



INSTITUTO NACIONAL  
DE ADMINISTRAÇÃO, I.P.

# BALANÇO SOCIAL 2021

## **Balanço Social 2021**

Ano: 2021

*Edição: Instituto Nacional de Administra, I. P.*

*Aprovação: Conselho Diretivo*

*Participantes: DSRHFP |Susana Martins - Cristina Rouxinol*

**Nota:** No âmbito da leitura do presente documento o termo “trabalhador” e outros em que predomine um dos géneros na grafia, designa em qualquer dos casos os géneros masculino e feminino.

**82**

trabalhadores

**79%**

mulheres

**21%**

homens

**+ 32**

entradas

**- 47**

saídas

**70%**

índice de tecnicidade

**51**

idade média

**41%**

taxa de rotação

**988**

horas de formação

**106**

horas de trabalho suplementar

**4 %**

taxa de absentismo

O Balanço Social visa refletir a realidade da gestão dos recursos humanos de uma organização, constituindo um instrumento de gestão essencial. No que concerne à Administração Pública, a obrigatoriedade do Balanço Social decorre do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

O presente documento consubstancia o Balanço Social do Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.), elaborado com referência a 31 de dezembro de 2021 e em observância das disposições legais referidas e das determinações emanadas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

A análise e a avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos do INA, I. P., por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade e o desenvolvimento das competências dos seus efetivos.

Neste contexto e em síntese, destacam-se as seguintes evidências relativamente ao INA, I. P.:

1. Total de 82 trabalhadores com vínculo de emprego público, dos quais 87% na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, distribuídos pelas carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional) e carreira especial não revista de investigação científica e de pessoal de informática (especialista de informática e técnico de informática), e 13% na modalidade de comissão de serviço;
2. As carreiras com maior número de trabalhadores são as carreiras gerais de técnico superior (49%) e de assistente técnico (24%);
3. A taxa de feminização é 79%;
4. A amplitude etária está compreendida entre os 24 e os 66 anos de idade, com uma média de 51 anos e um índice de envelhecimento de 62%;
5. A média de antiguidade é 22 anos, apresentando maior frequência a classe de 20-24 anos de antiguidade (21%) e menor frequência as classes de 5-9 anos e 10 -14 anos de antiguidade (5% e 9%, respetivamente);
6. Regista-se um índice de tecnicidade de 70%, ao qual corresponde um universo de 57 trabalhadores;
7. Quanto aos movimentos de pessoal, observa-se uma taxa de reposição de 68% e uma taxa de rotação (*turn over*) de 41%;
8. A modalidade de horário maioritariamente praticada é a de horário flexível, abrangendo 72% dos trabalhadores, seguida do horário específico de jornada contínua, que abrange 15% dos trabalhadores. Os restantes 13% exercem funções em regime de isenção de horário decorrente do respetivo estatuto de pessoal dirigente;
9. Em termos de absentismo, registou-se uma taxa de 4%, tendo como principal justificação de ausência a situação de doença, seguida da proteção da parentalidade e de acidente em serviço;
10. No âmbito da medicina no trabalho, foram realizados 48 exames médicos;

11. Em termos de formação profissional, registou-se uma taxa de participação de 18% dos trabalhadores e um total de 988 horas de formação profissional, o que corresponde a um aumento de 712 horas, em comparação com o ano anterior (276 horas de formação);
12. No que respeita ao sistema retributivo dos trabalhadores, regista-se um leque salarial de 8, sendo a remuneração mais elevada de 5.440,09€ e a de menor valor de 665,00€.

Algés, 31 de março de 2022

**Luísa Neto**

A Presidente do Conselho Diretivo

<b>RECURSOS HUMANOS EM NÚMEROS – ANO 2021 .....</b>	<b>3</b>
<b>SUMÁRIO EXECUTIVO.....</b>	<b>4</b>
<b>1 CARATERIZAÇÃO DO INA, I.P. ....</b>	<b>9</b>
<b>2 CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>10</b>
2.1 TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GRUPOS PROFISSIONAIS .....	10
2.2 TRABALHADORES POR GÉNERO E ESTRUTURA ETÁRIA .....	12
2.3 TRABALHADORES POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE .....	134
2.4 TRABALHADORES POR ESTRUTURA HABILITACIONAL E PROFISSIONAL .....	156
<b>3 MOVIMENTOS DE PESSOAL .....</b>	<b>15</b>
3.1 ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES .....	15
3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES.....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
<b>4 PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO .....</b>	<b>17</b>
4.1 MODALIDADES DE HORÁRIO .....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
4.2 TRABALHO SUPLEMENTAR .....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
4.3 ABSENTISMO.....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
<b>5 SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO .....</b>	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
5.1 ACIDENTES EM SERVIÇO .....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
5.2 MEDICINA NO TRABALHO .....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
<b>6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
<b>7 REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL .....</b>	<b>22</b>
7.1 TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL .....	22
7.2 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
7.3 SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS .....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
7.4 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES E BENEFÍCIOS SOCIAIS .....	23
<b>8 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....</b>	<b>24</b>

## 1.1 Índice de Figuras

FIGURA 1- ORGANOGRAMA DO INA, I.P. ....	11
FIGURA 2- EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS.....	11
FIGURA 3 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO (TOTAL DE TRABALHADORES E PESSOAL DIRIGENTE) .....	12
FIGURA 4 – ESTRUTURA ETÁRIA POR CLASSE MODAL .....	13
FIGURA 5 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE 2021.....	145
FIGURA 6 – CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO .....	14
FIGURA 7 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO .....	17
FIGURA 8 – ENCARGO TOTAL COM TRABALHO SUPLEMENTAR (TRIÉNIO).....	18
FIGURA 9 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO, POR TIPO DE FALTA, EM DIAS .....	18
FIGURA 10 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO POR GRUPO PROFISSIONAL .....	20
FIGURA 11 – PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL .....	21
FIGURA 12 – ENCARGOS COM PESSOAL NOS ÚLTIMOS 3 ANOS.....	22
FIGURA 13 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO .....	23

## 1.2 Índice de Tabelas

TABELA 1- MAPA DE PESSOAL APROVADO PARA 2021 (SÍNTESE).....	10
TABELA 2- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO .....	11
TABELA 3 – EVOLUÇÃO DE EFETIVOS POR GÉNERO E GRUPO PROFISSIONAL.....	12
TABELA 4 – EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS .....	15

## 1. CARATERIZAÇÃO DO INA, I. P.

---

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, foi criado o Instituto Nacional de Administração, I. P. e aprovado os seus estatutos, passando a ter uma natureza jurídica própria de instituto público.

