



Ministério da
Agricultura,
do Desenvolvimento
Rural e das Pescas

IGAP
Inspeção-Geral da
Agricultura e Pescas

BALANÇO SOCIAL

2009



**Balanco
Social
2009**

Índice

<i>Apresentação</i>	3
<i>Introdução</i>	4
Aspectos a realçar em 2009	
<i>I – Caracterização dos efectivos</i>	5
<i>II – Admissões e movimentação de pessoal</i>	7
<i>III – Mudanças de situação profissional</i>	8
<i>IV – Assiduidade</i>	9
<i>V – Encargos com o pessoal</i>	10
<i>VI – Formação profissional</i>	11
Anexo: Quadros, Gráficos e Índices	
<i>I – Caracterização dos efectivos</i>	4
<i>II – Movimentação de pessoal e mudança de situação pro- fissional</i>	12
<i>III – Assiduidade</i>	17
<i>IV – Horário, Horas Extraordinárias, Horas Não Trabalha- das Por Actividade Sindical ou Greve e Encargos com o Pessoal</i>	20
<i>V – Formação Profissional</i>	26



**Balanço
Social
2009**

Apresentação

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social da Inspeção-Geral da Agricultura e Pescas (IGAP) do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, com referência a 31 de Dezembro de 2009, 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.



**Balanço
Social
2009**

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 Inspeção-Geral da Agricultura e Pescas (IGAP), reportada a 31 de Dezembro de 2009, e se realçam os aspectos que marcaram o ano de 2009, 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 Inspeção-Geral.



**Balanço
Social
2009**

Aspectos a realçar em 2009

I – Caracterização dos efectivos

No final de 2009 exerciam funções na IGAP 54 efectivos, dos quais 47 (87%) pertenciam às carreiras de inspecção. Destes 44 integram a carreira de inspector (incluindo os três dirigentes superiores) e 3 a carreira de inspector-adjunto.

Os restantes 7 efectivos pertencem ao grupo de pessoal assistente técnico (5) e ao de assistente operacional (2).

No que concerne à relação jurídica de emprego, a totalidade dos inspectores exerceu as suas funções com carácter permanente, em regime de nomeação e o pessoal de apoio (assistentes técnicos e operacionais), com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Na totalidade dos efectivos, a representatividade das mulheres manteve-se elevada, situando-se nos 65% (aumento de um ponto percentual relativamente ao ano de 2008). Esta situação decorreu da saída de 5 trabalhadores (dois por aposentação, um para exercer cargo de governação e duas trabalhadoras para exercerem funções de apoio a Gabinete Governamental).

No tocante à estrutura etária, é de salientar que 11 (20%) estão situados na faixa etária entre os 30-39, 23 (43%) na faixa etária dos 40-49 e 17 (31%) na faixa etária entre os 50-59 anos. Realça-se que somente 3 recursos (6%) se situam na faixa etária entre os 60-64 anos (2 pertencem ao grupo de pessoal de inspecção e 1 ao pessoal assistente operacional).



**Balanço
Social
2009**

Aspectos a realçar em 2009

I – Caracterização dos efectivos

A idade média aumentou, face ao ano de 2008 de 46 para 47 anos, sendo a idade média dos homens de 50 anos e a das mulheres de 46 anos.

No que concerne aos efectivos que durante o ano de 2009 exerceram funções de inspecção (47)¹, é de salientar que 10 (21%), 22 (47%), 13 (28%) 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 14 dirigentes² existentes na IGAP, 6 (43%) e 5 (36%) têm idades compreendidas, respectivamente, entre os 40-49 e os 50-59 anos, existindo 3 (21%) recursos que estão situados na faixa etária compreendida entre os 35 e 39 anos.

A antiguidade média aumentou de 19 para 20 anos, relativamente ao ano de 2008.

A antiguidade dos homens, em relação a 2008, manteve-se nos 23 anos, e a das mulheres aumentou de 17 para 18 anos.

É de salientar que, do total de 58 efectivos, 21 (39%) contam até 14 anos na função pública e que destes, 10 (19%) têm entre 5 e 9 anos.

Por sua vez, é de referir que existiam 14 trabalhadores (26%) que tinham entre 15-24 anos na função pública, outros 14 (26%) tinham entre 25-34 e 5 (9%) mais de 36 anos. É ainda de salientar que dos 5 trabalhadores que têm mais de 36 anos de exercício de funções na Administração Pública, 3 pertencem à carreira de inspector e 2 à de carreira de inspector-adjunto.

¹ Abrange a carreira de inspector (41, incluindo os 11 CEM), de inspector-adjunto (3) e dirigentes de nível superior (3).

² Abrange a Direcção Superior (3) e os 11 CEM.



*Balanço
Social
2009*

Aspectos a realçar em 2009

II – Admissões e movimentação do pessoal

No final de 2009, a IGAP contava com 54 efectivos, o que em relação a 2008 traduz uma diminuição de quatro efectivos, resultante das seguintes situações:

- **saída definitiva** de dois trabalhadores por aposentação (uma técnica superior e um da carreira de inspector) e
- **saída temporária** de três trabalhadores da carreira de inspector por cedência de interesse público (um para exercer cargo de governação e duas trabalhadoras para exercerem funções de apoio a Gabinete governamental);
- **regresso** de uma trabalhadora que se encontrava em comissão de serviço noutra organismo da Administração Pública.



*Balanço
Social
2009*

Aspectos a realçar em 2009

III – Mudança de situação profissional

É de salientar que, no ano de 2009, ocorreram 17 mudanças de situação profissional:

- **mudança de carreira por concurso** de 3 inspectores;
- **alteração de posicionamento remuneratório** num total de 14, sendo 4 por opção gestionária regra e 10 por excepção, abrangendo trabalhadores que preenchem 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-adjunto, assistente técnico e assistente operacional e a por opção gestionária excepção contemplou a categoria de inspector.



**Balanço
Social
2009**

Aspectos a realçar em 2009

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 2009, as principais causas de ausência ao trabalho foram, por ordem decrescente, a doença, a maternidade a assistência a familiares.

