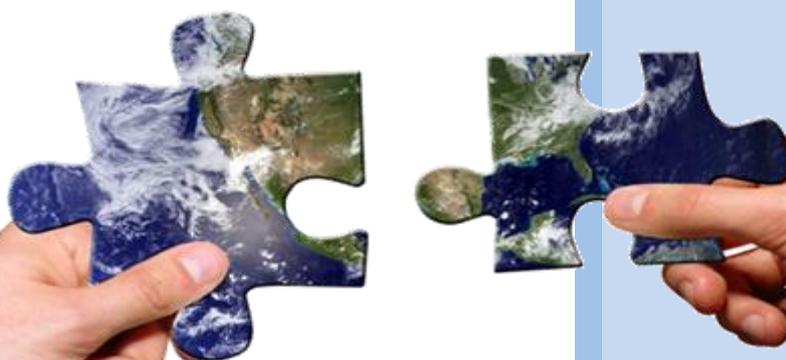


Balanço Social 2011



DIREÇÃO GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS, 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 5
5. Estrutura Habilitacional e Profissional	5 a 6
6. Trabalhadores admitidos e regressados	6 e 7
7. Saídas de trabalhadores.....	7
8. Modalidades de horário.....	8
9.Trabalho extraordinário	8
10. Ausências	8 e 9
11. Encargos com pessoal	9 a 11
12. Formação Profissional.....	12 a 13
13. Considerações finais	13 a 14
14. Anexos Indicadores.....	14

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 2011, 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 do Instituto Nacional de Administração, IP, extinto por fusão com a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, INA, elaborado com referência a 31 de Dezembro de 2011 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. Aspetos 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. Caracterização dos efetivos/movimentação de recursos humanos

No final do ano de 2011 o universo de efetivos situava-se em 132 trabalhadores.

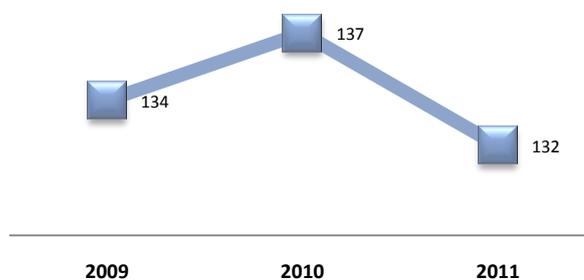
Do universo referido, 121 trabalhadores vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, 1 técnico superior chefe de equipa multidisciplinar do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, 10 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 - 2011	N.º	%
Contrato de trabalho por tempo indeterminado	121	92
Comissão de Serviço LVCR	10	7
Contrato a Termo Resolutivo Incerto	1	1

Em comparação com o ano anterior em que se registaram 137 efetivos, houve um decréscimo de 5 trabalhadores, o que representa uma taxa de decréscimo de 3,65 %.

Evolução dos efetivos nos últimos 3 anos

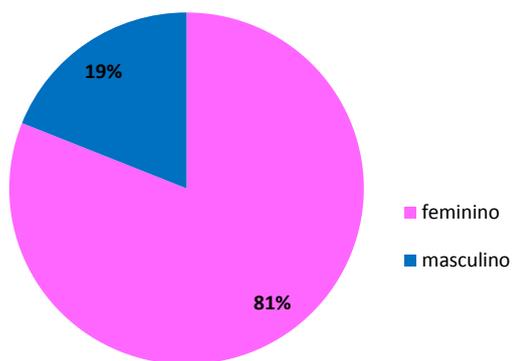


O referido decréscimo resulta da saída de trabalhadores através de mecanismos de mobilidade na Administração Pública, ou definitivamente, por aposentação.

