49, representando uma diminuição em relação a 2013, cuja taxa foi de 4,24.

Taxa de Absentismo = 2,49

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

(Para efeitos de cálculo da taxa de absentismo foram considerados 225 dias trabalháveis em 2014, conforme referencial de unidade equivalente de recursos humanos planeados, em sede de QUAR deste mesmo ano).

5.4. Horas não tabalhadas

Em 2014 não houve registo de horas não trabalhadas resultantes de dispêndio com atividade sindical ou outras situações protegidas por lei.

5.5. Organização e atividade sindical

No organismo há registo de 10 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a cerca de 23% do total dos efetivos.

No ano de 2014 não houve registo de faltas motivadas por adesão a greve.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

6.1. Formação

No ano de 2014 registou-se um total de 53 participações em ações de formação profissional, todas de âmbito externo.

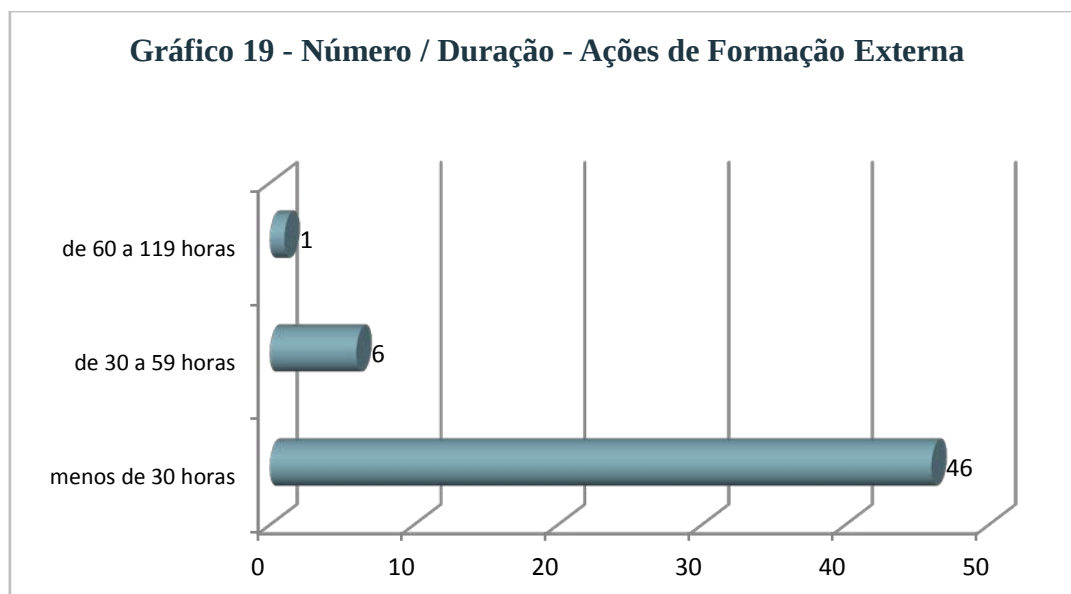
Comparativamente com ano anterior registou-se uma diminuição do número de ações realizadas (menos 38), o que traduz um défice de concretização do plano de formação inicialmente projetado. Ainda assim mantém-se a estratégia da organização que visa o reforço permanente da qualificação dos seus recursos humanos, dotando-os de conhecimentos especializados a uma melhor prossecução da missão da IGAI.

Tal défice resultou, por um lado, de razões de ordem orçamental que obrigaram a uma maior seletividade dos programas formativos, por outro, e este foi o principal motivo, pelo 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 cerca de 55% do efetivo global. Também aqui o indicador revela uma taxa de participação inferior à do ano transato, que foi de 88%.

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

Gráfico 19 - Número / Duração - Ações de Formação Externa



Os dados revelam que os cursos de formação de menor carga horária (≤ 30 horas) tiveram a maior representatividade, correspondendo a cerca de 87% do total das ações realizadas.

As ações de formação relativas às restantes cargas horárias foram pouco expressivas.

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

Gráfico 20 - Número de horas dispendidas em ações de formação durante o ano, por grupo profissional