O Instituto Nacional de Administração, I. P., abreviadamente designado de INA, I. P. é um serviço da administração indireta do Estado, integrado em 2021, na área de governo da Modernização do Estado e da Administração Pública, dotado de autonomia administrativa, financeira e patrimonial,

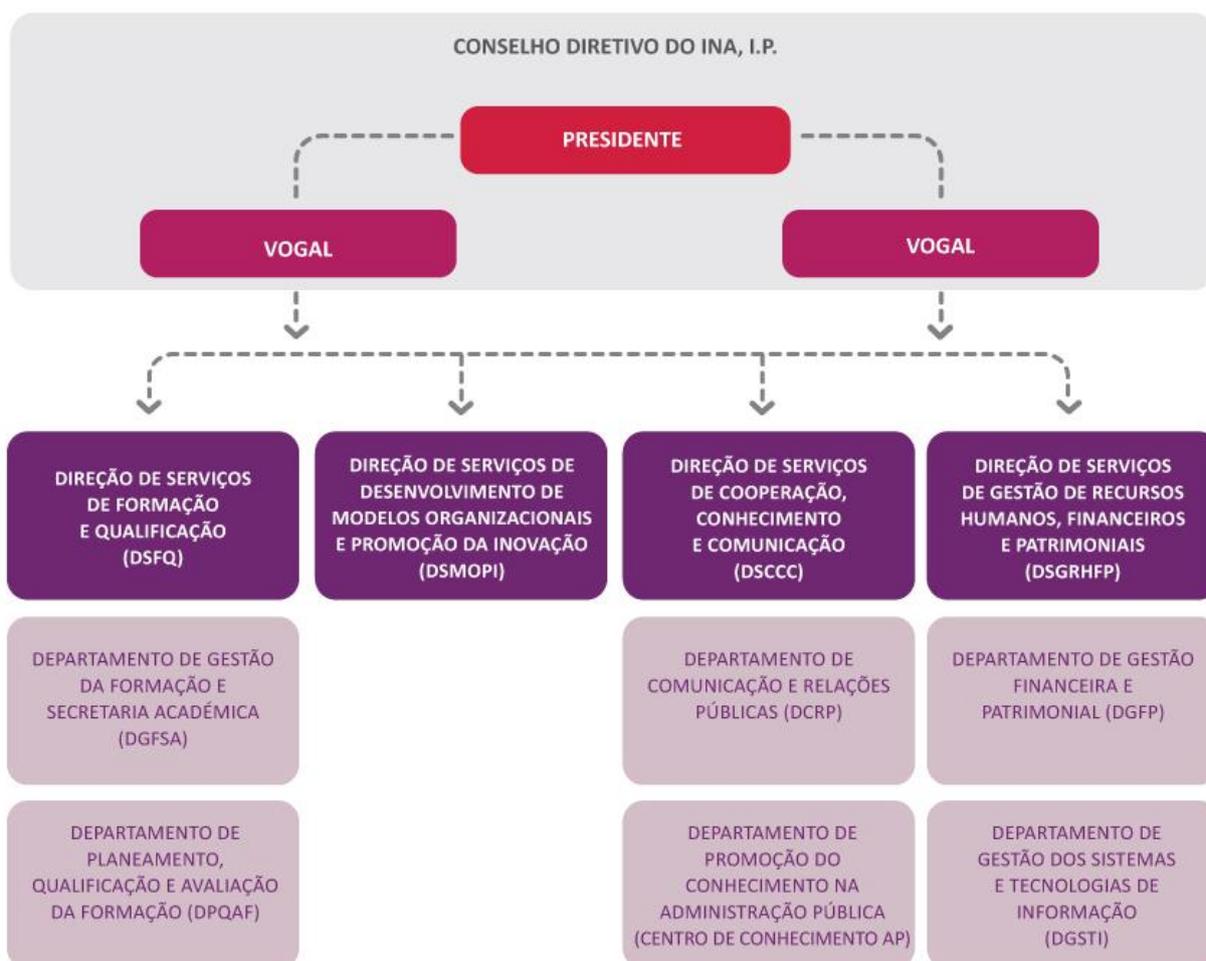
O INA, I. P., tem como missão a criação, transmissão e difusão do conhecimento, no domínio da Administração Pública, contribuindo, através de formação, educação e desenvolvimento científico, para a inovação e modernização da Administração Pública e para a qualificação, capacitação e valorização dos recursos humanos da mesma, conforme estabelecido nos Estatutos do Instituto Nacional de Administração, I. P., aprovados em Anexo ao Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março.

No domínio da qualificação e da formação profissional, o INA, I. P., é a entidade coordenadora do sistema de formação profissional na Administração Central e é também entidade formadora com especiais responsabilidades na oferta formativa de elevada qualidade, designadamente nas áreas estratégicas de formação.

A concretização da sua missão assenta na parceria com as Instituições de Ensino Superior, beneficiando da sua experiência e do seu contributo técnico e pedagógico, bem como na articulação com os organismos centrais e setoriais responsáveis pela reforma da Administração Pública e pela coordenação do sector empresarial do Estado, cooperando na concretização das respetivas atribuições.

No plano da organização interna, o INA, I. P., obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, fixado pela Portaria n.º 100-B/2021, de 11 de maio, e pelo Despacho n.º 6573/2021, de 15 de junho de 2021, conforme o organograma em vigor em 2021 (Fig. 1):

**FIGURA 1- ORGANOGRAMA DO INA, I.P.**



## 2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O Mapa de Pessoal do INA, I. P., aprovado para 2021, contempla um total de 121 postos de trabalho, dos quais 13 correspondem a pessoal dirigente, distribuídos por 1 Presidente; 2 vogais; 4 diretores de serviços e 6 chefes de departamento. Os restantes trabalhadores, no total de 108, encontram-se distribuídos pelas carreiras gerais de técnico superior (58), assistente técnico (33), e assistente operacional (5), e pelas carreiras não revista de investigação (3) especialista de informática (4) e técnico de informática (5).

