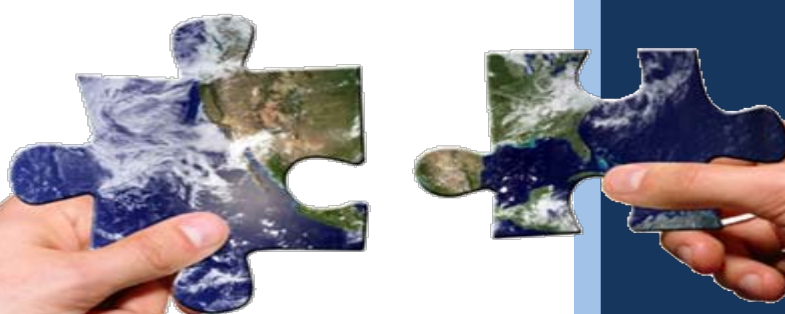


# Balanço Social 2012



ina

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.....	2 e 3
4. Trabalhadores segundo o Género/Estrutura Etária e Antiguidade .....	4 a 6
5. Estrutura Habitacional e Profissional .....	6 a 7
6. Trabalhadores admitidos e regressados .....	7
7. Saídas de trabalhadores.....	7 a 9
8. Modalidades de horário.....	8 a 9
9.Trabalho extraordinário .....	9
10. Ausências .....	9 e 10
11. Encargos com pessoal .....	10 a 12
12. Formação Profissional.....	12 a 14
13. Considerações finais .....	14 a 15
14. Anexos Indicadores.....	15

## 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.

O presente Balanço, relativo ao ano de 2012, 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, documento que de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, passa a integrar o relatório de actividades, incluído no respectivo ciclo anual de gestão.

Considerando que, com a publicação do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, foi aprovada a nova orgânica da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, (INA), o presente documento consubstancia o Balanço Social da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, INA, elaborado com referência a 31 de Dezembro de 2012 e em observância das disposições legais referidas e das determinações emanadas pela Direcção Geral da Administração e do Emprego Público.

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.

## 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. Caraterização dos efetivos/movimentação de recursos humanos

No final do ano de 2012 o universo de efetivos situava-se em 95 trabalhadores.

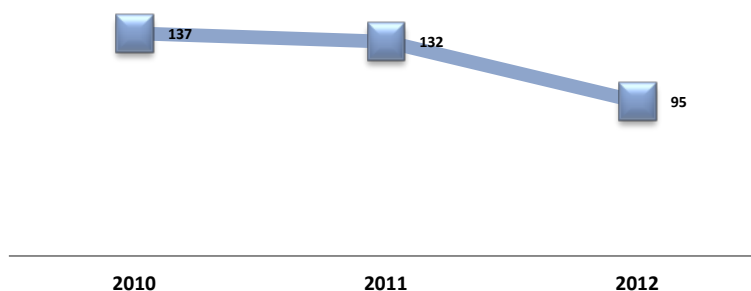
Do universo referido, 82 trabalhadores vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, 1 técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, 12 em comissão de serviço no âmbito da Lei n.º12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR).

#### Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação

Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação - 2012	N.º	%
Contrato de trabalho por tempo indeterminado	82	86
Comissão de Serviço LVCR	12	13
Contrato a Termo Resolutivo Incerto	1	1

Em comparação com o ano anterior, em que se registaram 132 efetivos, houve um decréscimo de 37 trabalhadores, o que representa uma taxa de decréscimo de 28 %.

#### Evolução dos efetivos nos últimos 3 anos

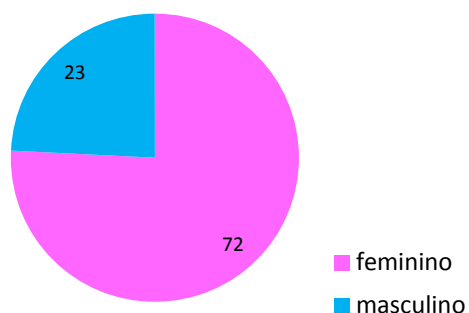


O referido decréscimo resulta da saída de trabalhadores através de mecanismos de mobilidade existentes na Administração Pública, ou, definitivamente, por aposentações.

