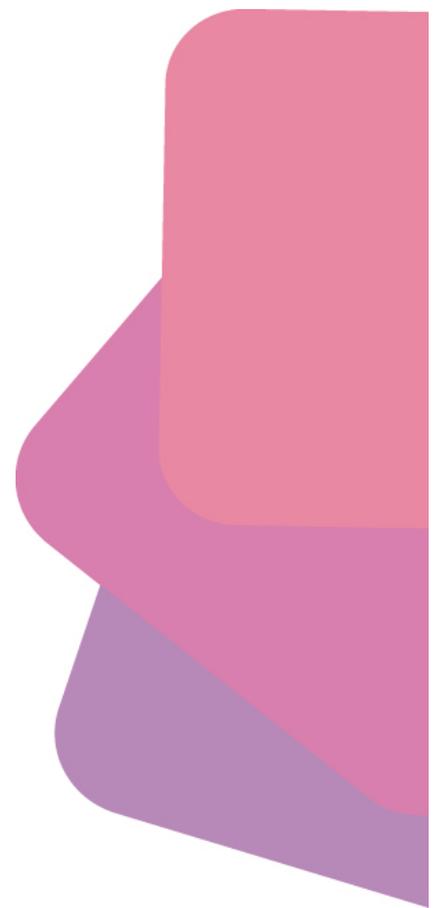


BALANÇO SOCIAL

2015



Índice

Índice	2
Introdução	3
1. Organograma.....	4
2. Aspetos a salientar	5
3. Caracterização dos efetivos/movimentação de recursos humanos	5
4. Trabalhadores Segundo o Género, Estrutura Etária e Antiguidade	6
5. Estrutura habilitacional e Profissional.....	8
6. Trabalhadores Admitidos e Regressados	9
7. Saída de trabalhadores.....	10
8. Modalidades de horário	11
9. Trabalho suplementar	12
10. Ausências	12
11. Encargos com pessoal.....	13
Gráfico 11: Encargos com pessoal nos últimos 3 anos.....	14
12. Formação Profissional.....	15
Considerações finais.....	16
Anexos Indicadores	17

Introdução

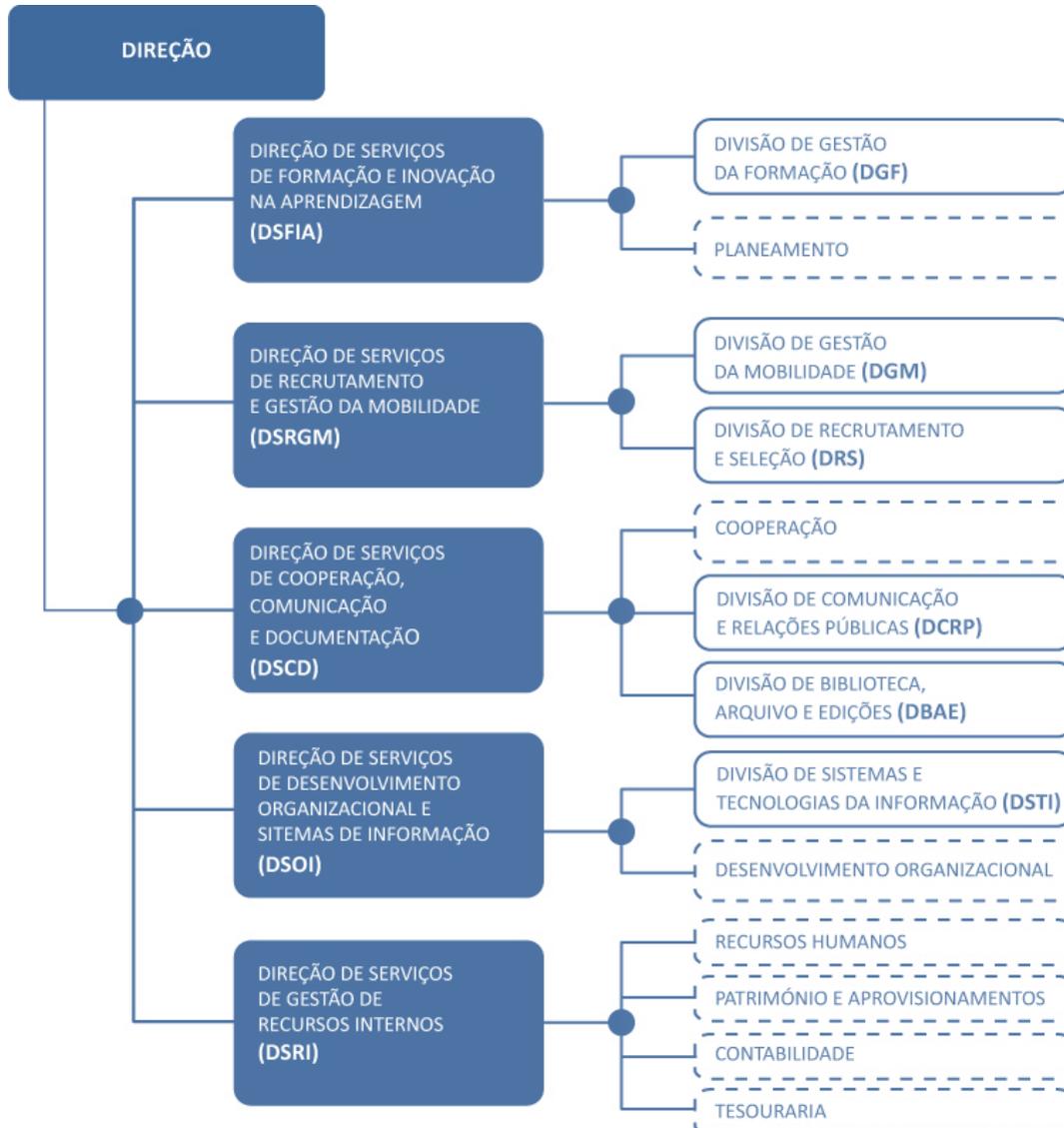
O Balanço Social é um instrumento privilegiado de planeamento e gestão das pessoas nas organizações, na medida em que permite a avaliação do seu desempenho social e do desenvolvimento do seu capital humano.

