



INSTITUTO NACIONAL  
DE ADMINISTRAÇÃO, I.P.

# Balanço Social

## 2022

## **Balanço Social 2022**

Ano: 2022

*Edição:* Instituto Nacional de Administração, 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.

## ÍNDICE

<b>RECURSOS HUMANOS EM NÚMEROS – ANO 2022 .....</b>	<b>5</b>
<b>SUMÁRIO EXECUTIVO .....</b>	<b>6</b>
<b>1. CARATERIZAÇÃO DO INA, I.P.....</b>	<b>8</b>
<b>2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....</b>	<b>9</b>
2.1 TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GRUPO PROFISSIONAL.....	9
2.2 TRABALHADORES POR GÉNERO E ESTRUTURA ETÁRIA .....	11
2.3 TRABALHADORES POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE.....	13
2.4 TRABALHADORES POR ESTRUTURA HABILITACIONAL E PROFISSIONAL.....	14
<b>3. MOVIMENTOS DE PESSOAL .....</b>	<b>15</b>
3.1 ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES .....	15
3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES .....	15
<b>4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO .....</b>	<b>16</b>
4.1 MODALIDADES DE HORÁRIO.....	16
4.2 TRABALHO SUPLEMENTAR.....	16
4.3 ABSENTISMO.....	17
<b>5. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO .....</b>	<b>19</b>
5.1 ACIDENTES EM SERVIÇO.....	19
5.2 MEDICINA NO TRABALHO .....	19
<b>6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>20</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 .....	22
7.3 SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS .....	23
7.4 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES E BENEFÍCIOS SOCIAIS .....	24
<b>8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....</b>	<b>25</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>26</b>
INDICADORES .....	26
QUADROS.....	27

## Figuras

FIGURA 1- ORGANOGRAMA DO INA, I.P. ....	8
FIGURA 2 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPO DE PESSOAL . ....	10
FIGURA 3- EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS .....	11
FIGURA 4 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO (TOTAL DE TRABALHADORES E PESSOAL DIRIGENTE) .....	12
FIGURA 5 – ESTRUTURA POR FAIXA ETÁRIA .....	12
FIGURA 6 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE 2022 .....	<b>ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.</b>
FIGURA 7 – CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO.....	14
FIGURA 8 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO .....	16
FIGURA 9 – ENCARGO TOTAL COM TRABALHO SUPLEMENTAR (TRIÉNIO) .....	18
FIGURA 10 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO, POR TIPO DE FALTA, EM DIAS.....	18
FIGURA 11 – EVOLUÇÃO DOS DIAS DE ABSENTISMO NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS.....	19
FIGURA 12 – PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL .....	20
FIGURA 13 – ENCARGOS COM PESSOAL NOS ÚLTIMOS 3 ANOS.....	22
FIGURA 14 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO .....	23

## Tabelas

TABELA 1 – MAPA DE PESSOAL APROVADO PARA 2022 (SÍNTESE).....	9
TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO .....	10
TABELA 3 – EVOLUÇÃO DE EFETIVOS POR GÉNERO E GRUPO PROFISSIONAL.....	12
TABELA 4 – EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS .....	14

## Recursos Humanos em Números – Ano 2022

---

**87**

trabalhadores

**83%**

mulheres

**17%**

homens

**+ 28**

entradas

**- 23**

saídas

**70%**

índice de tecnicidade

**52**

idade média

**65%**

taxa de rotação

**3913**

horas de formação

**688**

horas de trabalho suplementar

**4 %**

taxa de absentismo

---

## SUMÁRIO EXECUTIVO

---

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 2022 e em observância das disposições legais referidas e das determinações emanadas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

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. Contabiliza-se um total de 87 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 representatividade são as carreiras gerais de técnico superior (53%) e de assistente técnico (23%);
3. A taxa de feminização é de 83%;
4. A amplitude etária está compreendida entre os 25 e os 67 anos de idade, com uma média geral de idades de 52 anos e um índice de envelhecimento de 44%;
5. A média de antiguidade é de 23 anos, apresentando maior frequência o intervalo de 20-24 anos de antiguidade (17 trabalhadores) e menor frequência no intervalo de 5-9 anos e 10-14 anos de antiguidade (6 trabalhadores);
6. Regista-se um índice de tecnicidade de 70%, ao qual corresponde um universo de 61 trabalhadores;
7. Quanto aos movimentos de pessoal, observa-se uma taxa de reposição de 122% (entradas 28 trabalhadores, saídas 23 trabalhadores) e uma taxa de rotação (*turn over*) de 65%;

8. A modalidade de horário maioritariamente praticada é a de horário flexível, abrangendo 78% dos trabalhadores, seguida de 13% que correspondem a trabalhadores que exercem funções em regime de isenção de horário decorrente do respetivo estatuto de pessoal dirigente. Os restantes 9% correspondem aos horários específicos de jornada contínua;
9. Foi registada uma taxa de 4% de absentismo, tendo como principal justificação de ausência a situação de doença, seguida das faltas por falecimento de familiar;
10. Em termos de formação profissional, registou-se uma taxa de participação de 100% dos trabalhadores e um total de 3913 horas de formação profissional, que corresponde a um aumento de 2925 horas, em comparação com o ano anterior (988 horas de formação);
11. No que respeita ao sistema retributivo, regista-se um leque salarial de 8, sendo a remuneração mais elevada de 5.489,05€ e a de menor valor de 705,00€, idêntica à do ano imediatamente anterior.

