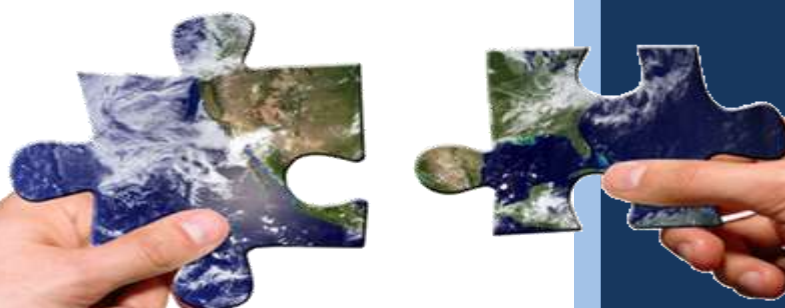


# Balanço Social 2014



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO  
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

**DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES  
PÚBLICA, INA**

**Índice**

1. Introdução.....	2
2. Aspetos a salientar .....	2
3. Caracterização dos efetivos / movimentação de pessoal.....	3
4. Trabalhadores segundo o Género/Estrutura Etária e Antiguidade .....	4
5. Estrutura Habitacional e Profissional .....	6
6. Trabalhadores admitidos e regressados .....	7
7. Saídas de trabalhadores.....	8
8. Modalidades de horário.....	8
9.Trabalho extraordinário .....	9
10. Ausências .....	9
11. Encargos com pessoal .....	10
12. Formação Profissional.....	12
13. Considerações finais .....	13
14. Anexos Indicadores .....	14

## **1. Introdução**

O Balanço Social constitui um instrumento privilegiado de informação e avaliação do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano de qualquer organização.

Como ferramenta de gestão, reúne dados qualitativos e quantitativos sobre a prossecução da missão, visão e objectivos estratégicos da organização, na medida em que permite caracterizá-la socialmente e aferir os pontos fortes e os pontos fracos e corrigir as estratégias adotadas na gestão dos recursos humanos.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permite uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos do INA, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos.

O presente documento foi elaborado nos termos do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, com referência a 31 de Dezembro de 2013.

De acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o Balanço Social integra o relatório de actividades, incluído no respectivo ciclo anual de gestão.

## **2. Aspetos a salientar**

Os diversos quadros que integram este documento técnico, permitem evidenciar um conjunto de indicadores que caracterizam a estrutura social do INA, quer em matéria de recursos humanos, quer na área de recursos financeiros que lhe estão afetos.

## **3. Caracterização dos efetivos/movimentação de recursos humanos**

No final do ano de 2014 o universo de efetivos situava-se em 101 trabalhadores.

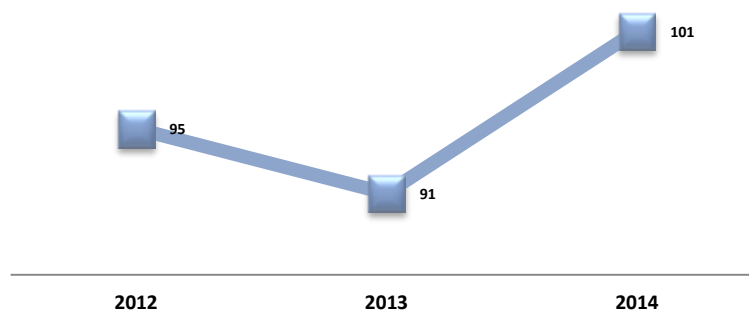
Do universo referido, 78 trabalhadores são vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado e 12 encontram-se em comissão de serviço no âmbito da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

### Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação

Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação - 2013	N.º	%
Contrato de trabalho por tempo indeterminado	89	88
Comissão de Serviço LTFP	12	12

Em comparação com o ano anterior, em que se registaram 91 efetivos, houve um acréscimo de 10 trabalhadores, o que representa uma taxa de acréscimo de 11 %.

