



DIREÇÃO-GERAL
DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES
EM FUNÇÕES PÚBLICAS

BALANÇO SOCIAL 2017



Índice

| | |
|---|----|
| 1. Sumário executivo | 7 |
| 2. Caracterização da Direção-Geral | 9 |
| 3. Caracterização dos recursos humanos | 11 |
| 3.1 Trabalhadores por modalidade de vinculação e grupos profissionais | 11 |
| 3.2 Trabalhadores por género e estrutura etária..... | 13 |
| 3.3 Trabalhadores por estrutura de antiguidade | 14 |
| 3.4 Trabalhadores por estrutura habilitacional e profissional | 16 |
| 4. Movimentos de pessoal | 16 |
| 4.1 Admissões e reinício de funções | 16 |
| 4.2 Saída de trabalhadores..... | 17 |
| 5. Prestação de trabalho e absentismo | 17 |
| 5.1 Modalidades de horário | 17 |
| 5.2 Trabalho suplementar | 18 |
| 5.3 Absentismo..... | 18 |
| 6. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho | 20 |
| 6.1 Acidentes em serviço..... | 20 |
| 7. Formação Profissional | 20 |
| 8. Remunerações e encargos com pessoal..... | 22 |

Índice de Figuras e Tabelas

| | |
|---|------|
| I. Figuras | Pgs. |
| 1. Organograma INA 2017 | 10 |
| II. Tabelas | |
| 1. Mapa de pessoal aprovado para 2017 (síntese) | 11 |
| 2. Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação | 12 |
| 3. Evolução dos efetivos nos últimos três anos | 12 |
| 4. Distribuição de trabalhadores segundo o género | 13 |
| 5. Evolução de efetivos por género e grupo profissional | 13 |
| 6. Estrutura etária | 14 |
| 7. Estrutura de antiguidade 2017 | 15 |
| 8. Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade e género | 15 |
| 9. Efetivos por nível de escolaridade nos últimos três anos | 16 |
| 10. Caracterização segundo a modalidade de horário | 17 |
| 11. Encargo total com trabalho suplementar (biénio) | 18 |
| 12. Distribuição do absentismo por tipo de falta | 19 |
| 13. Distribuição do absentismo por grupo profissional | 19 |
| 14. Horas despendidas em ações de formação por grupo profissional | 21 |
| 15. Participação nas ações de formação por grupo profissional | 21 |
| 16. Encargos com pessoal nos últimos três anos | 22 |
| 17. Estrutura remuneratória por género | 23 |

1. Sumário executivo

O Balanço Social constitui um instrumento essencial de planeamento e gestão de recursos humanos.

Elaborado em observância com o plasmado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, o presente documento pretende refletir a realidade social da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), fornecendo um conjunto de informações essenciais sobre os seus trabalhadores em funções públicas, as quais aqui se sintetizam:

1. O INA regista, em 31 de dezembro de 2017, um total de 108 trabalhadores com vínculo de emprego público, dos quais, 89% na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 11% na modalidade de comissão de serviço;
2. Deste universo, regista-se uma taxa de feminização de 81%, ainda que no grupo de pessoal dirigente essa taxa corresponda a 55%;
3. As carreiras com maior número de trabalhadores são as carreiras gerais de técnico superior (50%) e de assistente técnico (27%);
4. O leque etário compreende-se entre os 30 e os 66 anos de idade, situando-se o nível médio etário nos 49 anos e o índice de envelhecimento nos 30%;
5. O nível médio de antiguidade é de 21 anos, situando-se com maior representatividade a classe modal no intervalo dos 15-19 anos (20 trabalhadores) e, com menor representatividade, as classes modais de até cinco anos de antiguidade e de 40 ou mais anos de antiguidade (sete e três trabalhadores respetivamente);
6. Regista-se um índice de tecnicidade de 65%, ao qual corresponde um universo de 70 trabalhadores;
7. Quanto aos movimentos de pessoal, observa-se uma taxa de reposição de 87% e uma taxa de rotação (*turn over*) na ordem dos 0,64;
8. A modalidade de horário maioritariamente praticada é a de horário flexível, abrangendo 78% dos trabalhadores, seguida do horário específico de jornada contínua, que abrange 12% dos trabalhadores. Os restantes 11% exercem funções em regime de isenção de horário decorrente do respetivo estatuto de pessoal dirigente;
9. Em termos de absentismo, regista-se em 2017, uma taxa de 4%, tendo como principal justificação de ausência, situação de doença, seguida de proteção da parentalidade e acidente em serviço (foram registados dois acidentes em serviço no decurso do ano);

10. No âmbito da Medicina no Trabalho foram realizados 12 exames médicos, dos quais sete relativos a admissões de trabalhadores e cinco a exames periódicos;
11. Em termos de formação profissional, correspondendo a uma aposta de capacitação dos recursos humanos do INA, regista-se a participação de 53% do total dos trabalhadores envolvendo um total de 1921 horas de formação profissional, o que comparativamente com o ano anterior representa um aumento de 3% no total dos trabalhadores;
12. No que concerne ao sistema retributivo dos trabalhadores, regista-se um leque salarial de 8,10, sendo a remuneração mais elevada de 4.512,09€ e a de menor valor de 557€. Comparativamente com o ano anterior, regista-se uma ligeira redução no leque salarial (de 8,51 para 8,10);
13. A realização de trabalho suplementar registou uma diminuição face ao ano anterior, daí decorrendo o decréscimo dos inerentes encargos, mantendo-se assim a tendência de redução do recurso a esta forma de prestação de trabalho.