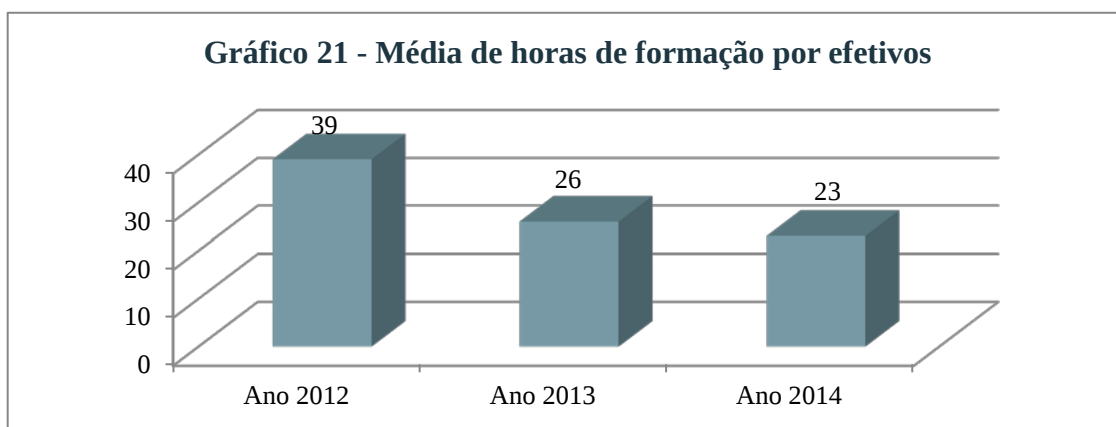
No cômputo global foram despendidas em ações de formação um total de 885h00, o que revela uma diminuição do número de horas realizadas face ao ano anterior, cujo número se situou nas 1021h30m.

O gráfico mostra que o grupo dos inspetores foi o que realizou o maior volume de formação, correspondendo a cerca de 54% das horas executadas.

Verifica-se, também, que o nível de participação do grupo dos assistentes técnicos foi dos mais elevados, representando cerca de 22% do total das horas de formação realizadas.

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

Em 2014 registou-se um número médio de horas de formação por efetivo na ordem das 23 horas o que, comparativamente com os anos anteriores, revela uma diminuição do índice global da formação realizada por cada trabalhador.



Cabe referir que a diminuição assinalada, relativamente ao indicador da taxa média de participação por trabalhador, não se deve a uma inversão da estratégia internamente definida pela IGAI para a formação e qualificação dos seus trabalhadores, resultando sim dos constrangimentos circunstanciais acima assinalados.

6.2. Níveis de qualificação

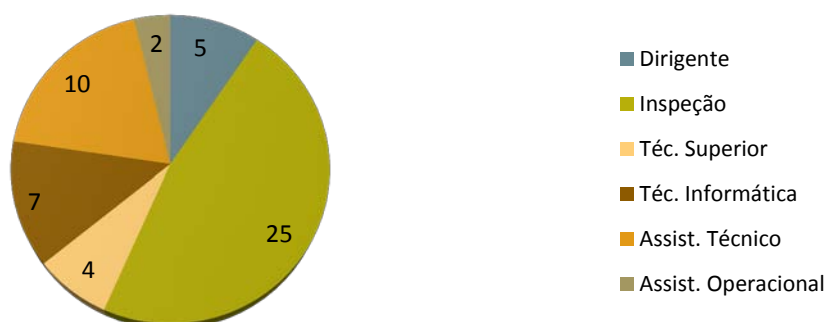
A formação autorizada pela Direção teve como objetivo garantir o acesso efetivo à formação profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções na IGAI e promover a qualificação dos recursos humanos com vista ao desenvolvimento de conhecimentos e comportamentos que contribuam para a melhoria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

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

No desenvolvimento do plano de formação de 2014 observa-se alguma racionalização dos meios envolvidos, com destaque para a seletividade das ações de formação autorizadas face ao contexto e exigência dos grupos profissionais destinatários.

O gráfico seguinte estabelece a relação entre o número de cursos frequentados e os grupos profissionais.

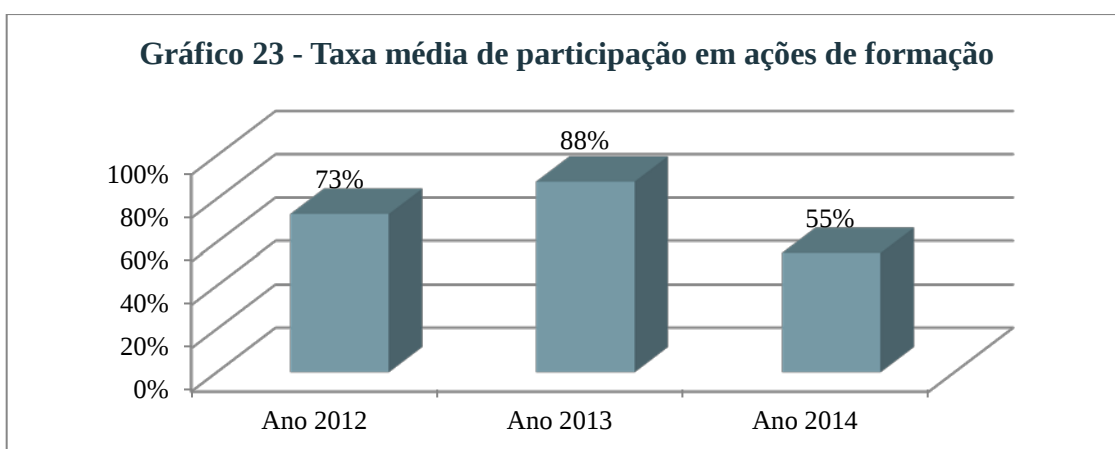
Gráfico 22 - Número de ações de formação externa por grupo profissional



O grupo do pessoal afeto ao grupo de inspetores foi o mais representativo em relação ao número de ações de formação frequentadas, com 25 participações, logo seguido do grupo dos assistentes técnicos e dos técnicos de informática com 10 e 7 participações, respetivamente.

