

ina



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

BALANÇO SOCIAL

2016

Índice de Figuras, Quadros e Gráficos

I. Quadros	Pgs.
1. Mapa de pessoal aprovado para 2016 (síntese)	11
2. Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação	12
3. Evolução de efetivos por género e grupo profissional	14
4. Efetivos por nível de escolaridade nos últimos três anos	16
II. Figuras	
1. Organograma INA 2016	10
2. Evolução dos efetivos nos últimos três anos	12
3. Distribuição de trabalhadores por género	13
4. Estrutura etária	14
5. Estrutura de antiguidade	15
6. Caracterização dos trabalhadores segundo o nível de antiguidade e género	16
7. Caracterização segundo a modalidade de horário	18
8. Caracterização do trabalho suplementar por grupo profissional	19
9. Distribuição do absentismo por grupo profissional	20
10. Distribuição do absentismo por tipo de falta	20
11. Horas despendidas em ações de formação por grupo profissional	21
12. Participação nas ações de formação por grupo profissional	22
13. Encargos com pessoal nos últimos três anos	23
14. Estrutura remuneratória por género	24

Índice

1.	SUMÁRIO EXECUTIVO	7
2.	ESTRUTURA ORGÂNICA.....	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.....	15
3.4.	TRABALHADORES POR ESTRUTURA HABILITACIONAL E PROFISSIONAL.....	16
4.	MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	17
4.1.	ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES	17
4.2.	SAÍDA DE TRABALHADORES.....	17
5.	PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	18
5.1.	MODALIDADES DE HORÁRIO	18
5.2.	TRABALHO SUPLEMENTAR	18
5.3.	ABSENTISMO	19
6.	SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO.....	20
6.1.	ACIDENTES EM SERVIÇO	20
6.2.	MEDICINA NO TRABALHO.....	21
7.	FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	21
8.	REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL	22
8.1.	TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL.....	22
8.2.	ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	23
9.	SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	24
9.1.	ENCARGOS COM PRESTAÇÕES E BENEFÍCIOS SOCIAIS	25
10.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	25

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

O Balanço Social, pela informação que comporta, constitui um instrumento essencial de planeamento e gestão de recursos humanos.

Elaborado em observância do 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 trabalhadores em funções públicas que aqui exercem funções, as quais se sintetizam:

1. O número de efetivos do INA é de 110 trabalhadores, todos detentores de vínculo de emprego público, representando a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado 87% dos trabalhadores e a modalidade de comissão de serviço, 13%;
2. Deste universo, 78% são trabalhadoras do género feminino;
3. As carreiras com maior número de trabalhadores são as de técnico superior (47%) e de assistente técnico (27%);
4. O leque etário compreende-se entre os 30 e os 65 anos de idade, sendo o nível médio etário de 49 anos e o índice de envelhecimento de 31%;
5. A média de antiguidade na função pública situa-se nos 21 anos, sendo que a classe modal situa-se no intervalo dos 15-19 anos, registando três trabalhadoras antiguidade de 40 ou mais anos e seis trabalhadores, antiguidade igual ou inferior a cinco anos;
6. Regista-se um índice de tecnicidade de 63%, representando os trabalhadores com habilitação até ao 12.º ano, 37% dos efetivos;
7. Quanto a movimentos de pessoal, o INA evidencia uma taxa de reposição de 100% e uma taxa de rotação (*turn over*) na ordem dos 68%;
8. A modalidade de horário em regra praticada é a de horário flexível, abrangendo 73% dos trabalhadores. Verifica-se também a prática de jornada contínua por 14% dos trabalhadores e de isenção de horário por 13%.
9. Em termos de absentismo, o INA regista em 2016, uma taxa de absentismo de 5%, tendo como principal justificação de ausência, motivos de doença, seguida de exercício da proteção da parentalidade e acidente em serviço (foram registados dois acidentes no decurso do ano);
10. No âmbito da política de Segurança e Saúde no Trabalho, foram realizados 75 exames médicos. Foi ainda efetuada a visita técnica aos dois edifícios que albergam as instalações desta Direção-

- Geral, tendo 64 dos 110 trabalhadores beneficiado de ação de sensibilização e formação em contexto de trabalho, designadamente, sobre eventuais riscos e ergonomia;
11. Em termos de formação profissional, em 2016, regista-se um total de 1800 horas de formação profissional, com a participação de 50% do total de efetivos (55 colaboradores), correspondendo a um total de 86 participações em ações de formação. Destas, 75 participações foram realizadas no âmbito da oferta formativa do INA e 11, realizadas com recurso a formação externa, correspondendo esta última a um encargo de 9.899,28€, tendo beneficiado 11 colaboradores – três dirigentes e oito técnicos superiores;
 12. No que reporta a remunerações e encargos com pessoal, pese embora se denote um ligeiro aumento com o total da despesa, este reporta-se, designadamente, à aplicação das medidas de reposição salarial e ao pagamento de indemnizações tanto por cessação de funções em cargos de direção superior, como indemnização por férias não gozadas em situação de aposentação.
 13. O INA regista um leque salarial de 8,51, sendo a remuneração mais elevada de 4.512,09€ e a de menor valor, de 530€.
 14. A realização de trabalho suplementar registou uma diminuição face ao ano anterior, daí decorrendo o decréscimo dos inerentes encargos.
 15. Apenas sete trabalhadores se encontram sindicalizados. Não foram registadas quaisquer ausências ao trabalho justificadas por adesão a greve.