**TABELA 1- MAPA DE PESSOAL APROVADO PARA 2021 (SÍNTESE)**

<b>Cargo/Carreira/Categoria</b>	<b>Total de Postos de Trabalho</b>
<b>Presidente</b>	1
<b>Vogais</b>	2
<b>Diretor de serviço</b>	4
<b>Chefe de Departamento</b>	6
<b>Investigação</b>	3
<b>Técnico Superior</b>	58
<b>Especialista de Informática</b>	4
<b>Assistente Técnico</b>	33
<b>Técnico de Informática</b>	5
<b>Assistente Operacional</b>	5
<b>Total</b>	121

Em 2021, o mapa de pessoal apresentou uma taxa de ocupação de 68%, havendo, portanto, potencial para recrutamento de efetivos.

### 2.1 TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GRUPOS PROFISSIONAIS

Tendo por referência o dia 31 de dezembro de 2021, o INA, I. P., dispõe de um universo de 82 colaboradores, todos com vínculo de emprego público, do qual 71 trabalhadores (87%), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 11 trabalhadores (13%), na modalidade de comissão de serviço nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos quais 9 são dirigentes e estão em regime de substituição.

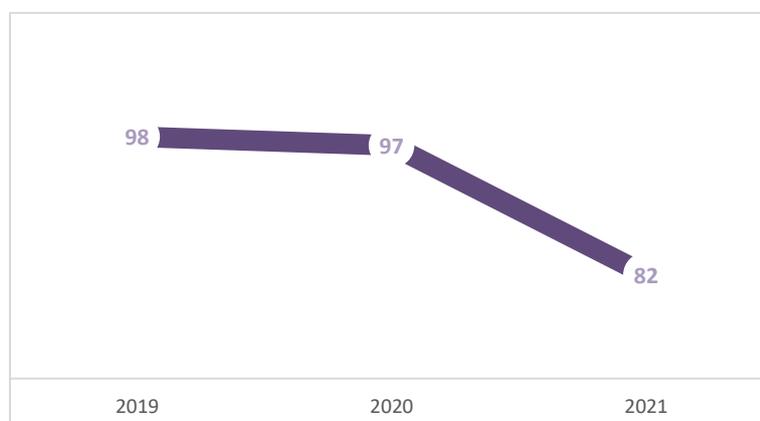
**TABELA 2- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO**

Modalidade de vínculo de emprego público	Trabalhadores	
	n.º	%
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	<b>71</b>	<b>87</b>
Comissão de serviço	<b>11</b>	<b>13</b>

O grupo de pessoal integrante da carreira técnica superior corresponde a 49% do total dos efetivos, seguido do grupo de pessoal integrante da carreira de assistente técnico, que constitui 24% do universo. As carreiras especiais não revistas de investigação e de informática, assim como a carreira geral de assistente operacional têm uma menor representatividade (um, oito e dois trabalhadores). No que respeita ao pessoal dirigente, distribuído entre pessoal de direção superior de 1.º (um) e 2.º grau (dois) e pessoal de direção intermédia de 1.º (três) e 2.º grau (cinco). Em 2021 foram abertos quatro procedimentos concursais de provimento para o cargo de dirigente intermédio de 1.º grau, dos quais ficaram concluídos e providos dois lugares, nomeadamente no cargo de Diretora de Serviços de Formação e Qualificação e um no cargo de Diretor de Serviços de Desenvolvimento de Modelos Organizacionais e Promoção da Inovação, tendo os restantes sido concluídos e providos em 2022.

Efetuada a análise da evolução dos trabalhadores do INA, I. P., no triénio 2019-2021, verificou-se um decréscimo de 15 trabalhadores, em consequência da extinção da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA, resultante de os recursos humanos afetos às competência de recrutamento e mobilidade - apoio técnico e operacional no recrutamento e seleção de trabalhadores e no âmbito da gestão da mobilidade – foram afetos à DGAEP, bem como da mobilidade na categoria e comissão de serviço para outro organismo da administração pública.

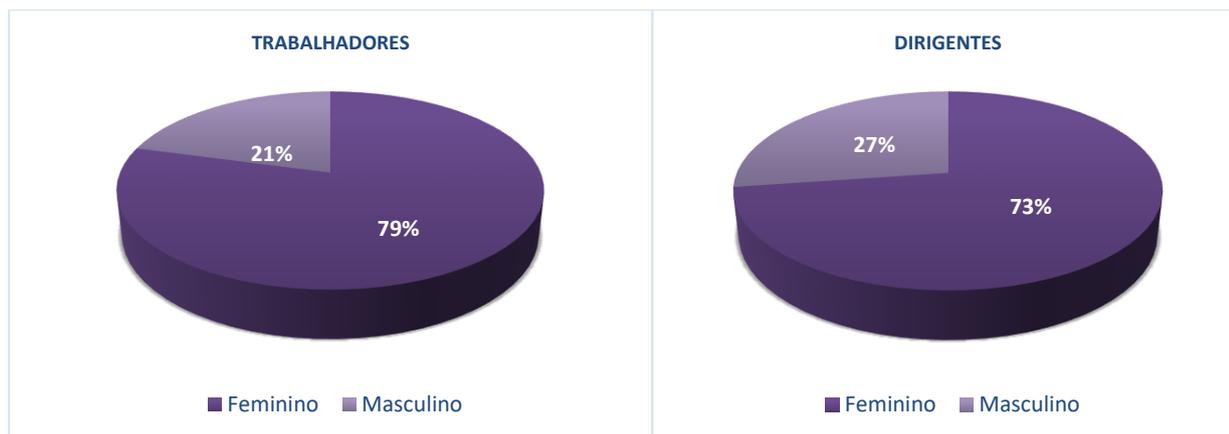
**FIGURA 2 - EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS**



## 2.2 TRABALHADORES POR GÉNERO E ESTRUTURA ETÁRIA

Em 2021, o INA, I. P., registou uma taxa de feminização de 79%, a que corresponde um universo de 65 trabalhadoras, face a um universo masculino de 17 trabalhadores, mantendo-se assim a tendência de predominância do género feminino. Já o grupo de pessoal dirigente regista uma taxa de feminização de 73%.