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

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

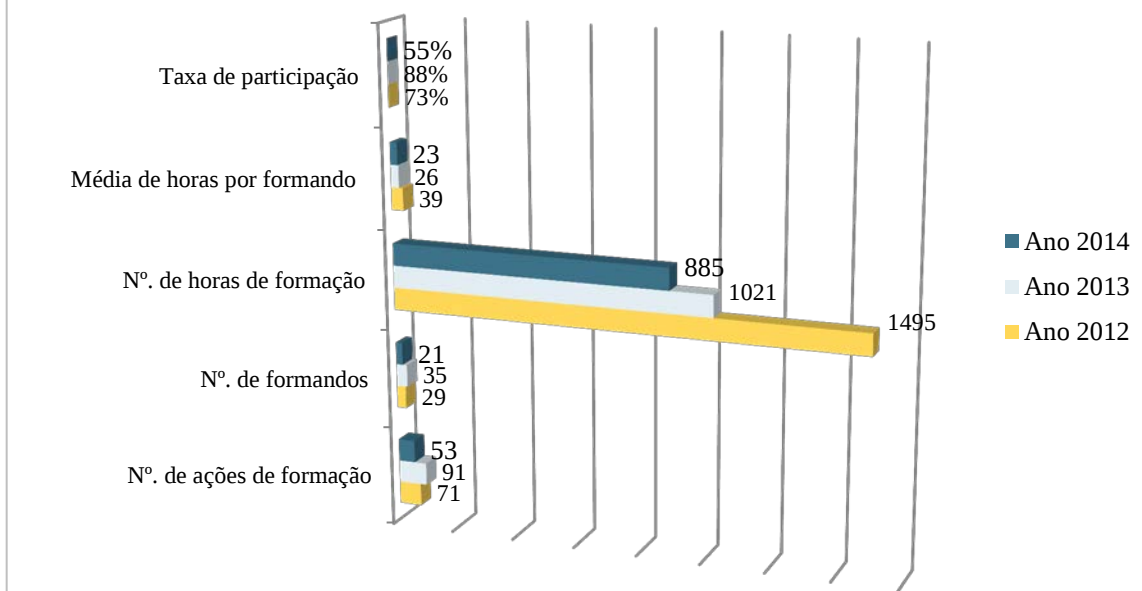


Temos, assim, que o índice de participação registado em 2014 corresponde a 55% do efetivo global, o que mostra uma redução significativa em relação aos índices registados nos anos anteriores.

Tal indicador revela a necessidade de promoção de um maior esforço no aumento do número de trabalhadores que beneficiam de formação profissional com vista a reforçar o desenvolvimento das capacidades dos recursos humanos da IGAI.

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

Gráfico 24 - Indicadores de formação



Globalmente, os dados do gráfico confirmam as conclusões acima referenciadas, mostrando de forma clara a efetiva diminuição da formação profissional dos trabalhadores da IGAI no ano de 2014.

6.3. Custos com formação profissional

O encargo suportado com a formação profissional realizada em 2014 totalizou 4.362,00 € (quatro mil trezentos e sessenta e dois mil euros).

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

Quadro 13 - Despesas anuais com formação profissional

Tipo de formação	Custos		
	2012	2013	2014
Formação externa	9.247,75 €	7.839,00 €	4.362,00 €
Formação interna	-	-	-
TOTAL	9.247,75 €	7.839,00 €	4.362,00 €

Pelos dados do quadro supra continua a registar-se a queda do investimento com a formação profissional dos trabalhadores da IGAI, verificando-se que no ano de 2014 se gastou menos cerca de 44% do montante despendido no ano anterior, indicador que também confirma a rigorosa contenção orçamental a que a IGAI esteve sujeita em 2014, exigindo uma rigorosa seletividade das ações programadas subjacentes ao desenvolvimento de capacidades de desempenho mais consentâneos com o grau de exigência das áreas de intervenção dos serviços.

7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Acidentes em serviço

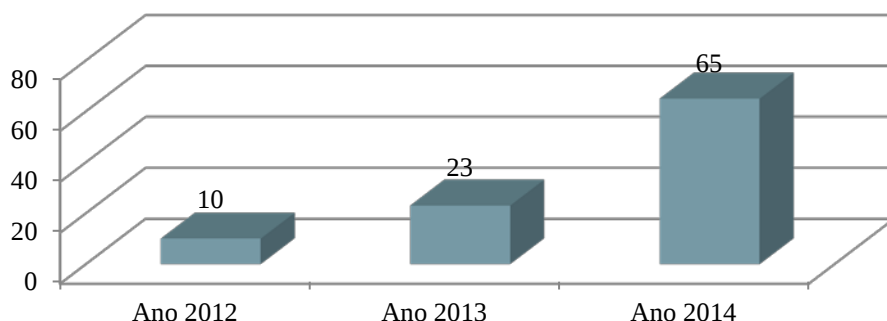
Em 2014 houve registo de um acidente de trabalho.