Algés, 3 de maio de 2023

O Conselho Diretivo

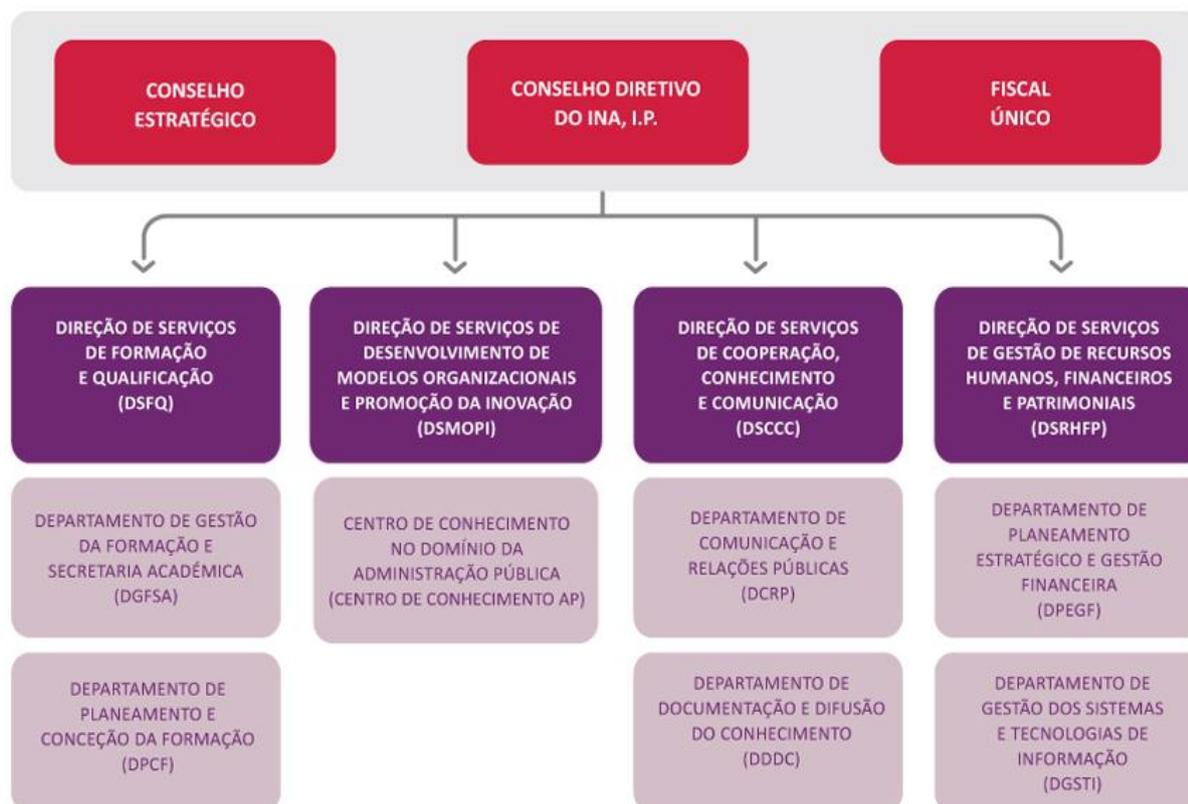
## 1. CARATERIZAÇÃO DO INA, I.P.

O Instituto Nacional de Administração, I.P., abreviadamente designado de INA, I.P., foi criado pelo Decreto Lei n.º 19/2021, de 15 de março, retificado pela Declaração de Retificação n.º 16/2021, de 12 de maio, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 94 e tem por missão fundamental a criação, transmissão e difusão do conhecimento no domínio da Administração Pública, contribuindo, através da formação, ensino, investigação científica e de assessoria técnica, para a inovação e modernização da Administração Pública e para a qualificação, capacitação e valorização dos recursos humanos da mesma.

Dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, é um instituto público de regime especial, situando-se na esfera jurídica da administração indireta do Estado, integra o Ministério da Presidência do Conselho de Ministros e atua sob a superintendência e tutela deste Ministério.

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 6549/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 100, conforme o organograma em vigor em 2022 (Fig. 1):

FIGURA 1- ORGANOGRAMA DO INA, I.P.



## 2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O mapa de pessoal do INA, I.P., aprovado para 2022, contempla um total de 121 postos de trabalho, dos quais 14 correspondem a pessoal dirigente, distribuídos por 1 Presidente; 2 vogais; 4 diretores de serviços e 7 chefes de departamento. Os restantes trabalhadores, no total de 107, encontram-se distribuídos pelas carreiras gerais de técnico superior (69), assistente técnico (23) e assistente operacional (3), e pelas carreiras não revista de investigação (1) especialista de informática (5) e técnico de informática (6).

**TABELA 1 – MAPA DE PESSOAL APROVADO PARA 2022 (SÍNTESE)**

<i>Cargo/Carreira/Categoria</i>	<i>Total de Postos de Trabalho</i>
<i>Presidente</i>	1
<i>Vogais</i>	2
<i>Diretor de serviço</i>	4
<i>Chefe de Departamento</i>	7
<i>Investigação</i>	1
<i>Técnico Superior</i>	69
<i>Especialista de Informática</i>	5
<i>Assistente Técnico</i>	23
<i>Técnico de Informática</i>	6
<i>Assistente Operacional</i>	3
<i>Total</i>	121

Em 2022, o mapa de pessoal apresentou uma taxa de ocupação de 87% (105 postos de trabalho ocupados), considerando que existem trabalhadores que pertencem ao mapa de pessoal do INA, mas que se encontram em exercício de funções noutros organismos, havendo, portanto, potencial para recrutamento de trabalhadores.