A informação constante deste documento, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2015, pretende, assim, caracterizar socialmente a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), fornecendo um conjunto de indicações essenciais para a monitorização e o acompanhamento da situação sócio-profissional dos colaboradores desta Direção-Geral numa perspectiva comparativa e evolutiva, aferindo pontos fortes e fracos da gestão das pessoas de forma a corrigir as deficiências encontradas e perspectivar a sua evolução.

A análise e a avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permite, pois, uma reflexão sobre a estratégia a adoptar nesta área, por forma a contribuir para a consolidação do capital humano desta Direção-Geral, reforçando o desenvolvimento das suas competências e o seu índice de tecnicidade. Pretende-se, neste contexto, promover o aumento da motivação dos colaboradores e fortalecer o bom ambiente organizacional, factores essenciais ao aumento da eficiência e eficácia do INA face às especiais atribuições que prossegue no âmbito da Administração Pública portuguesa.

O presente Balanço Social foi elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, e levou em consideração a alteração dos quadros base.

1. Organograma



2. Aspetos a salientar

Os diversos quadros que integram este documento, permitem conferir uma expressão qualitativa aos resultados pela interpretação dos indicadores desgregados mais significativos, detalhados nos Quadros apresentados em anexo ao presente documento.

Evidenciam-se, de seguida, 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 2015 o universo de efetivos situava-se em 110 trabalhadores.

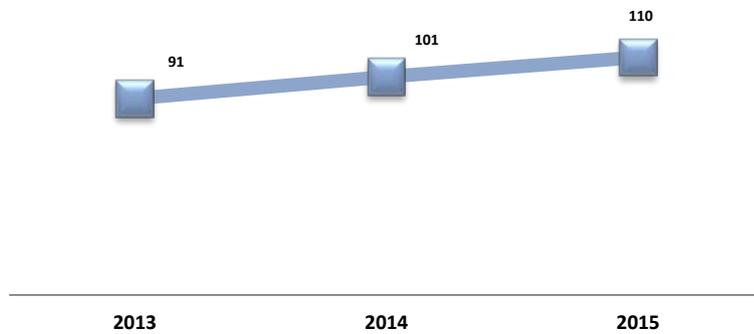
Do universo referido, 98 trabalhadores detêm vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 12 encontram-se em comissão de serviço no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

Quadro 1: Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação

Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vínculo	N.º	%
Vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	98	89
Comissão de Serviço LTFP	12	11

Em comparação com o ano anterior, em que foram registados 101 efetivos, houve um acréscimo de 9 trabalhadores, o que representa uma taxa de acréscimo de 9 %.