Lisboa, 31 de março de 2017,

A Diretora-Geral



Elisabete Carvalho

2. ESTRUTURA ORGÂNICA

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 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 assume, ainda, (i) as competências relativas à gestão da Bolsa de Emprego Público³ (BEP); (ii) é Entidade gestora do sistema de requalificação⁴; (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); (v) integra as Comissões de seleção e avaliação no âmbito do Programa de Estágios Profissionais específico para os serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (PEPAC-MNE) e (vi) assegura, em exclusividade, a realização do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública⁸ (CEAGP).

O INA integra o Ministério das Finanças, sob a tutela de S. Exa. a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público⁹, obedecendo a sua organização interna ao modelo de estrutura hierarquizada, no presente 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 8537/2016, de 2 de junho, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 1 de julho, conforme o seguinte organograma representa:

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 Inicialmente, em 2012, por força do Despacho n.º 16107/2012, de 30 de novembro, publicado no Diário da República, 2.ª série, 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 no presente a Entidade gestora da requalificação, por força da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro.

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.

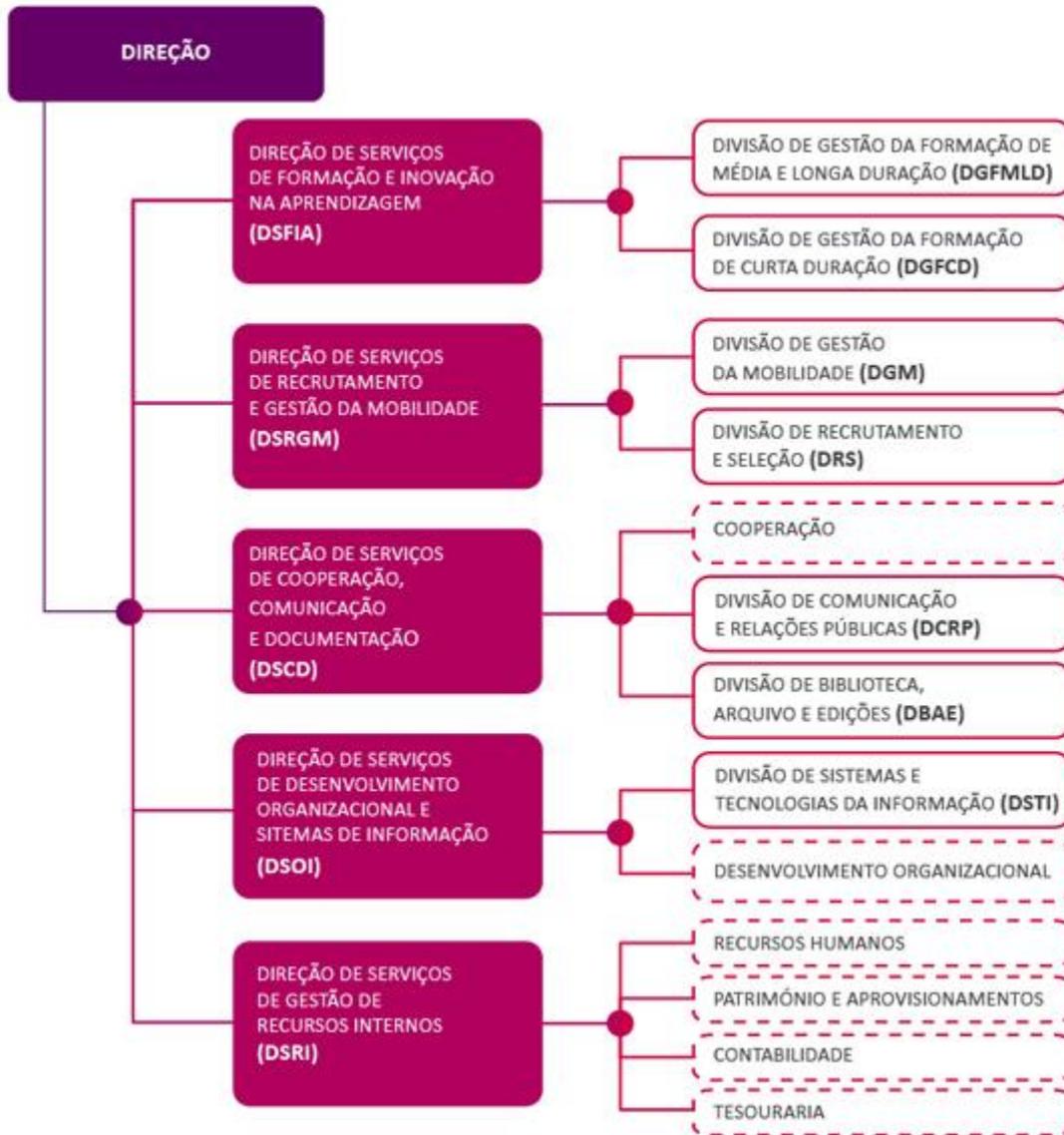
⁶ Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

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.