### 2.1 TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GRUPO PROFISSIONAL

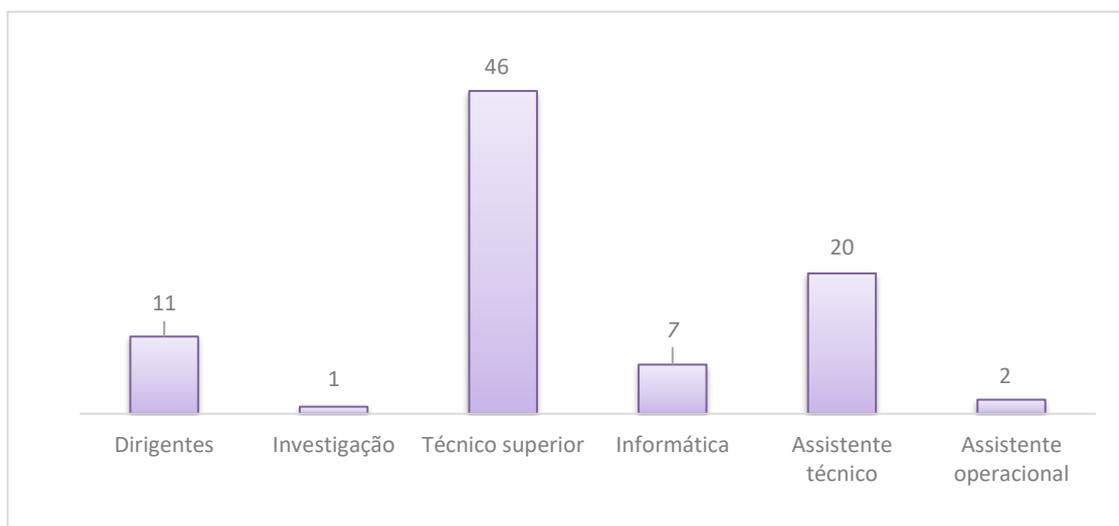
Tendo por referência o dia 31 de dezembro de 2022, o INA, I.P., dispõe de um universo de 87 colaboradores, todos com vínculo de emprego público, com 76 trabalhadores (87%), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 11 trabalhadores (13%), na modalidade de comissão de serviço, dos quais 3 dirigentes superiores de

1.º e 2.º grau e 8 dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau, nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual.

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

	n.º	%
<i>Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado</i>	76	87
<i>Comissão de serviço</i>	11	13

**FIGURA 2 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES POR GRUPO DE PESSOAL**

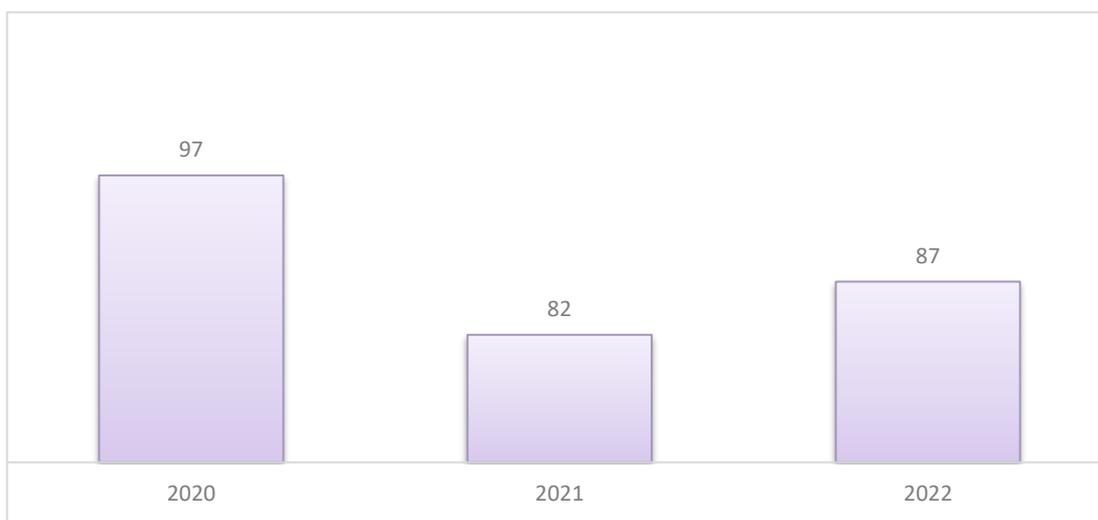


O grupo profissional mais representativo é o dos técnicos superiores, com 46 trabalhadores, representando 53% do total de efetivos. Com 23%, surge o grupo profissional de assistentes técnicos, constituído por 20 trabalhadores, seguido pelo grupo de dirigentes superiores e intermédios com 13%. Os grupos profissionais menos representados são o pessoal de informática (8%), os assistentes operacionais (2%) e o pessoal de investigação científica (1%).

Efetuada a análise da evolução dos trabalhadores, o INA, I.P., no último biénio 2021-2022, verificou-se um aumento de 5 trabalhadores comparado com o ano anterior. Para atrair e captar

potencial talento, o INA, I.P., desenvolveu em 2022 diversas iniciativas de recrutamento, quer por via de mobilidade entre serviços da administração pública, quer através de procedimentos concursais. Destaca-se aqui o recrutamento centralizado da Administração Pública, pelo qual, no ano de 2022, foi possível recrutar um trabalhador. Por outro lado, o facto do INA, I.P., ter adotado como modelo padrão o modelo híbrido de prestação de trabalho permitiu uma maior amplitude geográfica (dois trabalhadores Coimbra e Algarve).

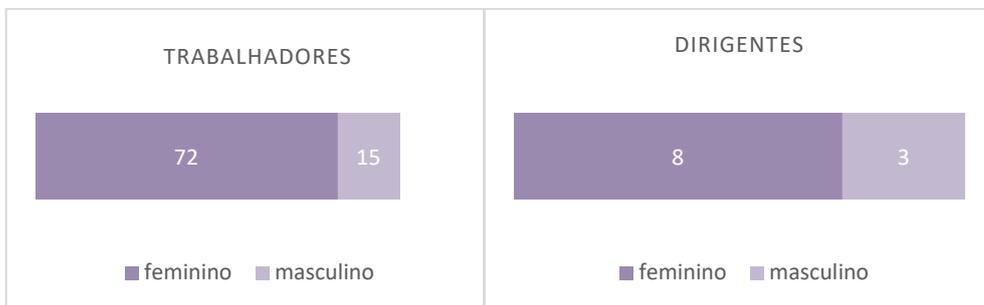
**FIGURA 3 - EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS**



## **2.2 TRABALHADORES POR GÉNERO E ESTRUTURA ETÁRIA**

Em 2022, o INA, I.P., registou uma taxa de feminização de 83%, a que corresponde um universo de 72 trabalhadoras, face ao universo masculino de 15 trabalhadores. Manteve-se, assim, a tendência de predominância do género feminino. Já o grupo de pessoal dirigente regista uma taxa de feminização de 73%.