Gráfico 1: Evolução dos efetivos nos últimos 3 anos



O acréscimo do número de trabalhadores resulta das novas atribuições do INA nas suas diversas áreas de intervenção nomeadamente na gestão do sistema de requalificação dos trabalhadores em funções públicas, no recrutamento e seleção e na área de consultoria organizacional, 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, 87 são do sexo feminino e 23 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 79 %, superior à registada no ano anterior, que se situava nos 77%.

Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores segundo o género

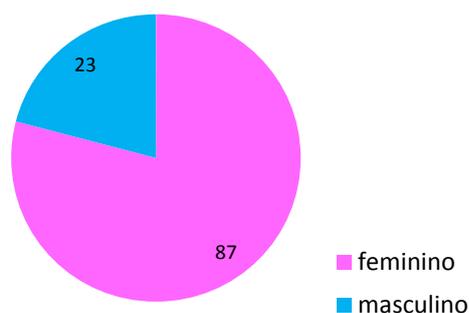
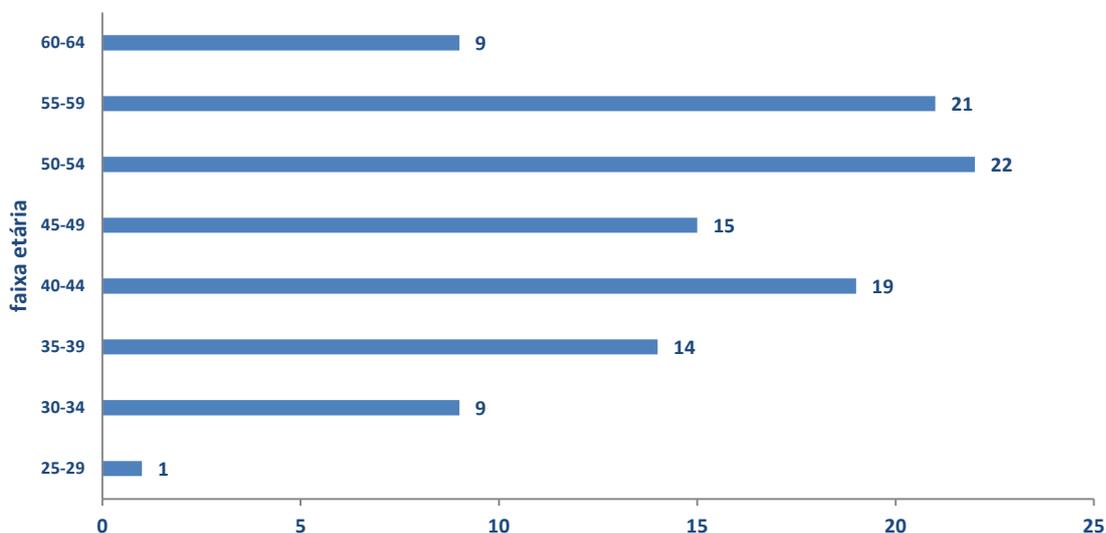


Gráfico 3: Estrutura Etária 2015



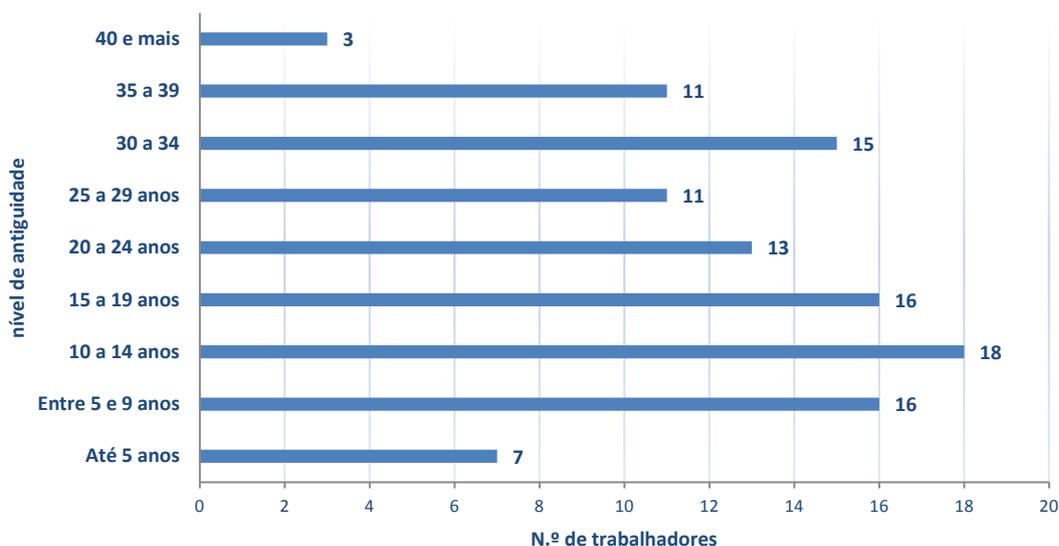
Da análise do quadro supra, verifica-se que os valores mais elevados se centram nos intervalos 50– 54 e 55-59 anos, onde se encontram 43 trabalhadores no global, correspondendo a 39 % do total de efetivos.