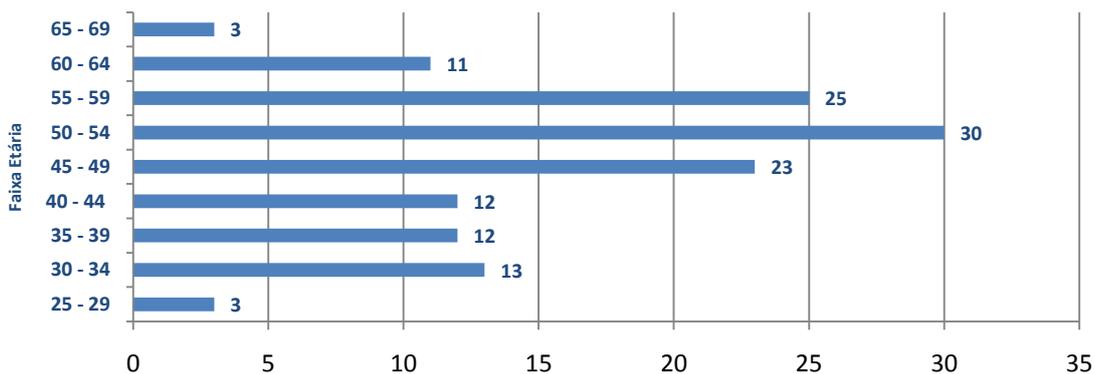
4.Trabalhadores Segundo o Género/ Estrutura Etária e Antiguidade

Do total de trabalhadores do INA, 107 são do sexo feminino e 25 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 81,06 %, ligeiramente superior à registada no ano anterior, que se situava nos 80%.

Distribuição de trabalhadores segundo o género

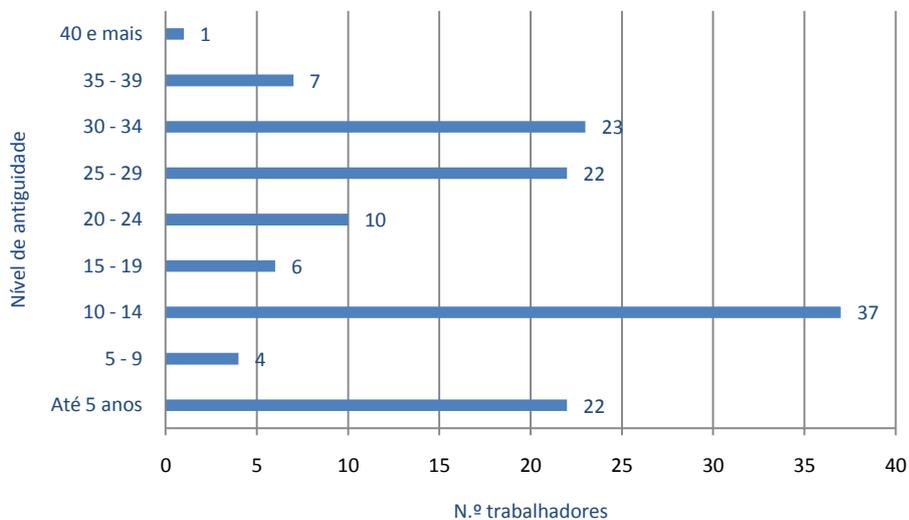


Estrutura Etária 2011



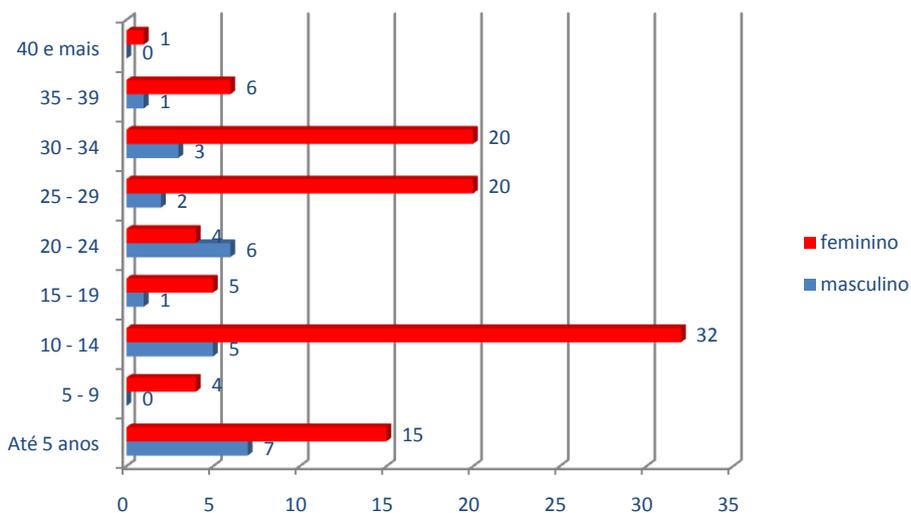
Da análise do quadro supra, verifica-se que os valores mais elevados centram-se no intervalo 50– 54 anos, onde se encontram 30 trabalhadores, correspondendo a 22,73% do total de efetivos, sendo que 18,94 % têm idades compreendidas no intervalo 55–59 anos. O leque etário, que se traduz na diferença de 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 2011