A maternidade (18%) diminuiu 3 pontos percentuais, face ao ano 2008.

As ausências por doença, em 2009 representaram 59%, tendo aumentado 1 ponto percentual face ao ano de 2008. Este aumento é explicado pela circunstância de 2 trabalhadores terem-se mantido nessa situação durante vários meses, à semelhança do ano anterior.

Já no tocante à assistência a familiares (5%), assistiu-se a uma diminuição, em relação ao ano de 2008.

Consequentemente a taxa de absentismo global em 2009 passou para 7%, face a 5,5%³ registados em 2008.

³ Em ambos os anos, não foram consideradas as faltas por conta do período de férias.



**Balanço
Social
2009**

Aspectos a realçar em 2009

V – Encargos com o pessoal

O encargo global com a remuneração do trabalho ascendeu, em 2009, a 2 373 759 euros.

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



**Balanço
Social
2009**

Aspectos a realçar em 2009

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 inspeção, foi previsto como objectivo do Plano de Actividades de 2009, promover a realização de acções de formação profissional especializada, envolvendo 600 DU (dia útil), correspondentes a 3861 horas, sendo 3721 destinadas ao pessoal de inspeção⁴ e 140 ao pessoal de apoio às funções de gestão e organização.

Foram realizadas 43 acções de formação profissional em que se despenderam no total de 3861 horas, sendo 3645 horas de formação externa e 216 de autoformação promovida por entidades credenciadas. As acções abrangeram as seguintes áreas temáticas: Gestão e Administração Pública, Auditoria e Controlo, Recursos Humanos, Informática, Língua Estrangeira (Inglês), Arquivo e secretariado, Contabilidade e Administração e Ambiente.

A formação ministrada abrangeu a totalidade do pessoal de inspeção e do pessoal de apoio às funções de gestão e organização.

⁴ Abrange a carreira de inspector (incluindo os CEM), de inspector-adjunto e dirigentes de nível superior.



QUADROS, GRÁFICOS e ÍNDICES

Índice

I – Caracterização dos Efectivos

• Contagem dos efectivos por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e sexo	4
• Distribuição dos efectivos por grupo de pessoal e sexo.....	5
• Distribuição dos recursos por grupo de pessoal.....	5
• Contagem dos efectivos por escalão etário, segundo o sexo e respectivo gráfico.....	6
• Média etária por grupo de pessoal, segundo o sexo.....	7
• Contagem dos efectivos por nível etário, segundo a carreira	7
• Contagem dos efectivos por nível de antiguidade, segundo o sexo e respectivo gráfico.....	8
• Contagem dos efectivos por nível de antiguidade, segundo a carreira e respectivo gráfico.....	9
• Contagem dos efectivos por nível de escolaridade, segundo o sexo e respectivo gráfico.....	10
• Índices.....	11

II – Movimentação de Pessoal e Mudança da Situação Profissional

• Contagem dos efectivos admitidos e regressados por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo.....	12
• Contagem dos efectivos saídos definitiva e temporariamente por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e sexo	13
• Identificação dos motivos das saídas definitivas, por grupo de pessoal	14
• Identificação dos motivos das saídas temporárias, por grupo de pessoal	14
• Contagem das mudanças de situação dos efectivos do serviço por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo.....	15
• Análise comparativa entre as taxas de admissões e regressos e as taxas de saídas por grupo de pessoal.....	16
• Índices.....	16



Índice

III – Assiduidade

- *Contagem dos dias de ausência ao trabalho por grupo de pessoal, segundo o tipo de ausência e o sexo* 17
- *Percentagem de ausência ao trabalho, por tipo de falta* 18
- *Percentagem de ausência ao trabalho, segundo o sexo*..... 18
- *Índices*..... 19

IV – Horário, Horas Extraordinárias, Horas não Trabalhadas por Actividade Sindical ou Greve. Trabalhadores Sindicalizados e Comissões de Trabalhadores. Encargos com o Pessoal.

- *Contagem dos efectivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário*20
- *Contagem das horas de trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso e feriados, segundo o sexo*21
- *Contagem das horas não trabalhadas por actividade sindical ou greve*21
- *Trabalhadores sindicalizados e comissões de trabalhadores*22
- *Encargos com o pessoal*.....23
- *Encargos com prestações sociais e respectivo gráfico*24
- *Encargos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais*25

V – Formação Profissional

- *Contagem das acções de formação profissional, por duração, segundo o tipo de acção*..... 26
- *Custos com a formação profissional*..... 26
- *Contagem das participações em acções de formação profissional, por grupo de pessoal, segundo o tipo de acção* 27
- *Horas dispendidas em acções de formação profissional, por grupo de pessoal, segundo o tipo de acção* 27



