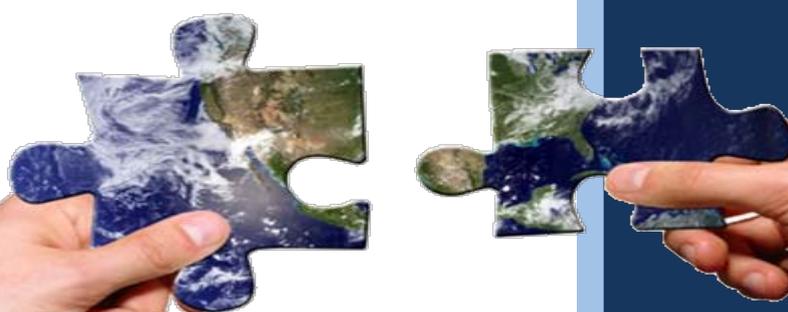


Balanço Social 2012



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.

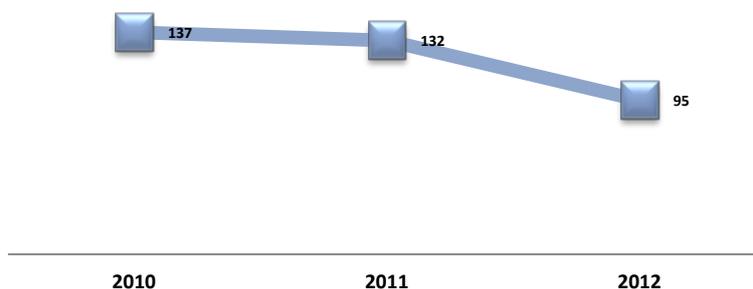
Do universo referido, 82 trabalhadores vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, 1 técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, 12 em comissão de serviço no âmbito da Lei 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

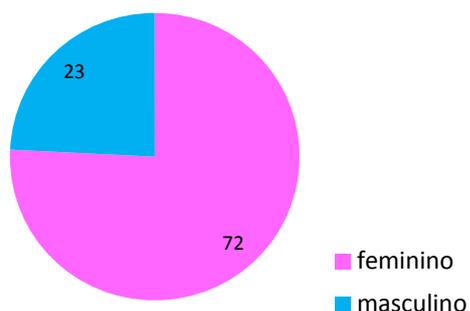


O referido decréscimo resulta da saída de trabalhadores através de mecanismos de mobilidade existentes na Administração Pública, ou, definitivamente, por aposentações.

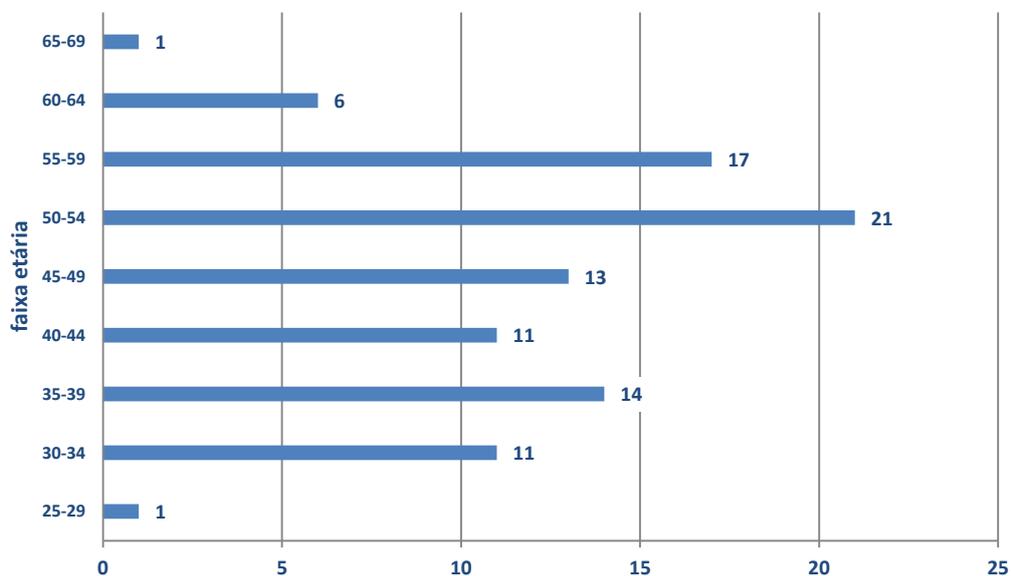
4.Trabalhadores Segundo o Género/ Estrutura Etária e Antiguidade