Por sua vez, 17 % têm idades compreendidas no intervalo 40–44 anos.

O leque etário é compreendido entre os 29 e os 64 anos e o índice de envelhecimento está na casa dos 25% considerando que são 27 os trabalhadores com idades superiores a 55 anos.

O indicador Nível Etário Médio situa-se, pois, nos 48 anos.

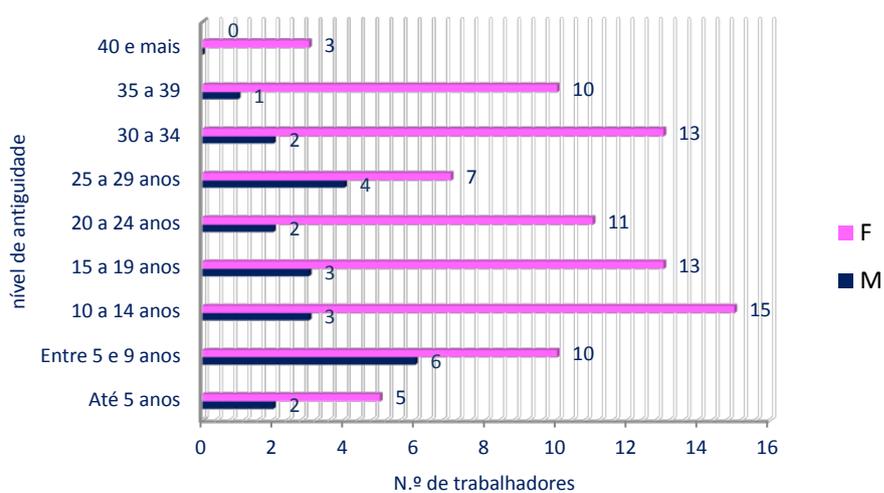
Gráfico 4: Estrutura de antiguidade 2015



A média de antiguidade dos trabalhadores na função pública situa-se nos 20 anos.

Do universo de trabalhadores do INA, 23 apresentam antiguidade entre 1 e 9 anos, 18 apresentam antiguidade compreendida entre os 10 e os 14 anos, 13 apresentam antiguidade de 20 a 24 anos, 11 têm antiguidade entre os 25 e 29 anos, 15 têm antiguidade entre os 30 e os 34 anos, 11 têm antiguidade entre os 35 e 39 e 3 completaram 40 ou mais anos.

Gráfico 5: Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade e género



5. Estrutura habilitacional e Profissional

Quadro 2: Efetivos por nível de escolaridade nos últimos 3 anos

ANO	ATÉ 9º ANO	10º, 11º, 12º ANO	BACHARELATO/ LICENCIATURA/ MESTRADO/ DOUTORAMENTO	TOTAL
2013	15	27	49	91
2014	12	29	60	101
2015	11	29	70	110

Em 2015, os trabalhadores do INA encontram-se distribuídos de acordo com o quadro supra, verificando-se um índice de tecnicidade de 64 % de habilitação de nível superior.

Do universo global, as taxas habilitacionais são as seguintes:

- 11 trabalhadores possuem habilitação até ao 9.º ano de escolaridade, o que corresponde a 10%;
- 29 trabalhadores detêm habilitação entre o 10.º e o 12.º anos de escolaridade, o que corresponde a 26%;
- 70 trabalhadores possuem formação superior, correspondendo a 64%.