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

Deste acidente resultou um total de 65 dias de trabalho perdidos, com uma incapacidade temporária e absoluta relativamente ao trabalhador vítima do acidente.

O gráfico seguinte mostra o número de dias não trabalhados, por acidente de trabalho, nos últimos três anos.

Gráfico 25 - Número de dias perdidos por acidente de trabalho



Comparando os dados, verifica-se que em 2014 houve um aumento significativo de dias não trabalhados por acidente de trabalho face ao registado nos anos anteriores, o que traduz um acréscimo deste tipo de impedimento para o trabalho na ordem dos 183%.

8. PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais assumidos pela IGAI em 2014 encontram-se elencados no quadro seguinte, mencionando os montantes despendidos com cada uma das categorias.

Quadro 18 - Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor atribuído
Subsídio familiar a crianças e jovens	3.244,33 €
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	1.909,87 €
Subsídio para assistência a 3ª pessoa	1.060,44 €
Subsídio de refeição	35.872,27€
Outras prestações sociais (incluindo pensões)	2.952,15 €
TOTAL	45.039,06 €

Foram distribuídos 45.039,06€ pelos diversos tipos de prestações sociais, apresentando-se o subsídio de refeição com a parcela mais significativa, representando cerca de 80% da totalidade da quantia gasta.

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

9. ENCARGOS COM PESSOAL

9.1. Estrutura remuneratória

Em 2014 os encargos com pessoal, referentes às remunerações pela prestação do trabalho, ascenderam a 1.252.818,30 €, representando 61,50% do orçamento executado pela IGAI no respetivo ano económico.

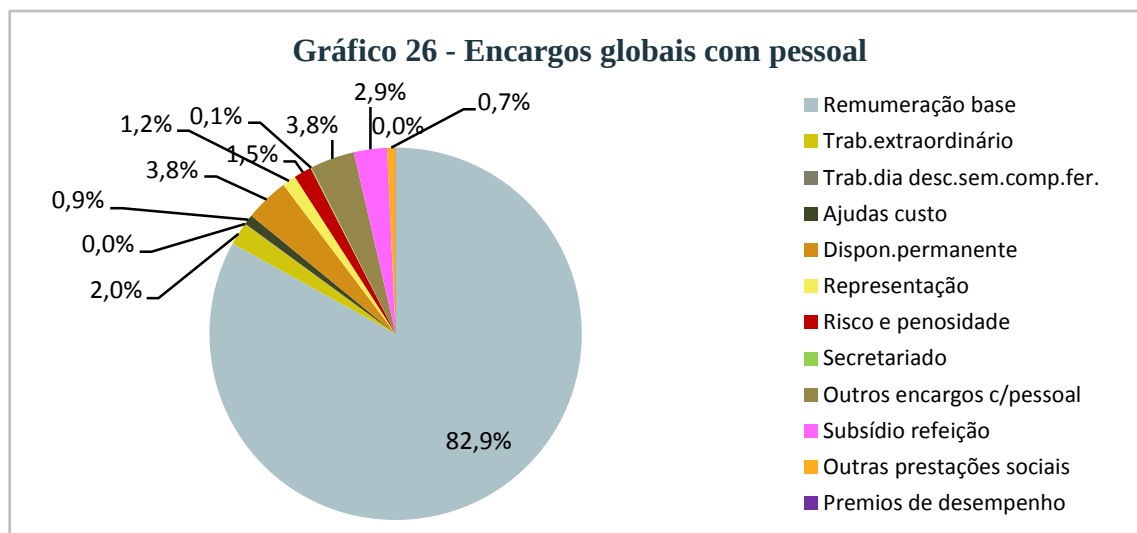
No quadro seguinte apresenta-se de forma agregada o total dos encargos com pessoal, suportados pela IGAI.

Quadro 19 - Total de encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor
Remuneração base (incluindo subsídios de férias e de natal)	1.038.655,00 €
Suplementos remuneratórios	167.160,68 €
Prémios de desempenho	1.963,56 €
Prestações sociais	45.039,06 €
TOTAL	1.252.818,30 €

Da análise dos elementos dos quadros supra observa-se um ligeiro aumento no montante global dos encargos com o pessoal face ao ano de 2013 (1.226.952,17€), verificando-se que a diferença mais significativa ocorre no valor dos suplementos remuneratórios. Globalmente, tal aumento situa-se na ordem dos 2%.