A média de antiguidade na função pública situa-se nos 19 anos. Dos trabalhadores do INA, 26 apresentam antiguidade de 1 a 9 anos, 37 apresentam antiguidade compreendida entre os 10 e os 14 anos, 10 apresentam antiguidade de 20 a 24 anos, 22 têm antiguidade entre os 25 e 29 anos, 7 têm antiguidade entre os 35 e os 39 anos 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
2009	53	35	46	134
2010	47	41	49	137
2011	43	38	51	132

Em 2011, o pessoal do INA encontra-se distribuído de acordo com o quadro supra, verificando-se um índice de tecnicidade de 24,24% e 38,64 % de habilitação de nível superior.

Do universo global, as taxas habilitacionais são as seguintes:

- 43 trabalhadores possuem habilitação até ao 9º ano de escolaridade, o que corresponde a 32,58%;
- 38 trabalhadores detêm habilitação entre o 10º e o 12º anos de escolaridade, o que corresponde a 28,79%;
- 51 trabalhadores possuem formação superior, correspondendo a 38,64%, sendo que 3 são detentores de doutoramento.

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	
2010	5	9	1	1	7	20	4	47	6	5	4	28	27	110	137
2011	3	7	1	1	8	25	4	49	6	5	3	20	25	107	132

Do universo global de efetivos, o grupo de pessoal técnico superior, incluindo o pessoal dirigente e pessoal de investigação, representa 34,09%; o pessoal assistente técnico 40,15%, o pessoal de informática 8,33% e o pessoal assistente operacional 17,42%. Existe uma diferença muito acentuada de género nos cargos dirigentes e em praticamente todas as carreiras, à excepção da carreira de investigação onde existe paridade de género, o que decorre naturalmente da taxa de feminização de 81,06% referida no ponto 4.

6. Trabalhadores Admitidos e Regressados

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

- Na carreira **técnica superior**:
 - Através de mobilidade interna, 2 técnicas superiores vieram desempenhar funções para o INA;
 - Regressou ao mapa de pessoal do INA por ter cessado a cedência de interesse público 1 técnico superior;
 - Celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, após realização de procedimento concursal 4 técnicos superiores.

7. Saída de trabalhadores

No decurso do ano registou-se a saída de 12 trabalhadores, dos quais 8 saíram definitivamente 5 por aposentação, 1 decorrente da cessação da mobilidade interna na categoria, 2 decorrente de procedimento concursal para exercer funções noutros organismos, e 4 saídas transitórias 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**: aposentação de 2 dirigentes;

Na carreira **técnica superior**, as saídas ocorreram pelos seguintes motivos:

- Cessação da mobilidade interna na categoria;
- Exercício de funções noutros organismos;

Na carreira de **informática**, as saídas ocorreram por motivos de aposentação;

Na carreira de **assistente técnico** as saídas ocorreram por:

- Utilização de mecanismos de mobilidade interna para exercício de funções em outros organismos da Administração Pública;
- Aprovação em procedimento concursal .

Na carreira de **assistente operacional** as saídas ocorreram por motivos de aposentação.

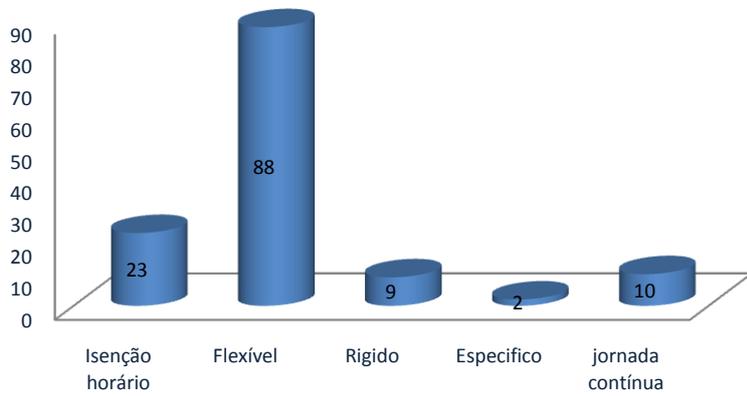
8. Modalidades de horário

Da análise efetuada às diferentes modalidades de horário praticadas no INA, constata-se que 66,67% 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 6 % dos trabalhadores (10 mulheres).