Evolução dos efetivos nos últimos 3 anos

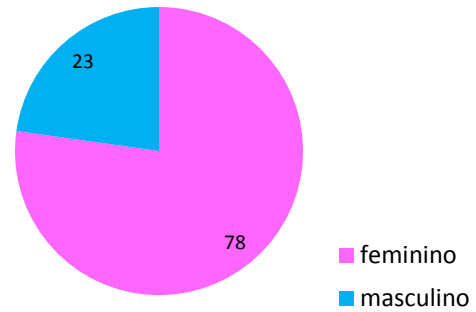


O acréscimo do número de trabalhadores resulta das novas atribuições do INA no âmbito do sistema de requalificação dos trabalhadores em funções públicas, tendo sido necessário recorrer a instrumentos de mobilidade geral para colmatar as necessidades de recursos humanos identificadas.

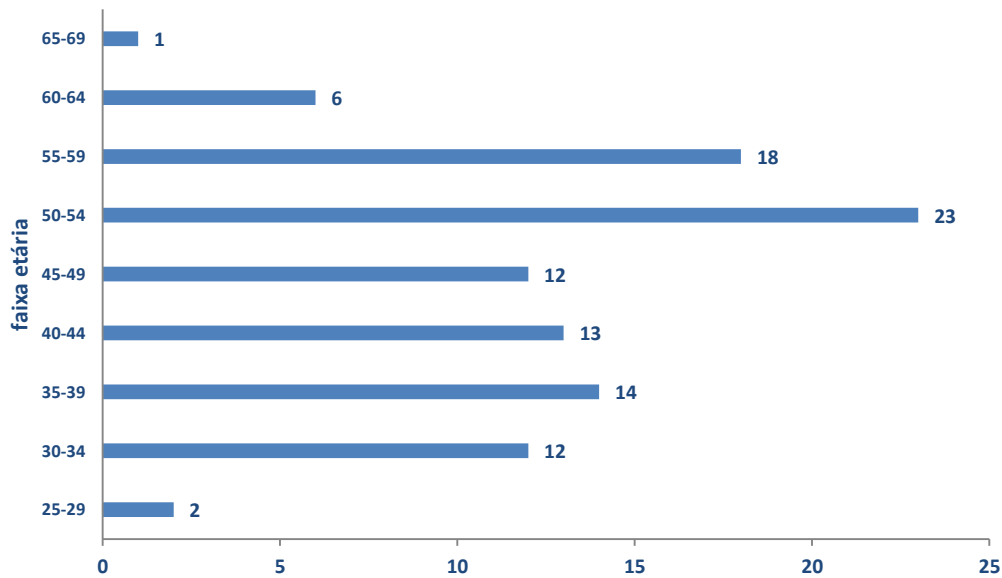
#### 4.Trabalhadores Segundo o Género/ Estrutura Etária e Antiguidade

Do total de trabalhadores do INA, 78 são do sexo feminino e 23 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 77 %, superior à registada no ano anterior, que se situava nos 74%.

### Distribuição de trabalhadores segundo o género



### Estrutura Etária 2014



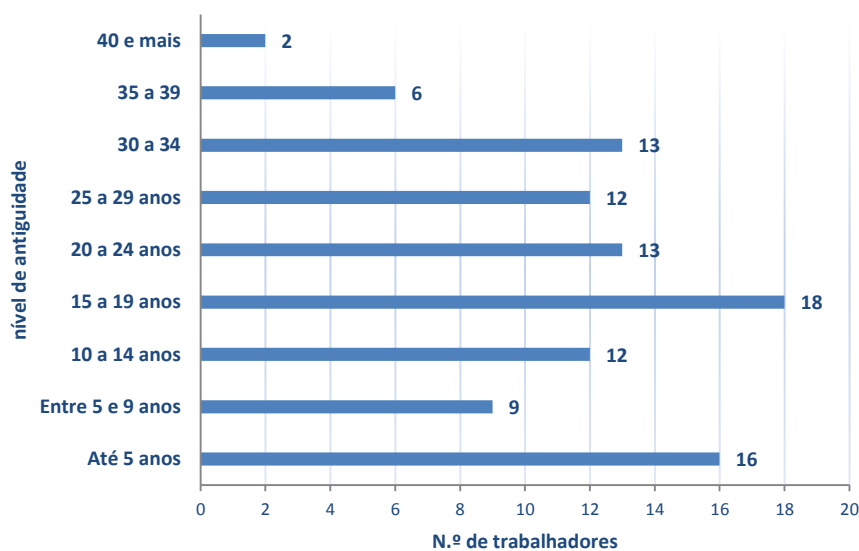
Da análise do quadro supra, verifica-se que os valores mais elevados centram-se nos intervalos 50– 54 e 55-59 anos, onde se encontram 41 trabalhadores no global, correspondendo a 40,59 % do total de efetivos.

Por sua vez, 9,9 % têm idades compreendidas no intervalo 40–44 anos.

O leque etário, que traduz a diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho é, no caso vertente, de 38 anos: as idades correspondem a 28 e 66 anos, respetivamente.

O indicador Nível Etário Médio situa-se, pois, nos 47 anos (46,88).

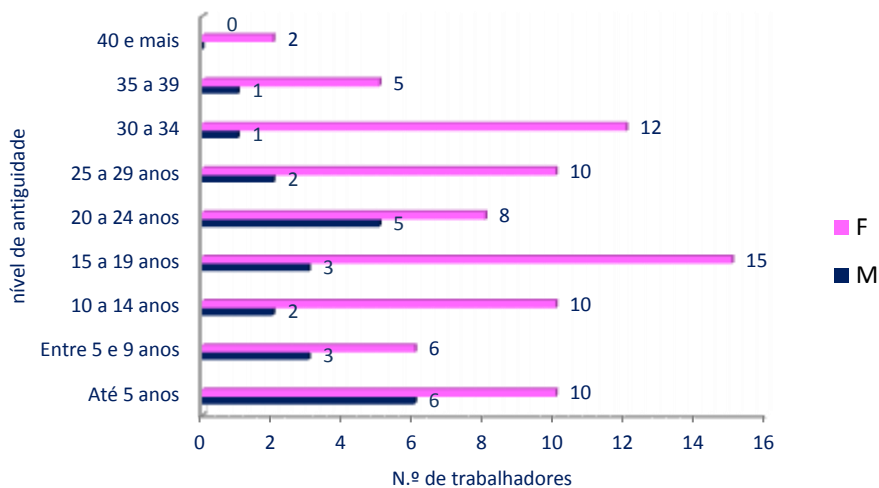
### Estrutura de antiguidade 2014



A média de antiguidade na função pública situa-se nos 19 anos.

Dos trabalhadores do INA, 25 apresentam antiguidade entre 1 e 9 anos, 12 apresentam antiguidade compreendida entre os 10 e os 14 anos, 13 apresentam antiguidade de 20 a 24 anos, 12 têm antiguidade entre os 25 e 29 anos, 13 têm antiguidade entre os 30 e os 34 anos, 6 têm antiguidade entre os 35 e 39 e 2 completaram 40 ou mais anos.

### Caraterização dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade e género



## 5. Estrutura habitacional e Profissional

Quadro I: Efetivos por nível de escolaridade nos últimos 3 anos

ANO	ATÉ 9º ANO	10º, 11º, 12º ANO	BACHARELATO/ LICENCIATURA/ MESTRADO/ DOUTORAMENTO	TOTAL
2012	20	25	50	95
2013	15	27	49	91
2014	12	29	60	101

Em 2014, os trabalhadores do INA encontram-se distribuídos de acordo com o quadro supra, verificando-se um índice de tecnicidade de 59,41 % de habilitação de nível superior.

Do universo global, as taxas habilitacionais são as seguintes:

- 12 trabalhadores possuem habilitação até ao 9.º ano de escolaridade, o que corresponde a 11,88%;
- 29 trabalhadores detêm habilitação entre o 10.º e o 12.º anos de escolaridade, o que corresponde a 28,71%;
- 60 trabalhadores possuem formação superior, correspondendo a 59,41%.

Quadro II: Evolução de efetivos por grupo profissional/género

Ano	Dirigentes		Técnico Superior		Assistente técnico		Informática		Assistente operacional		Sub-total		Total global
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
2013	5	8	7	24	5	25	6	4	1	6	24	67	91
2014	4	8	10	35	3	27	5	4	1	4	23	78	101

Do universo global de efetivos, o grupo de pessoal técnico superior, incluindo o pessoal dirigente, representa 60,40%; o pessoal assistente técnico 29,70%, o pessoal de informática 8,91% e o pessoal assistente operacional 4,95%. Existe uma diferença muito acentuada de género nos cargos dirigentes e em praticamente todas as carreiras, o que decorre naturalmente da taxa de feminização de 77,23% referida no ponto 4.

## 6. Trabalhadores Admitidos e Regressados

No ano em apreço, ocorreram as seguintes admissões e regressos ao INA:

- Na carreira **técnica superior**:
  - Através do regime de mobilidade interna na categoria, 19 técnicos superiores;
  - Recrutamento através do CEAGP, 2 técnicos superiores;
  - Regressou ao mapa de pessoal do INA, por ter cessado funções dirigentes, 1 técnico superior;
  - Regressou ao mapa de pessoal do INA, por cessação de situação de doença prolongada, 1 técnicos superior;
- Na carreira de **assistente técnica**:
  - Através do regime de mobilidade interna na categoria, 8 assistentes técnicos;
  - Regressaram ao mapa de pessoal do INA, por terem cessado a situação de mobilidade interna 3 assistentes técnicos;
- Na carreira de **informática**:
  - Regressou ao mapa de pessoal do INA, por ter cessado o exercício de funções dirigentes 1 especialista de informática e 1 por cessação de doença prolongada.
- Na carreira de **assistente operacional**:
  - Regressou ao mapa de pessoal do INA, por ter cessado a mobilidade interna, 1 assistente operacional.



## 7. Saída de trabalhadores

No decurso do ano registou-se a saída de 28 trabalhadores, sendo que:

- 10 saíram definitivamente - 6 por aposentação, 2 por cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo e 2 por cessação da situação de mobilidade interna na categoria;
- 12 saíram transitoriamente ao abrigo dos mecanismos de mobilidade geral legalmente previstos;
- 6 por outros motivos (estes correspondem na sua totalidade a trabalhadores ausentes por mais de seis meses por motivo de doença).

O motivo da saída é variável segundo o grupo de pessoal:

- No grupo de pessoal dirigente o motivo de saída foi a aposentação de 1 dirigente intermédio de 1.º grau.
- Na carreira técnica superior, as saídas ocorreram pelos seguintes motivos:
  - Cessação da situação de mobilidade interna na categoria;
  - Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo;
  - Aposentação;
  - Doença.
- Na carreira de assistente técnico as saídas ocorreram por utilização de mecanismos de mobilidade interna e externa para exercício de funções em outros organismos da Administração Pública e também de situações de doença.
  - Na carreira de assistente operacional as saídas ocorreram por motivos de utilização de mecanismos de mobilidade interna na categoria e intercarreiras e por cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo.

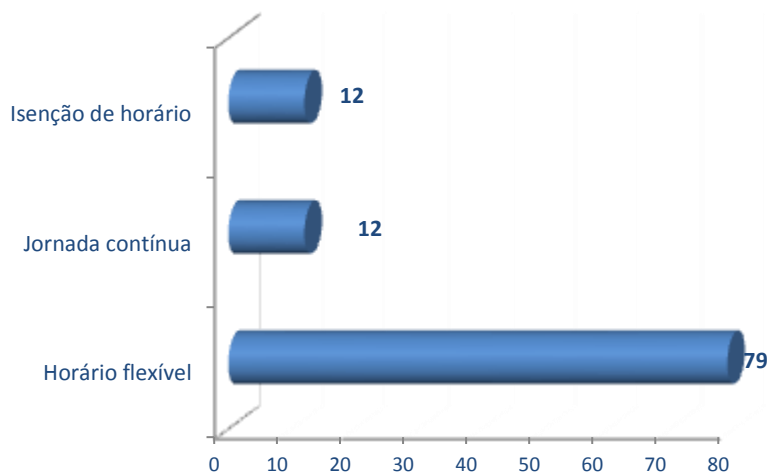
## 8. Modalidades de horário

Da análise efetuada às diferentes modalidades de horário de trabalho praticadas no INA, constata-se que 78,22% dos efetivos praticam a modalidade de horário flexível, com plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30.

Com regime de horário de trabalho na modalidade de jornada contínua encontram-se 11,88% dos trabalhadores (10 do género feminino e 2 do género masculino).

Com isenção de horário de trabalho, 11,88 % do total de efetivos – 12 dirigentes.

### Caraterização segundo a modalidade de horário



## 9. Trabalho extraordinário

Durante o ano de 2014 foram prestadas 651,17 horas de trabalho extraordinário diurno, o que, em comparação com o ano de 2013, significa um decréscimo na ordem de 8,03%, em número de horas. No que respeita ao valor a diferença não é muito significativa verificando-se um decréscimo de 277,67 €, em relação ao ano transacto.

O trabalho extraordinário foi desenvolvido por um trabalhador da categoria de assistente operacional; o trabalho foi prestado em dia normal de trabalho, sendo que um assistente técnico prestou trabalho em dia de descanso suplementar.

## 10. Ausências

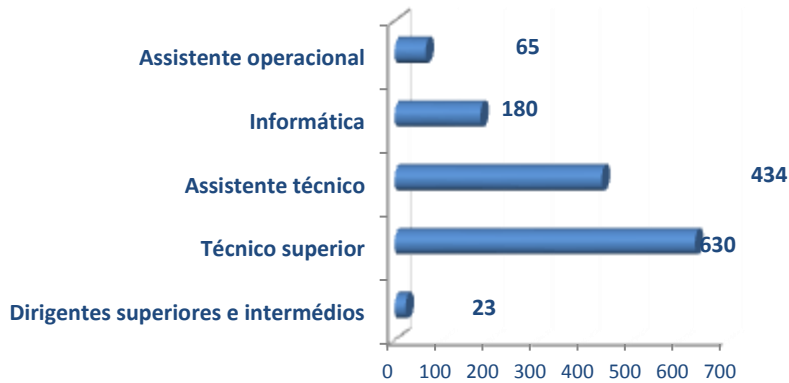
O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2014, foi de 1332 dias.

Do total, o número mais significativo deve-se a motivos de doença dos trabalhadores, que atingiu 823 dias. Este valor corresponde a 62% do número total de dias de ausência.

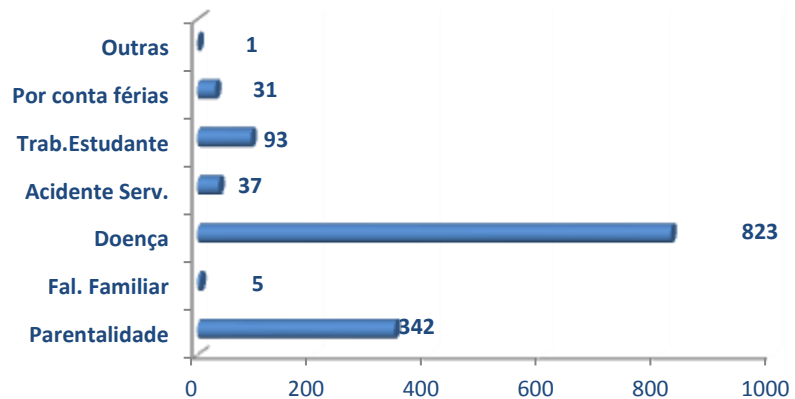
No âmbito da proteção na parentalidade registaram-se 342 dias de ausência, 37 dias decorrentes de acidente em serviço e 93 dias de ausência ao abrigo do estatuto trabalhador estudante.

A taxa de absentismo foi, assim, de 4,06 %. Os trabalhadores da carreira de assistente técnico são os que contabilizam maior número de ausências.