Quadro 3: Evolução de efetivos por grupo profissional/género

Ano	Dirigentes		Técnico Superior		Assistente técnico		Informática		Assistente operacional		Subtotal		Total global
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
2014	4	8	10	35	3	27	5	4	1	4	23	78	101
2015	4	8	11	43	2	29	5	3	1	4	23	87	110

Do universo global de efetivos, o grupo de pessoal técnico superior, incluindo o pessoal dirigente, representa 60%; o pessoal assistente técnico 28%, o pessoal de informática 7% e o pessoal assistente operacional 5%. 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 79% referida no ponto 4.

6. Trabalhadores Admitidos e Regressados

No ano de 2015, ocorreram as seguintes admissões e regressos ao INA:

a. Na carreira **técnica superior**:

- Através do regime de mobilidade na modalidade de mobilidade na categoria e intercarreiras, 11 técnicos superiores;
- Recrutamento através do CEAGP, 2 técnicos superiores;
- Regressou ao mapa de pessoal do INA, por ter cessado a licença sem remuneração em organismo internacional, 1 técnico superior;

- Outras situações, 3 trabalhadoras reiniciaram funções por cessação da situação de ausência prolongada;
- b. Na carreira de **assistente técnico**:
- Através de procedimento concursal circunscrito a trabalhadores com vínculo de emprego público foram admitidas 5 assistentes técnicas;
 - Através do regime de mobilidade na modalidade de mobilidade na categoria, 6 assistentes técnicos foram admitidos, tendo-se registado por outras situações, 1 trabalhadora por motivo da cessação da situação de ausência prolongada;
- c. Na carreira de **assistente operacional**:
- Regressou ao mapa de pessoal do INA, por ter cessado a situação de mobilidade na modalidade mobilidade na categoria, 1 assistente operacional.

7. Saída de trabalhadores

No decurso do ano registou-se a saída de 21 trabalhadores, sendo que:

- 8 saíram definitivamente - 1 por aposentação, 1 por falecimento, 2 saídas por procedimento concursal e 4 por cessação da situação de mobilidade interna na categoria;
- 6 saíram transitoriamente ao abrigo dos mecanismos de mobilidade geral legalmente previstos;
- 1 saída por licença sem remuneração;
- 6 por outros motivos (estes correspondem na sua totalidade a trabalhadores ausentes por mais de seis meses por motivo de doença, licença parental e acidente em serviço).

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

- a. Na carreira técnica superior, as saídas ocorreram pelos seguintes motivos:
- Cessação da situação de mobilidade interna na categoria;
 - Saída definitiva por concurso;
 - Doença.
- b. Na carreira de assistente técnico as saídas ocorreram por:
- Utilização de mecanismos de mobilidade para exercício de funções em outros organismos da Administração Pública;
 - Morte;

- Licença sem remuneração;
- Doença.

c. Na carreira de assistente operacional a única saída que ocorreu foi por motivo de aposentação.

8. Modalidades de horário

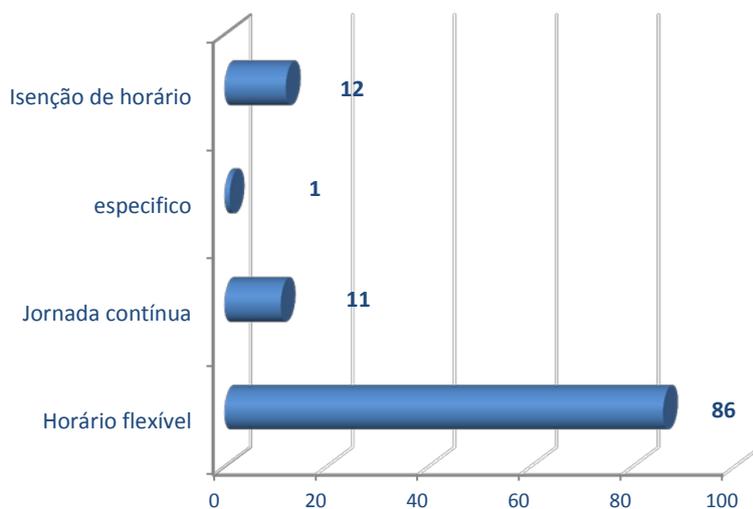
Da análise efetuada às diferentes modalidades de horário de trabalho praticadas no INA, constata-se que 78% dos efetivos praticam a modalidade de horário flexível, com plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30.

Com regime de horário de trabalho na modalidade de jornada contínua encontram-se 10% dos trabalhadores (9 do género feminino e 2 do género masculino).