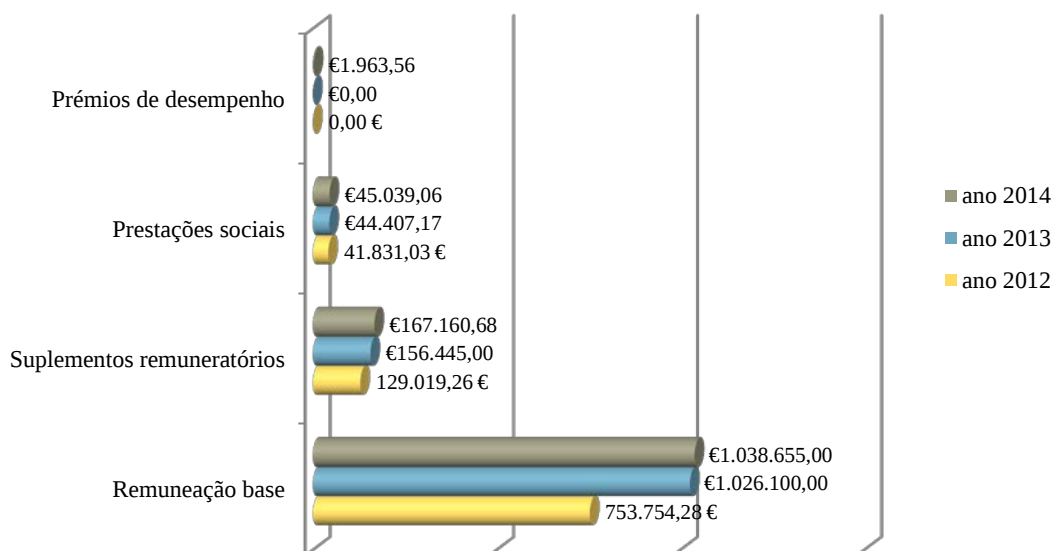
O gráfico seguinte evidencia o peso percentual de cada abono no contexto global dos encargos com pessoal em 2014.



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

O gráfico seguinte compara os encargos globais com pessoal nos últimos três anos, verificando-se, da agregação dos vários tipos de abonos, que os valores despendidos se mostram relativamente estáveis e que as flutuações registadas têm pouca expressividade, resultando de alterações relativas às remunerações dos trabalhadores da administração pública em consequência de decisões do Tribunal Constitucional.

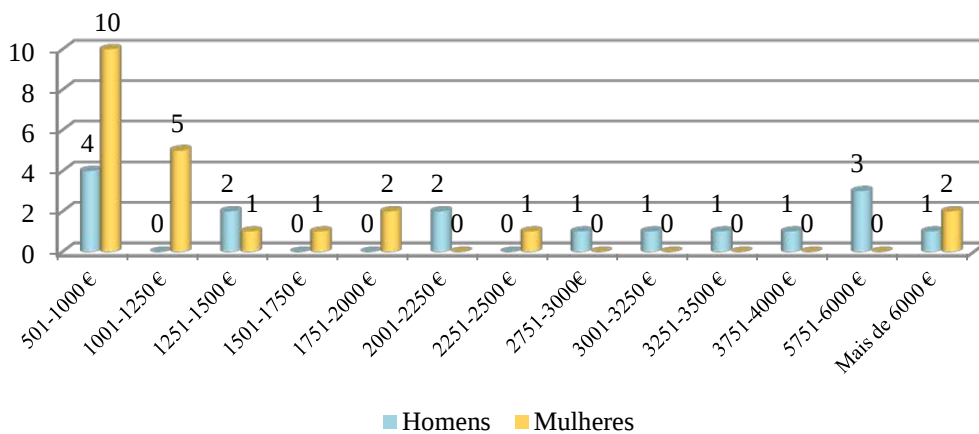
Gráfico 27 - Encargos com pessoal nos anos 2012 a 2014



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 28 - Estrutura remuneratória por género



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

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

Ainda relativamente às mulheres, 2 recebem pelo patamar mais alto da tabela (mais de 6000€), sendo que as restantes se distribuem pelos restantes patamares de forma pouco expressiva, mas ainda assim em patamares inferiores aos dos homens.

Dos 16 homens, 4 auferem remunerações abaixo dos 1000 €, 4 auferem remunerações situadas nos dois patamares mais altos, verificando-se que os restantes se distribuem ao longo a tabela, embora globalmente se possa concluir que a maior concentração se dá a partir dos 2000 €.

Constata-se que cerca de 86% do efetivo feminino (22 mulheres) se situa nos patamares mais baixos da tabela (inferiores a 2000 €), enquanto os homens, ainda que em menor número (16), auferem remunerações acima deste valor em cerca de 63%.

O leque salarial da IGAI apurado para 2014, com referência às remunerações máxima (7.139,02 €) e mínima (505,00 €), abonadas no mês de Dezembro, é de 14,14, registando-se um alargamento face ao apurado em 2013, cujo valor se situou nos 12,08.

10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

10.1. Relações profissionais

Em Dezembro de 2014 existiam na IGAI 10 trabalhadores sindicalizados.