Lisboa, 29 de março de 2018,

A Diretora-Geral

Elisabete de Carvalho

2. Caracterização da Direção-Geral

A Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, abreviadamente designado por INA, é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, que tem por missão promover o desenvolvimento, a qualificação e a mobilidade dos trabalhadores em funções públicas, através da gestão de competências e da avaliação de necessidades de pessoal, face à missão, objetivos e atividades dos serviços públicos e gestão de carreiras, visando a integração dos processos de desenvolvimento organizacional e constituindo-se, ainda, como referência nacional na área da formação, para os organismos nacionais ou estrangeiros que prossigam fins análogos¹, assegurando para o efeito a coordenação da formação profissional na Administração Pública².

O INA prossegue, além do mais, (i) as atribuições relativas à gestão da Bolsa de Emprego Público³ (BEP); (ii) é Entidade gestora da valorização profissional⁴ e (iii) Entidade especializada pública para efeitos de aplicação do método de seleção de avaliação psicológica no âmbito dos procedimentos concursais de recrutamento⁵ realizados à luz da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP⁶). É também (iv) a entidade responsável pela gestão e coordenação do Programa de Estágios profissionais na Administração Pública⁷ (PEPAC); e (v) assegura o desenvolvimento, acompanhamento e execução da oferta formativa nas áreas estratégicas de formação (Formação Inicial Geral, a Formação de Dirigentes, o Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública e a Formação para a Valorização Profissional).

O INA integra o Ministério das Finanças, sob a tutela de S. Exa. a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, obedecendo a sua organização interna ao modelo de estrutura hierarquizada, fixada pela Portaria n.º 113/2012, de 27 de abril, e pelos Despachos n.º s 8005/2012, de 30 de maio, publicado no Diário da República 2.ª série, de 12 de junho, e n.º 5956/2017, de 8 de junho, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 6 de julho; conforme o seguinte organograma representa (fig.1):

¹ Cfr. consagrado no n.º 1 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro e n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro.

² Nos termos do regime aprovado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

³ Cfr. Despacho n.º 14804/2012, de 12 de novembro, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 20 de novembro.

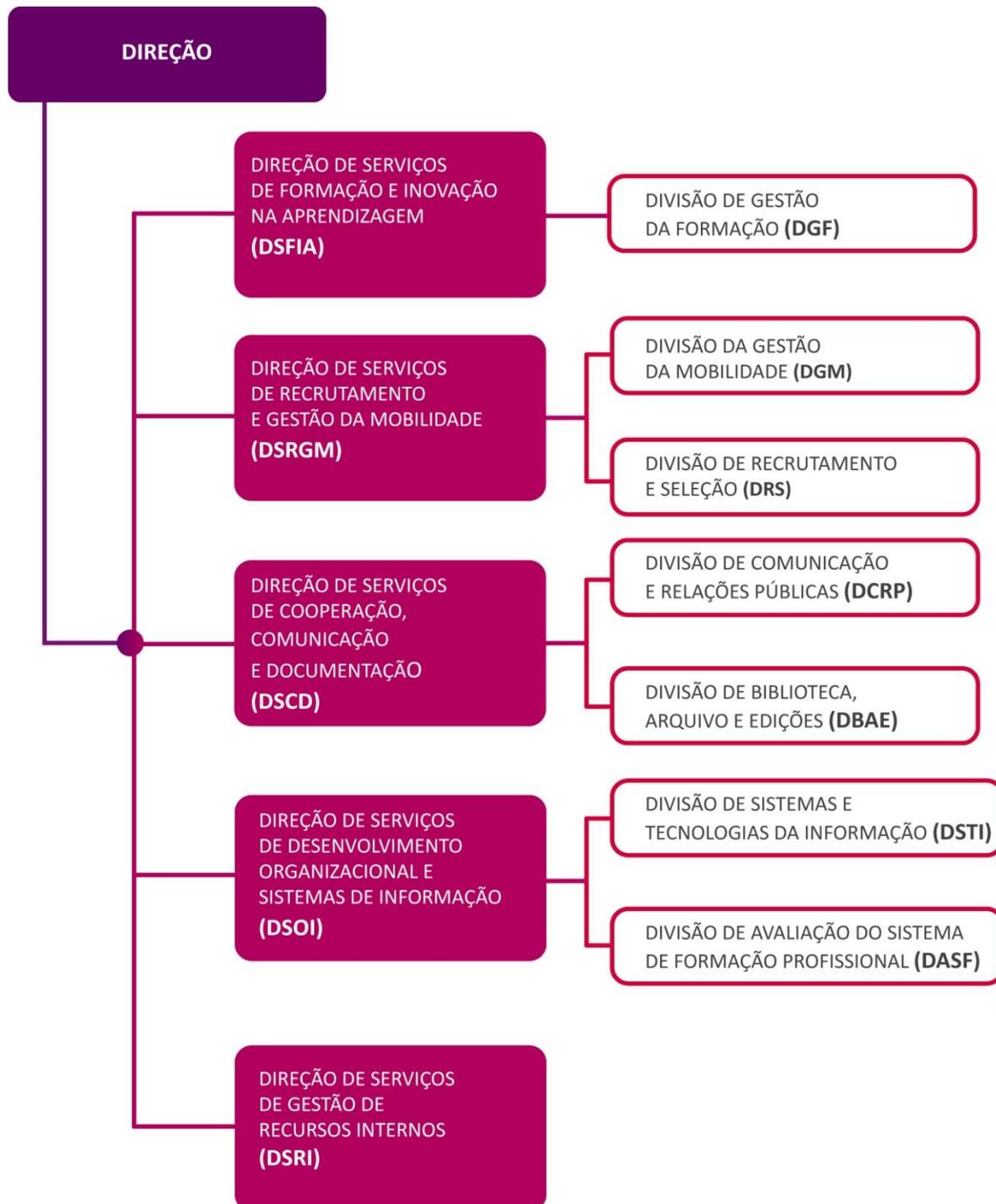
⁴ Cfr. regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio. Inicialmente, em 2012, por força do Despacho n.º 16107/2012, de 30 de novembro, publicado no Diário da República, 2.ª série, o INA assumiu as atribuições e competências de entidade gestora da mobilidade, previstas no artigo 39.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, sendo posteriormente, por força da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, entidade gestora da requalificação dos trabalhadores em funções públicas.