⁸ Nos termos do disposto no artigo 39.º da LTFP, regulamentado pela Portaria n.º 213/2009, de 24 de fevereiro.

⁹ Cfr. alínea c) do n.º 1 do Despacho n.º 3484/2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 9 de março.

Figura 1 – Organograma INA 2016



3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O Mapa de pessoal do INA, aprovado para 2016, contempla um total de 135 postos de trabalho, dos quais 14 correspondiam 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 121, encontram-se distribuídos pelas carreiras gerais de técnico superior (68); assistente técnico (39), 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.

Quadro 1 – Mapa de pessoal aprovado para 2016 (síntese)

Cargo/Carreira/Categoria	Total Postos de Trabalho
Diretor-Geral	1
Subdiretor-Geral	1
Diretor de serviço	5
Chefe de Divisão	7
Técnico Superior	68
Assistente Técnico	39
Especialista de Informática	3
Técnico de Informática	6
Assistente Operacional	5
Total	135

3.1. TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GRUPOS PROFISSIONAIS

Com referência a 31 de dezembro de 2016, o INA dispunha de um universo de 110 colaboradores, do qual 87% é detentor de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 13% é detentor de vínculo de emprego público na modalidade de comissão de serviço.

Quadro 2 - Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação

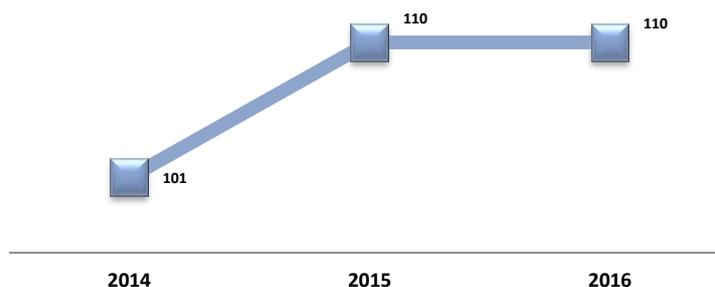
Trabalhadores por modalidade de vínculo	N.º	%
Vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	96	87
Comissão de Serviço	14	13

Com efeito, encontravam-se em 31 de dezembro de 2016, 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 (52) e à carreira de assistente técnico (30), a que correspondem 47% e 27% dos efetivos, respetivamente. A carreira especial não revista de informática e a carreira geral de assistente operacional assumem significativa menor representatividade (9 e 5, respetivamente).

No que concerne ao pessoal dirigente, este encontra-se distribuído entre pessoal de direção superior, de 1.º grau (1), e de 2.º grau (1) e pessoal de direção intermédia, de 1.º grau (5) e de 2.º grau (7).

Efetuada a análise da evolução dos trabalhadores do INA no triénio 2014-2016, verifica-se que o universo registou, em 2015, um aumento face ao ano anterior, mantendo-se estável em 2016, o que reflete que as saídas de trabalhadores foram compensadas por entradas de trabalhadores com recurso aos instrumentos de mobilidade consagrados para a Administração Pública.

Figura 2 - Evolução dos efetivos nos últimos 3 anos

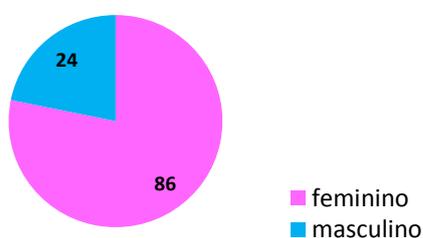


Em referência ao ano de 2016, pese embora o universo global de efetivos seja exatamente o mesmo, aumentou o total de cargos dirigentes (de um universo de 12 para 14), na sequência do provimento de um cargo de direção intermédia de 1.º grau e de dois de direção intermédia de 2.º grau, estes últimos no âmbito da reformulação da estrutura orgânica flexível, através do Despacho n.º 8537/2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 1 de julho, tendo num dos casos apenas o titular do cargo dirigente transitado de cargo de idêntico nível.

3.2. TRABALHADORES POR GÉNERO E ESTRUTURA ETÁRIA

O INA regista, em 2016, uma taxa de feminização de 78%, a que corresponde um universo de 86 trabalhadoras, face a um universo masculino de 24 trabalhadores.