10.2. Disciplina

Há registo de uma ocorrência de natureza disciplinar na IGAI, instaurada no ano de 2013, correndo trâmites e arquivado em 2014.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Face ao apresentado no presente Balanço Social, a análise global dos indicadores da IGAI reportados a 2014 permite as seguintes conclusões:

1. O número de efetivos é de 38 trabalhadores. O mapa aprovado projetava um total de 43 lugares registando-se um défice de preenchimento dos lugares planeados (menos 5 lugares), com maior relevo no grupo dos inspetores;
2. Redução dos efetivos, entre 2010 e 2014, em 15 elementos (de 58 para 43);
3. A carreira com maior número de trabalhadores é a de assistente técnico, correspondendo a 32% do total dos efetivos;
4. O núcleo central da área de missão corresponde a 39% dos trabalhadores (dirigentes, inspetores e técnicos), enquanto a área de suporte se traduz em 61% do efetivo global, embora uma parte significativa destes elementos esteja diretamente ligada ao desenvolvimento das tarefas da área de missão;
5. No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, regista-se o predomínio do género feminino, mantendo-se 22 mulheres, tal como no ano anterior, sendo agora os homens em número de 16;
6. Dos dois lugares de direção superior, 1 é ocupado por mulher existindo paridade de género, mantendo-se a situação do ano anterior;
7. Globalmente, a taxa de feminização representa 58% do total dos efetivos;
8. No enquadramento profissional verifica-se: predomínio do género masculino no grupo de inspeção (21% de homens e 3% de mulheres); predomínio do género feminino no grupo dos técnicos superiores (8% mulheres e 3% de homens); predomínio do elemento feminino nos assistentes técnicos (32% de mulheres e nenhum homem);
9. Manutenção da situação registada no ano anterior de maior número de elementos do género masculino nos lugares de inspeção continuando a existir neste grupo profissional, 8 homens e apenas 1 mulher;
10. Os grupos etários mais representativos são os correspondentes aos intervalos 45-49 anos (12 efetivos) e 50-54 anos (9 efetivos), mostrando ainda alguma expressividade o intervalo de 55-59 anos (8 efetivos).

11. Globalmente, a idade média situa-se nos 52 anos, registando-se um aumento do nível etário relativamente ao ano anterior. Nas mulheres a idade média aumentou para os 53 anos e nos homens para 51 anos;
12. O nível médio de antiguidade é de cerca de 26 anos, registando uma subida em relação ao ano anterior. Dos 38 efetivos, 17 concentram-se nos patamares abaixo dos 24 anos e os restantes 21 nos patamares acima dos 25 anos;
13. Na estrutura habilitacional regista-se uma taxa de habilitação superior de 40%, revelando uma ligeira diminuição relativamente ao ano anterior. A taxa relativa ao 12.º ano de escolaridade corresponde a 37% e as restantes a habilitações, até ao 9.º ano de escolaridade, representa 24%. Regista-se a predominância do género masculino com o grau de licenciatura (9 homens e 5 mulheres), enquanto o género feminino regista maior número de elementos com o 12.º ano de escolaridade (12 mulheres e 2 homens);
14. No que respeita ao movimento de pessoal registou-se 1 admissão de um trabalhador por mobilidade interna para lugar de assistente técnico. Há registo de 3 saídas: um inspetor, um técnico superior e um assistente técnico;
15. A modalidade de horário é, em regra, o regime de horário de trabalho na modalidade flexível, reservando-se aos inspetores a modalidade de isenção de horário devido às características das atividades desenvolvidas por este corpo operacional;
16. O absentismo traduziu-se num total 213,5 dias de trabalho não prestado, o que representa uma redução significativa em relação ao ano anterior em cerca de 171,5 dias. As faltas por doença, que eram a principal causa de ausência ao trabalho, reduziram substancialmente, passando de 249 dias em 2013 para 70 em 2014. Há registo de 65 faltas por acidente em serviço. O número médio de faltas por trabalhador é de cerca de 6 dias e a taxa média de absentismo situa-se nos 2,49.
17. Registou-se uma certa estabilidade do montante global dos encargos com pessoal; o ligeiro aumento registado tem pouca expressividade no contexto global, continuando a verificar-se que o peso do montante gasto com pessoal representa 61% do orçamento de funcionamento executado em 2014.

INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS		
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2013
Taxa de Feminização	$\text{total efetivo feminino} / \text{total efetivos} * 100$	58%
Taxa de Masculinização	$\text{total efetivo masculino} / \text{total efetivos} * 100$	42%
Taxa de Enquadramento	$\text{total dirigentes} / \text{total efetivos} * 100$	5,3%
Taxa de Admissões	$\text{total admissões} / \text{total efetivos} * 100$	2,3 %
Taxa de Saídas	$\text{total saídas} / \text{total efetivos} * 100$	7,9%
Taxa de Cobertura	$\text{total admissões} / \text{total saídas} * 100$	33,3%
Taxa de Tecnicidade	$\text{total (inspetor + téc. superior + téc. informática)} / \text{total efetivos} * 100$	39,5%
Nível Etário Médio Feminino	$\text{soma das idades do efetivo feminino} / \text{total efetivo feminino}$	52 anos
Nível Etário Médio Masculino	$\text{soma das idades do efetivo masculino} / \text{total efetivo masculino}$	49,2 anos
Idade Média	$\text{somatório das idades} / \text{total de efetivos}$	52 anos
Leque Etário	$\text{idade trabalhador mais velho} / \text{idade trabalhador mais novo}$	1,56
Taxa de Habilitação Superior	$\text{total (lic.+mest.+dout.)} / \text{total efetivos} * 100$	40%
Taxa de Habilitação Secundária	$\text{total habilitação 10.º, 11.º e 12.º} / \text{total efetivos} * 100$	37%
Taxa de Habilitação Básica	$\text{total habilitação} = < 9.º \text{ ano} / \text{total efetivos} * 100$	24%
Nível Médio de Antiguidade	$\text{somatório das antiguidades} / \text{total efetivos}$	26 anos
Nível Médio de Ausências	$\text{total dias de ausência} / \text{total efetivos}$	6 dias
Índice de Absentismo	$[\text{n.º dias ausência} / (\text{n.º dias trabalháveis} * \text{total efetivos}) * 100]$	2,49
Taxa de Participação / Formação	$\text{n.º de participantes} / \text{total de efetivos} * 100$	55%
Média de Horas de Participação / Formação	$\text{total de horas de formação} / \text{total efetivos}$	23 horas
Taxa de Investimento / Formação	$\text{total despesa com formação} / \text{total encargos com pessoal} * 100$	0,35%
Taxa de Encargos Sociais	$\text{total de encargos com prestações sociais} / \text{total encargos com remuneração base} * 100$	4,34%
Leque Salarial Líquido	$\text{maior remuneração} / \text{menor remuneração}$	14,14

ANEXOS – ÍNDICE DE QUADROS

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

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

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro

2014

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 020020000

Ministério: da Administração Interna

Serviço / Entidade: Inspeção-Geral da Administração Interna

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO (Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2014 39

Em 31 de Dezembro de 2014 38

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2014 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2014 na folha "Criterio"

Contato(s) do(s) responsável(eis) pelo preenchimento

Nome Maria Inácia Santos

Tel: 213583430

E-mail: spce@igai.pt

Data Lisboa, 22 de abril de 2015

[illegible][illegible]

Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0	0	0	6	20	0	0	0	0	9	2	0	0	0	0	0	0	16	22	38

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

NOTAS:
Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

SE Células a vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

SE Células a vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

[illegible]

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea):

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

SE Células a vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

[illegible]

Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											1								1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	0	0	0	0	0	1	4	3	4	5	4	4	3	5	1	3	0	1	16	22	38

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

SE Células a vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

[illegible]

Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							1														1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																					0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																					0	0	0
Guarda Prisional																					0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																					0	0	0
Bombeiro																					0	0	0
Polícia Municipal																					0	0	0
Total	0	0	0	1	2	0	2	4	0	0	2	12	0	0	9	5	1	0	0	0	16	22	38

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																					0	0	0
Avença																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior															0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo														1	0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar															0	0	0
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático															0	0	0
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

Notas:
 Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive;
 * Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA;
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e gênero

[illegible]

Guarda Nacional Republicana - Oficial																						0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																						0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																						0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																						0	0	0	
Guarda Prisional																						0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																						0	0	0	
Bombeiro																						0	0	0	
Polícia Municipal																						0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	3

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e gênero

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma / Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento extinção do posto de trabalho por		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																													0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																													0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																													0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																													0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																													0	0	0
Técnico Superior																													0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																											1		1	0	1
Assistente operacional, operário, auxiliar																													0	0	0
Aprendizes e praticantes																													0	0	0
Informático																													0	0	0
Magistrado																													0	0	0
Diplomata																													0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																													0	0	0
Pessoal de Inspeção																													0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																													0	0	0
Docente Ensino Universitário																													0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																													0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0	0	0
Médico																													0	0	0
Enfermeiro																													0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0
Técnico Superior de Saúde																													0	0	0
Chefia Tributária																													0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																													0	0	0
Pessoal Aduaneiro																													0	0	0
Conservador e Notário																													0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																													0	0	0
Oficial de Justiça																													0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																													0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																													0	0	0
Polícia Judiciária																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0	0	0
Guarda Prisional																													0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0
Bombeiro																													0	0	0
Polícia Municipal																													0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)						0
Dirigente superior de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)			1			1
Dirigente intermédio de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior						0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1					1
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Aprendizes e praticantes						0
Informático						0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção	2					2
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	3	0	1	0	0	4

Notas:

- Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- procedimento concursal em desenvolvimento.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior											0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo										1	0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar											0	0	0
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático											0	0	0
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção							1	1			1	1	2
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	3