⁵ No âmbito da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

⁶ Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

⁷ Cfr. Decreto-Lei n.º 18/2010, de 19 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 214/2012, de 28 de setembro e Decreto-Lei n.º 134/2014, de 8 de setembro.

Figura 1 – Organograma INA 2017



3. Caracterização dos recursos humanos

O Mapa de pessoal do INA, aprovado para 2017, contempla um total de 140 postos de trabalho, dos quais 14 correspondem a pessoal dirigente, distribuídos por 1 diretor-geral; 1 subdiretor-geral; 5 diretores-de serviços e 7 chefes de divisão. Os restantes trabalhadores, no total de 126, encontram-se distribuídos pelas carreiras gerais de técnico superior (72); assistente técnico (40), e assistente operacional (5), e pela carreira especial não revista de pessoal de informática (9), distribuídos estes por 3 especialistas de informática e 6 técnicos de informática.

Tabela 1 – Mapa de pessoal aprovado para 2017 (síntese)

| Cargo/Carreira/Categoria | Total Postos de Trabalho |
|-----------------------------|--------------------------|
| Diretor-Geral | 1 |
| Subdiretor-Geral | 1 |
| Diretor de serviço | 5 |
| Chefe de Divisão | 7 |
| Técnico Superior | 72 |
| Especialista de Informática | 3 |
| Assistente Técnico | 40 |
| Técnico de Informática | 6 |
| Assistente Operacional | 5 |
| Total | 140 |

3.1 Trabalhadores por modalidade de vinculação e grupos profissionais

Com referência a 31 de dezembro de 2017, o INA dispõe de um universo de 108 colaboradores, do qual 89% é detentor de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 11% é detentor de vínculo de emprego público, na modalidade de comissão de serviço.

Tabela 2 - Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação

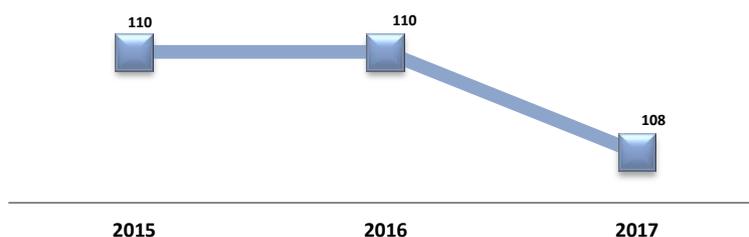
| Modalidade de vínculo de emprego público | Trabalhadores n.º | % |
|--|-------------------|----|
| Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado | 96 | 89 |
| Comissão de Serviço | 12 | 11 |

Com efeito, encontravam-se em 31 de dezembro de 2017, a exercer funções no INA, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, um total de 96 trabalhadores, maioritariamente pertencentes à carreira de técnico superior (54) e à carreira de assistente técnico (29), a que correspondem 50% e 27% dos trabalhadores, respetivamente. A carreira especial não revista de informática e a carreira geral de assistente operacional assumem significativa menor representatividade (oito e cinco, respetivamente).

No que respeita ao pessoal dirigente, este encontra-se distribuído entre pessoal de direção superior, de 1.º grau (um), e pessoal de direção intermédia, de 1.º grau (cinco) e de 2.º grau (seis).