Figura 3 - Distribuição de trabalhadores segundo o género



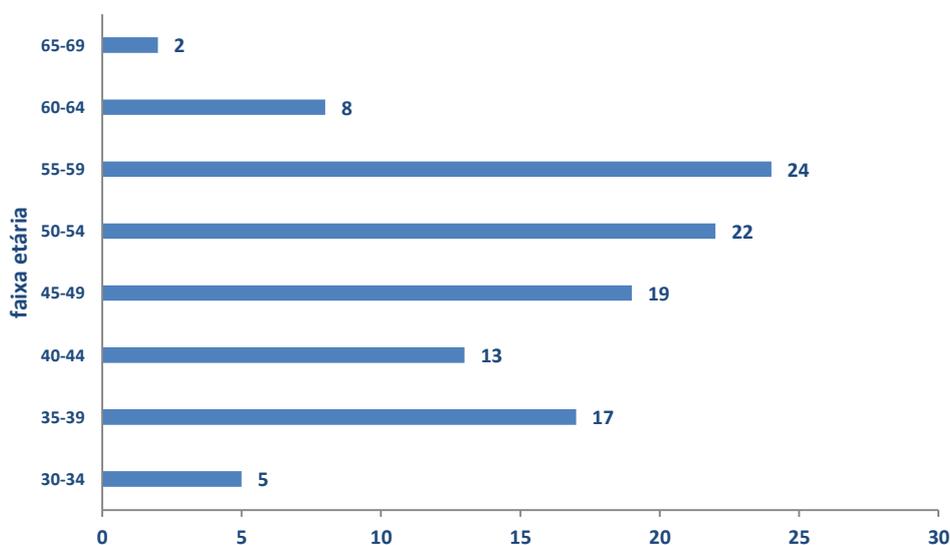
Apreciada a evolução dos efetivos por género e grupo profissional, constata-se que a taxa de feminização regista um decréscimo de 1%, face ao ano anterior, decorrendo ainda da leitura do quadro seguinte, o registo de que, em ambos os anos, apenas no grupo profissional do pessoal de informática a relação de preponderância de género é inversa a esta tendência, evidenciando os demais grupos profissionais uma significativa preponderância do género feminino.

Quadro 3 - 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

Em termos de caracterização etária, o INA regista, em 2016, um leque etário compreendido entre os 30 e os 65 anos, a que corresponde um nível médio de 49 anos de idade.

Figura 4 - Estrutura Etária 2016



Conforme o presente quadro evidencia, a classe modal com maior valor etário situa-se no intervalo 55–59 anos, o que corresponde a 22% do total de efetivos, abrangendo 24 trabalhadores, seguida das classes compreendidas nos intervalos 50-54 anos, (22 trabalhadores correspondendo a 20% do total dos efetivos) e 45–49 anos (19 trabalhadores, correspondendo a 17% do total de efetivos).

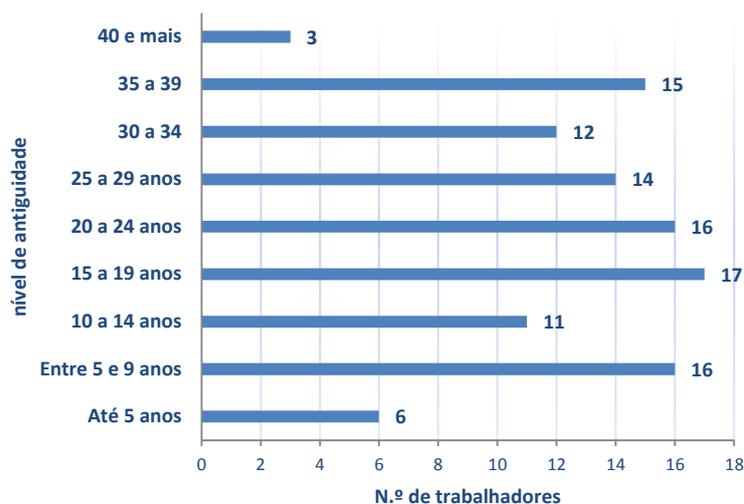
Assiste-se assim, a um índice de envelhecimento na casa dos 31%, para o qual contribuem 34 trabalhadores com idade superior a 55 anos.

3.3. TRABALHADORES POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A média de antiguidade na função pública dos trabalhadores do INA, em 2016, situa-se nos 21 anos, sendo que três trabalhadores registam antiguidade de 40 ou mais anos e outros seis, igual ou inferior a cinco anos.

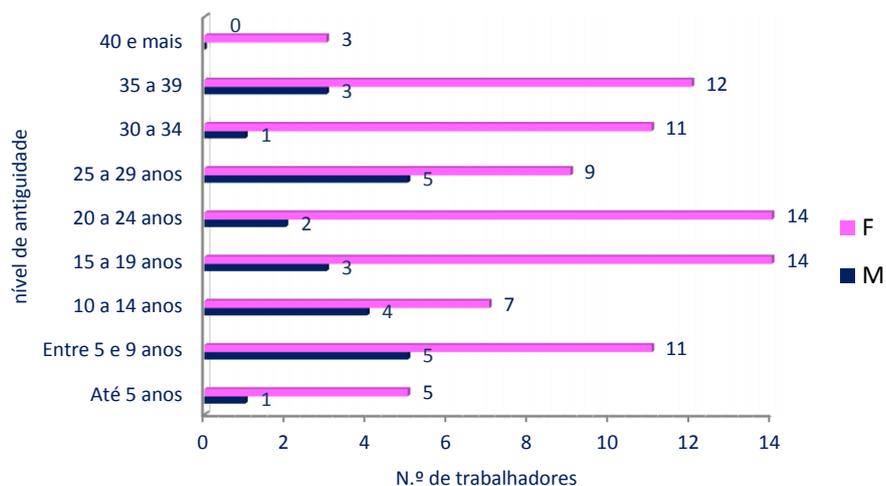
A classe modal com maior representação situa-se no intervalo dos 15-19 anos de antiguidade (17 trabalhadores), logo seguida pelos intervalos de 20-24 anos (16 trabalhadores) e 35-39 (15 trabalhadores).