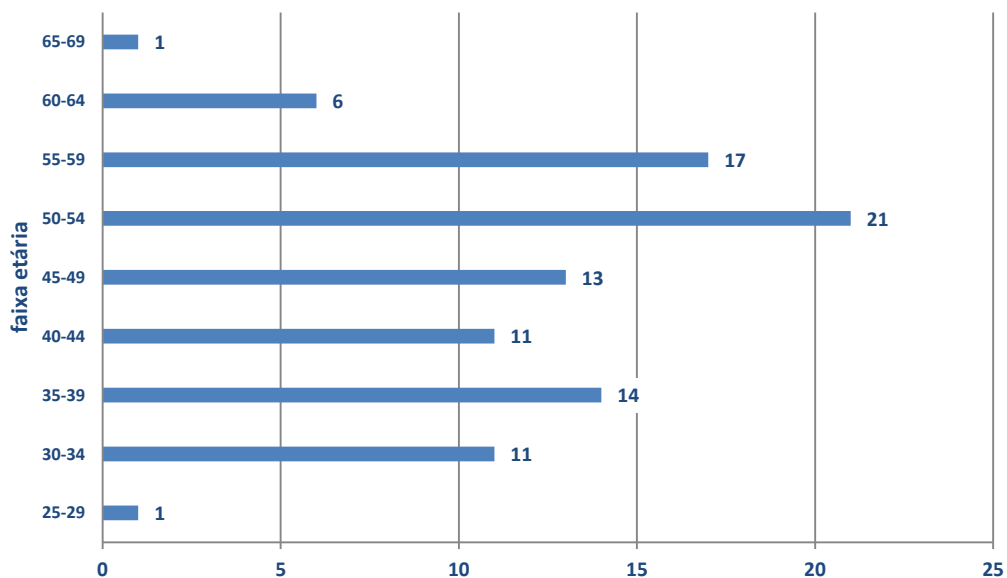
#### 4.Trabalhadores Segundo o Género/ Estrutura Etária e Antiguidade

Do total de trabalhadores do INA, 72 são do sexo feminino e 23 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 76 %, inferior à registada no ano anterior, que se situava nos 80%.