I – Caracterização dos Efectivos

CONTAGEM DOS EFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E SEXO

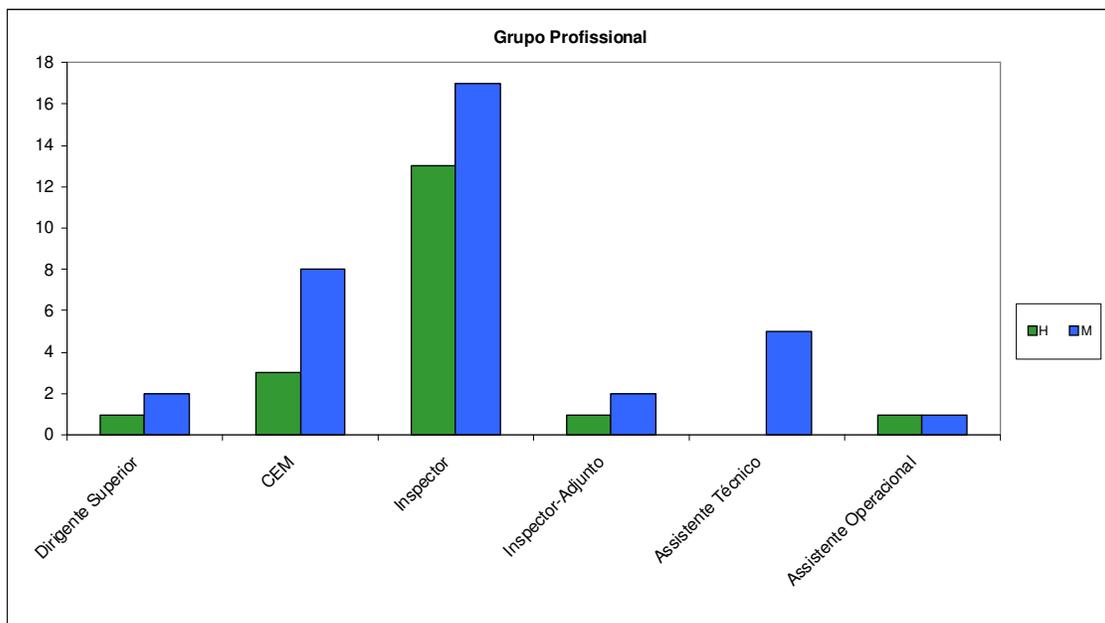
TIPO DE NOMEAÇÃO	Sexo	Dirigente Superior	Chefe de Equipa Multidisciplinar *	Inspector	Inspector-Adjunto	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Nomeação Definitiva	H			13	1		1	15
	M			17	2	5	1	25
	T	0	0	30	3	5	2	40
Designação	H		3					3
	M		8					8
	T	0	11	0	0	0	0	11
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Nomeação Definitiva por Concurso	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Nomeação em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR	H	1						1
	M	2						2
	T	3	0	0	0	0	0	3
Outras situações	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	H	1	3	13	1	0	1	19
	M	2	8	17	2	5	1	35
	T	3	11	30	3	5	2	54

* - Lugares criados pela Portaria nº 825/2007, de 31 de Julho

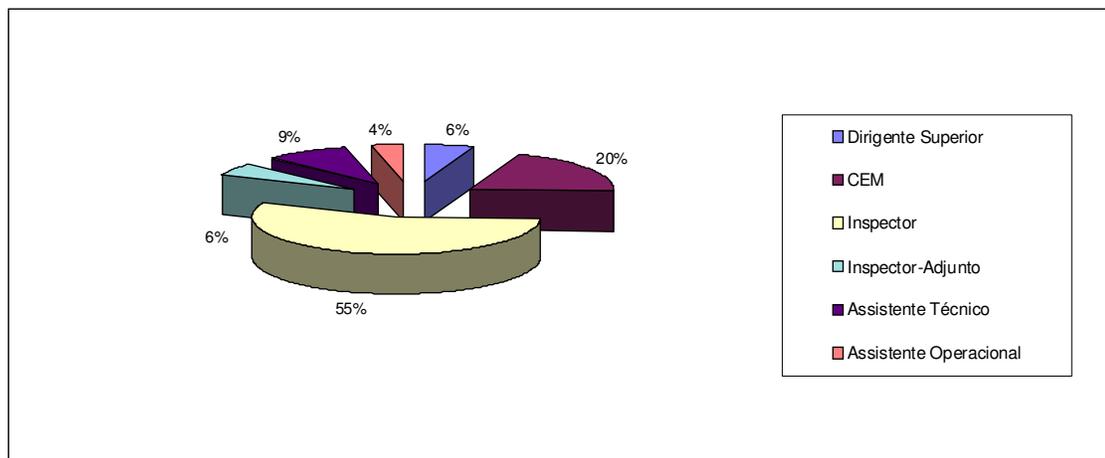


I – Caracterização dos Efectivos

DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL E SEXO



DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS POR GRUPO DE PESSOAL



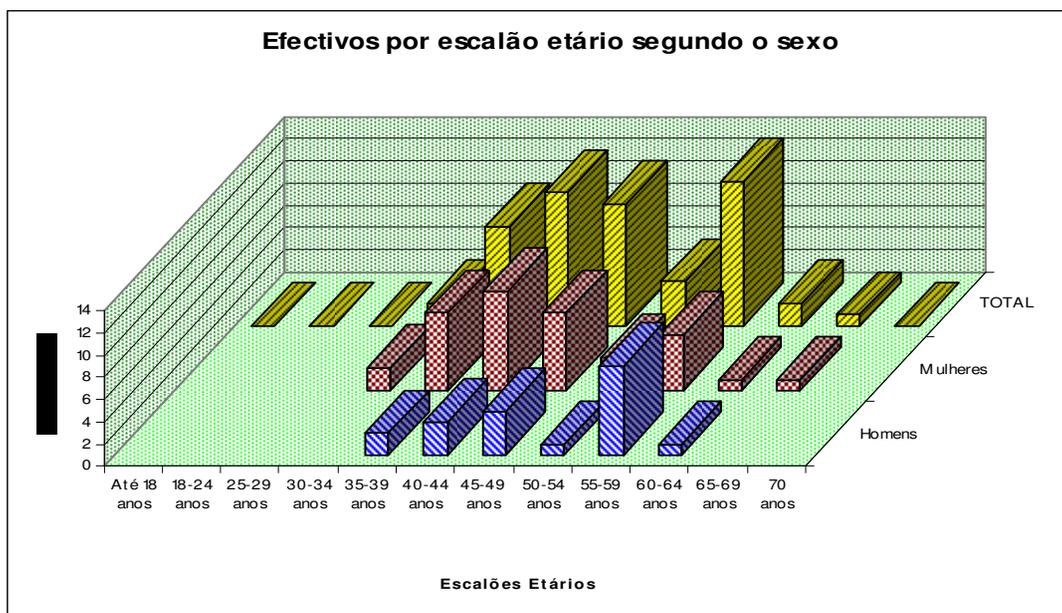


I – Caracterização dos Efectivos

CONTAGEM DOS EFECTIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO, SEGUNDO O SEXO