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

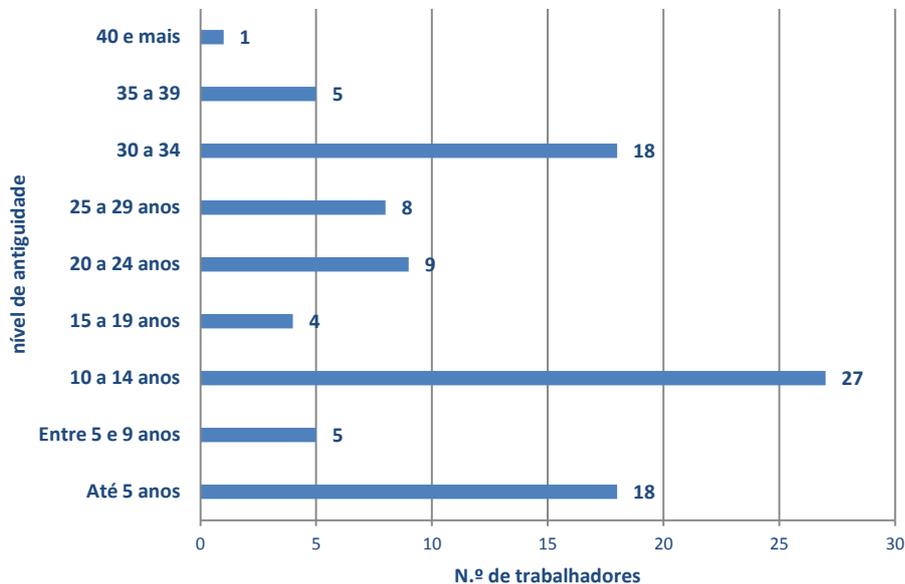


Estrutura Etária 2012



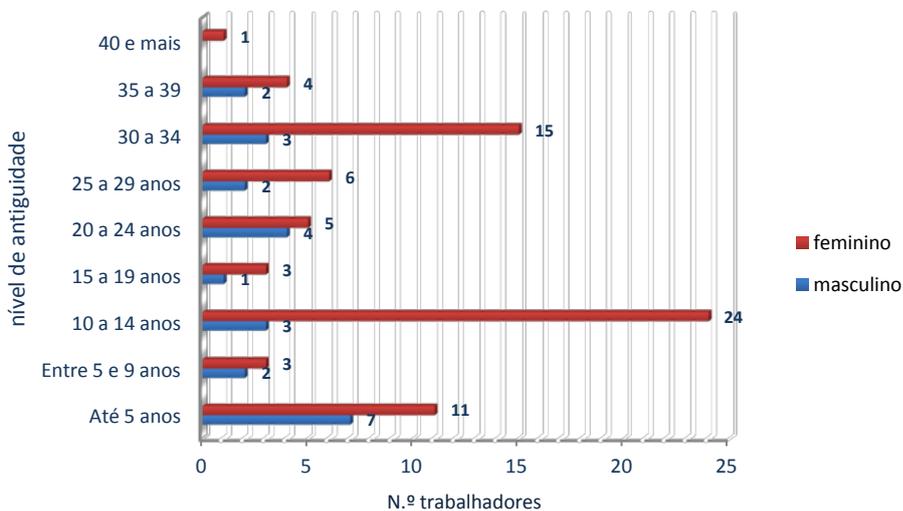
Da análise do quadro supra, verifica-se que os valores mais elevados centram-se no intervalo 50– 54 anos, onde se encontram 21 trabalhadores, correspondendo a 22,11% do total de efetivos, sendo que 17,89 % têm idades compreendidas no intervalo 55–59 anos. O leque etário, que se traduz na diferença de 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.