##### Distribuição de trabalhadores segundo o género

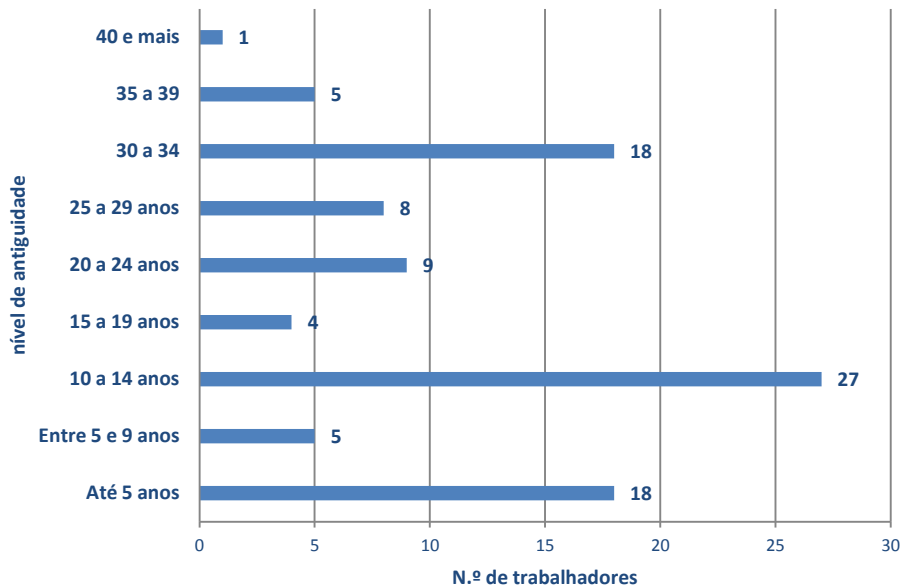


##### Estrutura Etária 2012



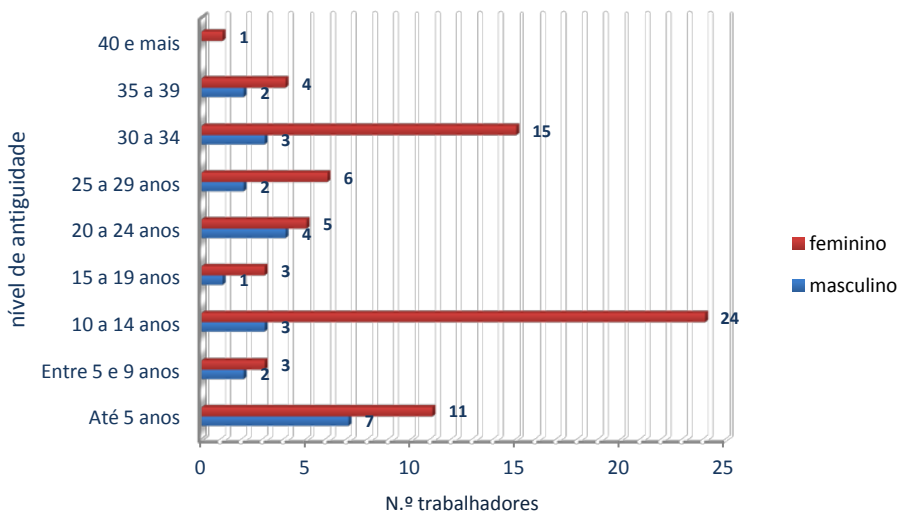
Da análise do quadro supra, verifica-se que os valores mais elevados centram-se no intervalo 50– 54 anos, onde se encontram 21 trabalhadores, correspondendo a 22,11% do total de efetivos, sendo que 17,89 % têm idades compreendidas no intervalo 55–59 anos. O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho é, no caso vertente, de 38 anos. Estas idades correspondem a 29 e 67 anos respetivamente. O indicador Nível Etário Médio , situa-se nos 48 anos.

### Estrutura de antiguidade 2012



A média de antiguidade na função pública situa-se nos 19 anos. Dos trabalhadores do INA, 23 apresentam antiguidade de 1 a 9 anos, 27 apresentam antiguidade compreendida entre os 10 e os 14 anos, 9 apresentam antiguidade de 20 a 24 anos, 8 têm antiguidade entre os 25 e 29 anos, 18 têm antiguidade entre os 30 e os 34 anos, 5 têm antiguidade entre os 35 e 39 e 1 completou 40 ou mais anos.

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



## 5. Estrutura habilitacional 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
2010	47	41	49	137
2011	43	38	51	132
2012	20	25	50	95

Em 2012, o pessoal do INA encontra-se distribuído de acordo com o quadro supra, verificando-se um índice de tecnicidade de 52,63 % de habilitação de nível superior.

Do universo global, as taxas habilitacionais são as seguintes:

- 20 trabalhadores possuem habilitação até ao 9º ano de escolaridade, o que corresponde a 21,25%;
- 25 trabalhadores detêm habilitação entre o 10º e o 12º anos de escolaridade, o que corresponde a 26,32%;
- 50 trabalhadores possuem formação superior, correspondendo a 52,63%.

**Quadro II: Evolução de efetivos por grupo profissional/género**

Ano	Dirigentes		Investigação		Técnico Superior		Assistente técnico		Informática		Assistente operacional		Sub-total		Total global
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
2011	3	7	1	1	8	25	4	49	6	5	3	20	25	107	132
2012	5	7	0	0	8	25	4	28	5	4	1	8	23	72	95

Do universo global de efetivos, o grupo de pessoal técnico superior, incluindo o pessoal dirigente, representa 47,37%; o pessoal assistente técnico 33,68%, o pessoal de informática 9,47% e o pessoal assistente operacional 9,47%. 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 75,79% referida no ponto 4.