**FIGURA 3 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO (TOTAL DE TRABALHADORES E PESSOAL DIRIGENTE)**



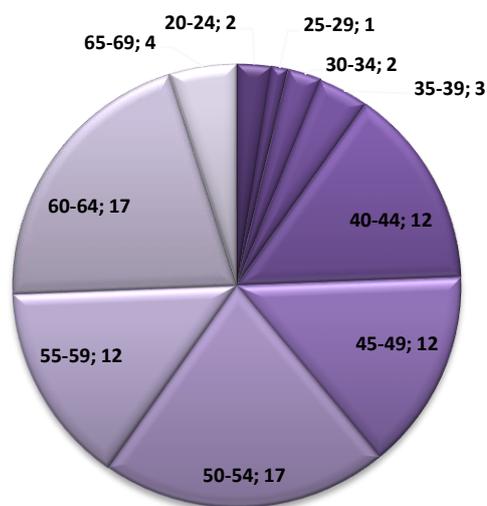
Apreciada a evolução dos efetivos por género, constata-se que a taxa de feminização regista uma diminuição de 1%, face ao ano anterior.

**TABELA 3 – EVOLUÇÃO DE EFETIVOS POR GÉNERO E GRUPO PROFISSIONAL**

Ano	Dirigentes		Investigação		Técnico Superior		Assistente técnico		Informática		Assistente operacional		Subtotal		Total global
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
2019	4	11	0	0	7	41	1	23	5	4	1	3	17	81	98
2020	4	10	0	0	6	29	1	24	5	4	1	3	17	80	97
2021	3	8	0	1	7	33	1	19	5	3	1	1	17	65	82

Em termos de caracterização etária, o INA, I.P. regista, em 2021, um leque etário compreendido entre os 24 e os 66 anos, a que corresponde um nível médio de 51 anos de idade, e o índice de envelhecimento nos 42%.

**FIGURA 4 – ESTRUTURA ETÁRIA POR CLASSE MODAL**



Conforme o presente gráfico evidencia, a classe modal com maior valor etário situa-se no intervalo 50-54 e 60-64 anos, correspondendo a 41% do total de trabalhadores, seguida das classes modais compreendidas nos intervalos 40-44 e 45-49 anos, correspondendo a 37% do total dos trabalhadores, respetivamente.

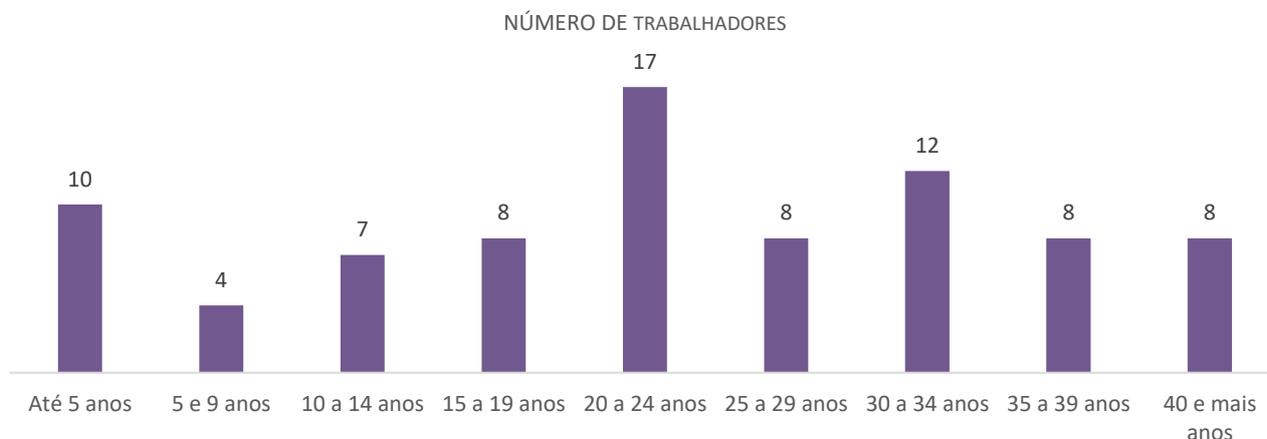
Face ao universo, verifica-se um índice de envelhecimento de 40%, para o qual contribuem 33 trabalhadores com idade superior a 55 anos. Dada a distribuição apresentada verifica-se que o leque etário é de 42 anos, sendo a idade do trabalhador mais novo de 24 anos e a idade do trabalhador mais velho de 66 anos.

### 2.3 TRABALHADORES POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

O nível médio de antiguidade dos trabalhadores do INA, em 2021, situa-se nos 22 anos, valor que sofreu uma diminuição de 2% em relação ao ano anterior.

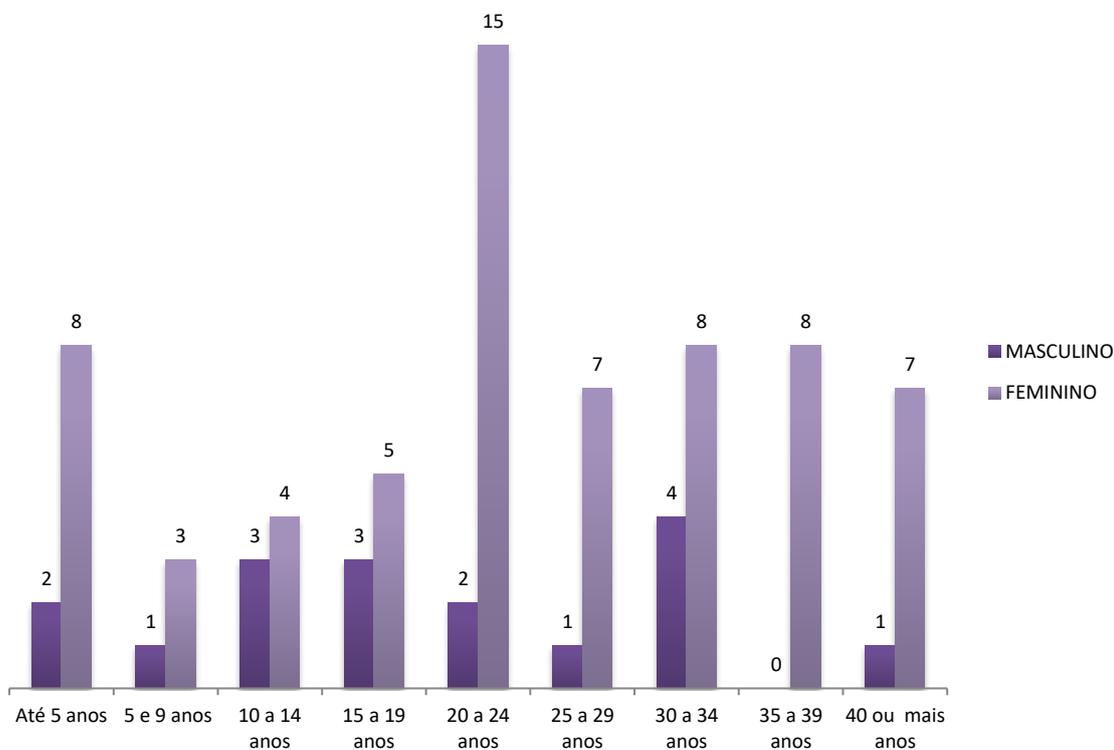
A classe modal com maior representatividade situa-se no intervalo dos 20-24 anos de antiguidade (17 trabalhadores), logo seguida pela classe modal no intervalo de 30-34 anos de antiguidade (12 trabalhadores), da classe modal até 5 anos de antiguidade (10 trabalhadores), da classe modal nos intervalos 15-19 anos de antiguidade (8 trabalhadores), da classe modal no intervalo 25-29 anos de antiguidade (8 trabalhadores), da classe modal no intervalo 35-39 anos de antiguidade (8 trabalhadores) e da classe modal 40 e mais anos de antiguidade (8 trabalhadores). Os intervalos menos representativos são entre as classes modais nos intervalos 10-14 anos de antiguidade (7 trabalhadores), nos intervalos 5-9 anos de antiguidade (4 trabalhadores).

**FIGURA 5 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE 2021**



No que reporta à relação do nível de antiguidade e do género, e atenta a taxa de feminização que o INA, I. P. exhibe, constata-se que todas as classes registam maior representatividade de trabalhadores do sexo feminino, liderando essa realidade as classes nos intervalos 20-24 anos de antiguidade (15 trabalhadoras).

**FIGURA 6 – CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO**



## 2.4 TRABALHADORES POR ESTRUTURA HABILITACIONAL E PROFISSIONAL

Do universo de efetivos, constata-se que 57 (70%) trabalhadores são detentores de habilitação de nível académico superior (licenciatura, mestrado e doutoramento); 20 (24%) trabalhadores são detentores de habilitação entre o 10.º e o 12.º anos de escolaridade e os restantes 5 (6%), detentores do 9.º ano de escolaridade ou inferior.

**TABELA 4 – EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS**

Ano	Até 9º Ano	10º, 11º, 12º Ano	Bacharelato/ Licenciatura/ Mestrado/ Doutoramento	TOTAL
2019	6	27	65	98
2020	7	25	65	97
2021	5	20	57	82

Verifica-se assim, no ano de 2021, um índice de tecnicidade de 70%.

## 3. MOVIMENTOS DE PESSOAL

O INA regista, em 2021, uma taxa de reposição de 68%, situando-se o índice de rotação (turn over) na ordem dos 41%.

### 3.1 ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

No ano de 2021, o INA registou um movimento de 32 trabalhadores admitidos e regressados.

Com efeito, iniciaram funções dirigentes no INA, I. P. quatro trabalhadores, dos quais um, no cargo de dirigente superior de 1.º grau, dois no cargo de dirigente superior de 2.º grau, e um no cargo de intermédia de 1.º grau.

Quanto às demais admissões e reinício de funções (28) registou-se o seguinte:

- a. Na carreira de investigação científica:
  - Reiniciou funções uma trabalhadora por outras situações, decorrente de ter sido afeta ao INA.
- b. Na carreira técnica superior:
  - Celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, após colocação no âmbito do recrutamento centralizado 7 trabalhadores;
  - Reiniciaram funções cinco trabalhadores, dois por cessação da comissão de serviço (cargo dirigente intermédio de 2.º grau), e três por outras situações.
- c. Na carreira de assistente operacional:
  - Reiniciaram funções duas trabalhadoras por outras situações.

### **3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES**

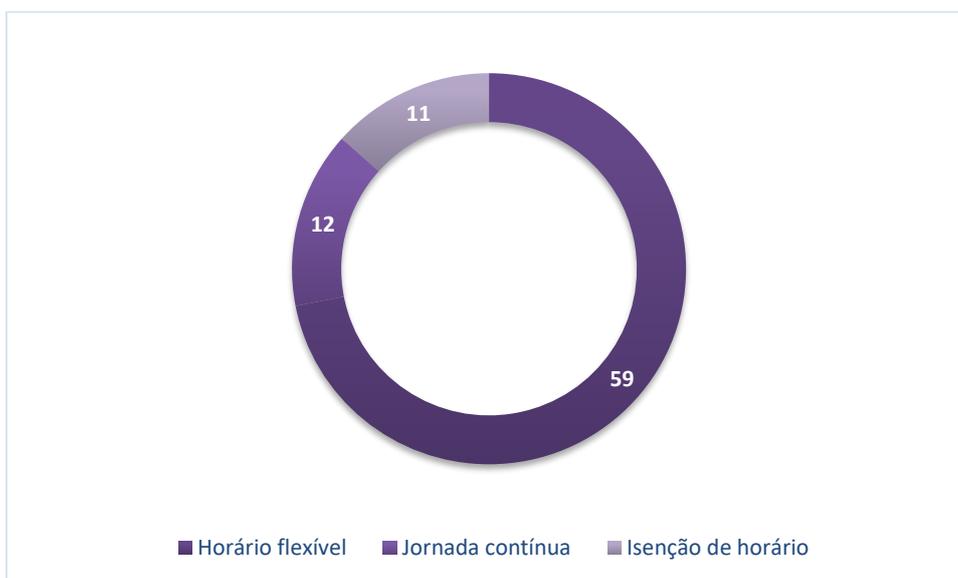
No decurso do ano de 2021, o INA, I. P. registou a saída de um total de 47 trabalhadores, dos quais 31 saíram definitivamente: quatro por cessação da comissão de serviço (dois no cargo de dirigente superior de 1.º e 2.º grau, dois no cargo de dirigente intermédio de 1.º e 2.º grau), quatro por motivos de aposentação e 23 foram integrados e reafetos à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. As restantes saídas ocorreram maioritariamente por situações de mobilidade (9), e por outros motivos (3).

## 4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

### 4.1 MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2021, as modalidades de horário praticadas com maior expressão foram as de horário flexível (abrangendo 72% dos trabalhadores) e de jornada contínua (abrangendo 15% dos trabalhadores). Gozaram de isenção de horário de trabalho 13% dos efetivos, percentagem a que corresponde o total de trabalhadores em exercício de funções dirigentes.