ESTRUTURA ETÁRIA	Homens	Mulheres	TOTAL
Até 18 anos			0
18-24 anos			0
25-29 anos			0
30-34 anos		2	2
35-39 anos	2	7	9
40-44 anos	3	9	12
45-49 anos	4	7	11
50-54 anos	1	3	4
55-59 anos	8	5	13
60-64 anos	1	1	2
65-69 anos		1	1
70 anos			0
TOTAL	19	35	54

Idade média (soma das idades / total de efectivos) = 47 anos
Idade média homens = 50 anos
Idade média mulheres = 46 anos





I – Caracterização dos Efectivos

MÉDIA ETÁRIA POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O SEXO

GRUPO DE PESSOAL	Média Etária			Número de Funcionários		
	Homens	Mulheres	Global *	Homens	Mulheres	Total
Dirigente a)	56	44	50	4	10	14
Inspector	48	44	46	13	17	30
Inspector Adjunto	57	48	52	1	2	3
Assistente Técnico		50	50		5	5
Assistente Operacional	55	64	60	1	1	2
TOTAL	51	46	48	19	35	54

* Total das idades (H e M / n.º de pessoas)

a) Inclui Direcção Superior e CEM (Chefes de Equipa Multidisciplinar)

CONTAGEM DE EFECTIVOS POR NÍVEL ETÁRIO, SEGUNDO A CARREIRA

CARGO / CARREIRA	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL
Dirigente de Nível Superior					2		1			3
CEM			3	2	2	1	3			11
Inspector		2	4	10	6	2	4	2		30
Inspector Adjunto			1				2			3
Assistente Técnico			1		1	1	2			5
Assistente Operacional							1		1	2
TOTAL	0	2	9	12	11	4	13	2	1	54



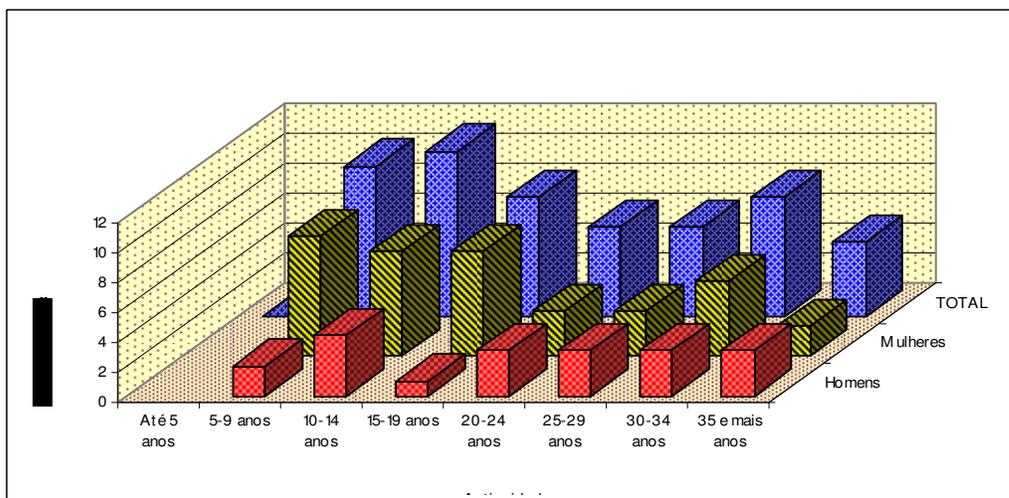
I – Caracterização dos Efectivos

CONTAGEM DOS EFECTIVOS POR NÍVEL DE ANTIGUIDADE, SEGUNDO O SEXO

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES	Homens	Mulheres	TOTAL
Até 5 anos			0
5-9 anos	2	8	10
10-14 anos	4	7	11
15-19 anos	1	7	8
20-24 anos	3	3	6
25-29 anos	3	3	6
30-34 anos	3	5	8
35 e mais anos	3	2	5
TOTAL	19	35	54

Nível médio de antiguidade (soma das antiguidades / total de efectivos) = 20 anos
Nível médio de antiguidade homens = 23 anos
Nível médio de antiguidade mulheres = 18 anos

ANTIGUIDADE SEGUNDO O SEXO



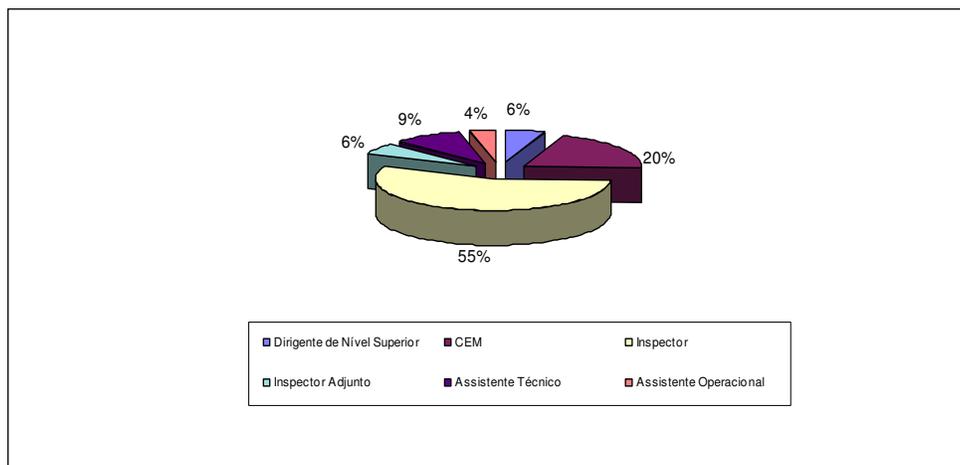


I – Caracterização dos Efectivos

CONTAGEM DOS EfectIVOS POR NÍVEL DE ANTIGUIDADE, SEGUNDO A CARREIRA

CARGO/ CARREIRA	Até 5 anos	05-09	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	Mais 40	TOTAL
Dirigente de Nível Superior					1	1	1			3
CEM(a)		2	2	3		1	1	2		11
Inspector		7	9	2	5	2	4	1		30
Inspector Adjunto				1				2		3
Assistente Técnico		1		1		1	2			5
Assistente Operacional				1		1				2
TOTAL	0	10	11	8	6	6	8	5	0	54