**FIGURA 4 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO (TOTAL DE TRABALHADORES E PESSOAL DIRIGENTE)**



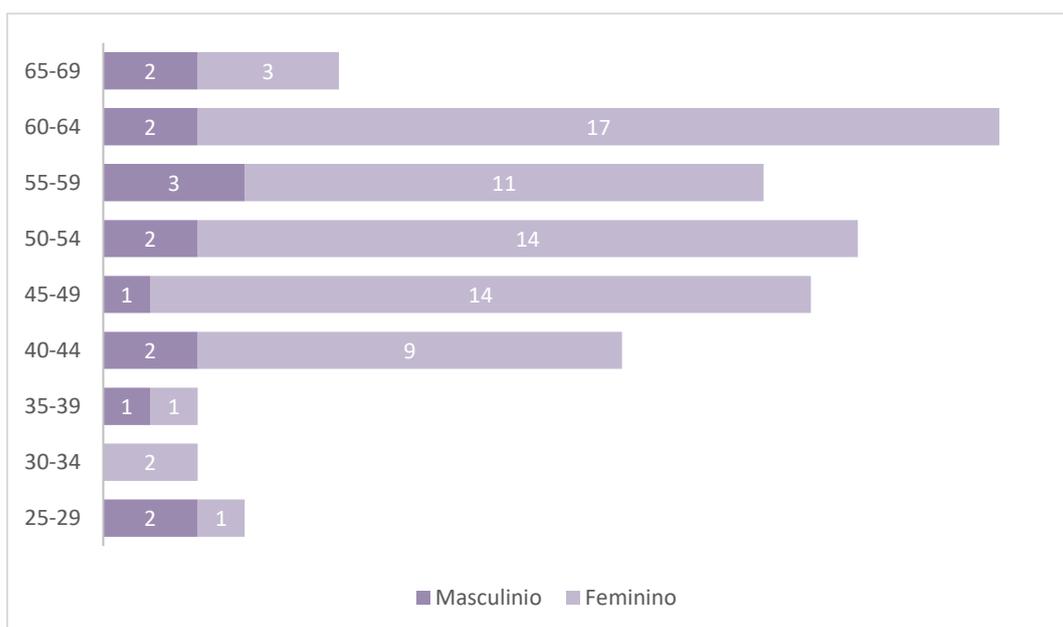
Analisada a evolução dos efetivos por género e grupo profissional, constata-se que o género feminino se tem mantido como o género dominante.

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

Ano	Dirigentes		Invest.		Téc.Sup.		Inform.		At.		AO		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
2020	24%	13%	0%	0%	35%	49%	6%	30%	29%	5%	5,9%	4%	17	80
2021	18%	12%	0%	2%	41%	51%	6%	29%	29%	5%	5,9%	2%	15	65
2022	20%	11%	0%	1%	33%	57%	13%	25%	0,27	4%	6,7%	1%	15	72

Conforme o presente gráfico evidencia, a faixa etária com maior valor situa-se no intervalo 60-64 anos, correspondendo a 22% do total de trabalhadores, seguida da faixa etária compreendidas nos intervalos 50-54 anos (16 trabalhadores) e 45-49 anos (15 trabalhadores), correspondendo a 36% do total dos trabalhadores, respetivamente.

**FIGURA 5 – ESTRUTURA POR FAIXA ETÁRIA**



O leque etário é de 37 anos, sendo que o trabalhador mais novo tem 25 anos de idade e o trabalhador mais velho tem 67 anos. O índice de envelhecimento é de 44%, considerando a existência de 33 trabalhadores com idade superior a 55 anos.

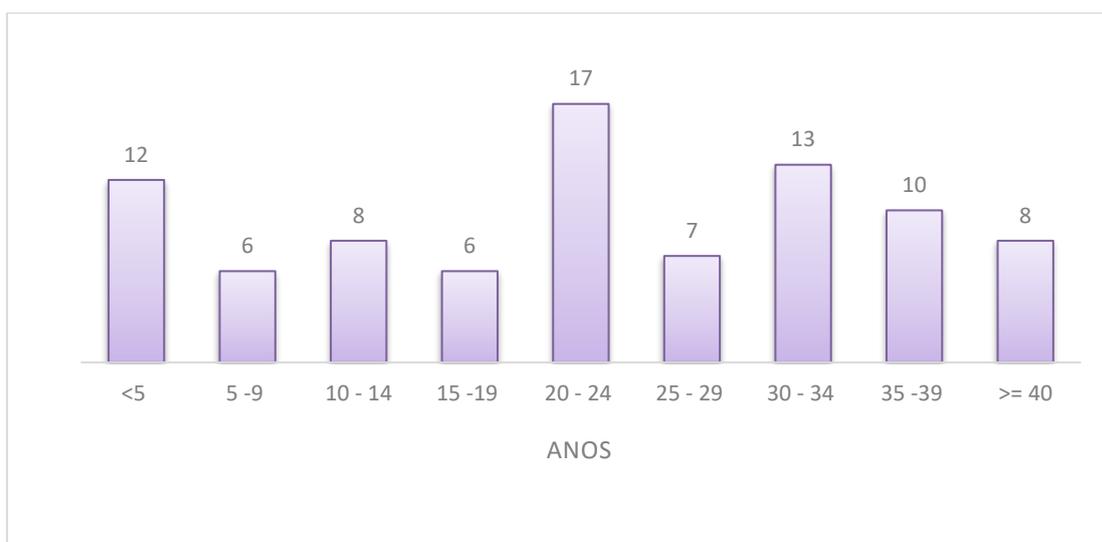
Somada todas as idades (4524) constata-se que a média geral das idades (nível etário) situa-se nos 52 anos.

### 2.3 TRABALHADORES POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

O nível médio de antiguidade dos trabalhadores do INA, I.P., em 2022, situa-se nos 23 anos, valor que sofreu um ligeiro aumento, comparativamente com o ano anterior, em que se situou nos 22 anos.