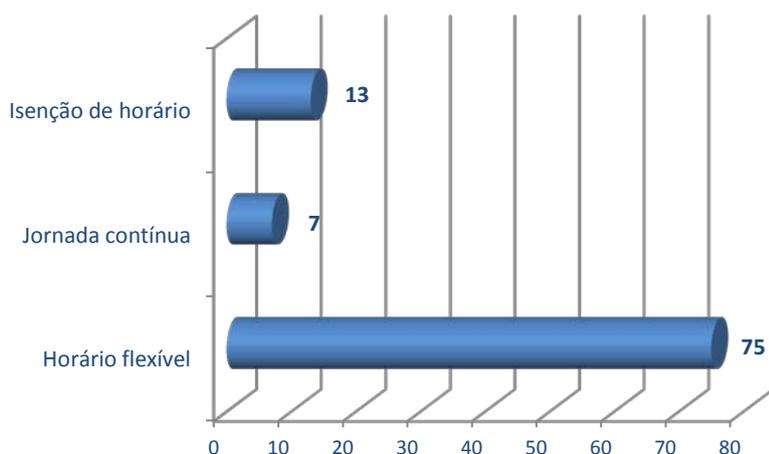
8. Modalidades de horário

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

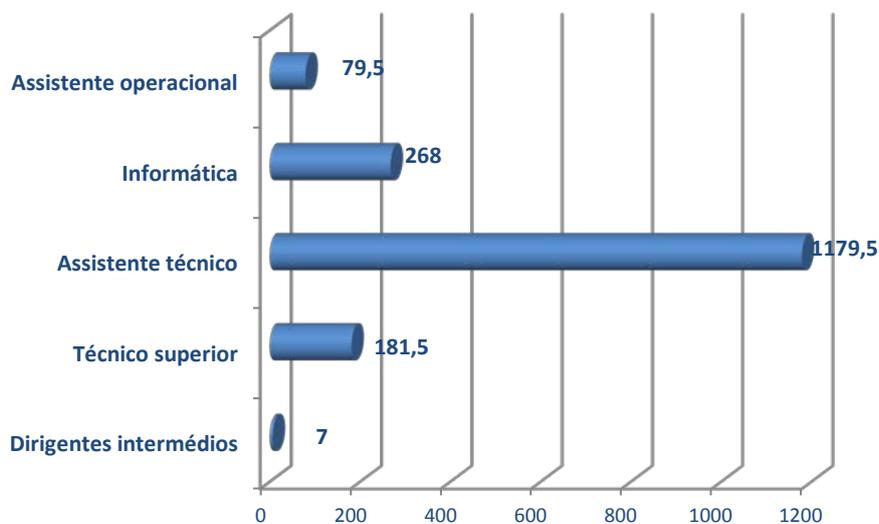
O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2012, foi de 1715,5 dias.

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.

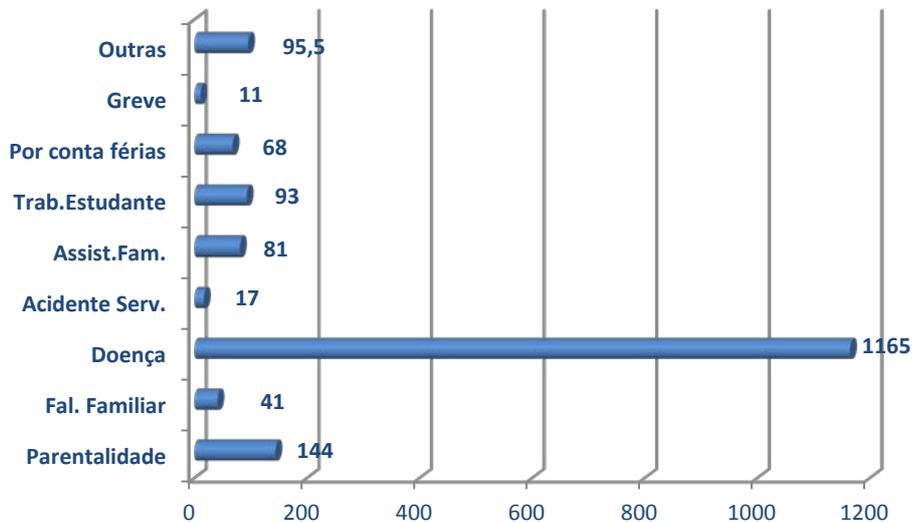
No âmbito da proteção na parentalidade registaram-se 144 dias de ausência, 81 dias de ausência por assistência a familiares, 17 dias decorrente de acidente em serviço e 93 dias de ausência ao abrigo do estatuto trabalhador estudante.