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e 1 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)														1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)													1		1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			1	3											1	3	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				12											0	12	12
Assistente operacional, operário, auxiliar	4			3					1						4	4	8
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático							1	1							1	1	2
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção													8	1	8	1	9
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente	1														1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	5	0	1	18	0	0	1	2	0	0	0	0	9	2	16	22	38

NOTAS:
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
 (*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

SE Células a vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

[illegible]

Oficial de Justiça																			0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente			1																1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total		0	0	9	1	0	0	7	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	22	38

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o **número de trabalhadores** que o praticam;

PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;

(*) - Trabalho a tempo parcial ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;

Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior											0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	45:00	173:15									45:00	173:15	218:15
Assistente operacional, operário, auxiliar	3506:30				51:00	8:00	102:00		8:00		3667:30	8:00	3675:30
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático											0:00	0:00	0:00
Magistrado											0:00	0:00	0:00
Diplomata											0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico											0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0:00	0:00	0:00
Médico											0:00	0:00	0:00
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde											0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro											0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário											0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado											0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)											0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente	848:30				10:30		26:30		8:00		893:30	0:00	893:30
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional											0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)											0:00	0:00	0:00
Bombeiro											0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal											0:00	0:00	0:00
Total	4400:00	173:15	0:00	0:00	61:30	8:00	128:30	0:00	16:00	0:00	4606:00	181:15	4787:15

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

O trabalho suplementar diurno e noturno só contempla o trabalho suplementar efectuado em **dias normais de trabalho** (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e gênero

[illegible]

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o N° de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de Dezembro)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	4	10	14
1001-1250 €		5	5
1251-1500 €	2	1	3
1501-1750 €		1	1
1751-2000€		2	2
2001-2250 €	2		2
2251-2500 €		1	1
2501-2750 €			0
2751-3000 €	1		1
3001-3250 €	1		1
3251-3500 €	1		1
3501-3750 €			0
3751-4000 €	1		1
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €	3		3
Mais de 6000 €	1	2	3
Total	16	22	38

NOTAS:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	575,29 €	505,00 €
Máxima (€)	6.194,25 €	7.139,02 €

NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima.

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	1.038.655,00 €
Suplementos remuneratórios	167.160,68 €
Prémios de desempenho	1.963,56 €
Prestações sociais	45.039,06 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	
Total	1.252.818,30 €

Nota:

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

(**) - registar as indemnizações por férias não gozadas e as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	24.866,11 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	437,02 €
Disponibilidade permanente	47.406,27 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	19.167,68 €
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	10.853,45 €
Representação	15.034,73 €
Secretariado	1.245,24 €
Outros suplementos remuneratórios	48.150,18 €
Total	167.160,68 €

Nota:

(*) - se não incluído em trabalho suplementar (diurno e nocturno).

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	1.909,87 €
Abono de família	3.244,33 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1.060,44 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	35.872,27 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	2.952,15 €
Total	45.039,06 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
----------------------------	---------------

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	
Total	0,00 €

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por gênero

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						1				1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						1				1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						65				65	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	1

Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas					0
Externas	46	6	1		53
Total	46	6	1	0	53

Notas:

Relativamente às acções de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efectivos do serviço, considerar como:

- **acção interna**, organizada pela entidade;
- **acção externa**, organizada por outras entidades;

- N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)		4	4	1
Dirigente superior de 2º grau a)		1	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior		4	4	2
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		10	10	6
Assistente operacional, operário, auxiliar		2	2	2
Aprendizes e praticantes			0	
Informático		7	7	1
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção		25	25	8
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	
Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	

Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	0	53	53	21
Totais devem ser iguais aos do Q- 27				

Notas:

(*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

(**) - Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 acção de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ dispendidas	Horas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)			56:00	56:00
Dirigente superior de 2º grau a)			8:00	8:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior			68:00	68:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			195:00	195:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			28:00	28:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático			51:00	51:00
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção			479:00	479:00
Pessoal de Investigação Científica				0:00
Docente Ensino Universitário				0:00

Docente Ensino Superior Politécnico			0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0:00
Médico			0:00
Enfermeiro			0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0:00
Técnico Superior de Saúde			0:00
Chefia Tributária			0:00
Pessoal de Administração Tributária			0:00
Pessoal Aduaneiro			0:00
Conservador e Notário			0:00
Oficial dos Registos e do Notariado			0:00
Oficial de Justiça			0:00
Forças Armadas - Oficial b)			0:00
Forças Armadas - Sargento b)			0:00
Forças Armadas - Praça b)			0:00
Polícia Judiciária			0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente			0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0:00
Guarda Prisional			0:00
Outro Pessoal de Segurança c)			0:00
Bombeiro			0:00
Polícia Municipal			0:00

Notas:

Considerar as horas dispendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	
Despesa com acções externas	4.362,00 €
Total	4.362,00 €

Notas:

Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	10
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	1
* Arquivados	1
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão (1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas