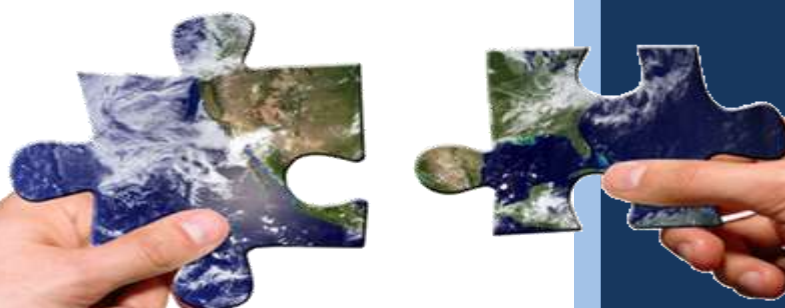


Balanço Social 2014



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 Habilitacional 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. Aspectos 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.

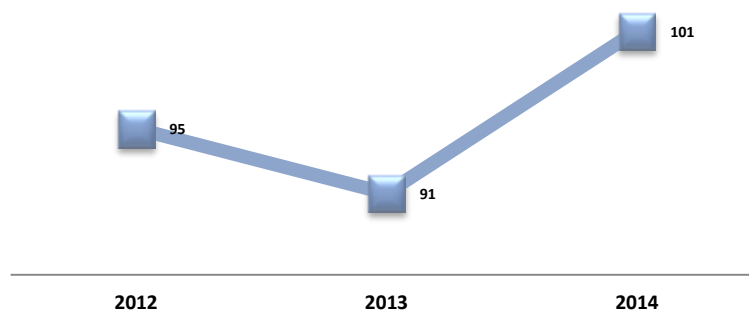
Do universo referido, 78 trabalhadores são vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado e 12 encontram-se em comissão de serviço no âmbito da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

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

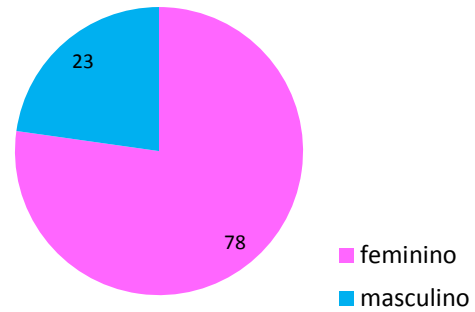


O acréscimo do número de trabalhadores resulta das novas atribuições do INA no âmbito do sistema de requalificação dos trabalhadores em funções públicas, tendo sido necessário recorrer a instrumentos de mobilidade geral para colmatar as necessidades de recursos humanos identificadas.

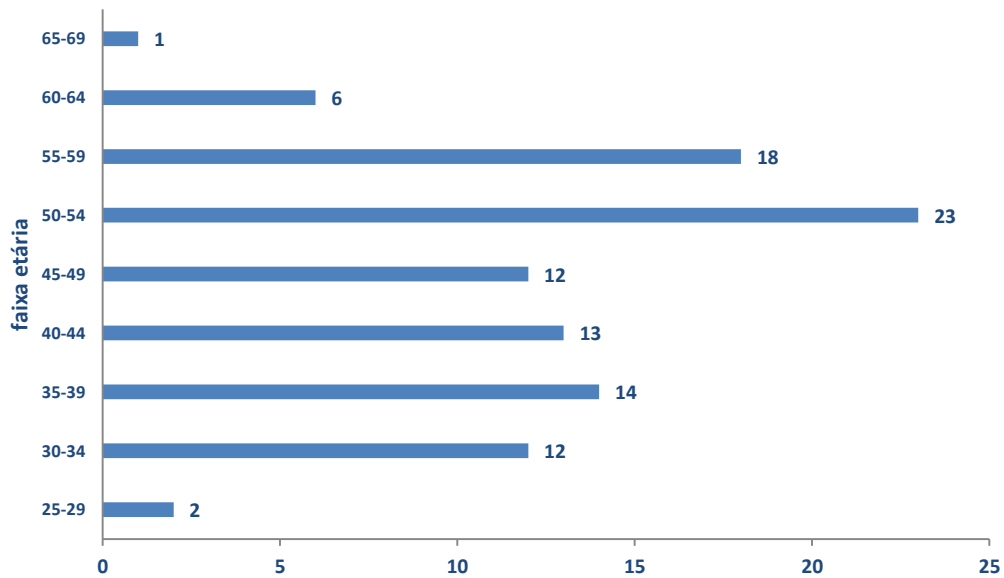
4.Trabalhadores Segundo o Género/ Estrutura Etária e Antiguidade

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



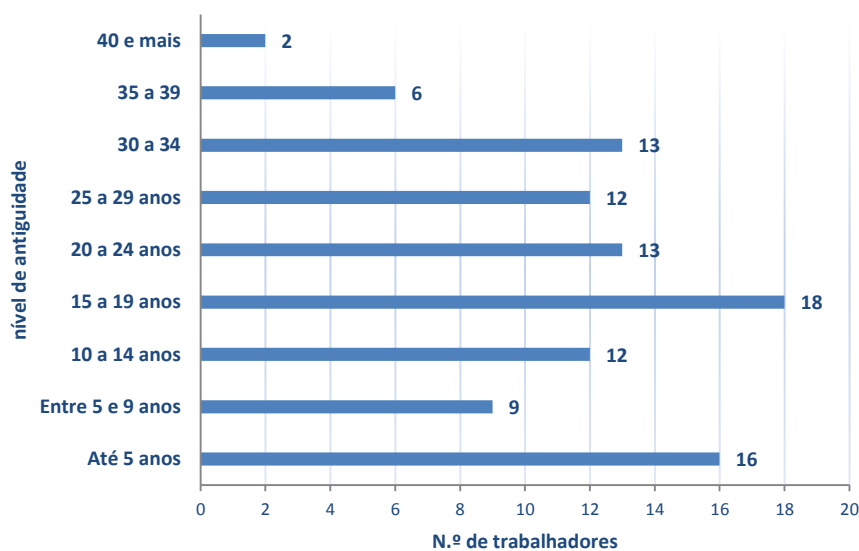
Da análise do quadro supra, verifica-se que os valores mais elevados centram-se nos intervalos 50– 54 e 55-59 anos, onde se encontram 41 trabalhadores no global, correspondendo a 40,59 % do total de efetivos.

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).

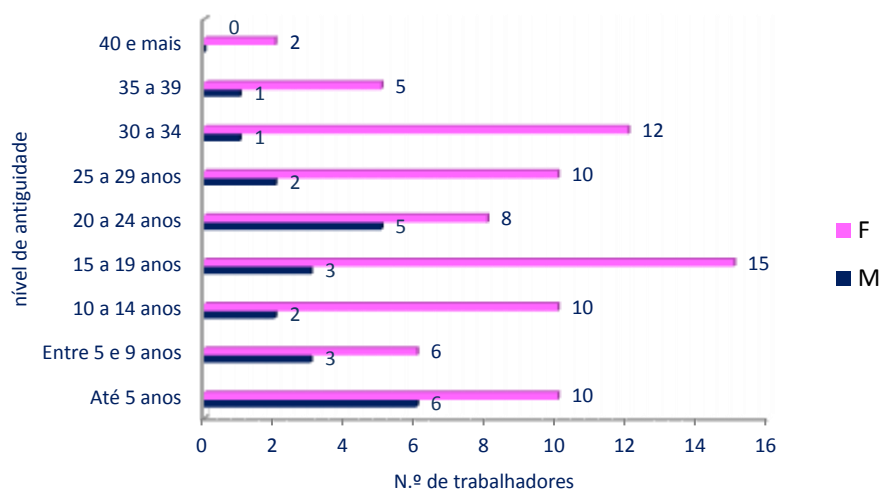
Estrutura de antiguidade 2014



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.

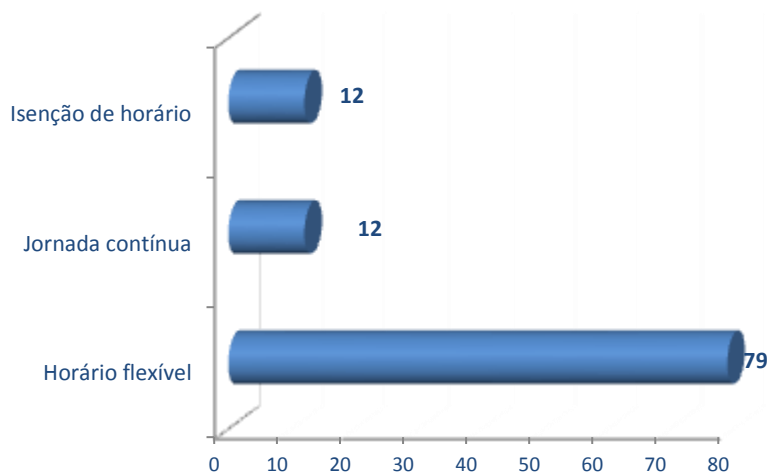
8. Modalidades de horário

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

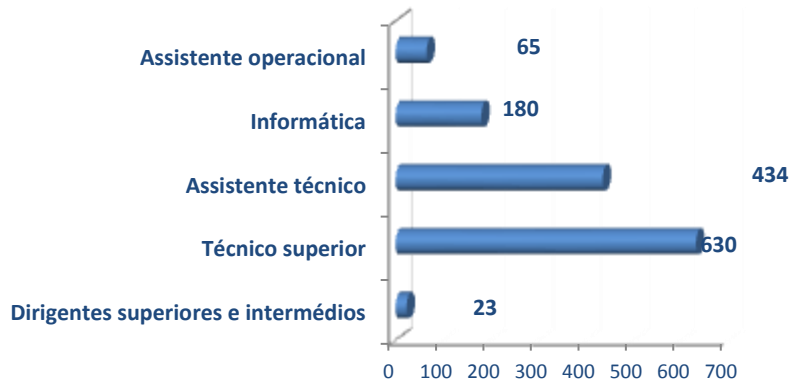
O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2014, foi de 1332 dias.

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.

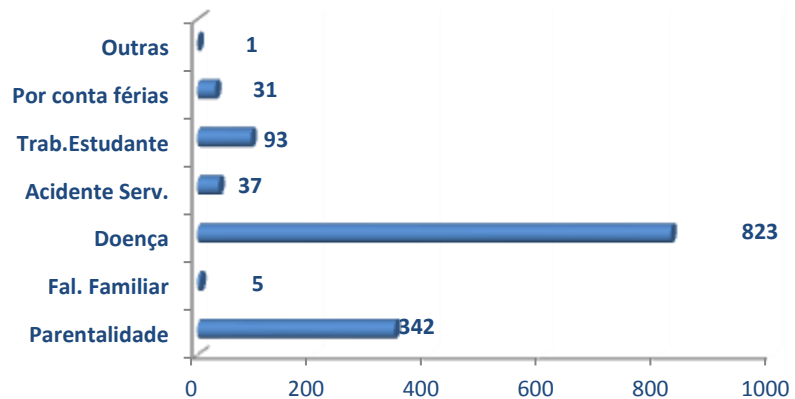
No âmbito da proteção na parentalidade registaram-se 342 dias de ausência, 37 dias decorrentes de acidente em serviço e 93 dias de ausência ao abrigo do estatuto trabalhador estudante.

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



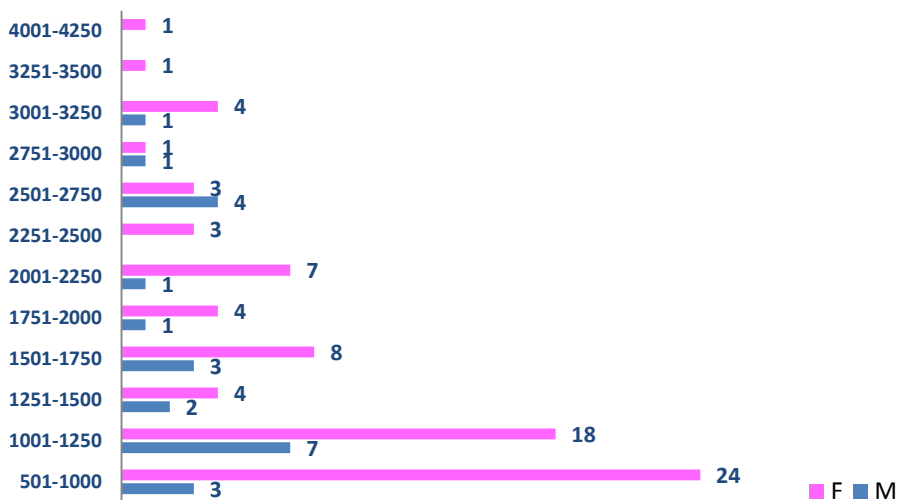
11. Encargos com pessoal

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.

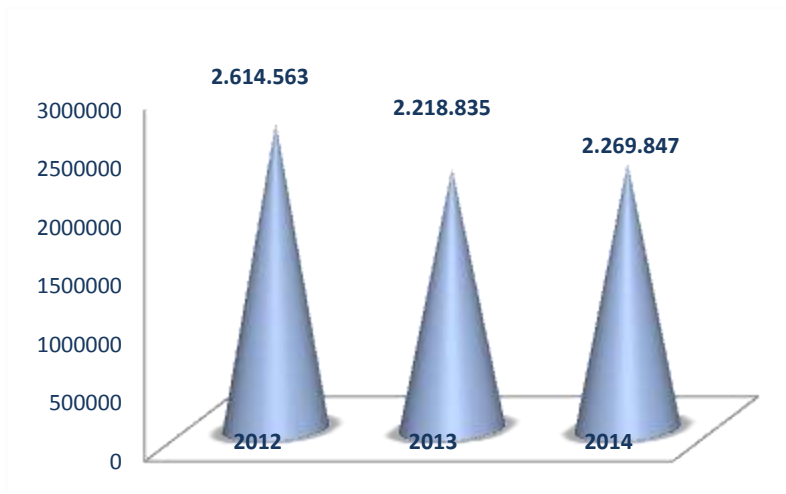
A remuneração mínima auferida no INA é de 485 € e é atribuída a um trabalhador do sexo feminino. A remuneração máxima atribuída a um trabalhador do sexo feminino é de 4.060,80 € sendo a remuneração mais elevada auferida neste serviço.

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



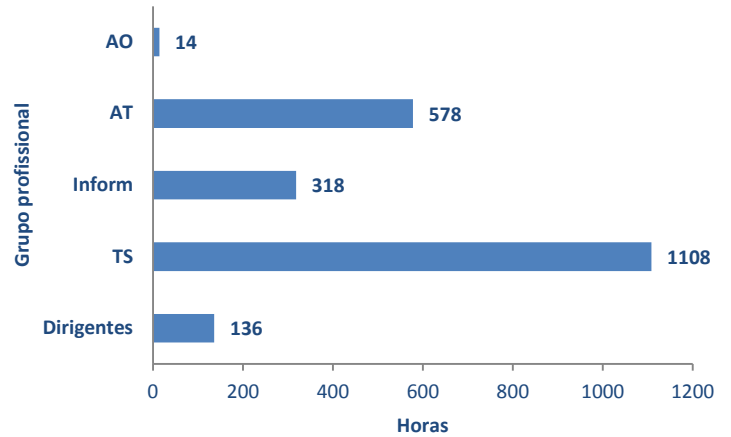
12. Formação Profissional

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.

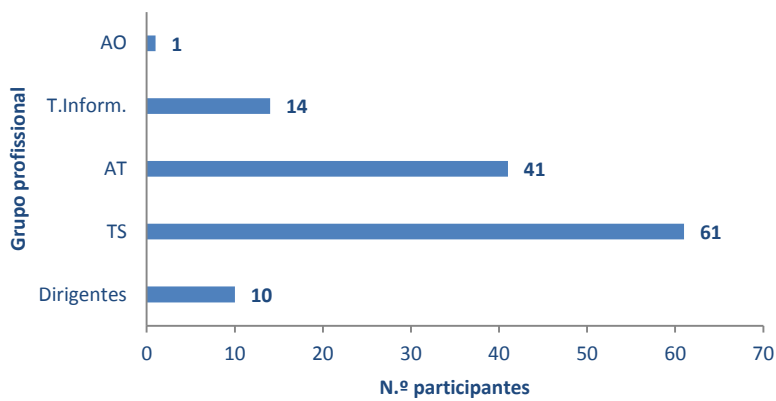
A formação profissional realizada internamente, abrangeu de uma forma genérica todos os grupos de pessoal.

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.