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



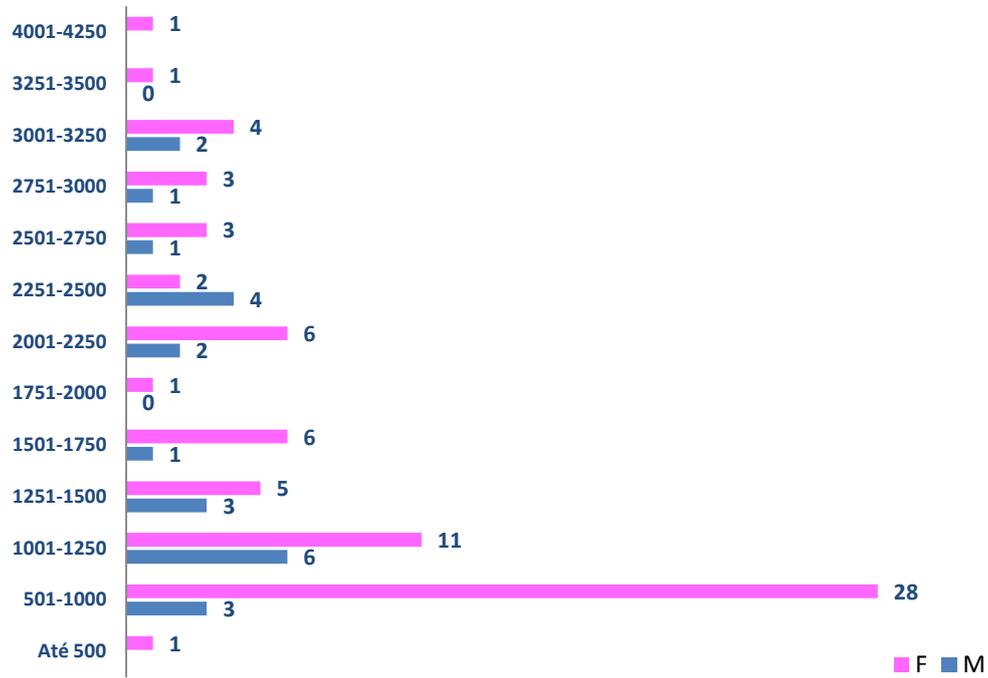
11. Encargos com pessoal

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.

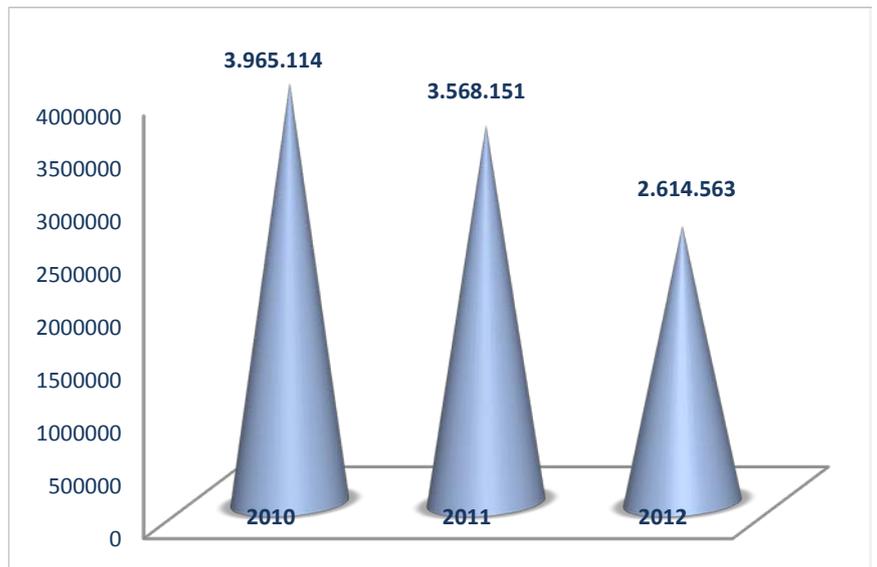
O leque salarial em 2012 é de 8,37, o que significa que o salário mais elevado é 8,37 vezes superior ao salário mais baixo determinado pelo rácio entre a remuneração máxima ilíquida com despesas de representação e a remuneração ilíquida menor.

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.