Com isenção de horário de trabalho, 17,42 % do total de efetivos - 10 dirigentes, 6 técnicos superiores, 2 investigadores, 3 assistentes técnicos, 1 informático e 1 assistente operacional, e 8,33 % as restantes modalidades de horário.

Caraterização segundo a modalidade de horário



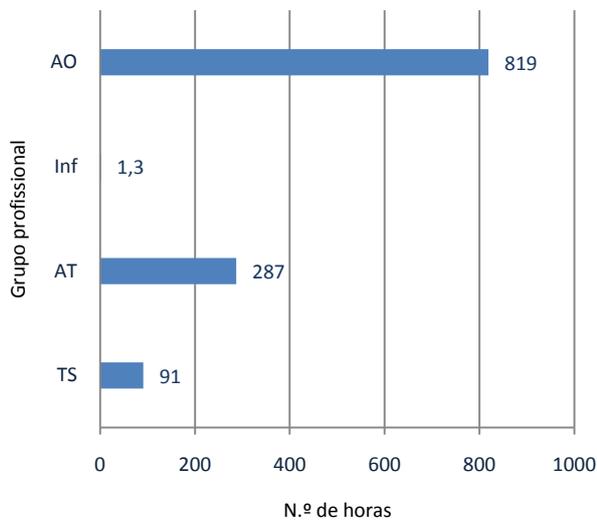
9. Trabalho extraordinário

No ano em referência, foram prestadas 1198 horas e 30 minutos de trabalho extraordinário, em horas diurnas e em dia de descanso semanal complementar, distribuídas da seguinte forma:

- Trabalho extraordinário diurno – 781 horas e 30 minutos;
- Trabalho em dias de descanso semanal completar – 471 horas.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu, no ano de 2011, o que se reflecte num montante inferior de 12.423,31 €.

Trabalho extraordinário por grupo profissional



10. Ausências

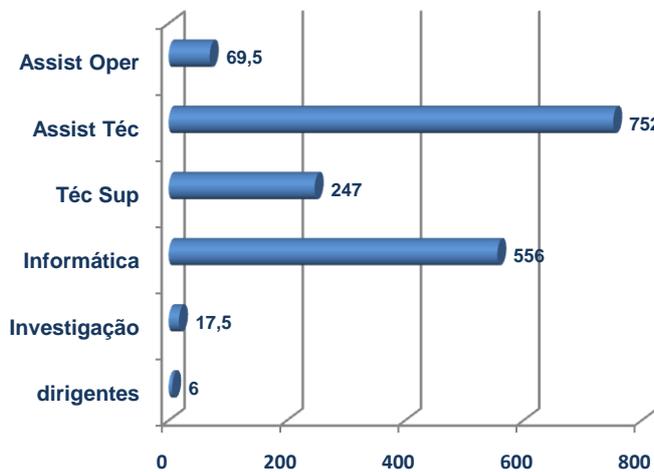
O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2011, foi de 1648 dias.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com motivos de doença dos trabalhadores que atingiu 1076,5 dias, correspondendo este valor a 65% do número total de dias de ausência.

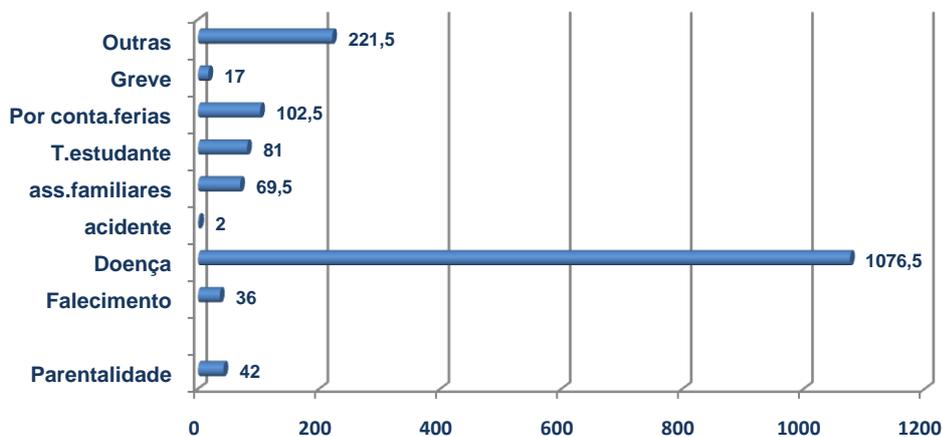
No âmbito da proteção na parentalidade registaram-se 42 dias de ausência, 69,5 dias de ausência por assistência a familiares e 81 dias de ausência ao abrigo do estatuto trabalhador estudante.