## 6. Trabalhadores Admitidos e Regressados

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

- **Cargos dirigentes superiores** e intermédios, nomeados em comissão de serviço 6 dirigentes;
- Na carreira **técnica superior**:
  - Através do regime de mobilidade interna na categoria, 9 técnicos superiores vieram desempenhar funções para o INA;
  - Regressaram ao mapa de pessoal do INA por terem cessado a situação de mobilidade interna na categoria, 1 técnica superior;
- Na carreira de **assistente técnica**:
  - Regressaram ao mapa de pessoal do INA, por terem cessado a situação de mobilidade interna na categoria, 5 assistentes técnicas;
  - Ao abrigo do instrumento de mobilidade interna na categoria 1 assistente técnica veio desempenhar funções no INA.
- Na carreira de **informática**:
  - Através do regime de mobilidade interna na categoria, 1 especialista de informática veio desempenhar funções no INA.

## 7. Saída de trabalhadores

No decurso do ano registou-se a saída de 60 trabalhadores, dos quais:

- 20 saíram definitivamente (8 por aposentação, 1 decorrente da cessação da mobilidade interna na categoria, 7 foram reafetos à DGAEP, 2 decorrente de procedimento concursal para exercer funções noutros organismos e 2 por motivo de cessação da comissão de serviço no cargo de dirigente superior);
- 40 saíram transitoriamente, decorrentes da utilização de mecanismos de mobilidade geral.

O motivo da saída é variável segundo o grupo de pessoal, estando relacionadas com as situações profissionais que a seguir se enunciam:

- No grupo de pessoal dirigente: cessação da comissão de serviço de 2 dirigentes superiores de 1º e 2º grau.
- Na carreira de investigação: o motivo de saída foi decorrente da reafectação do pessoal da investigação ao mapa de pessoal da DGAEP.
- Na carreira técnica superior, as saídas ocorreram pelos seguintes motivos:
  - Cessação da situação de mobilidade interna na categoria;
  - Reafectação ao mapa de pessoal da DGAEP;
  - Exercício de funções noutros organismos;
  - Aprovação em procedimento concursal;
  - Aposentação.
- Na carreira de informática, as saídas ocorreram por motivos de procedimento concursal e por mobilidade interna para o exercício de funções noutros organismos;



- 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, assim como pela reafecção ao mapa de pessoal da DGAEP.
- Na carreira de assistente operacional as saídas ocorreram por motivos de aposentação, e decorrente de mobilidade geral para outros organismos da administração pública.

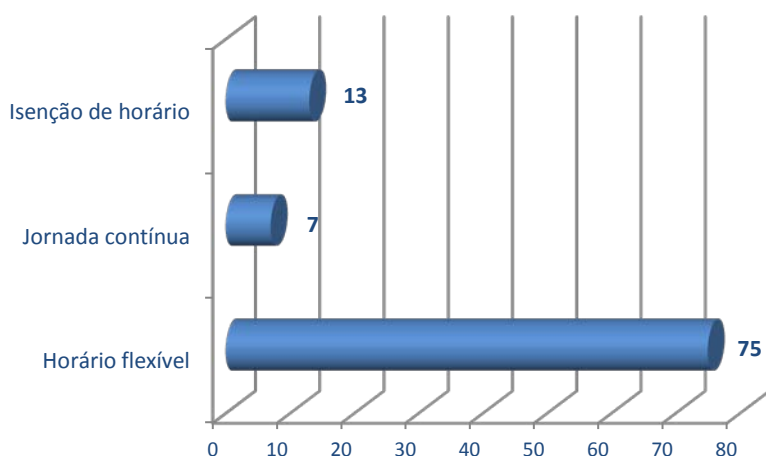
## 8. Modalidades de horário

Da análise efetuada às diferentes modalidades de horário praticadas no INA, constata-se que 78,95% 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 7,37 % dos trabalhadores (7 mulheres).

Com isenção de horário de trabalho, 13,68 % do total de efetivos - 12 dirigentes e 1 assistente operacional.

### Caraterização segundo a modalidade de horário



## 9. Trabalho extraordinário

No ano em referência, foram prestadas 653,5 horas de trabalho extraordinário diurno, o que, em comparação com o ano de 2012, registou uma redução na ordem de 54% de prestação de trabalho extraordinário, o que se reflecte num montante inferior de 6.249,81 €.

O trabalho extraordinário foi desenvolvido por um trabalhador da categoria de assistente operacional, a prestação deste trabalho em dia normal de trabalho, ocorreu no exercício de funções de motorista desta Direção-Geral.