a) Chefes de Equipa Multidisciplinar

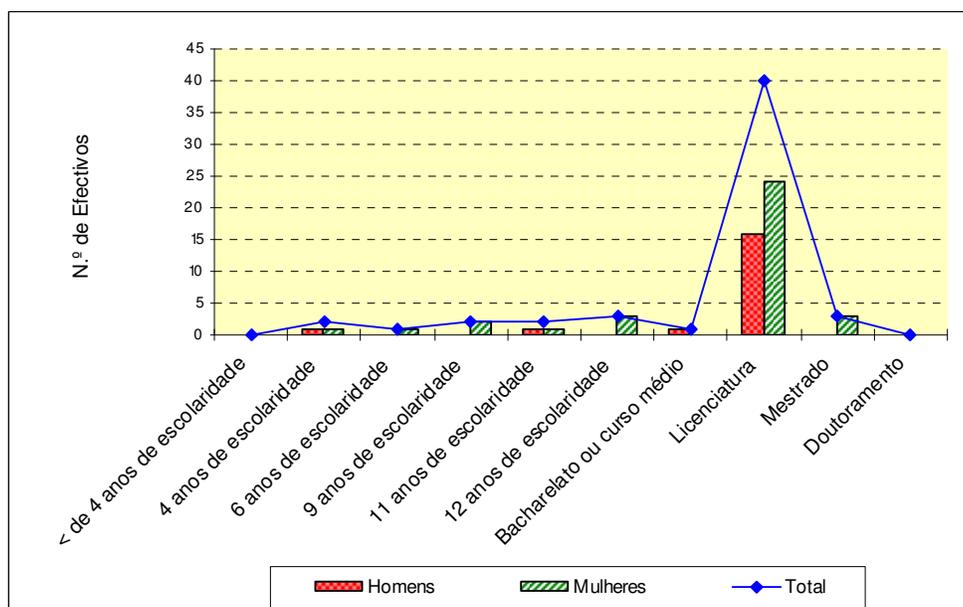




I – Caracterização dos Efectivos

CONTAGEM DOS EFECTIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE, SEGUNDO O SEXO

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	Homens	Mulheres	Total
< de 4 anos de escolaridade			0
4 anos de escolaridade	1	1	2
6 anos de escolaridade		1	1
9 anos de escolaridade		2	2
11 anos de escolaridade	1	1	2
12 anos de escolaridade		3	3
Bacharelato ou curso médio	1		1
Licenciatura	16	24	40
Mestrado		3	3
Doutoramento			0
TOTAL	19	35	54





I – Caracterização dos Efectivos

ÍNDICES

$$\text{Taxa de Feminilização: } \frac{\text{N.º de Efectivos do Sexo Feminino}}{\text{Efectivos Globais}} \times 100 = 64,8\%$$

$$\text{Taxa de Enquadramento: } \frac{\text{P. Dirigente}^{\text{a)}}}{\text{Efectivos Globais}} \times 100 = 25,9\%$$

$$\text{Taxa de Enquadramento Feminina: } \frac{\text{P. Dirigente Feminino}^{\text{a)}}}{\text{Efectivos Globais}} \times 100 = 18,5\%$$

$$\text{Taxa de Tecnicidade: } \frac{\text{Inspectores+Inspectores Adjuntos}}{\text{Efectivos Globais}} \times 100 = 61,1\%$$

(em sentido lato)

$$\text{Taxa de Tecnicidade: } \frac{\text{Inspectores}}{\text{Efectivos Globais}} \times 100 = 55,6\%$$

(em sentido restrito)

$$\text{Taxa de Pessoal Assist. técnico: } \frac{\text{Assistente Técnico}}{\text{Efectivos Globais}} \times 100 = 9,3\%$$

a) Inclui Direcção Superior e CEM (Chefes de Equipa Multidisciplinar)

II – Movimentação de Pessoal e Mudança da Situação Profissional



**CONTAGEM DOS EFECTIVOS ADMITIDOS E REGRESSADOS POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO A
RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E O SEXO**

ADMISSÕES	Sexo	Dirigente de Nível Superior	Inspector	Inspector Adjunto	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Procedimento concursal	H						0
	M						0
	T	0	0	0	0	0	0
TOTAL DE ADMISSÕES	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0

REGRESSOS	Sexo	Dirigente de Nível Superior	Inspector	Inspector Adjunto	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Nomeação definitiva	H						0
	M		1				1
	T	0	1	0	0	0	1
TOTAL DE REGRESSOS	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	1

TOTAL DE ADMISSÕES E REGRESSOS	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	1

II – Movimentação de Pessoal e Mudança da Situação Profissional



**CONTAGEM DOS EFECTIVOS SAÍDOS DEFINITIVA E TEMPORARIAMENTE POR GRUPO DE PESSOAL,
SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO E O SEXO**

<i>SAÍDAS DEFINITIVAS</i>	<i>Sexo</i>	<i>Dirigente de Nível Superior</i>	<i>Inspector</i>	<i>Inspector Adjunto</i>	<i>Técnico Superior</i>	<i>Assistente Técnico</i>	<i>Assistente Operacional</i>	<i>TOTAL</i>
Mapa de Pessoal	H		1					1
	M				1			1
	T	0	1	0	1	0	0	2
TOTAL DE SAÍDAS DEFINITIVAS	H	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	1	0	0	1
	T	0	1	0	1	0	0	2

<i>SAÍDAS TEMPORÁRIAS</i>	<i>Sexo</i>	<i>Dirigente de Nível Superior</i>	<i>Inspector</i>	<i>Inspector Adjunto</i>	<i>Técnico Superior</i>	<i>Assistente Técnico</i>	<i>Assistente Operacional</i>	<i>TOTAL</i>
Mapa de Pessoal	H		1					1
	M		2					2
	T	0	3	0	0	0	0	3
TOTAL DE SAÍDAS TEMPORÁRIAS	H	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	2	0	0	0	0	2
	T	0	3	0	0	0	0	3