A taxa de absentismo foi, assim, de 6%, superior à taxa verificada no ano de 2010 (955,5 dias de ausência). 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



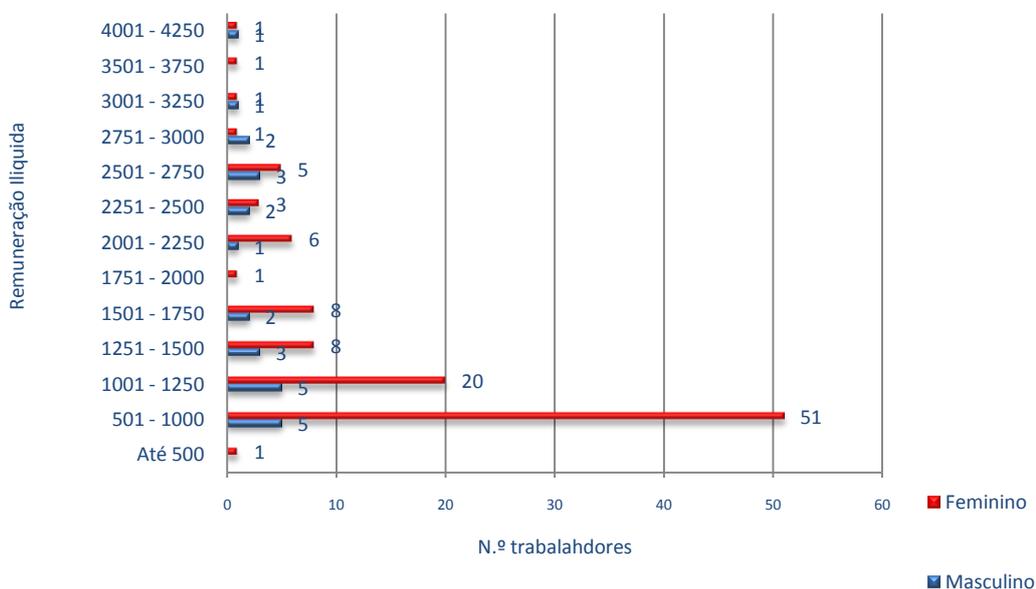
11. Encargos com pessoal

Analisando as remunerações líquidas brutas que têm como período de referência o mês de Dezembro, verifica-se que 42,42% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 501€ – 1000 €. Este escalão abrange 56 trabalhadores, dos quais 51 são do sexo feminino e 5 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 masculino é de 4.181,26 € sendo a remuneração mais elevada auferida neste serviço. A remuneração máxima atribuída a um trabalhador do sexo feminino é de 4.250 €.

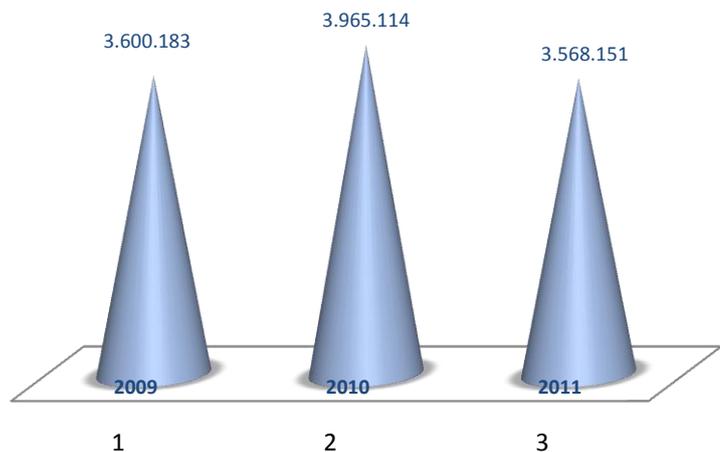
O leque salarial em 2011 é de 8,62, o que significa que o salário mais elevado é 8,62 vezes superior ao salário mais baixo determinado pelo rácio entre a remuneração máxima ilíquida com despesas de representação e a remuneração ilíquida menor.