Figura 5 - Estrutura de antiguidade 2016



Apreciada de seguida a relação do nível de antiguidade e do género, e atenta a taxa de feminização que o INA regista, constata-se que todas as classes têm maior representatividade de trabalhadores do sexo feminino, liderando essa realidade as classes nos intervalos 20-24 e 15-19 anos de antiguidade (14 em cada). Quanto às classes modais nos intervalos de 40 e mais anos de antiguidade e até cinco anos de antiguidade, verifica-se que, dos nove trabalhadores, apenas um é do sexo masculino, integrando este o intervalo até cinco anos.

Figura 6 - 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, 69 trabalhadores são detentores de habilitação de nível académico (licenciatura, mestrado e doutoramento); 30 (27%) são detentores de habilitação entre o 10.º e o 12.º anos de escolaridade e os restantes 11 (10%), detentores do 9.º ano de escolaridade ou inferior.

Quadro 4: Efetivos por nível de escolaridade nos últimos três anos

ANO	ATÉ 9º ANO	10º, 11º, 12º ANO	BACHARELATO/ LICENCIATURA/ MESTRADO/ DOUTORAMENTO	TOTAL
2014	12	29	60	101
2015	11	29	70	110
2016	11	30	69	110

Verifica-se assim um índice de tecnicidade de 63%, representado os trabalhadores com habilitação até ao 12.º ano de escolaridade 37% do universo de efetivos.

4. MOVIMENTOS DE PESSOAL

4.1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

No ano de 2016, o INA registou um movimento de 31 trabalhadores admitidos e regressados.

Com efeito, iniciaram funções dirigentes no INA, sete colaboradores, sendo que dois, em cargos de direção superior de 1.º e 2.º grau respetivamente, e cinco em cargos de direção intermédia, dois, de 1.º grau e três de 2.º grau.

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

a. Na carreira técnica superior:

- Iniciaram funções 10 trabalhadores, dois em resultado de procedimento concursal e oito através do regime de mobilidade na modalidade de mobilidade na categoria e intercarreiras;
- Reiniciaram funções quatro trabalhadores, dois por cessação da respetiva comissão de serviço e outros dois por cessação de situação de ausência prolongada.

b. Na carreira de informática:

- Iniciaram funções quatro trabalhadores, na categoria de técnicos de informática, três em regime de mobilidade na categoria e um reiniciou funções, passando de seguida; à situação de aposentação.

c. Na carreira de assistente técnico:

- Iniciaram funções cinco trabalhadores em regime de mobilidade na categoria e um reiniciou funções no âmbito de acidente em serviço.

4.2. SAÍDA DE TRABALHADORES

No decurso do ano, o INA registou a saída de um total de 31 trabalhadores, dos quais sete saíram definitivamente – quatro por cessação da situação de mobilidade na categoria; dois por cessação da comissão de serviço de cargo de direção superior de 1.º e 2.º grau, e um por motivos de aposentação.

Justificam as restantes saídas, para além da cessação de funções dirigentes de três trabalhadores, os quais assumiram novas funções dirigentes no INA, 15 situações de mobilidade; um acordo de cedência de interesse público e cinco por outros motivos.

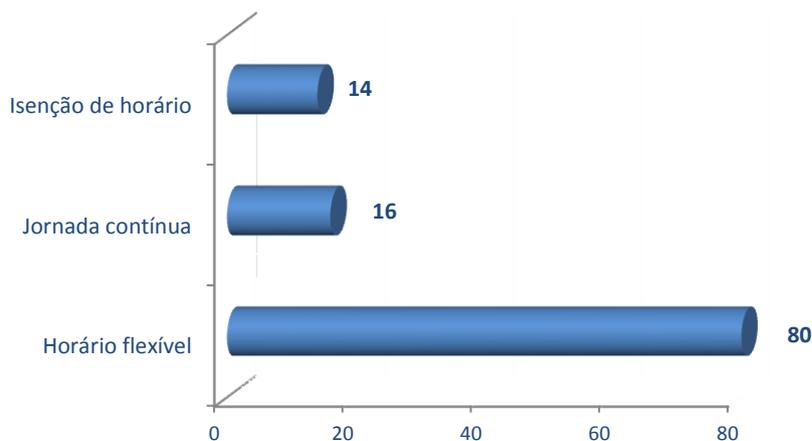
Nestes termos, o INA regista em 2016, uma taxa de reposição de 100%, situando-se a taxa de rotação (*turn over*) nos 68%.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2016, foram praticadas no INA as modalidades de horário flexível (abrangendo 73% dos trabalhadores) e de jornada contínua (abrangendo 14% dos trabalhadores). Gozaram de isenção de horário de trabalho 13% dos efetivos.