TOTAL DE SAÍDAS	H	0	2	0	0	0	0	2
	M	0	2	0	1	0	0	3
	T	0	4	0	1	0	0	5

II – Movimentação de Pessoal e Mudança da Situação Profissional

IDENTIFICAÇÃO DOS MOTIVOS DAS SAÍDAS DEFINITIVAS, POR GRUPO DE PESSOAL



SAÍDAS DEFINITIVAS MOTIVOS	Sexo	Dirigente de Nível Superior	Inspector	Inspector Adjunto	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Fim da comissão de serviço	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Aposentação	H		1					1
	M				1			1
	T	0	1	0	1	0	0	2
Transferência	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Concurso	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL DE SAÍDAS DEFINITIVAS	H	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	1	0	0	1
	T	0	1	0	1	0	0	2

IDENTIFICAÇÃO DOS MOTIVOS DAS SAÍDAS TEMPORÁRIAS, POR GRUPO DE PESSOAL

SAÍDAS TEMPORÁRIAS MOTIVOS	Sexo	Dirigente de Nível Superior	Inspector	Inspector Adjunto	Técnica Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Cedência de interesse público	H		1					1
	M		2					2
	T	0	3	0	0	0	0	3
TOTAL DE SAÍDAS TEMPORÁRIAS	H	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	2	0	0	0	0	2
	T	0	3	0	0	0	0	3

II – Movimentação de Pessoal e Mudança da Situação Profissional

CONTAGEM DAS MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS EFECTIVOS DO SERVIÇO POR GRUPO DE PESSOAL,
SEGUNDO O MOTIVO E O SEXO



<i>PROMOÇÕES</i>	<i>Sexo</i>	<i>Dirigente de Nível Superior</i>	<i>Inspector</i>	<i>Inspector Adjunto</i>	<i>Técnica Superior</i>	<i>Assistente Técnico</i>	<i>Assistente Operacional</i>	<i>TOTAL</i>
<i>Mudança de Carreira (Concurso)</i>	<i>H</i>		2					2
	<i>M</i>		1					1
	<i>T</i>	0	3	0	0	0	0	3
<i>TOTAL DE MUDANÇAS DE SITUAÇÃO</i>	<i>H</i>	0	2	0	0	0	0	2
	<i>M</i>	0	1	0	0	0	0	1
	<i>T</i>	0	3	0	0	0	0	3

<i>ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO</i>	<i>Sexo</i>	<i>Dirigente de Nível Superior</i>	<i>Inspector</i>	<i>Inspector Adjunto</i>	<i>Técnica Superior</i>	<i>Assistente Técnico</i>	<i>Assistente Operacional</i>	<i>TOTAL</i>
<i>OPÇÃO GESTIONÁRIA (REGRA)</i>	<i>H</i>			1			1	2
	<i>M</i>					2		2
	<i>T</i>	0	0	1	0	2	1	4
<i>OPÇÃO GESTIONÁRIA (EXCEÇÃO)</i>	<i>H</i>							0
	<i>M</i>		10					10
	<i>T</i>	0	10	0	0	0	0	10
<i>TOTAL DAS ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO</i>	<i>H</i>	0	0	1	0	0	1	2
	<i>M</i>	0	10	0	0	2	0	12
	<i>T</i>	0	10	1	0	2	1	14

<i>TOTAL DE MUDANÇAS DE SITUAÇÃO</i>	<i>H</i>	0	2	1	0	0	1	4
	<i>M</i>	0	11	0	0	2	0	13
	<i>T</i>	0	13	1	0	2	1	17

II – Movimentação de Pessoal e Mudança da Situação Profissional

ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS TAXAS DE ADMISSÕES E REGRESSOS E AS TAXAS DE SAÍDAS POR GRUPO DE PESSOAL



GRUPOS DE PESSOAL	Dirigente de Nível Superior	Inspector	Inspector Adjunto	Técnica Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Admissões/Saídas		1,9%					1,9%
Saídas		7,4%		1,9%			9,3%

ÍNDICES

$$\text{Taxa de Admissões e Regressos: } \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Admissões e Regressos}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 = 1,9\%$$

$$\text{Taxa de Saídas: } \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Saídas}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 = 9,3\%$$

$$\text{Taxa de Cobertura: } \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Admissões e Regressos}}{\text{N}^{\circ} \text{ de Saídas}} \times 100 = 20\%$$

$$\text{Taxa de Cobertura de Inspeção: } \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Admissões e Regressos Inspeção}}{\text{N}^{\circ} \text{ de Saídas Inspeção}} \times 100 = 25\%$$

$$\text{Taxa de Cobertura de Assit.téc.e Op.: } \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de Admissões e Regressos Assist.téc.e Op.}}{\text{N}^{\circ} \text{ de Saídas Assist.téc.e Op}} \times 100 = 0,0\%$$

III – Assiduidade

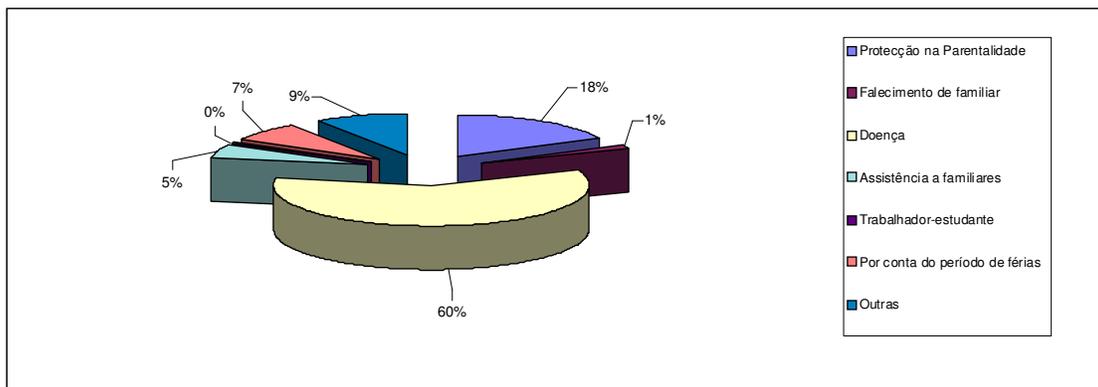
CONTAGEM DOS DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O TIPO DE AUSÊNCIA E O SEXO