FIGURA 7 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO



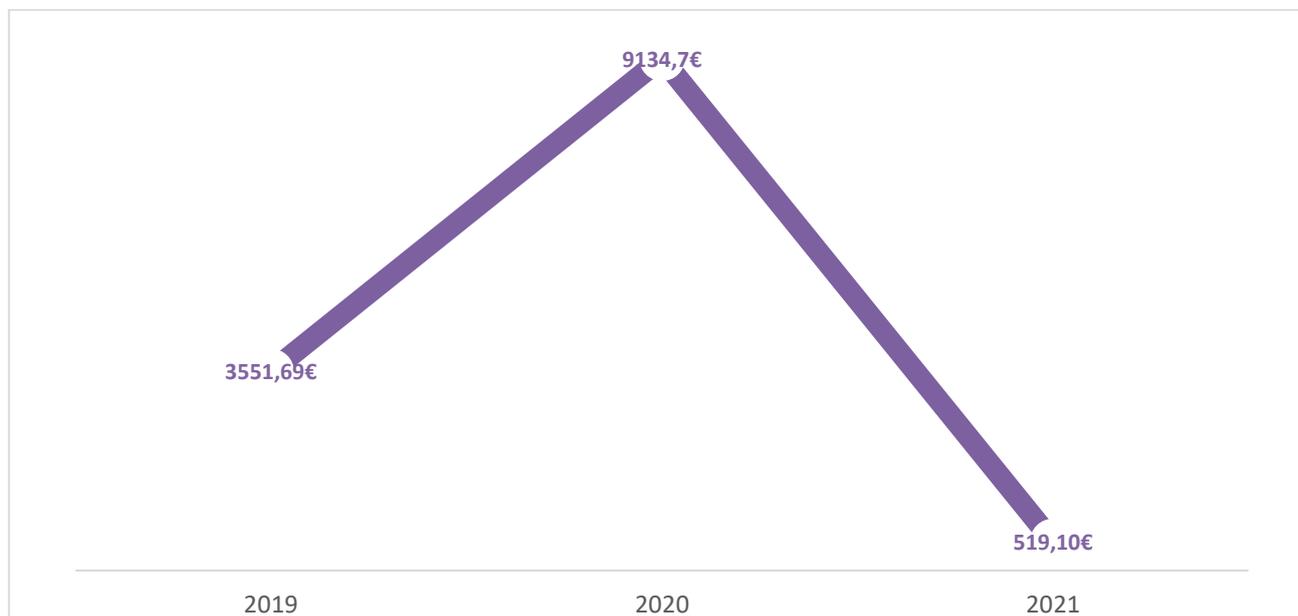
### 4.2 TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2021, foram prestadas 106 horas de trabalho suplementar, das quais 86 horas correspondem a trabalho suplementar diurno e 20 horas correspondem a trabalho suplementar prestado em dias de descanso complementar e obrigatório.

O trabalho suplementar foi prestado por pessoal das carreiras gerais de técnico superior e de assistente operacional (nesta última situação, apenas um trabalhador com funções de motorista).

O encargo com o trabalho suplementar realizado em 2021 situou-se nos 519,10€, valor que face ao encargo registado do ano de 2020, registou uma diminuição acentuada no valor de 8.615,60€.

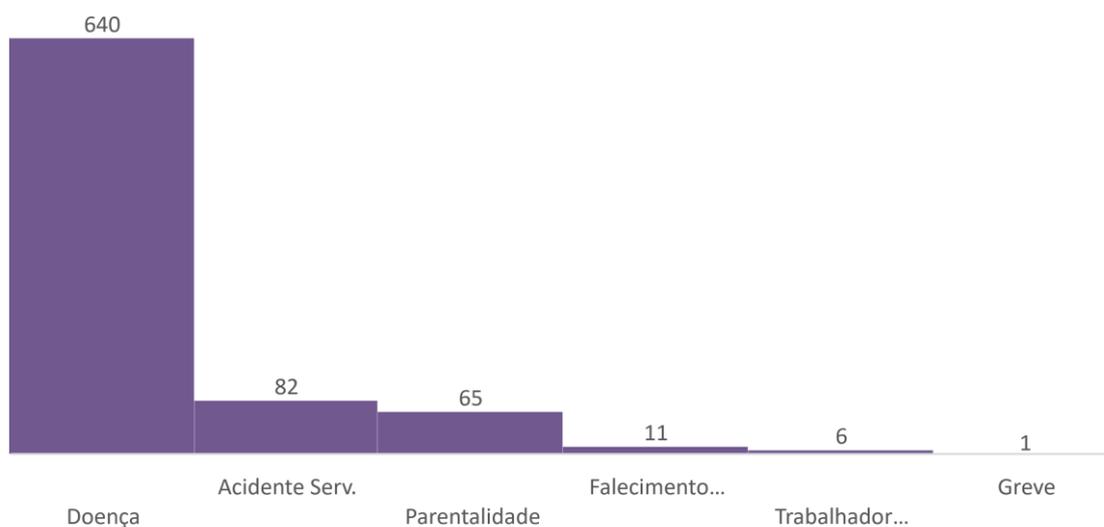
**FIGURA 8 – ENCARGO TOTAL COM TRABALHO SUPLEMENTAR (TRIÊNIO)**



### 4.3 ABSENTISMO

Em 2021, o INA contabilizou um total de 805 dias de ausências ao trabalho, correspondendo a uma taxa de absentismo de 4%, cuja principal justificação se deveu a situação de doença (80%, correspondendo a 640 dias de ausências).