Figura 7 - Caracterização segundo a modalidade de horário

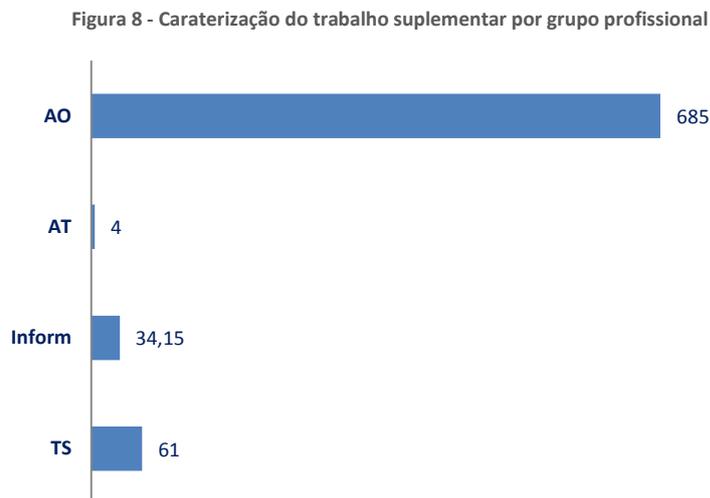


5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2016, foram prestadas 784,15 horas de trabalho suplementar, das quais 696 horas correspondem a trabalho suplementar diurno e 88,15 horas correspondem a trabalho suplementar prestado em dias de descanso complementar.

O trabalho extraordinário foi prestado por pessoal das carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional (nesta última situação, apenas um trabalhador com funções de motorista) e pessoal da carreira especial não revista de informática.

O encargo com trabalho suplementar em 2016, situou-se nos 4.696,74 €, valor que face ao encargo registado do ano de 2015, denota acentuado decréscimo na ordem de 3.792,47 €.



5.3. ABSENTISMO

Em 2016, o INA contabilizou um total de 1.525 dias de ausências ao trabalho correspondendo a uma taxa de absentismo de 5%, tendo como principal justificação (52%) situação de doença (789 dias).

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

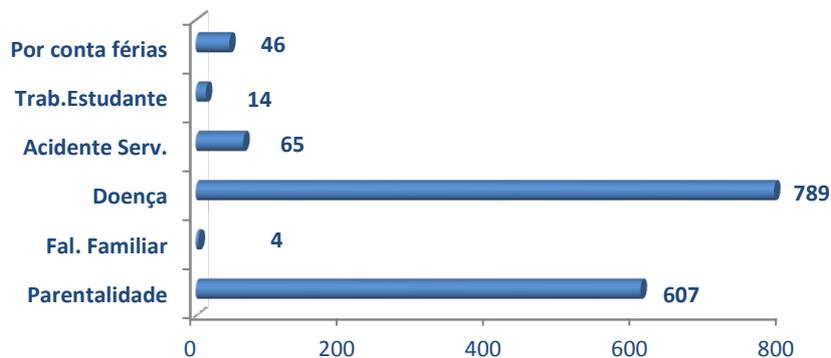
- Exercício da proteção da parentalidade (607 dias);
- Acidente em serviço (65 dias);
- Por conta do período de férias (46 dias);
- Estatuto trabalhador-estudante (14 dias);
- Falecimento de familiar (4).

De entre os grupos profissionais, o que contabilizou maior número de ausências (29%) foi o pessoal da carreira geral de técnico superior, seguido do pessoal da carreira geral de assistente técnico.

Figura 9 - Distribuição do absentismo por grupo profissional



Figura 10 - Distribuição do absentismo, por tipo de falta



6. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

6.1. ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2016, foram registados no âmbito desta Direção-Geral, dois acidentes em serviço, tendo ambos ocorrido *in itinere*. Em ambas as situações, ao acidente seguiu-se período de ausência por doença, tendo sido contabilizado um total de 65 dias de trabalho perdidos. Decorrente de acidente de trabalho ocorrido anteriormente, foi também contabilizado um período de 124 dias de trabalho perdidos.

6.2. MEDICINA NO TRABALHO

No ano de 2016, foi realizado um total de 75 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, 30 dos quais, exames de admissão e os restantes, exames periódicos e ocasionais.

No quadro da política de Segurança e Saúde no Trabalho, realizou-se no INA, em 2016, a visita aos locais de trabalho dos dois edifícios que albergam a instalação dos serviços desta Direção-Geral, tendo concomitantemente, junto de 64 trabalhadores sido promovida em contexto de trabalho, ação de sensibilização e formação sobre Segurança e Saúde no Trabalho, designadamente, riscos e ergonomia.

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2016, regista-se um total de 86 participações em ações de formação profissional, a que corresponde um total de 1800 horas de formação. Destas participações, que abrangeram um universo de 55 formandos, 75 foram realizadas no âmbito da oferta formativa do INA à Administração Pública e as restantes 11 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 50% dos trabalhadores do INA, correspondendo, face ao volume de horas, a uma média de 33 horas por formando.