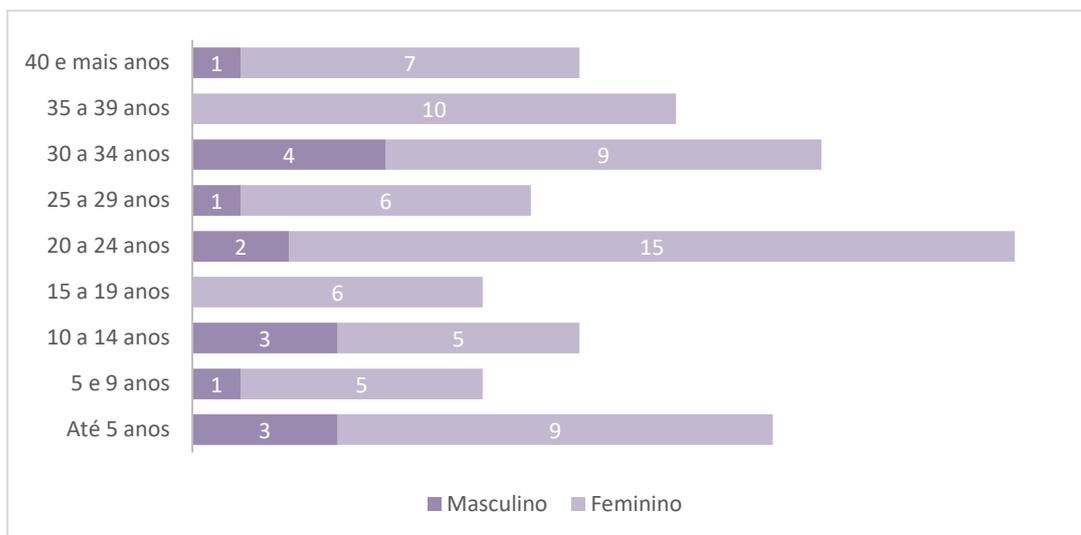
Da análise efetuada do gráfico, verifica-se que o nível de antiguidade mais significativo se situa no intervalo dos 20-24 anos (17 trabalhadores), seguida do intervalo 30-34 anos (13 trabalhadores), do intervalo até 5 anos (12 trabalhadores), dos intervalos 35 – 39 anos (10 trabalhadores). Os intervalos menos representativos são entre 10-14 anos (8 trabalhadores), 40 e mais anos (8 trabalhadores), 25-29 anos 7 trabalhadores), 15-19 anos (6 trabalhadores) e 5-9 anos (6 trabalhadores).

**FIGURA 6 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE 2022**



No que reporta à relação da antiguidade e do género, e atenta a taxa de feminização do INA, I.P., constata-se que todas os intervalos registam maior representatividade de trabalhadores do sexo feminino, liderando essa realidade os intervalos 20-24 anos de antiguidade (15 trabalhadoras) e dos 35-39 anos de antiguidade (10 trabalhadoras).

**FIGURA 7 – 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 61 trabalhadores (70%) são detentores de habilitação de nível académico superior (licenciatura, mestrado e doutoramento); 21 trabalhadores (24%) são detentores de habilitação entre o 11.º e o 12.º anos de escolaridade e os restantes 5 (6%) são detentores do 9.º ano de escolaridade ou inferior.

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

Ano	Até 9º Ano	12º ano de escolaridade	Licenciatura Mestrado Doutoramento	TOTAL
2020	7	25	65	97
2021	5	20	57	82
2022	5	21	61	87

Verifica-se assim, no ano de 2022, um índice de tecnicidade de 70%.

### 3. MOVIMENTOS DE PESSOAL

---

O INA, I.P., regista, em 2022, uma taxa de reposição de 122%, situando-se o índice de rotação (*turnover*) na ordem dos 65% .

#### 3.1 ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

No ano de 2022, o INA, I.P., registou um movimento de 28 trabalhadores admitidos e regressados. Com efeito, iniciaram funções dirigentes no INA, I.P., quatro trabalhadores, dos quais dois no cargo de dirigente intermédio de 1.º grau e outros dois no cargo de dirigente intermédio de 2.º grau. Quanto às demais admissões e reinício de funções, registou-se o seguinte:

1. Cargos dirigentes (4):
  - Dirigentes intermédios de 1.º grau - dois trabalhadores nomeados em comissão de serviço;
  - Dirigentes intermédios de 2.º grau - dois trabalhadores designados em regime de substituição.
2. Na carreira técnica superior (19):
  - Celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado três trabalhadores;
  - Acordo de cedência de interesse público um trabalhador;
  - Mobilidade na categoria onze trabalhadores;
  - Reiniciaram funções quatro trabalhadores, três por outros motivos e um por cessação da comissão de serviço (cargo dirigente intermédio de 1.º grau).
3. Na carreira de assistente técnico (5):
  - Acordo de cedência de interesse público - um trabalhador;
  - Mobilidade na categoria dois trabalhadores;
  - Reiniciaram funções dois trabalhadores por outras situações.

#### 3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES

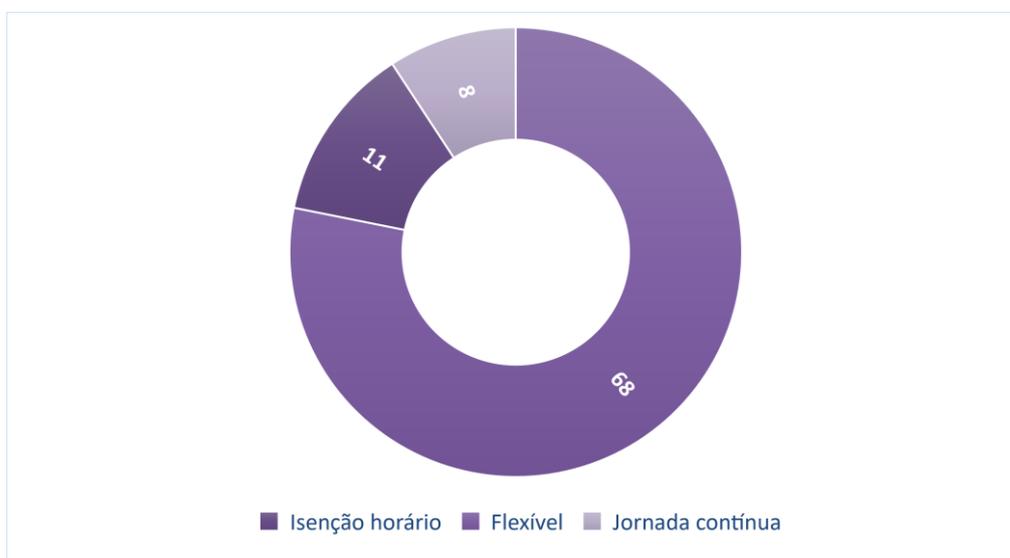
No decurso do ano de 2022, o INA, I. P., registou-se a saída de 23 trabalhadores, dos quais quatro por cessação do cargo de dirigente intermédio de 1.º (2) e de 2.º grau (2), dois por motivos de aposentação e um por conclusão sem sucesso do período experimental de vínculo. As restantes saídas ocorreram maioritariamente por situações de mobilidade (7), cedência de interesse público (1) e outras situações (8).