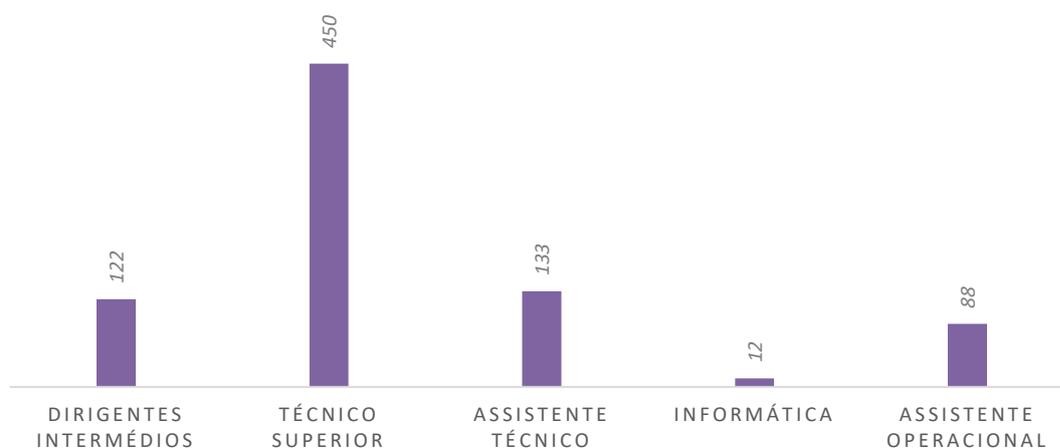
**FIGURA 9 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO, POR TIPO DE FALTA, EM DIAS**



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

- Exercício da proteção da parentalidade (65 dias);
- Acidente em serviço (82 dias);
- Falecimento familiar (11 dias);
- Estatuto trabalhador-estudante (6 dias);
- Greve (1 dia).

**FIGURA 10 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO POR GRUPO PROFISSIONAL**



Tendo por referência os grupos profissionais, o maior número de ausências (56%) contabiliza-se no pessoal da carreira geral de técnico superior, seguido do pessoal da carreira geral de assistente técnico.

## 5. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

---

### 5.1 ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2021, foram registados no âmbito deste Instituto, dois acidente em serviço, tendo ambos ocorrido no local de trabalho. Numa das situações, ao acidente seguiu-se período de ausência por doença, tendo sido contabilizado um total de 82 dias de ausência ao trabalho. Decorrente de acidente de trabalho ocorrido anteriormente, foi também contabilizado um período de 269 dias de ausência ao trabalho.

### 5.2 MEDICINA NO TRABALHO

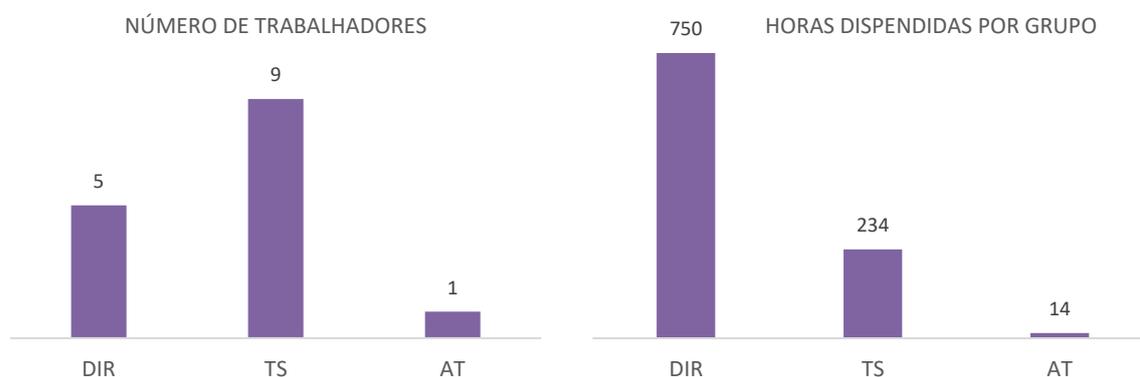
No ano de 2021, foi realizado um total de 48 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, 30 dos quais, exames de admissão e os restantes exames periódicos.

## 6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2021, regista-se um total de 6 participações em ações de formação profissional, a que corresponde um total de 988 horas de formação. As ações de formação realizaram-se no âmbito da oferta formativa do INA, I. P..

Considerando o universo de efetivos, assiste-se a uma taxa de participação em formação profissional por parte de apenas 18% dos trabalhadores do INA, I. P. verificando-se um aumento face ao ano anterior (taxa de participação de 6% em 2020).

**FIGURA 11 – PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL**



Os grupos profissionais com maior representatividade foram os técnicos superiores e os dirigentes, cujas participações envolveram 5 e 9 participações respetivamente, com 224 horas e 750 horas, respetivamente, seguindo-se o grupo profissional de assistentes técnicos, com uma participação correspondente a 14 horas de formação.

Face ao ano anterior, em que se registou um total de 276 horas de formação, verifica-se um aumento de 712 horas de formação.

## 7. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL

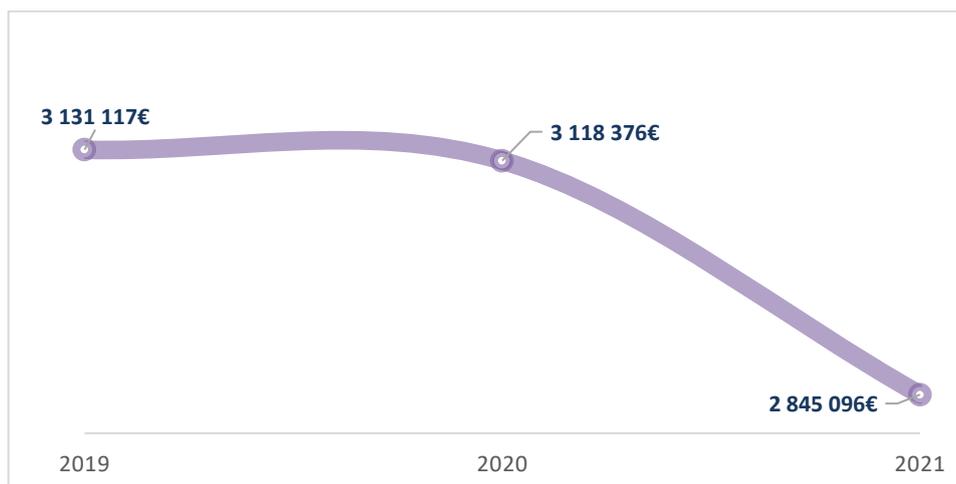
### 7.1 TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL

No ano de 2021, os encargos com pessoal totalizaram 2.845.096,08€, sendo que 2.165.805,16€ correspondem à remuneração base e 96.777,00€ a prestações sociais.

No que respeita a outros encargos com pessoal, foram ainda suportados 36.498,95€ com suplementos remuneratórios e 96.777,00€ com outros encargos, designadamente, pagamento de indemnização por férias não gozadas, no âmbito de processo de aposentação, e encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações e a Segurança Social.