### Distribuição do absentismo por grupo profissional



### Distribuição do absentismo, por tipo de falta, absentismo



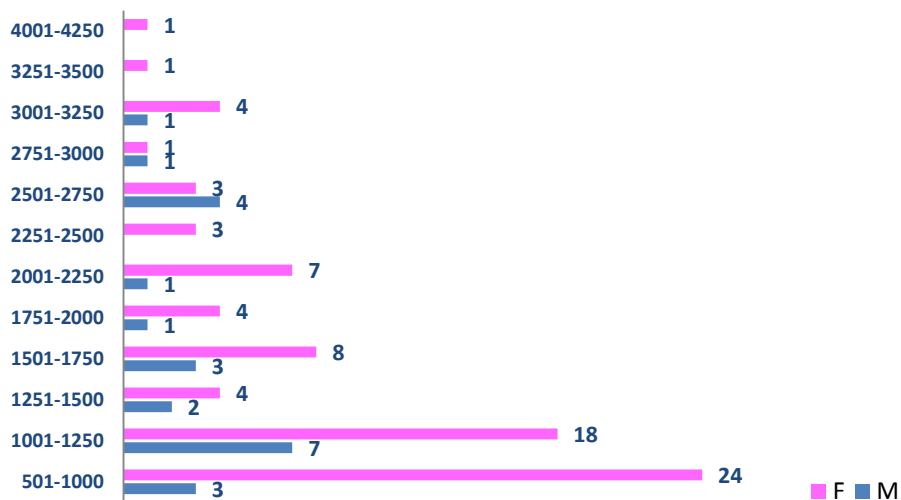
## 11. Encargos com pessoal

Analisando as remunerações líquidas brutas que têm como período de referência o mês de Dezembro, verifica-se que 30,77% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 501€ – 1000 €. Este escalão abrange 28 trabalhadores, dos quais 24 são do sexo feminino e 4 do sexo masculino.

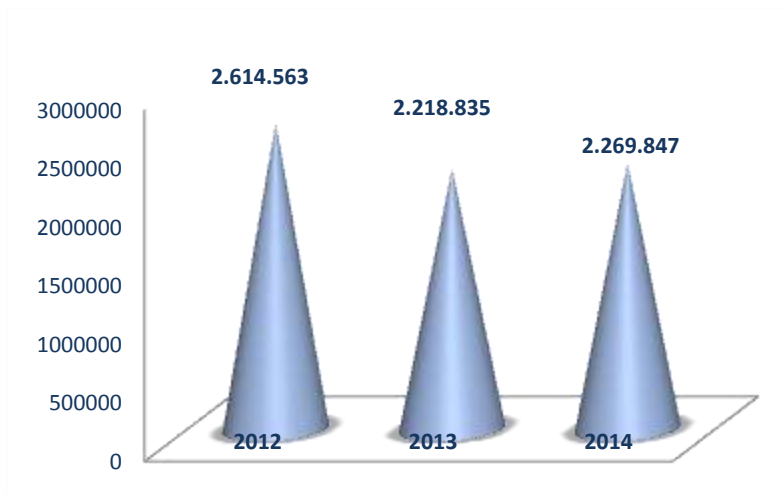
A remuneração mínima auferida no INA é de 485 € e é atribuída a um trabalhador do sexo feminino. A remuneração máxima atribuída a um trabalhador do sexo feminino é de 4.060,80 € sendo a remuneração mais elevada auferida neste serviço.

O leque salarial em 2014 é de 8,37, o que significa que o salário mais elevado é 8,37 vezes superior ao salário mais baixo determinado pelo rácio entre a remuneração máxima ilíquida com despesas de representação e a remuneração ilíquida menor.

**Estrutura Remuneratória por género**



**Encargos com pessoal nos últimos 3 anos**



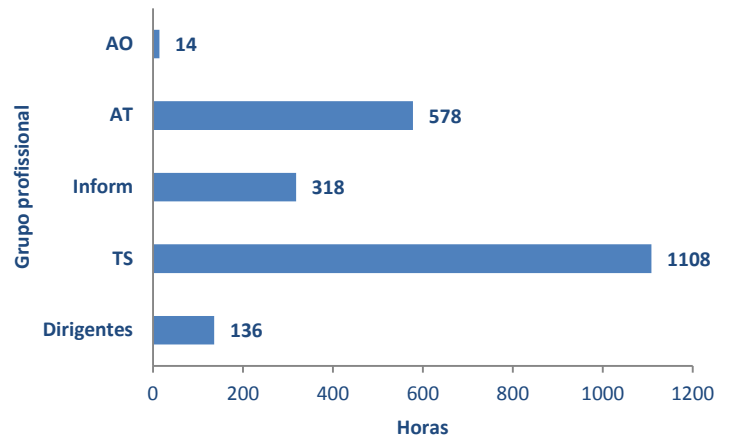
**12. Formação Profissional**

No ano de 2014, houve um total 127 participações em ações de formação. Destas, 125 são participações em ações internas e 2 em ações externas.

