Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas

IGAP
Inspecção-Geral da Agricultura e Pescas

BALANÇO SOCIAL

2008

Identificação do Organismo

1. **Designação**: **INSPECÇÃO-GERAL DA AGRICULTURA E PESCAS**

2. **Sede**: **LISBOA**
   - **2.1. Morada**: Avenida da República, 84 - 2º e 3º
     1649-008 LISBOA
   - **2.2. Telefone**: 217 922 100
   - **2.3. Fax**: 217 979 163
   - **2.4 E-mail**: geral@igap.min-agricultura.pt

3. **Número de Pessoa Colectiva**: 600 024 814

4. **Actividade Principal do Organismo**: Serviço central, de controlo, auditoria e fiscalização, integrado na administração directa do Estado, que funciona na directa dependência do Ministro da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas

5. **Número de Pessoas ao Serviço**:
   Em 31 de Dezembro de 2007 **52**
   Em 31 de Dezembro de 2008 **58**

6. **Natureza jurídica**
   Pessoa Colectiva de Direito Público com Autonomia Administrativa

Índice

Apresentação.....4

Introdução.....5

Aspectos a realçar em 2008

I – Caracterização dos efectivos 6
II – Admissões e movimentação de pessoal.....9
III – Mudanças de situação profissional..... 10
IV – Assiduidade 11
V – Encargos com o pessoal 12
VI – Formação profissional..... 13

Anexo: Quadros, Gráficos e Índices

I – Caracterização dos efectivos 4
II – Movimentação de pessoal e mudança de situação profissional 12
III – Assiduidade..... 17
IV – Horário, Horas Extraordinárias, Horas Não Trabalhadas Por Actividade Sindical ou Greve e Encargos com o Pessoal 19
V – Formação Profissional..... 25

Apresentação

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social da Inspecção-Geral da Agricultura e Pescas (IGAP) do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, com referência a 31 de Dezembro de 2008, foi preparado em conformidade com a estrutura geral consignada no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro.

O conjunto de informação dele constante, embora procurando reflectir a realidade da organização que nos é específica, é apresentado em conformidade com as opções de tratamento e divulgação que viabilizam a uniformização e normalização adequadas aos objectivos da análise estatística global.

O Balanço Social constitui um importante instrumento de apoio ao planeamento e à gestão dos recursos humanos da IGAP, no contexto do seu funcionamento, caracterizado pela flexibilização da estrutura e por uma lógica funcional do desenvolvimento da actividade, estruturada em programas e projectos e implicando uma marcada mobilidade na afectação dos recursos humanos e grande rigor na programação das acções.

Tal modelo de funcionamento interno, mais dinâmico e conforme à missão que se encontra cometida à IGAP, assume como factor de sucesso o valor representado pelos seus recursos humanos, caracterizados por um elevado índice de tecnicidade e multiplicidade das suas valências. Esta particularidade permite conjugar o desenvolvimento de competências comuns no domínio da auditoria e de competências específicas relacionadas com a respectiva formação de base, viabilizando a constituição de equipas multidisciplinares e constituindo uma vantagem comparativa no contexto do Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado.

Os novos desafios e acrescidas responsabilidades assumidas pela IGAP, constituindo, sem dúvida, uma oportunidade para a sua afirmação, exigem, no entanto uma grande aposta na formação e valorização dos seus recursos humanos, com vista a desenvolver este ponto forte do organismo e aumentar a eficácia da sua actuação.

IGAP, 31 de Março de 2009

O Inspector-Geral

João Correia de Oliveira

Introdução

Dando cumprimento ao Decreto-Lei n.º 190/96 foi elaborado o presente documento, o qual constitui um importante instrumento de planeamento e gestão, onde se evidencia a situação do pessoal da Inspecção-Geral da Agricultura e Pescas (IGAP), reportada a 31 de Dezembro de 2008, e se realçam os aspectos que marcaram o ano de 2008, no tocante à caracterização dos recursos, à assiduidade, às admissões e movimentação do pessoal, às mudanças de situação profissional, aos encargos com o pessoal e à formação profissional ocorrida durante o ano.

Salienta-se que o Balanço Social passou a integrar o Relatório de Actividades Anual, nos termos da alínea e) do n.º 1 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

Em anexo são apresentados quadros analíticos, respectivos gráficos e índices, tendo-se optado por só figurarem aqueles que demonstrem situações existentes nesta Inspecção-Geral.

Aspectos a realçar em 2008

I – Caracterização dos efectivos

No final de 2008 exerciam funções na IGAP 58 efectivos, dos quais 50 (86%) pertenciam às carreiras de inspecção. Destes 2 (Inspector--Geral e uma Subinspectora-Geral) pertencem à carreira de inspecção de alto nível, 44 integram a carreira de inspector superior (incluindo uma Subinspectora-Geral e 9 Chefes de Equipa Multidisciplinar), 1 a carreira de inspector técnico e 3 a carreira de inspector-adjunto.