Efetuada a análise da evolução dos trabalhadores do INA no triénio 2015-2017, verifica-se que o universo manteve-se estável no biénio 2015-2016, registando, no ano em análise, o decréscimo de dois trabalhadores em resultado da cessação de funções de dois titulares de cargos de direção, um de direção superior de 2.º grau e outro de direção intermédia de 2.º grau, **cujos lugares não foram providos**. **No que concerne ao cargo de direção intermédia de 2.º grau verificou-se a extinção de uma unidade flexível, com efeitos a 31 de dezembro de 2017.**

Tabela 3 - Evolução dos efetivos nos últimos 3 anos



3.2 Trabalhadores por género e estrutura etária

Em 2017, o INA regista uma taxa de feminização de 81%, a que corresponde um universo de 88 trabalhadoras, face a um universo masculino de 20 trabalhadores, realidade distinta da verificada no grupo de pessoal dirigente que regista uma taxa de feminização inferior (55%).

Tabela 4 - Distribuição de trabalhadores segundo o género (total de trabalhadores e pessoal dirigente)



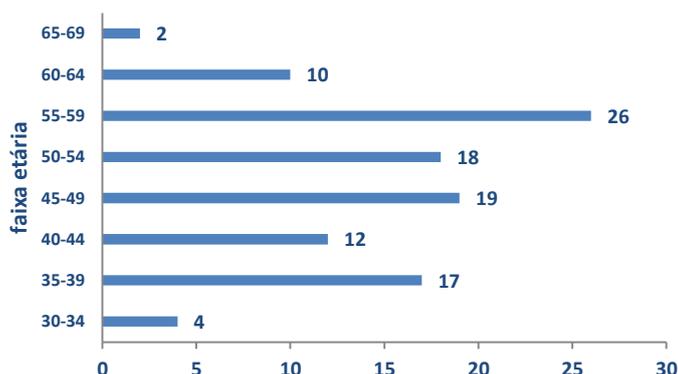
Apreciada a evolução dos efetivos por género, constata-se que a taxa de feminização regista um aumento de 2%, face ao ano anterior.

Tabela 5 - Evolução de efetivos por género e grupo profissional

| Ano | Dirigentes | | Técnico Superior | | Assistente técnico | | Informática | | Assistente operacional | | Subtotal | | Total global |
|------|------------|---|------------------|----|--------------------|----|-------------|---|------------------------|---|----------|----|--------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| 2015 | 4 | 8 | 11 | 43 | 2 | 29 | 5 | 3 | 1 | 4 | 23 | 87 | 110 |
| 2016 | 5 | 9 | 10 | 42 | 2 | 28 | 6 | 3 | 1 | 4 | 24 | 86 | 110 |
| 2017 | 5 | 7 | 8 | 46 | 2 | 27 | 4 | 4 | 1 | 4 | 20 | 88 | 108 |

Em termos de caracterização etária, o INA regista, em 2017, um leque etário compreendido entre os 30 e os 66 anos, a que corresponde um nível médio de 49 anos de idade, nível igual ao do ano anterior.

Tabela 6 - Estrutura Etária 2017



Conforme o presente quadro evidencia, a classe modal com maior valor etário situa-se no intervalo 55–59 anos, correspondendo a 24% do total de trabalhadores, seguida das classes modais compreendidas nos intervalos 45-49 anos e 50–54 anos, correspondendo a 18% e 17% do total dos trabalhadores, respetivamente.

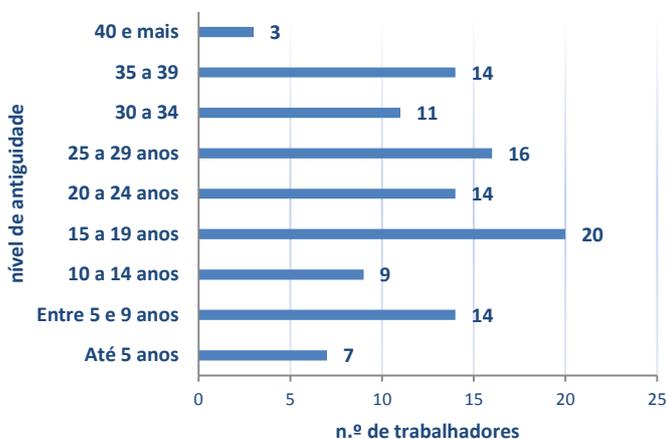
Face ao universo diagnosticado, regista-se assim um índice de envelhecimento de 30%, para o qual contribuem 32 trabalhadores com idade superior a 55 anos.

3.3 Trabalhadores por estrutura de antiguidade

O nível médio de antiguidade dos trabalhadores do INA, em 2017, situa-se nos 21 anos.

A classe modal com maior representação situa-se no intervalo dos 15-19 anos de antiguidade (20 trabalhadores), logo seguida pela classe modal no intervalo de 25-29 anos de antiguidade (16 trabalhadores). Verifica-se ainda um universo de 42 trabalhadores distribuídos equitativamente (14) nas classes modais nos intervalos 35-39, 20-24 e 5-9 anos de antiguidade, bem como a existência de três trabalhadores com antiguidade de 40 ou mais anos e sete trabalhadores com antiguidade igual ou inferior a cinco anos.

