BALANÇO SOCIAL – 2010

ANEXO AO RELATÓRIO DE ACTIVIDADES 2010

Inspecção-Geral da Agricultura e Pescas

Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO 3

INTRODUÇÃO 4

ASPECTOS A REALÇAR EM 2010 5

I – CARACTERIZAÇÃO DOS EFECTIVOS 5

II – ADMISSÕES E MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL 7

III – MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL 7

IV – ASSIDUIDADE 7

V – ENCARGOS COM O PESSOAL 8

VI – FORMAÇÃO PROFISSIONAL 8

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 2010, 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.

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 2010, e se realçam os aspectos que marcaram o ano de 2010, 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 do artigo 8º 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 2010

I – Caracterização dos efectivos

No final de 2010 exerciam funções na IGAP 44 efectivos, dos quais 38 (86%) pertenciam às carreiras de inspecção. Destes, 1 Subinspectora-Geral pertence à carreira de inspecção de alto nível, 34 integram a carreira de inspector superior (incluindo o Inspector-Geral, 1 Subinspectora-Geral e 7 Chefes de Equipa Multidisciplinar) e 3 a carreira de inspector-adjunto.

Os restantes 6 efectivos pertencem ao grupo de pessoal assistente técnico (5) e ao de assistente operacional (1).

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 68% (aumento de três pontos percentuais relativamente ao ano de 2009).

No tocante à estrutura etária, é de salientar que 8 (18%) estão situados na faixa etária entre os 30-39, 21 (48%) na faixa etária dos 40-49 e 10 (23%) na faixa etária entre os 50-59 anos. Realça-se que somente 5 recursos (11%) se situam na faixa etária entre os 60-64 anos (4 pertencem ao grupo de pessoal de inspecção e 1 ao pessoal assistente técnico).

A idade média, face ao ano de 2009, manteve-se nos 47 anos, tendo a idade média dos homens aumentado para 51 anos e a das mulheres mantido nos 46 anos.

No que concerne aos efectivos que durante o ano de 2010 exerceram funções de inspecção (38)[1], é de salientar que 7 (18%), 20 (53%), 7 (18%) e 4 (11%) se situam, respectivamente, nas faixas etárias entre os 30-39, 40-49, 50-59 e 60-64 anos.

[1] Abrange a carreira de inspector (35, incluindo 3 da direcção superior e 7 CEM) e a de inspector-adjunto (3).

Refira-se que dos 10 dirigentes[2] existentes na IGAP, 5 (50%), 1 (10%) e 2 (20%) têm idades compreendidas, respectivamente, entre os 45-49, os 55-59 e 60-64 anos, existindo 2 (20%) recursos que estão situados na faixa etária compreendida entre os 35 e 39 anos.

A antiguidade média diminuiu de 20 para 19 anos, relativamente ao ano de 2009.

A antiguidade dos homens, em relação a 2009, diminuiu para os 22 anos, e a das mulheres manteve-se nos 18 anos.

É de salientar que, do total de 44 efectivos, 19 (43%) contam até 14 anos na função pública e que destes, 6 (14%) têm entre 5 e 9 anos.

Por sua vez, é de referir que existiam 13 trabalhadores (30%) que tinham entre 15-24 anos na função pública, 7 (16%) tinham entre 25-34 e 5 (11%) mais de 35 anos. É ainda de salientar que dos 5 trabalhadores que têm mais de 35 anos de exercício de funções na Administração Pública, 3 pertencem à carreira de inspector e 2 à de carreira de inspector-adjunto.

No tocante aos efectivos das carreiras de inspecção[3], é de salientar que 18 (47%) possuem até 14 anos de exercício de funções e, destes, 6 (16%) têm até 9 anos de serviço. Realça-se ainda que 11 (29%) e 4 (11%) dos trabalhadores têm, respectivamente, entre 15-24 e 25-34 de exercício de funções e 5 (13%) possuem mais de 35 anos de serviço.

Relativamente aos 10 dirigentes existentes no final de 2010, 2 (10%) têm mais de 35 anos na função pública e os restantes 8 (80%) encontram-se em cada um dos seguintes grupos de antiguidade, a saber, entre 5 a 14 anos, 15 a 24 anos e de 25 a 34 anos de exercício de funções.

Quanto à estrutura habilitacional, a licenciatura continua a ser o grau predominante (70%), uma vez que a maioria dos recursos pertencem à carreira de inspector, a qual tem como requisito de ingresso aquele grau académico, havendo 3 recursos (7%) que possuem o grau académico de mestre.

---

[2] Abrange a Direcção Superior (3) e os CEM (7).

[3] Abrange a carreira de inspector (35, incluindo a direcção superior e os CEM) e a de inspector-adjunto (3).

II – Admissões e movimentação do pessoal

No final de 2010, a IGAP contava com 44 efectivos, o que em relação a 2009 traduz uma diminuição de dez efectivos, resultante das seguintes situações:

- **saída definitiva** de cinco trabalhadores – quatro por aposentação (três da carreira de inspector e uma assistente operacional) e uma por morte (carreira de inspector) e
- **saída temporária** de cinco trabalhadores da carreira de inspector – quatro para exercerem cargos dirigentes, em comissão de serviço, noutros organismos da Administração Pública e uma ao abrigo da mobilidade interna (artigo 61º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro).

III – Mudança de situação profissional

É de salientar que, no ano de 2010, ocorreram 8 mudanças de situação profissional por alteração de posicionamento remuneratório, por opção gestionária regra, abrangendo os trabalhadores que preenchiam os requisitos previstos no artigos 47º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Esta mudança de posicionamento remuneratória por opção gestionária regra abrangeu as categorias de inspector e assistente técnico.

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 cumprimento ao Decreto-Lei n.º 196/96, de 9 de Outubro.

No ano de 2010, as principais causas de ausência ao trabalho foram, por ordem decrescente, a doença, a maternidade e a assistência a familiares.

A maternidade (22%) aumentou 4 pontos percentuais, face ao ano 2009.

As ausências por doença, em 2010 representaram 56%, tendo diminuído 3 pontos percentuais face ao ano de 2009. Esta percentagem é explicada 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 (8%), assistiu-se a um aumento, em relação ao ano de 2009.

Consequentemente a taxa de absentismo global em 2010 passou para 9%, face a 7%[4] registados em 2009.

V – Encargos com o pessoal

O encargo global com a remuneração do trabalho ascendeu, em 2010, a 2 220 110 euros.

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

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.

Tendo em conta as especificidades das funções de auditoria e inspecção, foi previsto como objectivo do Plano de Actividades de 2010, promover a realização de acções de formação profissional especializada, envolvendo 294 DU (dia útil), correspondentes a 2058 horas, sendo 1848 destinadas ao pessoal de inspecção[5] e 210 ao pessoal de apoio às funções de gestão e organização.

Foram realizadas 32 acções de formação profissional em que se despenderam no total de 3281 horas, sendo 2805 horas de formação externa e 476 horas de formação interna promovidas por entidades credenciadas. De referir que 75 horas foram realizadas em autoformação.

---

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

[5] Abrange a carreira de inspector (incluindo os dirigentes de nível superior e os CEM) e a de inspector-adjunto.

As acções abrangeram as seguintes áreas temáticas: Ambiente e Segurança Alimentar, Auditoria, Contabilidade e Fiscalidade, Direito, Economia, Informática, Gestão e Administração Pública e Recursos Humanos.

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