## 4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

### 4.1 MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2022, as modalidades de horário praticadas com maior expressão foram as de horário flexível (abrangendo 78% dos trabalhadores) e de jornada contínua (abrangendo 9% 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 8 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO



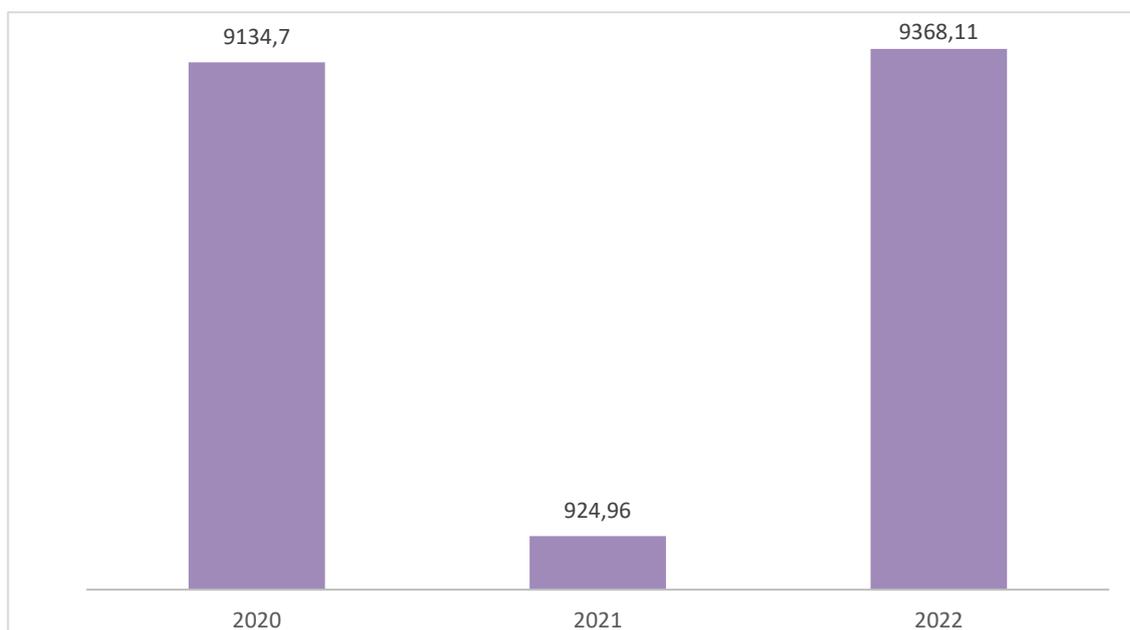
### 4.2 TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2022, foram prestadas 688,30 horas de trabalho suplementar, das quais 653,30 horas correspondem a trabalho suplementar diurno e 10 horas correspondem a trabalho suplementar prestado em dias de descanso complementar e 25 horas prestadas em dias de descanso obrigatório.

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

O encargo com o trabalho suplementar, realizado em 2022, situou-se nos 9.368,11€.

**FIGURA 9 – ENCARGO TOTAL COM TRABALHO SUPLEMENTAR (TRIÊNIO)**



### 4.3 ABSENTISMO

Em 2022, foram contabilizados 721 dias de ausências ao trabalho, que corresponde a uma taxa de absentismo de 4%. O absentismo associado ao motivo por doença abrange 618 dias de ausência da totalidade das faltas.

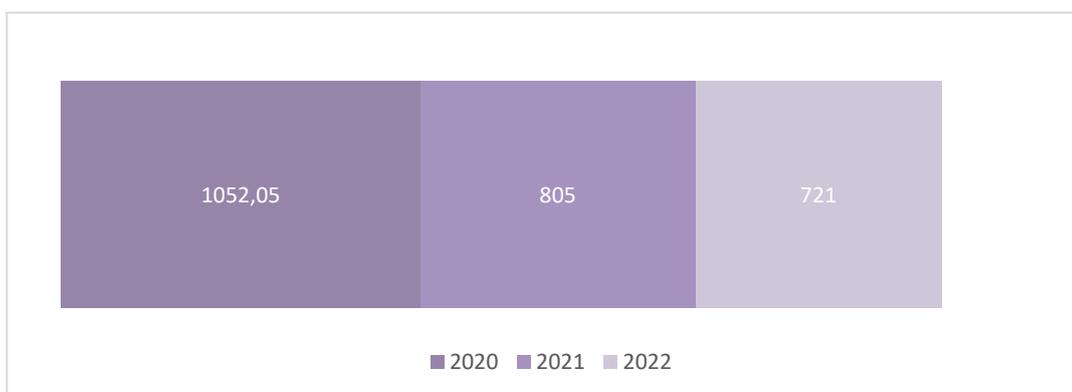
**FIGURA 10 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO, POR TIPO DE FALTA, EM DIAS**



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

- Parentalidade – 20 dias;
- Falecimento familiar – 40 dias;
- Doença – 618 dias;
- Assistência a familiares – 9 dias;
- Trabalhador estudante – 19 dias;
- Por conta período de férias – 4 dias;
- Outras situações – 11 dias.

**FIGURA 11 – EVOLUÇÃO DOS DIAS DE ABSENTISMO NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS**



Verifica-se uma diminuição dos dias de absentismo nos últimos três anos, que resulta do facto do INA, I.P., ter o Plano de Políticas de Pessoas e Inovação 2022-2026 adotado como modelo padrão a prestação de trabalho em modalidade híbrida, com uma conjugação de períodos de atividade presencial, , decisão alinhada com as medidas promovidas pelo Governo no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

## 5. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

---

### 5.1 ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2022, não foram registados acidentes em serviço. Decorrente de acidente de trabalho ocorrido anteriormente, foi contabilizado um período de 17 dias de ausência ao trabalho.

### 5.2 MEDICINA NO TRABALHO

No ano de 2022, foi realizado um total de 35 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, 12 dos quais correspondentes a exames de admissão e os restantes 23 a exames periódicos.

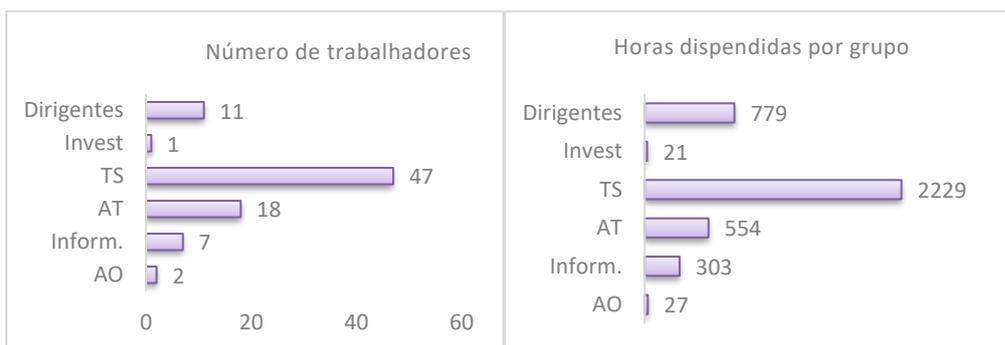
## 6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2022, regista-se um total de 86 participações em ações de formação profissional, a que corresponde um total de 3913 horas de formação.

A formação profissional continua a ser considerada como uma área de grande investimento, tendo em vista a qualificação e a especialização dos trabalhadores. Como tal, investiu-se na elaboração de procedimentos e instrumentos, como o Plano de Formação, na sua execução, por forma a dotar de competências e conhecimentos nas mais diversas áreas, transversais ou de negócio, e na sua monitorização, com vista a ajustar a formação às reais necessidades dos trabalhadores.

Considerando o universo de efetivos, assiste-se a uma taxa de participação em formação profissional de 100% dos trabalhadores do INA, I.P..

**FIGURA 12 – PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL**



Todos os grupos profissionais beneficiaram de formação profissional, durante o ano de 2022. O grupo com maior representatividade é o do pessoal da carreira geral de técnico superior (envolvendo 47 trabalhadores, a que corresponderam 2228,5 horas de formação), seguido do grupo profissional dos assistentes técnicos (envolvendo 18 trabalhadores com a participação em 554 horas de formação), dos dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau (envolvendo 8 trabalhadores, a que corresponde a frequência de 647,5 horas de formação), do pessoal da carreira de informática (envolvendo 7 trabalhadores, a que corresponde a frequência de 303 horas de formação), dos dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau (envolvendo três trabalhadores, a que corresponde a frequência de 132 horas de formação), o pessoal da carreira de assistente operacional (envolvendo 2 trabalhadores, o que corresponde a frequência de 27 horas de formação), e por fim, a carreira

de investigação (envolvendo um trabalhador, a que corresponde a frequência de 21 horas de formação).

Face ao ano anterior, em que se registou um total de 988 horas de formação, verifica-se um aumento de 2925 horas em formação.

No que reporta à formação externa, abrangeu um dirigente superior de 2.º grau, três dirigentes intermédios de 1.º grau, três dirigentes intermédios de 2.º grau e sete técnicos superiores, envolvendo um total de 590 horas. Estas formação não tiveram qualquer encargo por parte do INA, dado que a formação foi frequentada por trabalhadores e dirigentes de forma autónoma, algumas com carácter gratuito e outras os custos ficaram por conta dos próprios trabalhadores.

## 7. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL

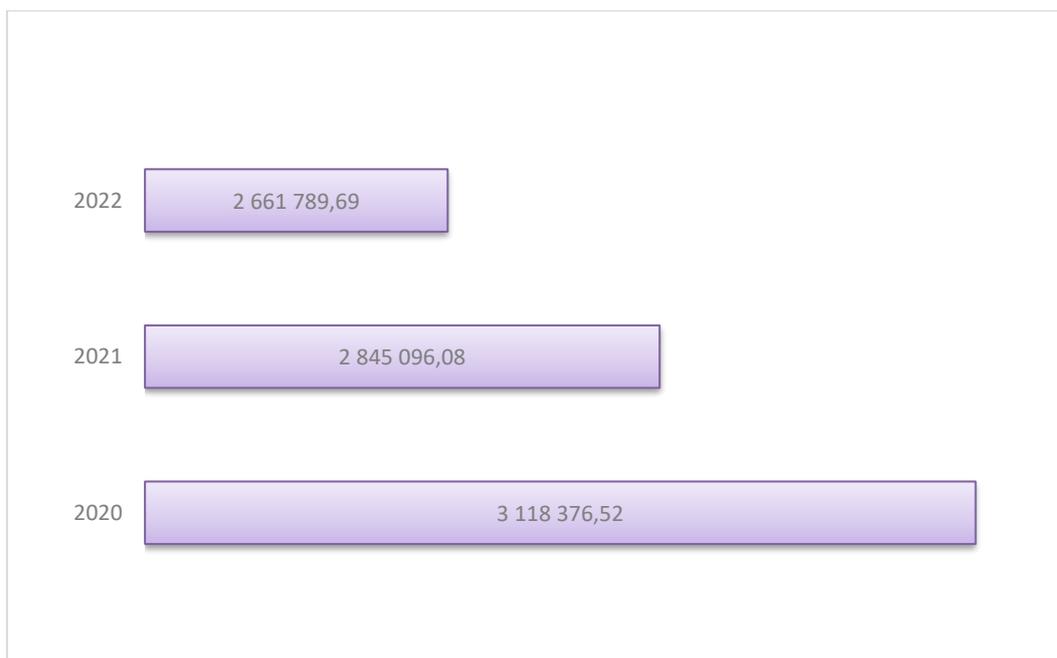
### 7.1 TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL

No ano de 2022, os encargos com pessoal totalizaram 2.661.789,69€, sendo que 2.030.101€ correspondem a remuneração base e 87.117 € a prestações sociais.