## 10. Ausências

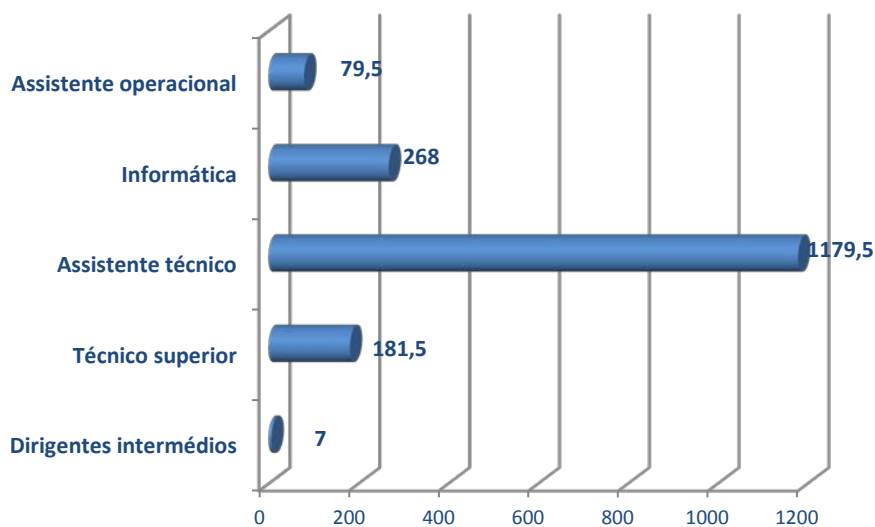
O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2012, foi de 1715,5 dias.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com motivos de doença dos trabalhadores que atingiu 1165 dias, correspondendo este valor a 68% do número total de dias de ausência.

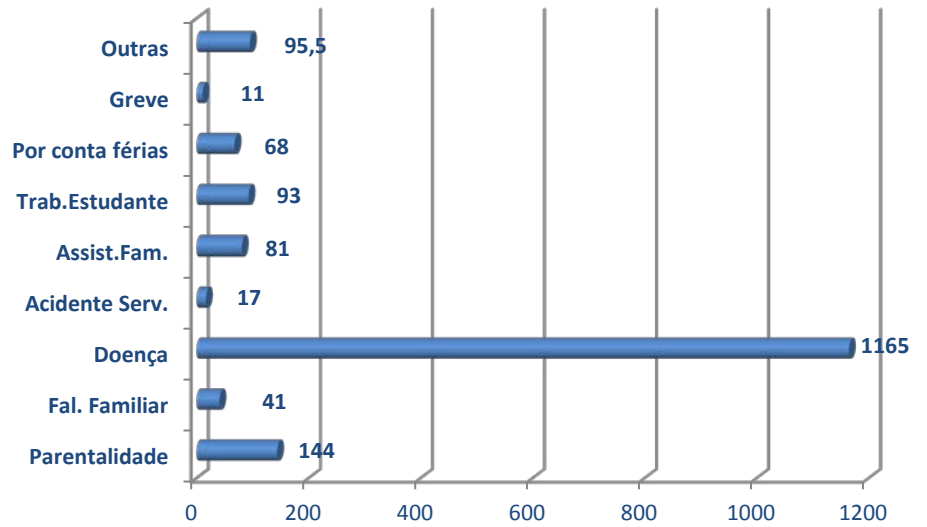
No âmbito da proteção na parentalidade registaram-se 144 dias de ausência, 81 dias de ausência por assistência a familiares, 17 dias decorrente de acidente em serviço e 93 dias de ausência ao abrigo do estatuto trabalhador estudante.