Estrutura Remuneratória por género



Encargos com pessoal nos últimos 3 anos

Registou-se um decréscimo dos encargos com pessoal de 1,90%, decorrente de saídas por vários motivos.



12. Formação Profissional

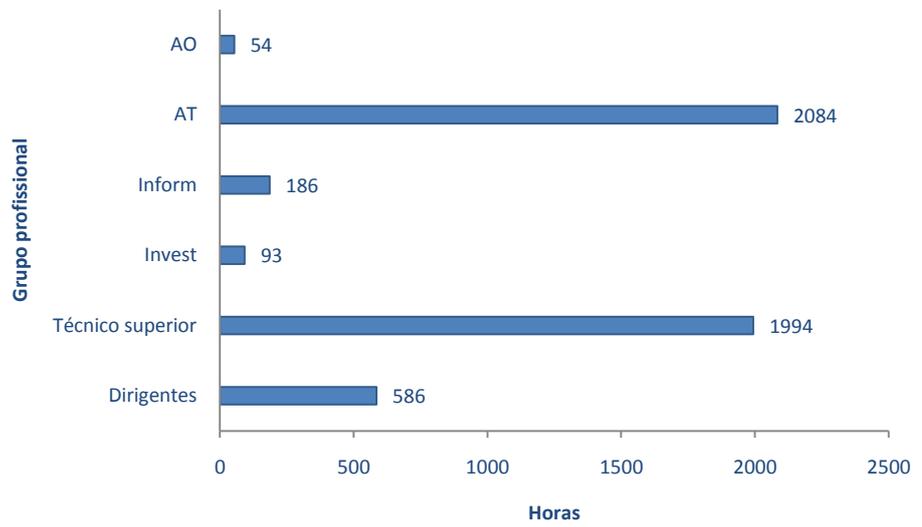
No ano de 2011, houve um total 248 participações em ações de formação. Destas, 235 participaram em ações internas e 13 em ações externas.

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 248 ações realizadas, num total de 4997 horas, sendo 4710 horas de formação interna e de 287 horas de formação externa.

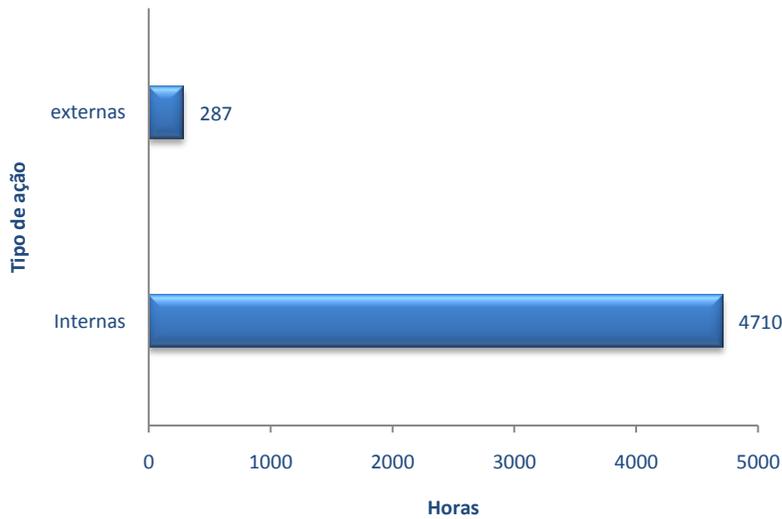
Estas ações abrangeram um universo de 89 formandos, o que representa uma média de 50 horas de formação por trabalhador, das quais 200 tiveram uma duração inferior a 30 horas, 30 uma duração entre 30 e 59 horas, 10 com uma duração de 60 a 119 horas e 8 mais de 120 horas.