No que respeita a outros encargos com pessoal, foram ainda suportados 35.750,23€ com suplementos remuneratórios e 508.820,71€ 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 biénio 2021-2022, conforme gráfico seguinte evidencia, verifica-se uma diminuição da despesa com pessoal no valor de 183.306,39€.

**FIGURA 13 – ENCARGOS COM PESSOAL NOS ÚLTIMOS 3 ANOS**



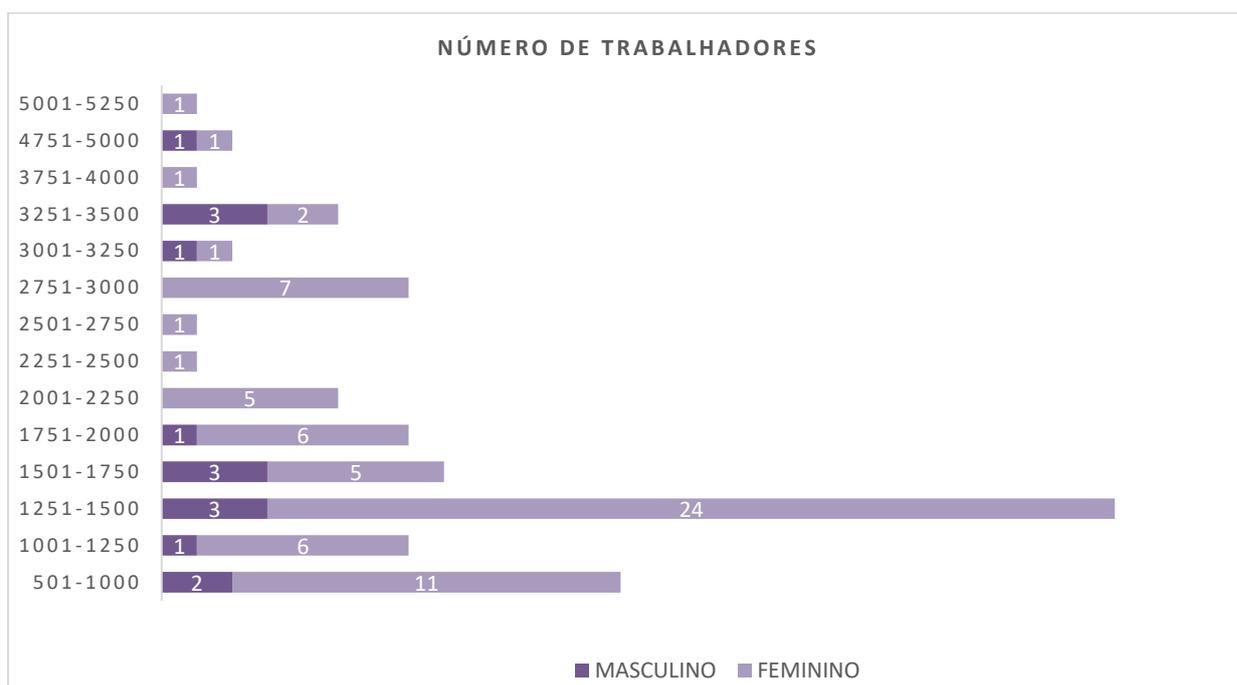
### 7.2 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Apreciadas as remunerações líquidas do universo de trabalhadores (87), com referência ao mês de dezembro de 2022, verifica-se que os escalões remuneratórios com maior representatividade são o de 1.251€ - 1.500€ (27 trabalhadores), imediatamente seguido pelos escalões de 501€ - 1.000€ (13 trabalhadores), 1001€ - 1250€ (7 trabalhadores) de 1.501€ - 1.750€ (8 trabalhadores). Em *ex aequo* regista-se a remuneração de 21 trabalhadores nos escalões 1.751€-2.000€; 2001€ - 2.250€; 2.501€ - 2.750€; 2.751€ - 3.000€. Quanto aos escalões remuneratórios mais elevados,

registra-se uma trabalhadora no escalão 5.001€ - 5.250€; dois no escalão 4.751€ - 5.000€, uma no escalão 3.751€ - 4.000€, cinco 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., predomina na maioria dos escalões remuneratórios o género feminino.

**FIGURA 14 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO**



Constata-se que a estrutura remuneratória apresentou um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 8, isto é, a diferença entre a remuneração ilíquida mais alta e a mais baixa é de 4.784€, nela estão incluídos os dirigentes, que auferem despesas de representação e cujo valor é considerado nesta rubrica.

### 7.3 SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2022, o total dos encargos suportados pelo INA, I.P., com suplementos remuneratórios ascendeu a 35.750,23€, assumindo maior peso o encargo com despesas de representação do pessoal dirigente (24.890,97€), seguido das despesas com trabalho suplementar diurno e em dias de descanso complementar e obrigatório (4.648,11€), logo seguido dos encargos com ajudas de custo (3.956,25€).

Os encargos referentes ao subsídio de secretariado (1.368,46€) e o abono para falhas (886,44€) 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 2022, contabiliza o total de 87.117,13€, do qual o maior peso decorre do pagamento do subsídio de refeição (85.144,53€), seguido do pagamento de outras prestações sociais (1.519€) e, por fim, das prestações sociais abono de família (453,60€).

Não foram pagos quaisquer benefícios sociais.

## 8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

---

Em 2022, o universo total de colaboradores, o INA, I.P., contempla oito trabalhadores sindicalizados.

Em 2022, não se registaram ausências ao trabalho justificadas por adesão a greve.

Não foi instaurado nenhum procedimento disciplinar, no ano de 2022, não tendo igualmente transitado qualquer procedimento desta natureza.

## ANEXOS

### Indicadores

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

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

## **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.