A taxa de absentismo foi, assim, de 8,2%. 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



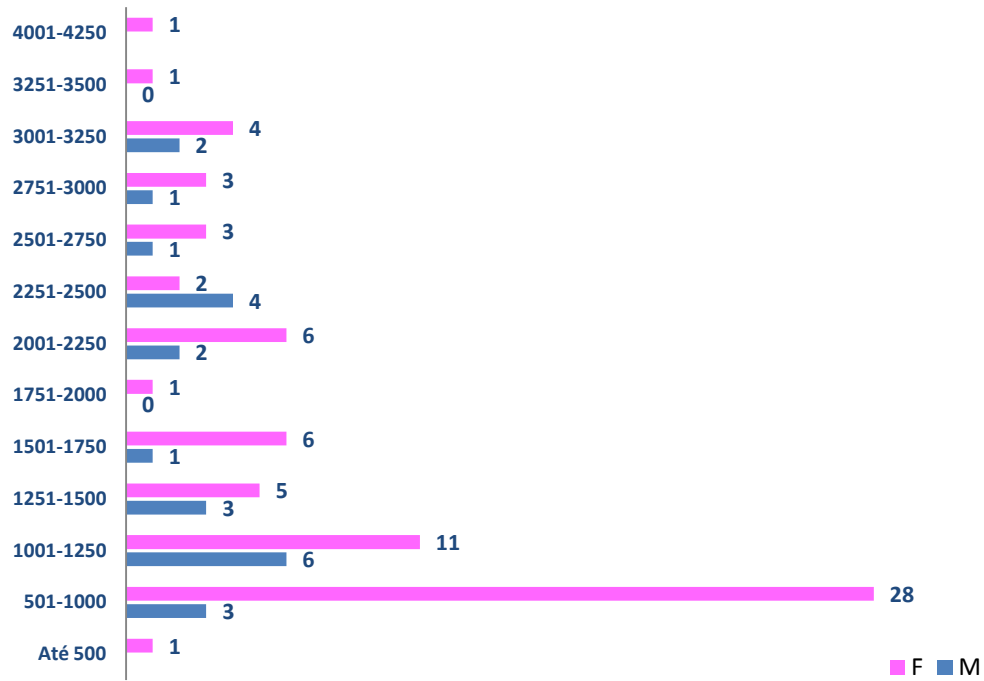
## 11. Encargos com pessoal

Analisando as remunerações líquidas brutas que têm como período de referência o mês de Dezembro, verifica-se que 32,63% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 501€ – 1000 €. Este escalão abrange 31 trabalhadores, dos quais 28 são do sexo feminino e 3 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.

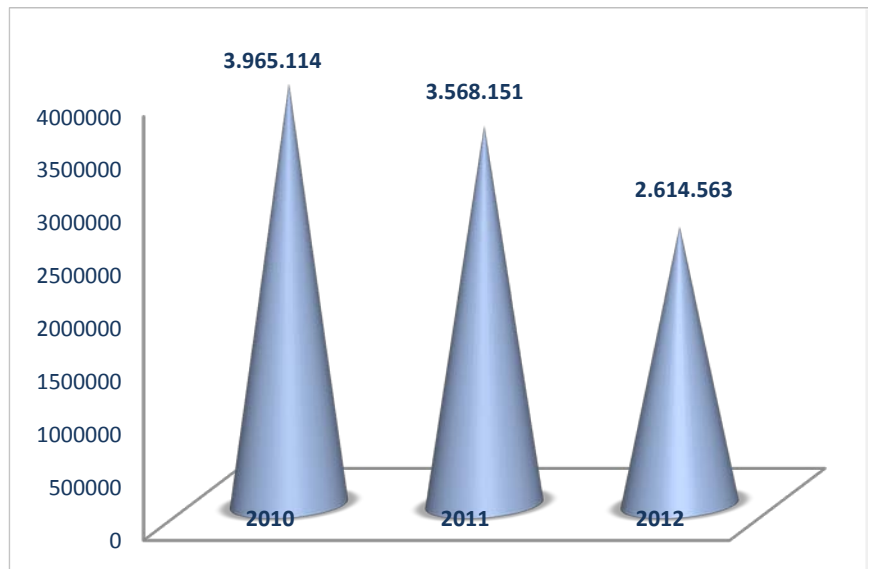
O leque salarial em 2012 é de 8,37, o que significa que o salário mais elevado é 8,37 vezes superior ao salário mais baixo determinado pelo rácio entre a remuneração máxima ilíquida com despesas de representação e a remuneração ilíquida menor.

**Estrutura Remuneratória por género**



**Encargos com pessoal nos últimos 3 anos**

Registou-se um decréscimo dos encargos com pessoal de 26,72%, decorrente da extinção do INA objeto de fusão com a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, INA, sendo que durante no ano saíram muitos trabalhadores para outros organismos ao abrigo da mobilidade geral.