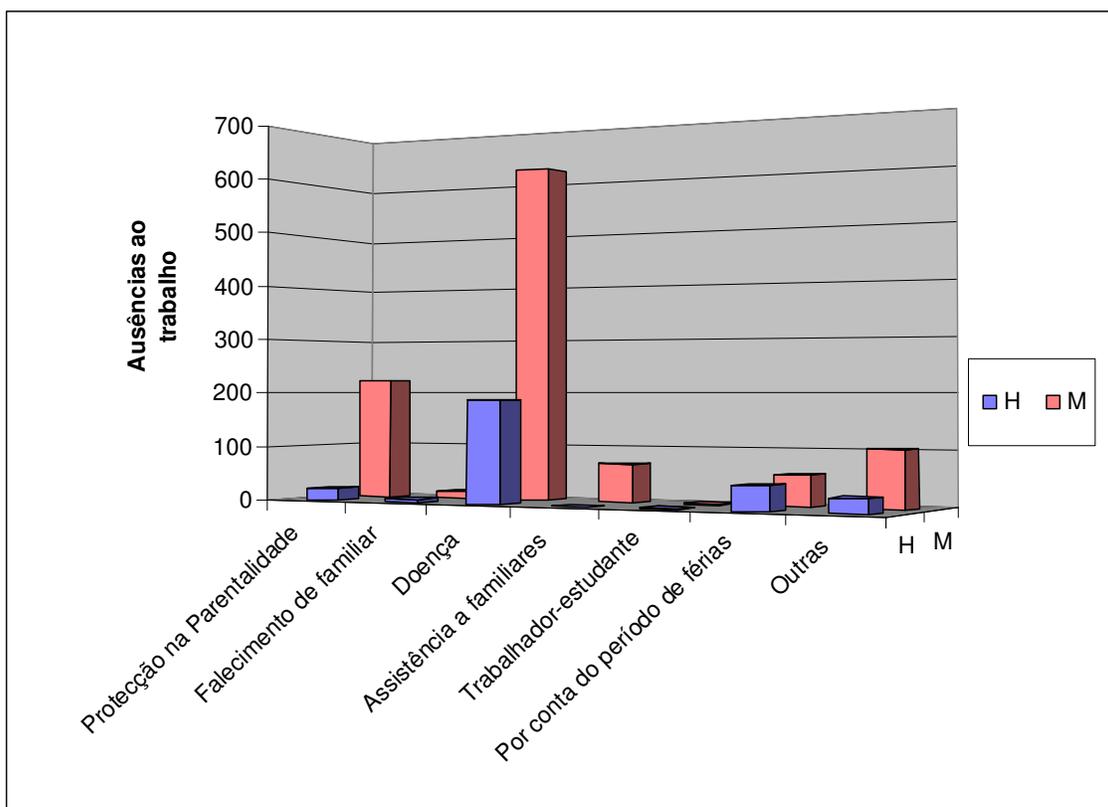
<i>AUSÊNCIAS AO TRABALHO</i>	<i>Sexo</i>	<i>Dirigente de Nível Superior e/ou Intermédio</i>	<i>Inspector</i>	<i>Inspector Adjunto</i>	<i>Técnico Superior</i>	<i>Assistente Técnico</i>	<i>Assistente Operacional</i>	<i>TOTAL</i>
Casamento	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Maternidade/Paternidade	H		22					22
	M	73	149					222
	T	73	171	0	0	0	0	244
Nascimento	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	H	4	2					6
	M	5	6				2	13
	T	9	8	0	0	0	2	19
Doença	H	2	185					187
	M	100	175	12		310	20	617
	T	102	360	12	0	310	20	804
Assistência a familiares	H							0
	M	11	48	10		1		70
	T	11	48	10	0	1	0	70
Trabalhador-estudante	H		2					2
	M		2					2
	T	0	4	0	0	0	0	4
Por conta do período de férias	H	12	27,5	3			2,5	45
	M	15,5	33,5	3		1	3	56
	T	27,5	61	6	0	1	5,5	101
Com perda de vencimento	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Outras	H	14,5	12					26,5
	M	17	82,5			4		103,5
	T	31,5	94,5	0	0	4	0	130
TOTAL	H	32,5	250,5	3	0	0	2,5	289
	M	221,5	496	25	0	316	25	1084
	T	254	746,5	28	0	316	27,5	1372

III – Assiduidade

PERCENTAGEM DE AUSÊNCIA AO TRABALHO, POR TIPO DE FALTA



PERCENTAGEM DE AUSÊNCIA AO TRABALHO, SEGUNDO O SEXO



III – Assiduidade



ÍNDICES

$$\text{Taxa de Absentismo Global: } \frac{\text{N}^\circ. \text{ de Dias de Ausência } ^1)}{\text{Total de Efectivos} \times \text{NDT}} \times 100 = 7\%$$

$$\text{Taxa de Absentismo Masculino: } \frac{\text{N}^\circ. \text{ de Dias de Ausência (Homens)}}{\text{N}^\circ. \text{ de Efectivos (Homens)} \times \text{NDT}} \times 100 = 3,8\%$$

$$\text{Taxa de Absentismo Feminino: } \frac{\text{N}^\circ. \text{ de Dias de Ausência (Mulheres)}}{\text{N}^\circ. \text{ de Efectivos (Mulheres)} \times \text{NDT}} \times 100 = 8,7\%$$

NDT - N.º. de Dias Trabalháveis (48 semanas x 7 dias)

[Regra de cálculo utilizada pela Secretaria-Geral do MADRP e pelo INE]

1) Não foram tomadas em conta as faltas dadas por conta do período de férias

IV – Horário, Horas Extraordinárias, Horas não Trabalhadas por Actividade Sindical ou Greve.