Figura 11 - Horas despendidas em ações de formação por grupo profissional

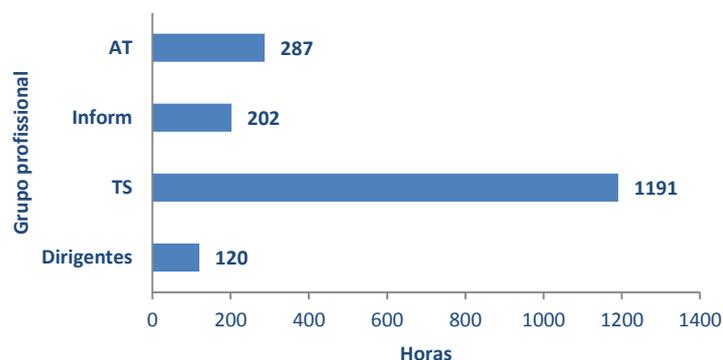
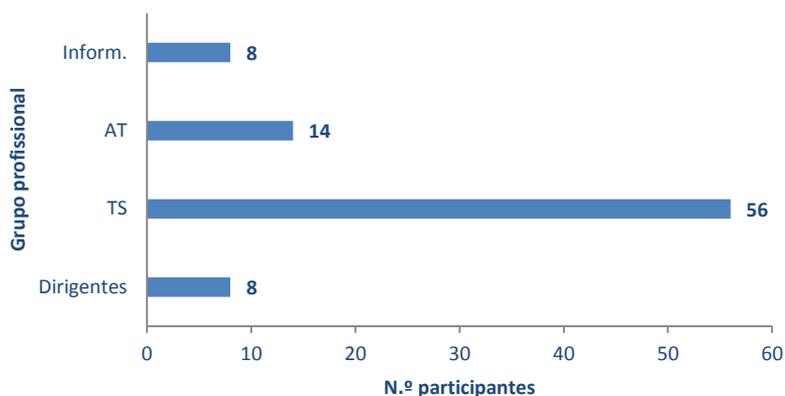


Figura 12 - Participantes por grupo profissional nas ações de formação



À exceção do pessoal da carreira de assistente operacional, todos os demais grupos profissionais beneficiaram de formação profissional, encabeçando a lista o pessoal da carreira técnica superior (envolvendo 56 trabalhadores a que corresponderam 1191 horas de formação e, em média, 21,26 horas), seguido do pessoal da carreira de assistente técnico (envolvendo 14 trabalhadores com a participação em 287 horas de formação, a que corresponde uma média de 20,5 horas), do pessoal da carreira de informática (envolvendo 8 trabalhadores, a que corresponde a frequência de 202 horas de formação, ou seja, em média, 25,25 horas) e por fim, o pessoal dirigente (envolvendo oito dirigentes, a que corresponde a frequência de 120 horas de formação a que corresponde uma média de 15 horas).

No que concerne à formação externa, foram beneficiários 11 colaboradores (três dirigentes e oito técnicos superiores), envolvendo um total de 118 horas, a que correspondeu um encargo total de 9.899,28€.

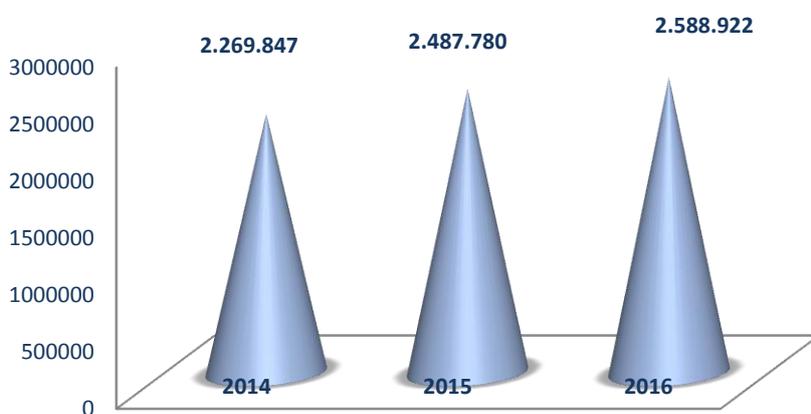
8. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL

8.1. TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL

No ano de 2016, os encargos com pessoal totalizaram 2.588.921,54€, sendo que 2.362.839,01€ correspondem à remuneração base e 114.311,61€, a prestações sociais. Foram ainda suportados 56.720,25€ com suplementos remuneratórios e 55.050,67€ com outros encargos com pessoal, designadamente pagamento de indemnização por cessação de comissões de serviços de pessoal dirigente e de indemnização por férias não gozadas, no âmbito de processo de aposentação.

Apreciado o triénio 2014-2016, conforme gráfico seguinte evidencia, verifica-se que a despesa com pessoal aumentou em resultado do inerente acréscimo do número de trabalhadores e dirigentes. Face ao ano anterior, a despesa de pessoal também regista um ligeiro aumento decorrente designadamente, das medidas de reposição salarial, do pagamento de indemnização por cessação da comissão de serviço das titulares dos cargos de direção superior de 1.º e 2.º grau, e ainda de indemnização de férias não gozadas no âmbito de procedimento de aposentação de trabalhador.