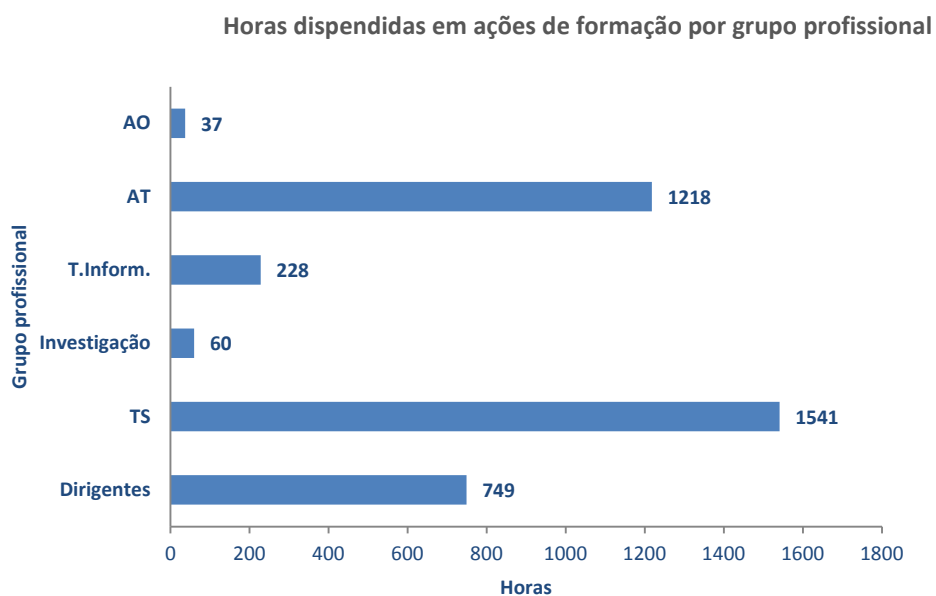
## 12. Formação Profissional

No ano de 2012, houve um total 128 participações em ações de formação. Destas, 124 participaram em ações internas e 4 em ações externas.

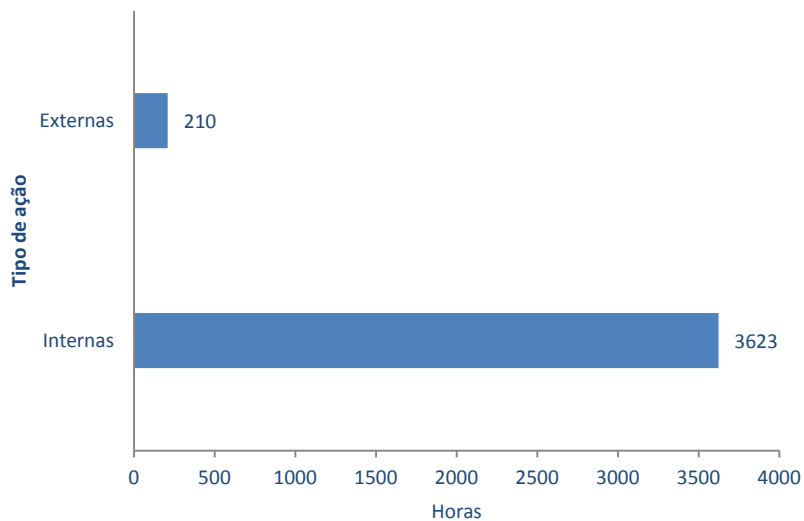
A formação profissional, quer a realizada internamente, quer a externa, abrangeu de uma forma genérica todos os grupos de pessoal.

As ações de formação realizadas pelos trabalhadores do INA, tiveram uma componente interna e outra externa no total de 125 ações realizadas, num total de 3833 horas, sendo 3623 horas de formação interna e de 210 horas de formação externa.