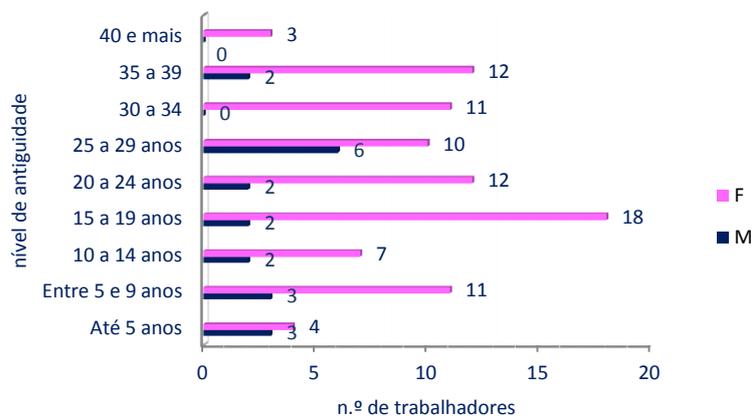
Tabela 7 - Estrutura de antiguidade 2017



No que reporta à relação do nível de antiguidade e do género, e atenta a taxa de feminização que o INA regista, constata-se que todas as classes registam maior representatividade de trabalhadores do sexo feminino, liderando essa realidade as classes nos intervalos 15-19 anos de antiguidade (18 trabalhadores).

Quanto às classes modais nos intervalos de 40 e mais anos de antiguidade e até cinco anos de antiguidade, verifica-se que, destes dez trabalhadores, apenas três são do sexo masculino, integrando estes o intervalo até cinco anos.

Tabela 8 - Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade e género



3.4 Trabalhadores por estrutura habilitacional e profissional

Do universo de efetivos constata-se que 70 trabalhadores são detentores de habilitação de nível académico (licenciatura, mestrado e doutoramento); 28 (26%) são detentores de habilitação entre o 10.º e o 12.º anos de escolaridade e os restantes 10 (9%), detentores do 9.º ano de escolaridade ou inferior.

Tabela 9 - Efetivos por nível de escolaridade nos últimos três anos

| ANO | ATÉ 9º ANO | 10º, 11º, 12º ANO | BACHARELATO/ LICENCIATURA/ MESTRADO/ DOUTORAMENTO | TOTAL |
|------|------------|-------------------|--|-------|
| 2015 | 11 | 29 | 70 | 110 |
| 2016 | 11 | 30 | 69 | 110 |
| 2017 | 10 | 28 | 70 | 108 |

Verifica-se assim um índice de tecnicidade de 65%.

4. Movimentos de pessoal

4.1 Admissões e reinício de funções

No ano de 2017, o INA registou um movimento de 28 trabalhadores admitidos e regressados.

Com efeito, iniciaram funções dirigentes no INA, três trabalhadores, dos quais dois, em cargos de direção intermédia de 1.º grau e um de 2.º grau. Quanto às demais admissões e reinício de funções (25) registou-se o seguinte:

a. Na carreira técnica superior:

- Iniciaram funções 18 trabalhadores, dois em resultado de procedimento concursal e nove através do regime de mobilidade na modalidade de mobilidade na categoria e intercarreiras;
- Reiniciaram funções sete trabalhadoras, três por regresso da mobilidade e quatro por cessação de situação de ausência prolongada.

b. Na carreira de informática:

- Iniciou funções uma trabalhadora em regime de mobilidade na categoria de especialista de informática.

c. Na carreira de assistente técnico:

- Iniciaram funções seis trabalhadores, dos quais um por regresso por cessação de situação de mobilidade, dois em regime de mobilidade na categoria, um em regime de cedência de interesse público, e dois por cessação de situação de ausência prolongada.

4.2 Saída de trabalhadores

No decurso do ano de 2017, o INA registou a saída de um total de 32 trabalhadores, dos quais 12 saíram definitivamente: cinco por cessação da situação de mobilidade na categoria; cinco por cessação da comissão de serviço (um no cargo de direção superior de 2.º grau e quatro em cargos de direção intermédia), um por motivos de aposentação e um por falecimento. As restantes saídas ocorreram maioritariamente por situações de mobilidade (10).

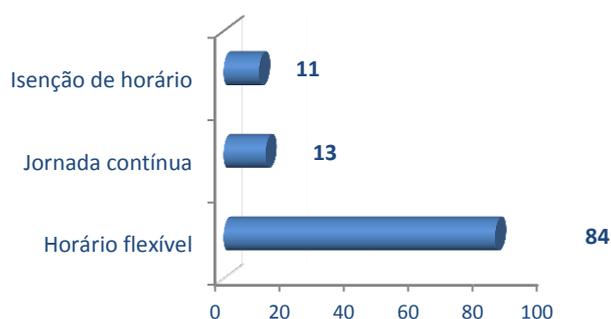
Face a estes movimentos, o INA regista em 2017, uma taxa de reposição de 87%, situando-se o índice de rotação (*turn over*) na ordem dos 0,64.

5. Prestação de trabalho e absentismo

5.1 Modalidades de horário

Durante o ano de 2017, foram praticadas no INA as modalidades de horário flexível (abrangendo 78% dos trabalhadores) e de jornada contínua (abrangendo 12% dos trabalhadores). Gozaram de isenção de horário de trabalho 11% dos efetivos, percentagem a que corresponde o total de trabalhadores em exercício de funções dirigentes .