Relativamente a 2007, verificou-se um acréscimo de 11 pontos percentuais, que se deveu aos seguintes factos:

- reafectação de 8 técnicos superiores do ex-INGA, na sequência da reestruturação do MADRP, com transferência de atribuições daquele Instituto para a IGAP. Estes trabalhadores foram, entretanto, reclassificados na carreira de inspecção superior;
- reclassificação de 2 trabalhadores, oriundos do IVV, na carreira de inspector superior;
- reclassificação de 2 trabalhadoras na carreira de inspector adjunto.

Dos restantes efectivos, 1 pertence ao grupo de pessoal técnico superior (carreira técnica superior), 5 ao grupo de pessoal administrativo e 2 ao grupo de pessoal auxiliar.

No que concerne à relação jurídica de emprego, a totalidade dos efectivos exerceu as suas funções com carácter permanente, em regime de nomeação.

Na totalidade dos efectivos, a representatividade das mulheres manteve-se elevada, situando-se nos 64% (diminuição de um ponto percentual relativamente ao ano de 2007). Esta situação decorreu da saída de 3 trabalhadoras (duas por aposentação e uma para exercer cargo dirigente em comissão de serviço) e à reafectação de 5 trabalhadoras mulheres e de 3 trabalhadores homens.

Aspectos a realçar em 2008

I – Caracterização dos efectivos

No tocante à estrutura etária, é de salientar que 14 (24%) estão situados na faixa etária entre os 30-39, 24 (41%) na faixa etária dos 40-49 e 17 (29%) na faixa etária entre os 50-59 anos. Realça-se que somente 3 recursos (5%) se situam na faixa etária entre os 60-64 anos (2 pertencem ao grupo de pessoal técnico superior e 1 ao pessoal auxiliar administrativo).

A idade média diminuiu, face ao ano de 2007 de 47 para 46 anos.
Esta situação deveu-se essencialmente ao facto de 7 dos 8 trabalhadores reafectos do ex-INGA se situarem na faixa etária entre 35-44 anos e à ocorrência de duas aposentações.

A reafectação teve igualmente efeito na idade média das mulheres que diminuiu de 45 para 44 anos, enquanto a dos homens se manteve nos 49 anos.

No que concerne aos efectivos que durante o ano de 2008 exerceram funções de inspecção (50)[1], é de salientar que 13 (26%), 23 (46%), 12 (24%) e 2 (4%) se situam, respectivamente, nas faixas etárias entre os 30-39, 40-49, 50-59 e 60-64 anos.

Refira-se que dos 12 dirigentes[2] existentes na IGAP, 7 (58%) e 4 (33%) têm idades compreendidas, respectivamente, entre os 40-49 e os 50-59 anos, existindo 1 (8%) recurso que está situado na faixa etária compreendida entre os 30 e 34 anos.

[1] Abrange a carreira de inspector superior (43, incluindo os 9 CEM), de inspector técnico (1), inspector-adjunto (3) e dirigentes de nível superior.
[2] Abrange a Direcção Superior (3) e os 9 CEM.

Aspectos a realçar em 2008

I – Caracterização dos efectivos

A antiguidade média diminuiu de 20 para 19 anos, relativamente ao ano de 2007.
A antiguidade dos homens, em relação a 2007, manteve-se nos 23 anos, e a das mulheres diminuiu de 18 para de 17 anos.

É de salientar que, do total de 58 efectivos, 24 (41%) contam até 14 anos na função pública e que destes, 17 (71%) têm entre 5 e 9 anos.

Por sua vez, é de referir que existiam 15 trabalhadores (26%) que tinham entre 15-24 anos na função pública, outros 15 (26%) tinham entre 25-35 e 4 (7%) mais de 36 anos. É ainda de salientar que dos 4 trabalhadores que têm mais de 36 anos de exercício de funções na Administração Pública, 2 pertencem à carreira de inspector superior e 2 à de carreira de inspector-adjunto.

No tocante aos efectivos das carreiras de inspecção[3], é de salientar que 28 (56%) possuem até 9 anos de exercício de funções e, destes, 16 (57%) têm até 5 anos de serviço. Realça-se ainda que 18 (36%) e 4 (8%) e 1 (2%) dos trabalhadores têm, respectivamente, entre 10-19 e 20-29 de exercício de funções.

Relativamente aos dirigentes, dos 12 efectivos existentes no final de 2008, 4 (33%), 6 (50%) e 2 (17%) têm, respectivamente, entre 5 a 14 anos, 15 a 24 anos e 25 a 35 anos na função pública.

Quanto à estrutura habilitacional, a licenciatura continua a ser o grau predominante (74%), uma vez que a maioria dos recursos pertencem à carreira de inspector superior, a qual tem como requisito de ingresso aquele grau académico, havendo 3 recursos (5%) que possuem o grau académico de mestre.