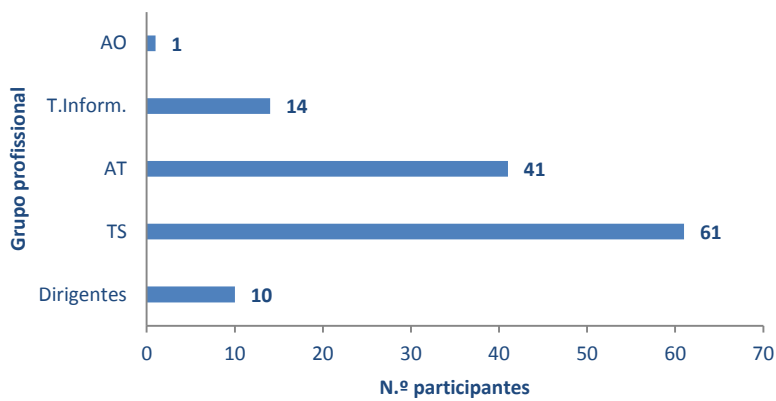
A formação profissional realizada internamente, abrangeu de uma forma genérica todos os grupos de pessoal.

As ações de formação realizadas pelos trabalhadores do INA tiveram uma componente interna e externa, num total de 2154 horas. Estas ações abrangeram um universo de 63 formandos, o que representa uma média de 36 horas de formação por trabalhador.

### Horas dispendidas em ações de formação por grupo profissional



### Participantes por grupo profissional nas ações de formação



## 13.Considerações finais

Face ao apresentado no presente Balanço Social, importa referir:

1. O número de efetivos é de 101 trabalhadores.
2. As carreiras com maior número de trabalhadores são as de técnico superior (44%) e de assistente técnico (28%).
3. O índice de tecnicidade do INA é de 59,41 %.
4. No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, verifica-se um predomínio do género feminino. De facto, dos 101 efetivos, 78 são mulheres, o que corresponde a 77% do total de efetivos do INA.

5. Os grupos etários mais representativos são os correspondentes aos intervalos 50-54 anos (23 efetivos) e 55-59 (18 efetivos). O nível etário situa-se nos 47 anos, inferior ao ano de 2013.
6. Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior na ordem dos 54,41 % e os restantes 40% com habilitação até ao 12º ano.
7. A modalidade de horário é, em regra, o regime de horário trabalho na modalidade flexível sendo que 8 Mulheres e 2 Homens recorrem ao regime de trabalho na modalidade de jornada contínua, devido à conciliação da vida profissional com a familiar, para o acompanhamento dos seus filhos menores.
8. Dos 11 cargos de direção intermédia 6 são ocupados por mulheres, e 4 são ocupados por homens.
9. No que concerne ao nível remuneratório, são as mulheres que usufruem de salários mais baixos (até 1000 Euros - 3 Homens contra 24 Mulheres).
10. No que respeita à formação profissional, constata-se que apesar das exíguas dotações orçamentais, foi proporcionado a um universo de 63 trabalhadores a formação considerada adequada, representando uma taxa de 62 % de entre os efetivos.
11. O número de horas prestadas em trabalho extraordinário no ano em análise registou-se um ligeiro decréscimo na ordem dos 8,03 %, porém com uma redução não muito significativa de 277,67 € despendidas das mesmas em comparação com o ano anterior.
12. No que respeita à admissão de novos trabalhadores, verificaram-se, durante o ano de 2014, 37 entradas, das quais, 2 correspondem a diplomados CEAGP, 8 entradas correspondem ao regresso de trabalhadores que exerciam funções em outro organismo e 27 decorrentes da utilização de mecanismos de mobilidade interna na categoria.
13. No mesmo período, foram contabilizadas 28 saídas. Do total, 10 são saídas definitivas, sendo 6 por aposentação, 2 decorrentes da cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, 12 decorrentes da cessação de situações de mobilidade interna na categoria e 6 por estarem ausentes por motivo de doença há mais de seis meses.
14. No ano de 2014, as ausências traduziram-se num total de 1332 dias de trabalho não prestado. À semelhança do ano anterior, as faltas por doença são a principal causa de ausência de trabalho, 823 dias, representando 62 % do total das faltas. A taxa de absentismo situou-se em 4,06 %.
15. A taxa de reposição foi de 132,14 %.

## 14. Anexos Indicadores

Constituem anexos à presente Nota, os Quadros que foram disponibilizados pela Direcção Geral da Administração e Emprego Público, elaborados de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.