Uma trabalhadora pratica horário de meia jornada.

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

Gráfico 6: Caraterização segundo a modalidade de horário



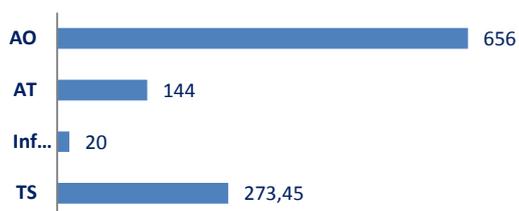
9. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2015 foram prestadas 1093,45 horas de trabalho suplementar, das quais 654 horas correspondem a trabalho suplementar diurno e 439,45 horas correspondem a trabalho suplementar prestado em dias de descanso complementar.

O valor monetário correspondente à diferença não é muito significativa verificando-se um aumento de 442,28 € em relação ao ano de 2014.

O trabalho extraordinário foi prestado por 20 técnicos superiores, 12 assistentes técnicos, 3 informáticos, e 2 assistentes operacionais.

Gráfico 7: Caracterização do trabalho suplementar por grupo profissional



10. Ausências

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2015, foi de 978,5 dias.

Do total, o número mais significativo deve-se às ausências no âmbito da proteção na parentalidade dos trabalhadores, que atingiu 351 dias.

Este valor corresponde a 36% do número total de dias de ausência.

Por motivo de doença registaram-se 326 dias de ausência, 196 dias decorrentes de acidente em serviço, 20 dias por falecimento familiar, 23 dias ao abrigo do estatuto trabalhador estudante.

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

Gráfico 8: Distribuição do absentismo por grupo profissional

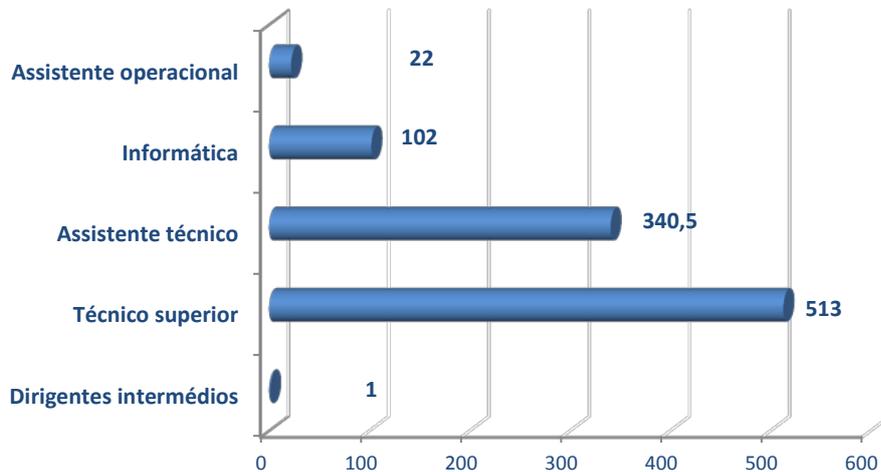
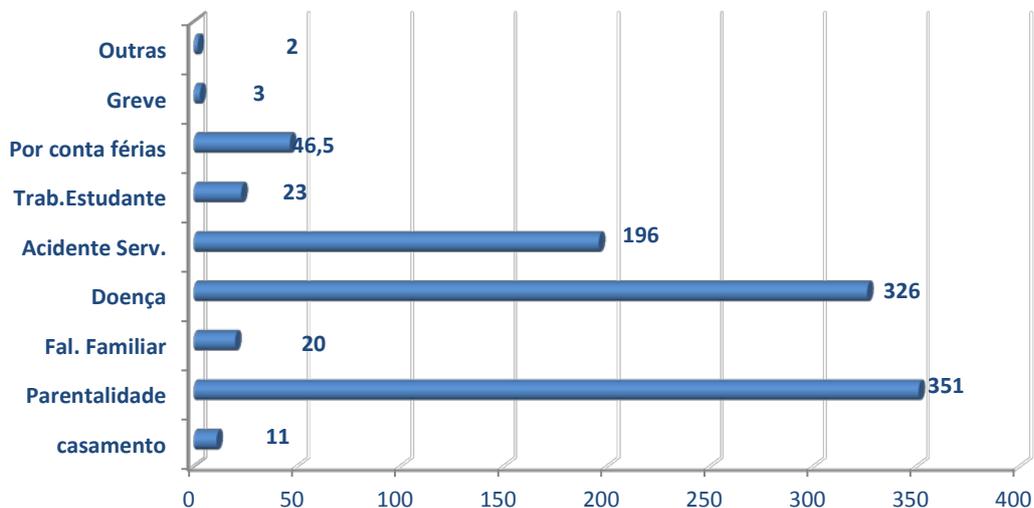