Figura 13 - Encargos com pessoal nos últimos 3 anos

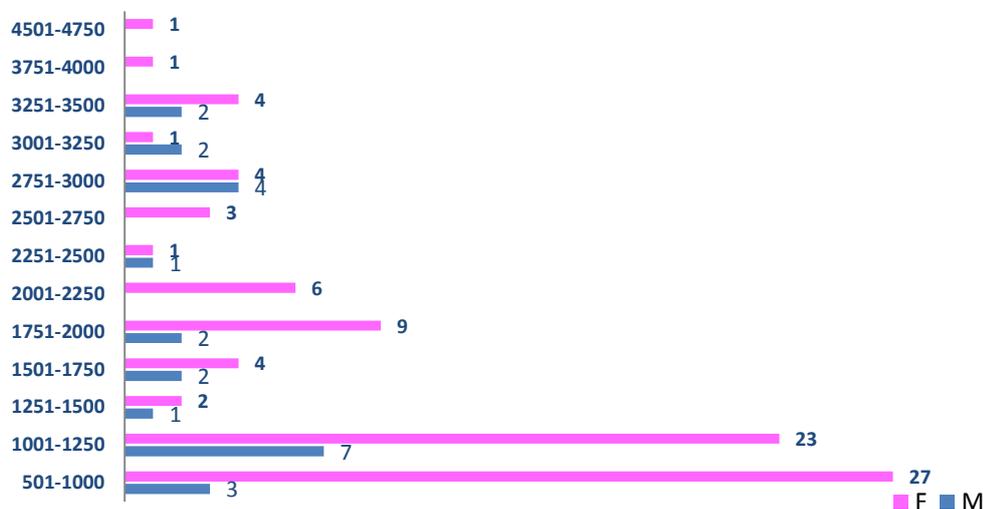


8.2. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Apreciadas as remunerações ilíquidas brutas, com referência ao mês de dezembro de 2016, verifica-se que, dos 110 colaboradores do INA, 60 distribuem-se entre os escalões remuneratórios entre 501€-1000€ (30) e entre 1001€-1250€ (30), seguindo-se os escalões remuneratórios entre 1751€-2000€ (11); entre 2751-3000€ (8) e em *Ex équo* os escalões entre 1501€-1750€; 2001€-2250€ e 3251€-3500€ (6 colaboradores cada).

No que toca à estrutura remuneratória por género, em resultado da taxa de feminização que o INA regista, constata-se que, à exceção dos escalões remuneratórios entre 2251€-2500€ e 2751€-3000€, em que se verifica igualdade de género; nos demais, predomina em todos os escalões remuneratórios o género feminino.

Figura 14 - 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 8,51, ou seja, da razão entre as remunerações máxima e mínima, ilíquidas, praticadas no INA resulta que a remuneração mais elevada é 8,51 vezes superior à remuneração mais baixa.

Com efeito, a remuneração mínima auferida no INA é de 530€ e a mais elevada é de 4512,09€. Ambas são auferidas por trabalhadoras do sexo feminino, sendo a mais baixa auferida por três trabalhadoras da carreira geral de assistente operacional.

9. SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2016, o total dos encargos suportados pelo INA com suplementos remuneratórios ascendeu a 56.720,25€, assumindo maior peso o encargo com despesas de representação (47.050,14€), seguido das despesas com retribuição decorrente da realização de trabalho suplementar e em dias de descanso semanal, complementar e feriados (4.696,74€).

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.

9.1. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES E BENEFÍCIOS SOCIAIS

Os encargos com as prestações sociais suportadas pelo INA, em 2016, contabilizaram o total de 114.311,61€, dos quais o maior peso decorre do pagamento do subsídio de refeição (100.456,02€), seguido das prestações sociais no âmbito da parentalidade e abono de família.

Não foram pagos quaisquer benefícios sociais.

10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No universo de 110 colaboradores o INA, em 2016, contempla apenas sete trabalhadores sindicalizados. Não se verificou qualquer ausência ao trabalho justificada por adesão a greve.

Não foi instaurado nenhum procedimento disciplinar, no ano de 2016, não tendo também transitado qualquer procedimento desta natureza.

ANEXOS

I. Indicadores

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

Indicador	Fórmula de Cálculo
Nível etário	$\text{Soma das idades} / \text{Total de recursos humanos}$
Leque etário	$\text{Trabalhador mais idoso} / \text{Trabalhador menos idoso}$
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Número de Recursos humanos com idade >55 anos}}{\text{Total de recurso humanos}} \times 100$
Antiguidade média da função pública	$\text{Soma das antiguidades na função pública} / \text{Total de efetivos}$
Índice de Tecnicidade	$\text{Número de técnicos superiores} \times 100 / \text{Total de recursos humanos}$
Taxa de reposição	$\text{Número de admissões} \times 100 / \text{Número de saídas}$
Índice de rotação	$\frac{\text{Número de Recursos humanos em 31 de dezembro}}{\text{Número de recursos em 1 de janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Número de dias de faltas}}{\text{Número anual de dias trabalháveis}} \times 100 \times \text{Número total de recursos humanos}$
Leque salarial ilícido	$\text{Maior remuneração base ilíquida} / \text{Menor remuneração ilíquida}$

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.