Apreciado o triénio 2019-2021, conforme gráfico seguinte evidencia, verifica-se que a despesa com pessoal, apesar das valorizações remuneratórias ocorridas em 2021, regista uma diminuição face ao ano anterior no valor de 273,280€.

**FIGURA 12 – ENCARGOS COM PESSOAL  
NOS ÚLTIMOS 3 ANOS**

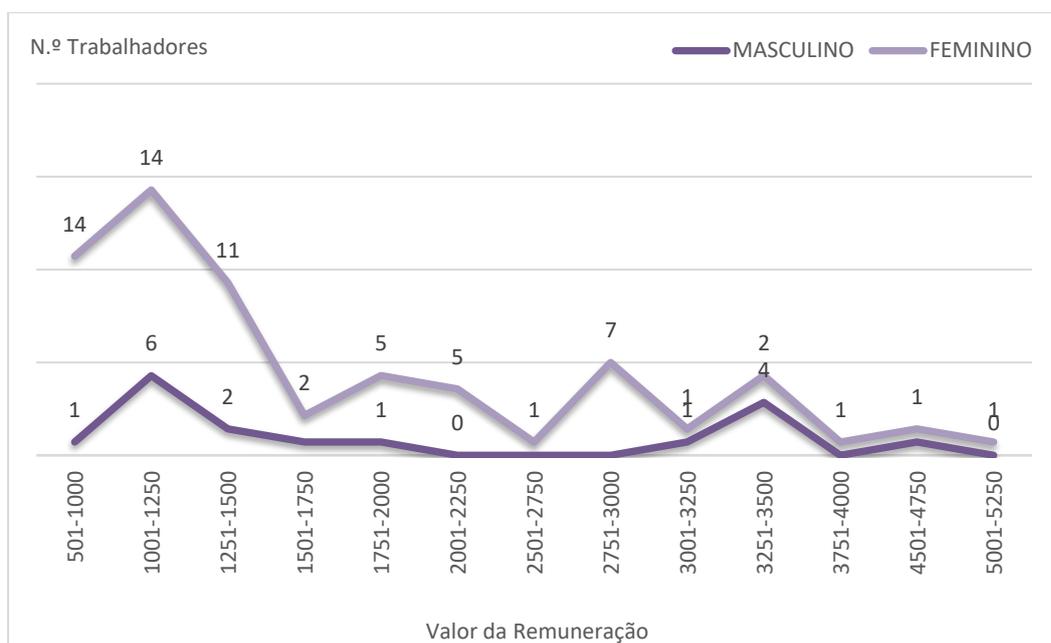


### 7.2 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Apreciadas as remunerações ilíquidas do universo de trabalhadores (82), com referência ao mês de dezembro de 2021, verifica-se que os escalões remuneratórios com maior representatividade são o de 1.001€ - 1.250€ (20 trabalhadores), imediatamente seguido pelos escalões de 501€ - 1.000€ (15 trabalhadores), de 1.251€ - 1.500€ (13 trabalhadores). Em *ex aequo* regista-se a remuneração de 22 trabalhadores nos escalões 2.751€ - 3.000€, 2.501€ - 2.750€, 2.001€ - 2.250€, 1.751€ - 2.000€ e 1.501€ - 1.750€. Quanto aos escalões remuneratórios mais elevados, regista-se um trabalhador no escalão 5.001€ - 5.250€; dois no escalão 4.501€ - 4.750€, um no escalão 3.751€ - 4.000€, seis no escalão 3.251€ - 3.500€ e dois no escalão 3.001€ - 3.250€.

No que toca à estrutura remuneratória por género, em resultado da taxa de feminização que o INA, I.P. regista, predomina na maioria dos escalões remuneratórios o género feminino.

**FIGURA 13 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO**



Constatou-se que a estrutura remuneratória apresentou um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 8 ou seja, a diferença entre a remuneração ilíquida mais alta e a mais baixa é de 4 775,09€, nela estão incluídos os dirigentes, que auferem despesas de representação e cujo valor é considerado nesta rubrica.

### 7.3 SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2021, o total dos encargos suportados pelo INA com suplementos remuneratórios ascendeu a 36.499,95€, assumindo maior peso o encargo com despesas de representação do pessoal dirigente (32.825,03€), seguido das despesas com subsídio de secretariado 1.399,56€, logo seguido da retribuição decorrente da realização de trabalho suplementar diurno e trabalho em dias de descanso semanal complementar e obrigatório (925,05€).

Os encargos referentes ao suplemento ao abono para falhas (874,67€) e ajudas de custo (475,64€) registam os montantes de menor valor.

### 7.4 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES E BENEFÍCIOS SOCIAIS

O encargo com as prestações sociais suportadas pelo INA, I. P. em 2021, contabiliza o total de 96.777€, do qual o maior peso decorre do pagamento do subsídio de refeição (92.757,42€), seguido do pagamento das prestações sociais no âmbito da parentalidade, abono de família, (2.202,01€), acidente de trabalho (937,08€) e de outras prestações sociais (880,49€).

Não foram pagos quaisquer benefícios sociais.

## 8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

---

No universo total de colaboradores, o INA, I.P. contempla, em 2021, cinco trabalhadores sindicalizados.

Em 2021, registou-se uma ausência ao trabalho justificada por adesão a greve.

Não foi instaurado nenhum procedimento disciplinar, no ano de 2021, não tendo também transitado qualquer procedimento desta natureza.

## ANEXOS

### Indicadores

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

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de feminização (%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$
Nível etário médio (anos)	$\frac{\text{Soma das idades do total de trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$
Leque etário	$\frac{\text{Trabalhador mais idoso}}{\text{Trabalhador mais jovem}}$
Taxa de envelhecimento (%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$
Nível médio de antiguidade (anos)	$\frac{\text{Soma das antiguidades na função pública}}{\text{Total de efetivos}}$
Índice de tecnicidade (%)	$\frac{\text{Total trabalhadores em cargos e carreiras com exigência habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	$\frac{\text{Número de dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$
Taxa de reposição (%)	$\frac{\text{Número de trabalhadores admitidos}}{\text{Número de trabalhadores que saíram}} \times 100$
Índice de rotação	$\frac{\text{Número de trabalhadores em 31 de dezembro}}{\text{Número de trabalhadores em 1 de janeiro + entradas + saídas}}$
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	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$

Fonte: DGAEP

## **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.