Gráfico 9: Distribuição do absentismo, por tipo de falta



11. Encargos com pessoal

Analisando as remunerações ilíquidas brutas que têm como período de referência o mês de Dezembro, verifica-se que 28% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 530€ – 1000 €. Este escalão abrange 31 trabalhadores, dos quais 29 são do sexo feminino e 2 do sexo masculino.

A remuneração mínima auferida no INA é de 530€ e é atribuída a um trabalhador do sexo feminino.

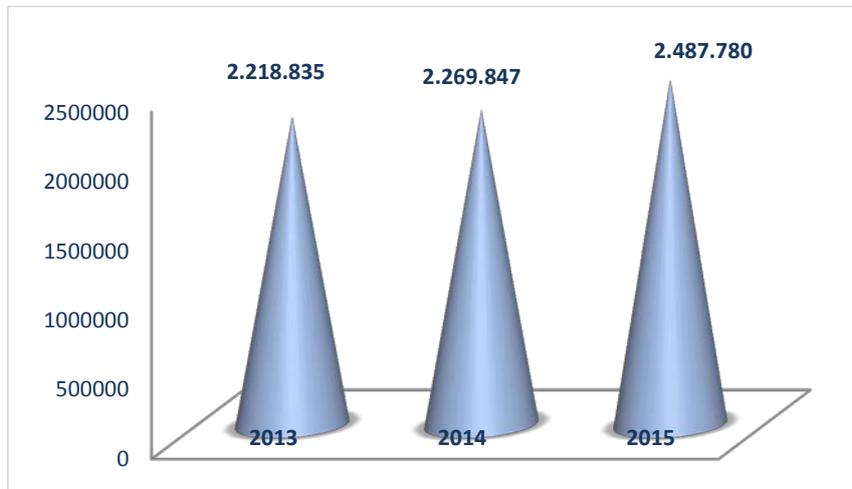
A remuneração máxima atribuída a um trabalhador do sexo feminino é de 4.151,12 € sendo a remuneração mais elevada auferida neste serviço.

O leque salarial em 2015 é de 8%, o que significa que o salário mais elevado é 8 vezes superior ao salário mais baixo determinado pelo rácio entre a remuneração máxima ilíquida com despesas de representação e a remuneração ilíquida menor.

Gráfico 10: Estrutura Remuneratória por género



Gráfico 11: Encargos com pessoal nos últimos 3 anos



12. Formação Profissional

No ano de 2015, houve um total 227 participações em ações de formação. Destas, 221 são participações em ações internas e 6 em ações externas ao INA, o que perfaz o total de 4257 horas.

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

Estas ações abrangeram um universo de 91 formandos, o que representa uma média de 19 horas de formação por trabalhador e com uma taxa de participação na ordem dos 83%