Tabela 10 - Caracterização segundo a modalidade de horário

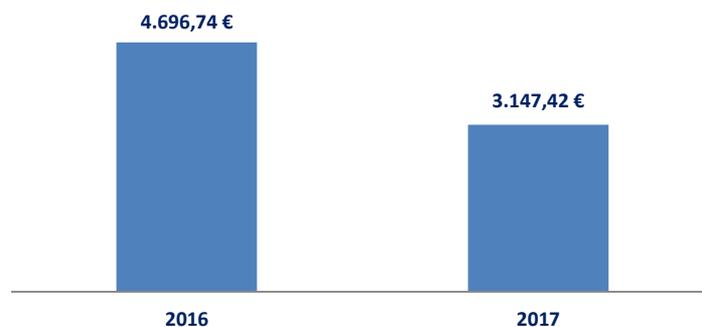


5.2 Trabalho suplementar

Durante o ano de 2017 foram prestadas 656 horas de trabalho suplementar, correspondendo a trabalho suplementar diurno, o qual foi realizado por pessoal da carreira geral de assistente operacional (trabalhador com funções de motorista).

O encargo com o trabalho suplementar realizado em 2017, situou-se nos 3.147,42 €, valor que face ao encargo registado do ano de 2016, denota um decréscimo no montante de 1.549,32 €.

Tabela 11 – Encargo total com trabalho suplementar (biénio)



5.3 Absentismo

Em 2017, o INA contabilizou um total de 1.495 dias de ausências ao trabalho correspondendo a uma taxa de absentismo de 4%, tendo como principal justificação (70%) situação de doença (985 dias).

Registaram-se ainda outras faltas ao serviço, com os seguintes motivos:

- Exercício da proteção da parentalidade (231 dias);
- Acidente em serviço (162 dias);
- Estatuto trabalhador-estudante (52 dias);
- Por conta do período de férias (25 dias);
- Assistência familiar (23 dias);
- Casamento (9 dias);
- Outras ausências justificadas (8 dias).

De entre os grupos profissionais, o que contabilizou maior número de ausências (39%) foi o pessoal da carreira geral de assistente técnico, seguido do pessoal da carreira geral de técnico superior.

Tabela 12 - Distribuição do absentismo, por tipo de falta

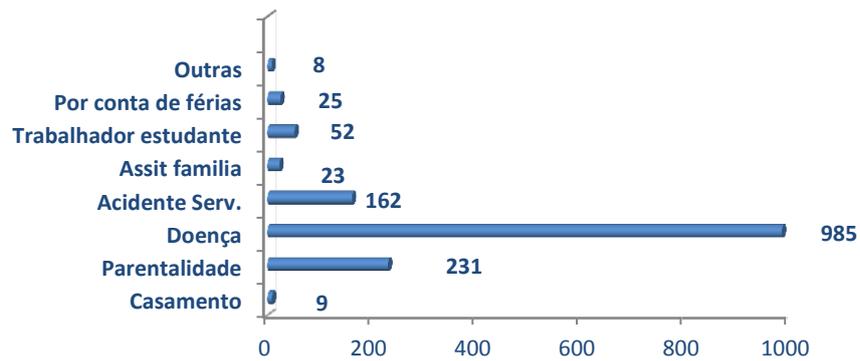
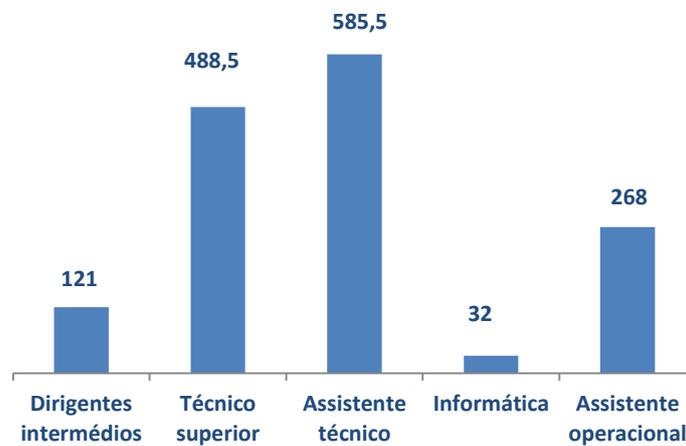


Tabela 13 - Distribuição do absentismo por grupo profissional



6 Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

6.1 Acidentes em serviço

Em 2017, foram registados no âmbito desta Direção-Geral, dois acidentes em serviço, tendo ambos ocorrido *in itinere*.

Em ambas as situações, ao acidente seguiu-se um período de ausência por doença, tendo sido contabilizado um total de 162 dias de trabalho perdidos, total superior ao ano de 2016, em que foi contabilizado um período de 65 dias de trabalho perdidos.

6.2 Medicina no trabalho

No ano de 2017, foi realizado um total de 12 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, dos quais, sete exames de admissão e cinco exames periódicos.