[3] Abrange a carreira de inspector superior (43, incluindo os 9 CEM), de inspector técnico (1), de inspector-adjunto (3). e a direcção superior (3, em que uma Subinspectora-Geral pertence à carreira de inspector superior),

Aspectos a realçar em 2008

II – Admissões e movimentação do pessoal

No final de 2008, a IGAP contava com 58 efectivos, o que em relação a 2007 traduz um aumento de seis efectivos, resultante das seguintes situações:

- **reafectação** de 8 técnicos superiores, oriundos do ex-INGA, na sequência da reestruturação da actual IGAP, por transferência de atribuições;
- **regresso** de uma trabalhadora da carreira de inspector superior, que se encontrava requisitada num organismo do MADRP;
- **saída definitiva** duas trabalhadoras por aposentação (uma telefonista e uma da carreira de inspector superior) e a **saída temporária** de uma trabalhadora da carreira de inspector superior para exercer cargo dirigente em comissão de serviço.

Aspectos a realçar em 2008

III – Mudança de situação profissional

No que concerne **às mudanças de situação profissional** é de salientar que das 20 ocorridas no ano de 2008, 12 respeitaram a reclassificações profissionais e 8 resultaram de promoções.

As reclassificações profissionais verificaram-se nas seguintes situações:

- 10 técnicos superiores foram reclassificados na carreira de inspecção superior: um na categoria de inspector superior principal, 8 na de inspector principal e um na de inspector;
- 1 chefe de secção e 1 assistente administrativa, foram reclassificadas na carreira de inspector adjunto.

Das 8 promoções, 6 ocorreram mediante concurso (5 para a categoria de inspector principal e 1 para a categoria de técnica superior principal) e 2 através da atribuição de mérito excepcional (1 para a categoria de inspector superior e outra para a categoria de inspector superior principal).

Por último, é de salientar que, no ano de 2008, ocorreram 18 mudanças de posicionamento remuneratório, sendo 6 por opção gestionária regra e 12 por excepção, abrangendo trabalhadores que preenchiam os requisitos previstos, respectivamente, nos artigos 47º e 48º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.
A mudança de posicionamento remuneratória por opção gestionária regra abrangeu as categorias de inspector superior principal e inspector superior e a por opção gestionária excepção contemplou as categorias de inspector superior principal, inspector principal, inspector e técnico superior principal.

Aspectos a realçar em 2008

IV – Assiduidade

Relativamente à assiduidade não foram tomadas em consideração as faltas dadas por conta do período de férias, na medida em que, entendemos não deverem ser reflectidas no absentismo, ainda que tenham sido contempladas, nos respectivos mapas, para efeitos de dar cumprimento ao Decreto-Lei n.º 196/96, de 9 de Outubro.

No ano de 2008, as principais causas de ausência ao trabalho foram, por ordem decrescente, a doença, a maternidade a assistência a familiares.

A maternidade (21%) diminuiu 16 pontos percentuais, face ao ano 2007.

As ausências por doença, em 2008 representaram 58%, tendo aumentado 30 pontos percentuais face ao ano de 2007 (28%). Este aumento é explicado pela circunstância de 2 trabalhadores terem-se mantido nessa situação durante vários meses.

Já no tocante à assistência a familiares (6%), assistiu-se a uma diminuição, em relação ao ano de 2007.

Consequentemente a taxa de absentismo global em 2008 passou para 5,5%, face a 3,7%[4] registados em 2007

[4] Em ambos os anos, não foram consideradas as faltas por conta do período de férias.

Aspectos a realçar em 2008

V – Encargos com o pessoal

O encargo global com a remuneração do trabalho ascendeu, em 2008, a 2 040 695 euros.

O leque salarial ilíquido (relação entre o maior e o menor salário), tal como no ano anterior, manteve-se em 5,5.

Aspectos a realçar em 2008

VI – Formação Profissional

Os dados disponibilizados no presente documento baseiam-se no entendimento de que a formação externa e interna é a promovida e organizada, respectivamente, por entidades externas certificadas ou com recurso a formadores convidados de comprovada competência, bem como a formadores da IGAP.

Tendo em conta as especificidades das funções de auditoria e inspecção, foi previsto como objectivo do Plano de Actividades de 2008, promover a realização de acções de formação profissional especializada, envolvendo 530 DU (dia útil), correspondentes a 3180 horas, sendo 2880 destinadas ao pessoal de inspecção e 300 ao pessoal de apoio às funções de gestão e organização.

Foram realizadas 29 acções de formação profissional em que se despenderam no total de 2 420 horas, repartidos por 1439 horas de formação interna e 981 formação externa, das quais 192 de autoformação promovida por entidade credenciadas. As acções abrangeram as seguintes áreas temáticas: Gestão e Administração Pública, Auditoria e Controlo, designadamente no âmbito do Regulamento (CE) 485/2008, Gestão da Qualidade (com notoriedade para as normas de qualidade dos produtos da IGAP), Direito (com destaque para o novo Código da Contracção Pública), Política Económica e Informática.

A formação ministrada abrangeu a totalidade do pessoal de inspecção. Já no tocante ao pessoal de apoio às funções de gestão e organização, a formação externa previamente programada não foi realizada por razões não imputáveis a esta Inspecção-Geral, não obstante duas das trabalhadoras ter participado pontualmente numa acção de formação.