Gráfico 12: Horas despendidas em ações de formação por grupo profissional

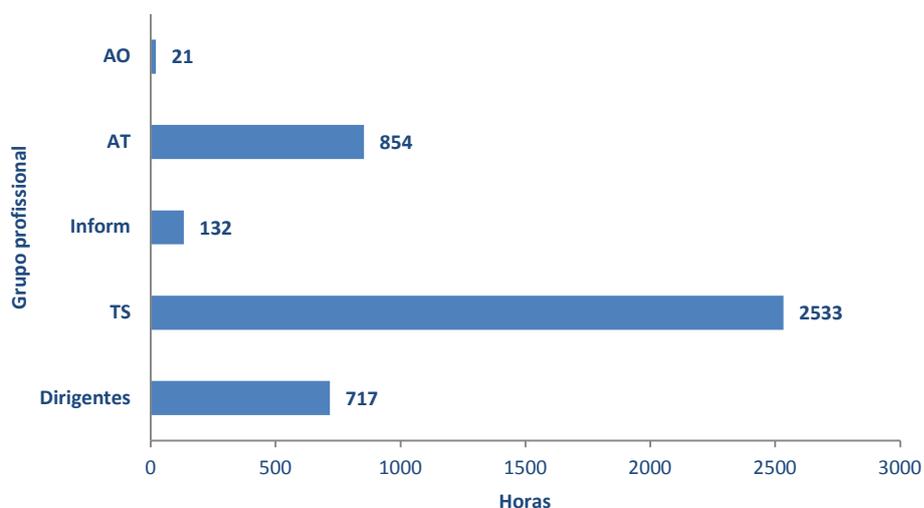
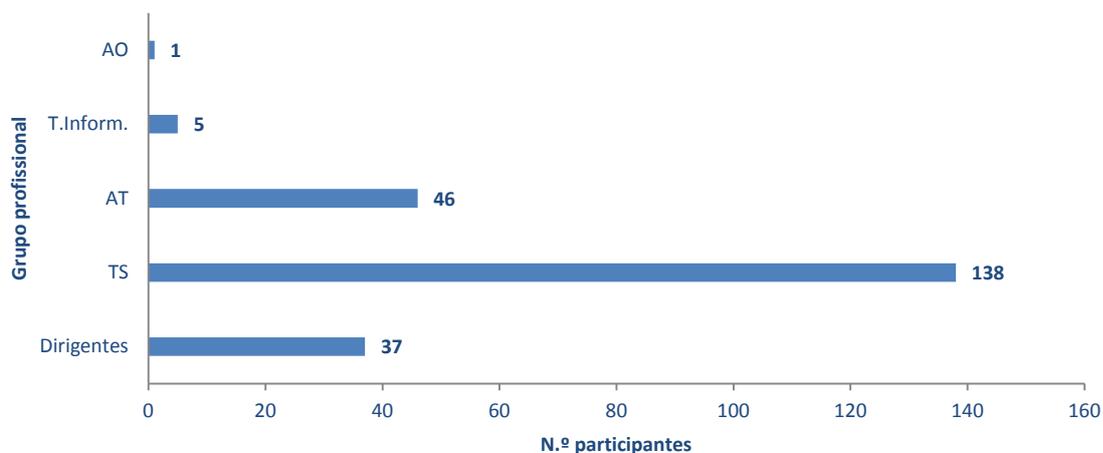


Gráfico 13: Participantes por grupo profissional nas ações de formação



Considerações finais

Face ao apresentado no presente Balanço Social, importa referir:

1. O número de efetivos é de 110 trabalhadores;
2. As carreiras com maior número de trabalhadores são as de técnico superior (49%) e de assistente técnico (28%);
3. O índice de tecnicidade do INA é de 64 %;
4. No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, verifica-se um predomínio do género feminino. De facto, dos 110 efetivos, 87 são mulheres, o que corresponde a 79% do total de efetivos do INA;
5. Os grupos etários mais representativos são os correspondentes aos intervalos 50-54 anos e 55-59 anos (43 efetivos). O nível etário situa-se nos 48 anos, superior ao ano de 2014;
6. Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior na ordem dos 64 % e os restantes 36% com habilitação até ao 12º ano;
7. A taxa de admissões no ano de 2015 foi de 27% e a taxa de saída situou-se na ordem dos 19%;
8. A taxa de rotação situou-se em 72%;
9. A modalidade de horário é, em regra, o regime de horário trabalho na modalidade flexível sendo que 9 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;

10. Dos 12 cargos de direção intermédia 8 são ocupados por mulheres, e 4 são ocupados por homens;
11. No que concerne ao nível remuneratório, são as mulheres que usufruem de salários mais baixos (até 1000 Euros - 2 Homens contra 29 Mulheres);
12. No que respeita à formação profissional, foi proporcionado a um universo de 91 trabalhadores a formação considerada adequada, representando uma taxa de participação de 83% de entre os efectivos;
13. O número de horas prestadas em trabalho suplementar no ano em análise registou-se um ligeiro aumento na ordem de 442,28 € despendidas das mesmas em comparação com o ano anterior;
14. No ano de 2015, as ausências traduziram-se num total de 978,5 dias de trabalho não prestado. Do total, o número mais significativo deve-se as ausências no âmbito da proteção na parentalidade dos trabalhadores, que atingiu 351 dias. A taxa de absentismo situou-se em 4%.

Anexos Indicadores

Constituem parte integrante deste documento, os Quadros apresentados em anexo, construídos de acordo com os formulários disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público.