7. Formação Profissional

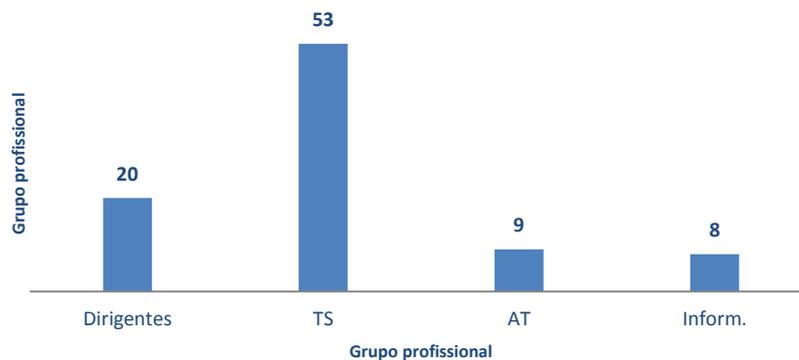
No ano de 2017, regista-se um total de 90 participações em ações de formação profissional, a que corresponde um total de 1921 horas de formação. Destas participações, que abrangeram um universo de 57 formandos, 80 foram realizadas no âmbito da oferta formativa do INA à Administração Pública e as restantes 10 constituíram participações em ações de formação profissional externas.

Considerado o universo de efetivos, assiste-se assim a uma taxa de participação em formação profissional por parte de 53% dos trabalhadores do INA, correspondendo, face ao volume de horas, a uma média de 21 horas por formando. Em relação ao ano anterior verifica-se um aumento de 3% do número de formandos.

Tabela 14 - Horas despendidas em ações de formação por grupo profissional



Tabela 15 - Participantes por grupo profissional nas ações de formação



Todos os grupos profissionais, à exceção do pessoal da carreira de assistente operacional, beneficiaram de formação profissional, durante o ano de 2017. O grupo com maior representatividade é o do pessoal da carreira geral de técnico superior (envolvendo 53 trabalhadores a que corresponderam 1193 horas de formação e, em média, 22,51 horas), seguido do pessoal dirigente (envolvendo 20 trabalhadores com a participação em 350 horas de formação, a que corresponde uma média de 17,5 horas), do pessoal da carreira de assistente técnico (envolvendo 9 trabalhadores, a que corresponde a frequência de 217 horas de formação, ou seja, em média, 24,11 horas) e por fim, o pessoal da carreira de informática (envolvendo oito trabalhadores, a que corresponde a frequência de 161 horas de formação a que corresponde uma média de 20,13 horas).

Comparativamente com o ano anterior em que se registou 1800 horas de formação, verifica-se um aumento de mais 121 horas em formação.

No que alude à formação externa, foram beneficiários 10 colaboradores (dois dirigentes e quatro técnicos superiores, dois assistentes técnicos e dois informáticos), envolvendo um total de 264 horas, a que correspondeu um encargo total de 2.405€, valor que face ao encargo registado do ano de 2016, denota acentuado decréscimo na ordem de 7.494,28€.

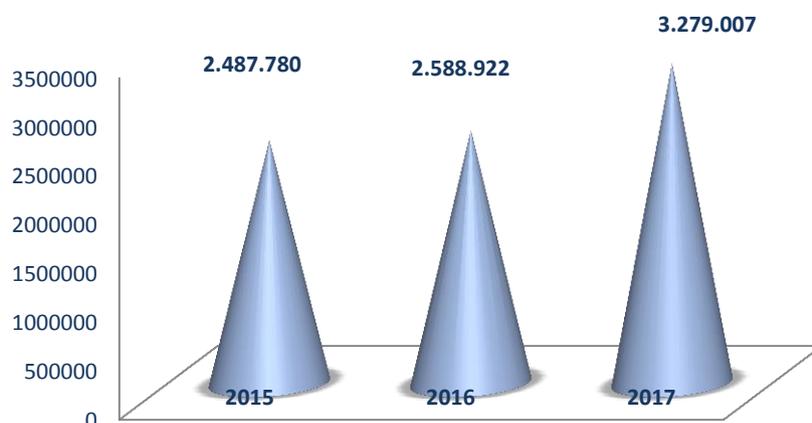
8. Remunerações e encargos com pessoal

8.1. Total de encargos anuais com pessoal

No ano de 2017, os encargos com pessoal totalizaram 3.279.007,50€, sendo que 2.478.166,09€ correspondem à remuneração base e 123.031,91€, a prestações sociais. Foram ainda suportados 55.790,29€ com suplementos remuneratórios e 622.019,21€ com outros encargos com pessoal, designadamente pagamento de indemnização por férias não gozadas, no âmbito de processo de aposentação, e encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social.

Apreciado o triénio 2015-2017, conforme gráfico seguinte evidencia, verifica-se que a despesa com pessoal regista um aumento face ao ano anterior.