Horas dispendidas em ações de formação por grupo profissional

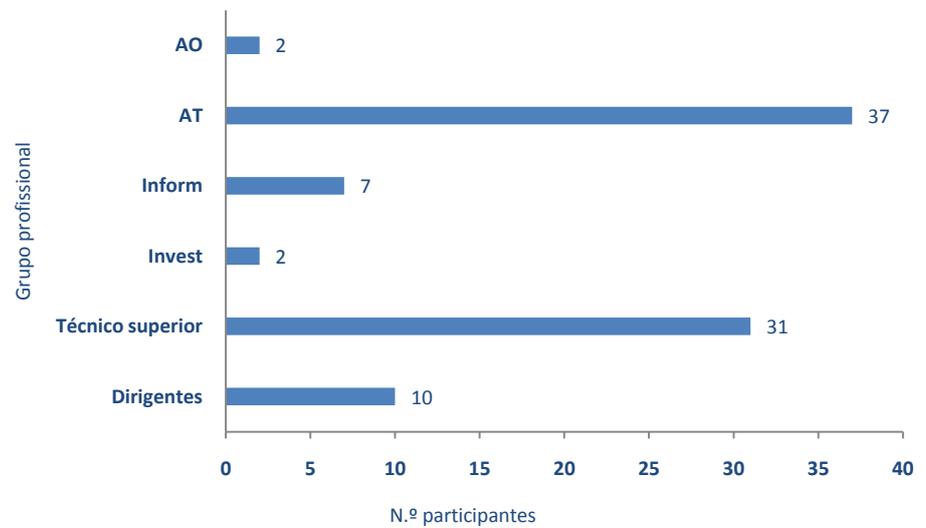


A taxa de participação na formação, traduzida no rácio entre o número de efectivos que participaram em ações de formação e o total de efectivos existentes, foi de 67,42%.

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 132 trabalhadores.
2. As carreiras com maior número de trabalhadores são as de assistente técnico 40% e de técnico superior 25%.
3. O índice de tecnicidade do INA é de 25 %, registando, assim, um aumento de 4,5 % em comparação com o ano de 2010 (19,71%).
4. No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, verifica-se um predomínio do género feminino. De fato, dos 132 efetivos, 107 são mulheres, o que corresponde a 81,06% do total de efetivos do INA.
5. Os grupos etários mais representativos são os correspondentes aos intervalos 50-54 anos (30 efetivos) e 55-59 (25 efetivos). O nível etário situa-se nos 48 anos, igual ao de 2010.
6. Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 38, 64 % e os restantes 61,36% 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 (10) 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 8 cargos de direção intermédia 6 são ocupados por mulheres.
9. No que concerne ao nível remuneratório, são as mulheres que usufruem de salários mais baixos (até 1000 Euros - 5 Homens contra 51 Mulheres).
10. No que respeita à formação profissional, constata-se que apesar das exíguas dotações orçamentais, foi proporcionado a um universo de 89 trabalhadores a formação considerada adequada, representando uma taxa de 67 % de entre os efetivos.
11. O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu, no ano em análise, traduzindo-se numa descida de 874,30 horas e uma redução de 12.423, 31 € dispendidas das mesmas em comparação com o ano anterior.

12. No que respeita à admissão de novos trabalhadores, verificaram-se, durante o ano de 2011, 7 entradas todas da carreira técnica superior. Das novas entradas, 4 correspondem a trabalhadores que ingressaram no mapa de pessoal do INA mediante procedimento concursal, uma entrada corresponde a regresso de 1 trabalhador que exercia funções em outro organismo e 2 decorrente da utilização de mecanismos de mobilidade interna na categoria.
13. No mesmo período, foram contabilizadas 12 saídas, menos 7 do que no ano anterior. Do total, 8 são saídas definitivas, sendo 5 por aposentação, 1 decorrente da cessação da mobilidade interna na categoria, 2 na sequência de procedimento concursal, e 4 saídas por tempo determinado decorrente da mobilidade geral.
14. No ano de 2011, as ausências traduziram-se num total de 1648 dias de trabalho não prestado. À semelhança do ano anterior, as faltas por doença são a principal causa de ausência de trabalho, 1076,5 dias, representando 65 % do total das faltas. A taxa de absentismo situou-se em 6%.
15. A taxa de reposição foi de 58,2%.

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 nº 190/96, de 9 de Outubro.