Trabalhadores Sindicalizados e Comissões de Trabalhadores.

Encargos com o Pessoal



CONTAGEM DOS EFECTIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O TIPO DE HORÁRIO

MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente de Nível Superior	Inspector	Inspector Adjunto	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Horário rígido		29			5	2	36
Horário flexível		1	1				2
Horário Desfasado							0
Turnos							0
Horário Específico		2					2
Isenção de horário	14						14
TOTAL	14	32	1	0	5	2	54

IV – Horário, Horas Extraordinárias, Horas não Trabalhadas por Actividade Sindical ou Greve.

Trabalhadores Sindicalizados e Comissões de Trabalhadores.

Encargos com o Pessoal



CONTAGEM DAS HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO E FERIADOS, SEGUNDO O SEXO

	Sexo	Número de horas
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	H	731
	M	0
	T	731
TOTAL	H	731
	M	0
	T	731

CONTAGEM DAS HORAS NÃO TRABALHADAS POR ACTIVIDADE SINDICAL OU GREVE

HORAS NÃO TRABALHADAS	Sexo	Dirigente de Nível Superior	Inspector	Inspector Adjunto	Técnica Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Actividade sindical	H							0
	M		2,5					2,5
	T	0	2,5	0	0	0	0	2,5
Greve	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0

IV – Horário, Horas Extraordinárias, Horas não Trabalhadas por Actividade Sindical ou Greve.

Trabalhadores Sindicalizados e Comissões de Trabalhadores.

Encargos com o Pessoal



TRABALHADORES SINDICALIZADOS E COMISSÕES DE TRABALHADORES

RELAÇÕES PROFISSIONAIS	Número
Número de trabalhadores sindicalizados	7
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0



IV – Horário, Horas Extraordinárias, Horas não Trabalhadas por Actividade Sindical ou Greve.

Trabalhadores Sindicalizados e Comissões de Trabalhadores.

Encargos com o Pessoal

ENCARGOS COM O PESSOAL

TIPO DE ENCARGO	VALOR (€)
Remuneração base	1.739.547
Risco, penosidade ou insalubridade	293.215
Prémios de desempenho	6.076
Trabalho extraordinário	4.940
Ajudas de custo	26.087
Representação	49.907
Secretariado	1.400
Outros	177.808
TOTAL	2.298.979
Leque salarial ilíquido: $\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}} = \frac{3734}{683} = 5,5$	
Remuneração base média: 2.301 €	

IV – Horário, Horas Extraordinárias, Horas não Trabalhadas por Actividade Sin-

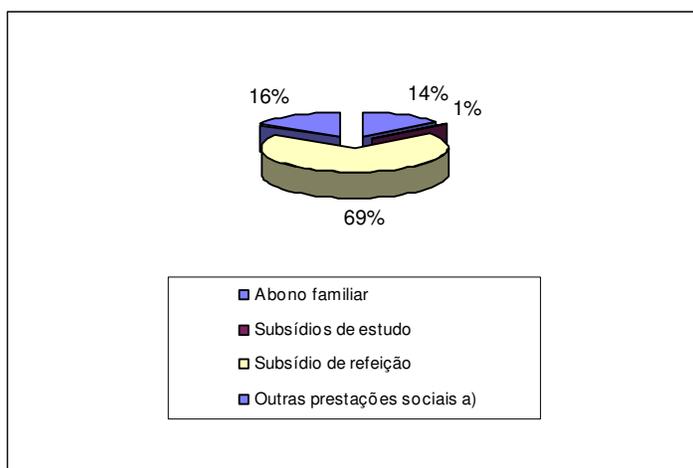


dical ou Greve.
Trabalhadores Sindicalizados e Comissões de Trabalhadores.
Encargos com o Pessoal

ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

PRESTAÇÃO SOCIAL	VALOR (€)
Abono familiar	10.593
Subsídios de estudo	388
Subsídio de refeição	51.590
Outras prestações sociais a)	12.208
TOTAL	74.780

a) Encargo referente a complemento de reforma (vide Decreto-Lei n.º 141/79, de 22 de Maio, e Despacho conjunto n.º 1122/2001, de 28 de Dezembro)



IV – Horário, Horas Extraordinárias, Horas não Trabalhadas por Actividade Sindical ou Greve.



**Trabalhadores Sindicalizados e Comissões de Trabalhadores.
Encargos com o Pessoal**

ENCARGOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

TIPO DE ENCARGO	VALOR (€)
Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho	0
Equipamento de protecção	533
Formação em prevenção de riscos	0
Outros custos	0
TOTAL	533



V – Formação Profissional

CONTAGEM DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, POR DURAÇÃO, SEGUNDO O TIPO DE ACÇÃO

<i>TIPO DAS ACÇÕES</i>	<i>Inferior a 30 horas</i>	<i>De 30 a 59 horas</i>	<i>De 60 a 119 horas</i>	<i>120 horas ou superior</i>	<i>TOTAL</i>
Acções internas					0
Acções externas	31	6	3	3	43
TOTAL	31	6	3	3	43

CUSTOS COM A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

<i>TIPO DAS ACÇÕES</i>	<i>VALOR (€)</i>
Acções internas	0
Acções externas	25.165
TOTAL	25.165



V – Formação Profissional

CONTAGEM DAS PARTICIPAÇÕES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO, POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O TIPO DE ACÇÃO

TIPO DAS ACÇÕES	Dirigente Superior e CEM	Inspector	Inspector Adjunto	Técnica Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Participantes em acções internas							0
Participantes em acções externas	11	34	3		4		52
TOTAL	11	34	3	0	4	0	52

HORAS DISPENDIDAS EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL, POR GRUPO DE PESSOAL, SEGUNDO O TIPO DE ACÇÃO

TIPO DAS ACÇÕES	Dirigente de Nivel Superior	Inspector	Inspector Adjunto	Técnica Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Horas dispendidas em acções internas							0
Horas dispendidas em acções externas	1451	2058	212		140		3.861
TOTAL	1451	2058	212	0	140	0	3.861