Tabela 16 - - Encargos com pessoal nos últimos 3 anos

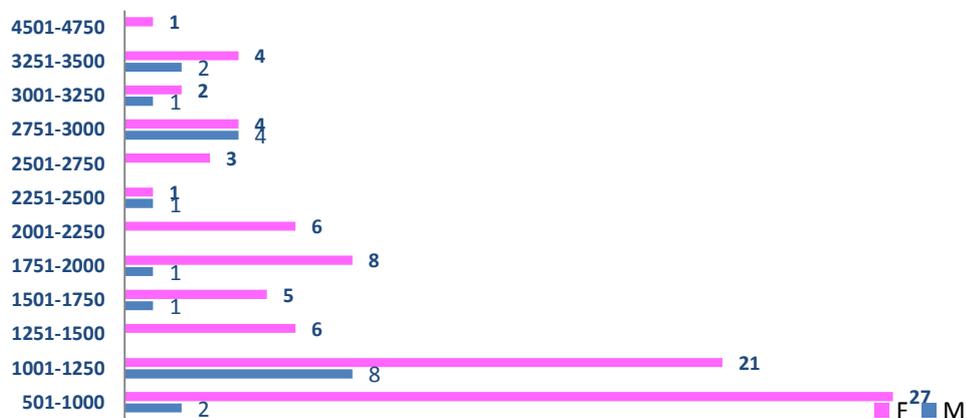


8.2 Estrutura remuneratória

Apreciadas as remunerações ilíquidas brutas, com referência ao mês de dezembro de 2017, verifica-se que, dos 108 trabalhadores do INA, distribuem-se 29 entre os escalões remuneratórios entre 1001€-1250€, 29 entre 501€-1000€ (29), seguindo-se nove no escalões remuneratório entre 1751€-2000€; oito no escalão entre 2751-3000€ e em *Ex équo* 6 trabalhadores nos escalões entre 1251-1500€; 1501€-1750€; 2001€-2250€ e 3251€-3500€.

No que toca à estrutura remuneratória por género, em resultado da taxa de feminização que o INA regista, predomina na maioria dos escalões remuneratórios o género feminino, situação apenas excecionada nos escalões entre 2751€-3000€ e 2251€-2500€ em que se verifica igualdade de género.

Tabela 17 - Estrutura Remuneratória por género



Da análise ao universo das remunerações mensais máximas e mínimas dos trabalhadores do INA a tempo completo, com referência ao mesmo período, verifica-se um leque salarial de 8,10, ou seja, da rácio entre as remunerações máxima e mínima, ilíquidas, praticadas no INA resulta que a remuneração mais elevada é 8,10 vezes superior à remuneração mais baixa.

Com efeito, a remuneração mínima auferida no INA, em Dezembro de 2017, foi de 557€ e a mais elevada de 4.512,09€. Ambas são auferidas por trabalhadoras do sexo feminino, sendo a mais baixa auferida por quatro trabalhadoras da carreira geral de assistente operacional.

Comparando com o ano anterior regista-se uma ligeira redução do leque salarial (8,51, em 2106).

8.3 Suplementos remuneratórios

No ano de 2017, o total dos encargos suportados pelo INA com suplementos remuneratórios ascendeu a 55.790,29€, assumindo maior peso o encargo com despesas de representação do pessoal dirigente (47.050,14€), seguido das despesas com retribuição decorrente da realização de trabalho suplementar e em dias de descanso semanal, complementar e feriados (3.147,42€).

Os encargos referentes a ajudas de custo (2.714,12€), ao suplemento por funções de secretariado (1352,91€) e ao abono para falhas (906,34€) registam os montantes de menor valor.

8.4 Encargos com prestações e benefícios sociais

Os encargos com as prestações sociais suportadas pelo INA, em 2016, contabilizaram o total de 123.031,91€, dos quais o maior peso decorre do pagamento do subsídio de refeição (108.304,99€), seguido das prestações sociais no âmbito da parentalidade e abono de família.

Não foram pagos quaisquer benefícios sociais.

9 Relações Profissionais e Disciplina

No universo de 108 colaboradores o INA, em 2017, contempla apenas oito trabalhadores sindicalizados. Não se verificou qualquer registo de ausência ao trabalho justificada por adesão a greve.

No ano de 2017 não foi instaurado nenhum procedimento disciplinar, nem tendo transitado qualquer procedimento desta natureza.

ANEXOS

I. Indicadores

Na elaboração do presente documento foram utilizados os seguintes indicadores de gestão:

| Indicador | Fórmula de Cálculo |
|---|--|
| Taxa de feminização | Total de trabalhadores do sexo feminino/Total de trabalhadores |
| Nível etário médio (anos) | Soma das idades do total de trabalhadores/Total de trabalhadores |
| Leque etário | Trabalhador mais idoso/ Trabalhador mais jovem |
| Taxa de envelhecimento (%) | $\frac{\text{Total de trabalhadores com idade >55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$ |
| Nível médio de antiguidade (anos) | Soma das antiguidades na função pública/Total de efetivos |
| Índice de Tecnicidade (%) | $\frac{\text{Total trabalhadores em cargos e carreiras com exigência habilitação superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$ |
| Taxa de reposição (%) | $\frac{\text{Número de trabalhadores admitidos}}{\text{Número de trabalhadores que saíram}} \times 100$ |
| Índice de rotação | $\frac{\text{Número de trabalhadores em 31 de dezembro}}{\text{Número de recursos em 1 de janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$ |
| Taxa de absentismo (%) | $\frac{\text{Total de dias de ausência de trabalhadores (não incluindo férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano X total de trabalhadores)}} \times 100$ |
| Taxa de participação em formação profissional (%) | $\frac{\text{N.º de participantes em ações de formação}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$ |
| Leque salarial ilíquido | Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração ilíquida |

II. Quadros

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.