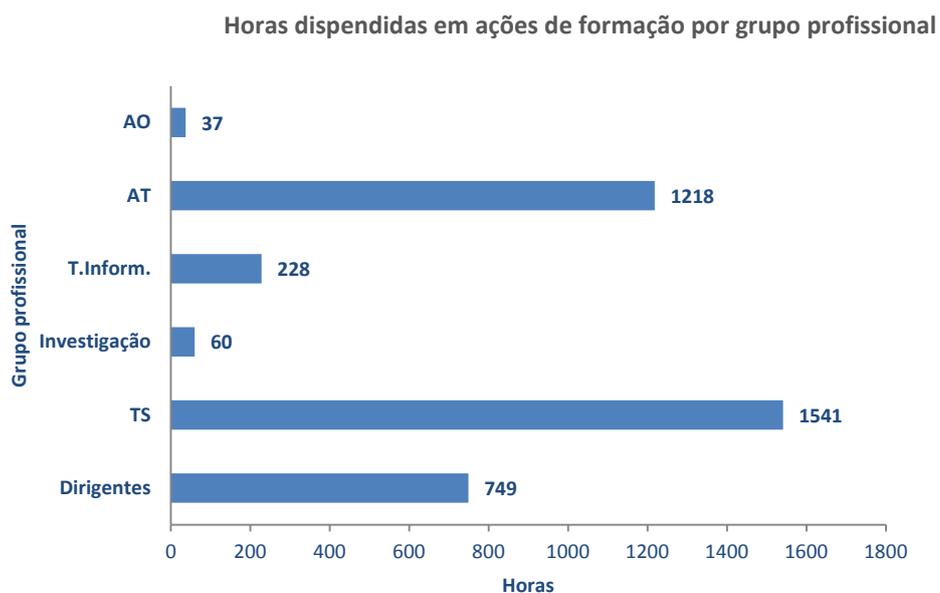
12. Formação Profissional

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

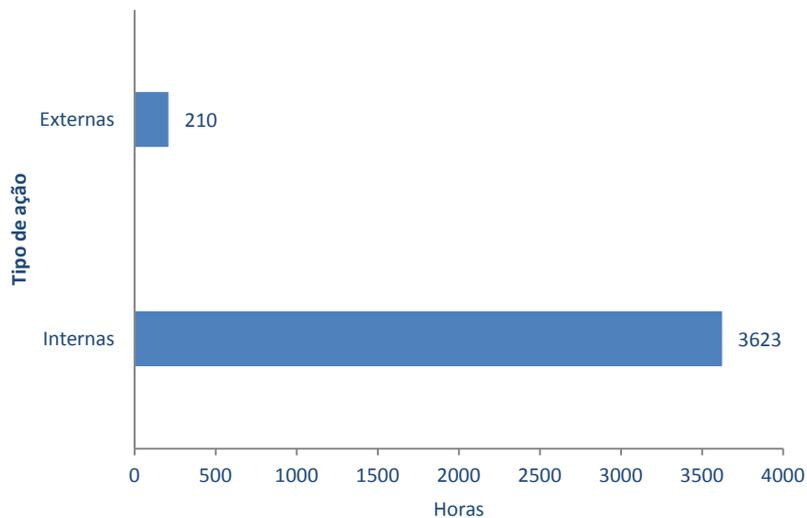
A formação profissional, quer a realizada internamente, quer a externa, abrangeu de uma forma genérica todos os grupos de pessoal.

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.

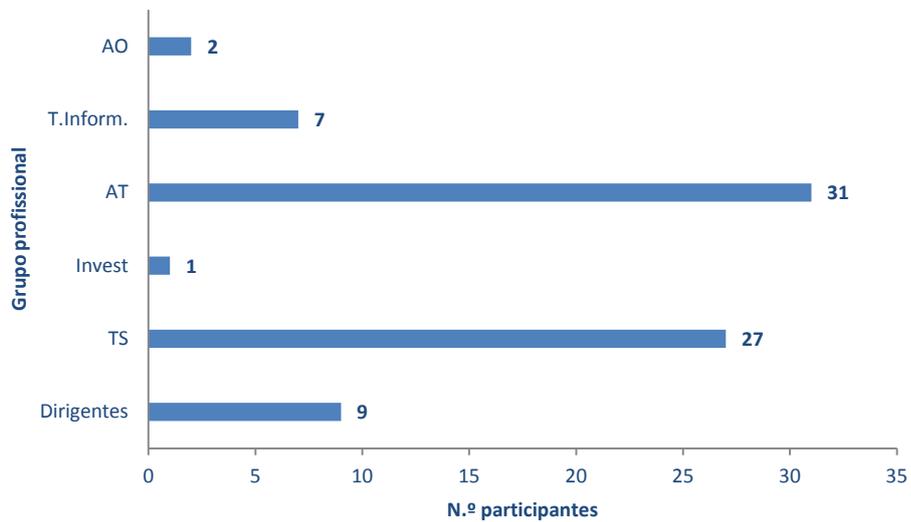
Estas ações abrangeram um universo de 77 formandos, o que representa uma média de 50 horas de formação por trabalhador.



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.