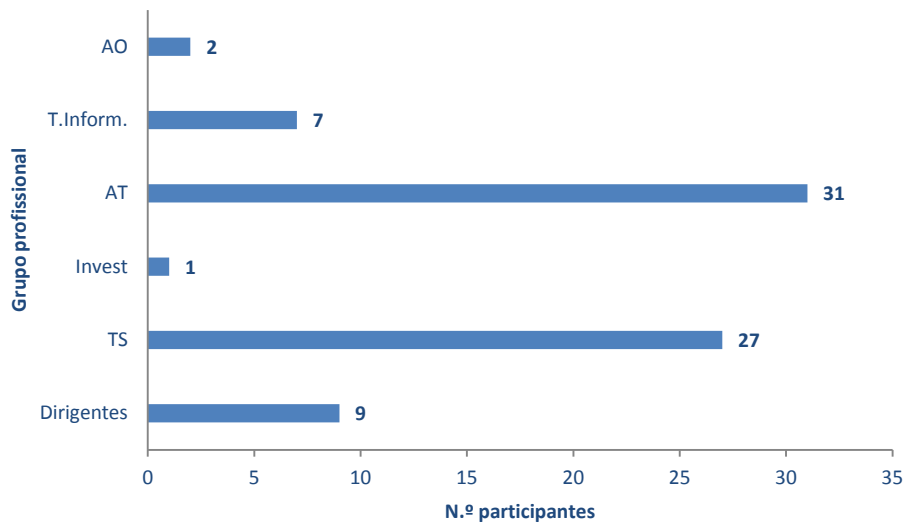
Estas ações abrangeram um universo de 77 formandos, o que representa uma média de 50 horas de formação por trabalhador.



### Horas dispendidas por tipo de ação de formação



### 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 95 trabalhadores.
2. As carreiras com maior número de trabalhadores são as de técnico superior 34% e de assistente técnico 33%.
3. O índice de tecnicidade do INA é de 34 %.
4. No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, verifica-se um predomínio do género feminino. De fato, dos 95 efetivos, 72 são mulheres, o que corresponde a 75% do total de efetivos do INA.
5. Os grupos etários mais representativos são os correspondentes aos intervalos 50-54 anos (21 efetivos) e 55-59 (17 efetivos). O nível etário situa-se nos 48 anos, igual ao de 2011.
6. Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 52 % e os restantes 47% com habilitação até ao 12º ano.
7. A modalidade de horário é, em regra, o regime de horário trabalho na modalidade flexível, e só as Mulheres (7) 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 10 cargos de direção intermédia 5 são ocupados por mulheres, verifica-se uma paridade de género.
9. No que concerne ao nível remuneratório, são as mulheres que usufruem de salários mais baixos (até 1000 Euros - 3 Homens contra 23 Mulheres).
10. No que respeita à formação profissional, constata-se que apesar das exíguas dotações orçamentais, foi proporcionado a um universo de 77 trabalhadores a formação considerada adequada, representando uma taxa de 81 % de entre os efetivos.
11. O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu, no ano em análise, traduzindo-se numa descida de 544,8 horas e uma redução de 6.249,81 € dispendidas das mesmas em comparação com o ano anterior.
12. No que respeita à admissão de novos trabalhadores, verificaram-se, durante o ano de 2012, 23 entradas, as quais, 6 correspondem a trabalhadores nomeados em comissão de serviço no cargo de dirigente intermédio, 6 entradas correspondem ao regresso de trabalhadores que exerciam funções em outro organismo e 11 decorrente da utilização de mecanismos de mobilidade interna na categoria.
13. No mesmo período, foram contabilizadas 60 saídas. Do total, 20 são saídas definitivas, sendo 8 por aposentação, 2 decorrente da cessação da comissão de serviço no cargo de dirigentes superiores de 1º e 2º grau, 1 decorrente da cessação da mobilidade interna na categoria, 2 na sequência de procedimento concursal, 7 trabalhadores que foram reafetos à DGAEP, e 40 saídas por tempo determinado decorrente da mobilidade geral.
14. No ano de 2012, as ausências traduziram-se num total de 1715.5 dias de trabalho não prestado. À semelhança do ano anterior, as faltas por doença são a principal causa de ausência de trabalho, 1.165 dias, representando 67 % do total das faltas. A taxa de absentismo situou-se em 8,2%.
15. A taxa de reposição foi de 38,33%.

#### **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.