



INSTITUTO NACIONAL
DE ADMINISTRAÇÃO, I.P.

Balanço Social

2023

ÍNDICE

RESUMO DOS DADOS MAIS EVIDENCIADOS	4
SUMÁRIO EXECUTIVO	5
1. CARATERIZAÇÃO DO INA, I.P.....	6
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	7
2.1 TRABALHADORES(AS) POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GRUPO PROFISSIONAL	8
2.2 TRABALHADORES(AS) POR GÉNERO E ESTRUTURA ETÁRIA	9
2.3 TRABALHADORES(AS) POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE	11
2.4 TRABALHADORES(AS) POR ESTRUTURA HABILITACIONAL E PROFISSIONAL	12
3. MOVIMENTOS DE PESSOAL	13
3.1 ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES	13
3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)	13
4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	15
4.1 MODALIDADES DE HORÁRIO	15
4.2 TRABALHO SUPLEMENTAR.....	15
4.3 ABSENTISMO	16
5. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	17
5.1 ACIDENTES EM SERVIÇO.....	17
5.2 MEDICINA NO TRABALHO	17
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	18
7. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL	19
7.1 TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL	19
7.2 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	19
7.3 SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	20
7.4 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES E BENEFÍCIOS SOCIAIS	20
8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	222
ANEXOS	23
INDICADORES	23
QUADROS.....	24

Figuras

FIGURA 1- ORGANOGRAMA DO INA, I.P.	8
FIGURA 2 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO DE PESSOAL	10
FIGURA 3- EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS	9
FIGURA 4 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) SEGUNDO O GÉNERO (TOTAL DE TRABALHADORES(AS) E PESSOAL DIRIGENTE)	9
FIGURA 5 – ESTRUTURA POR FAIXA ETÁRIA	10
FIGURA 6 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE 2023	11
FIGURA 7 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO	15
FIGURA 8 – ENCARGO TOTAL COM TRABALHO SUPLEMENTAR (TRIÉNIO)	18
FIGURA 9 – PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL	18
FIGURA 10 – ENCARGOS COM PESSOAL NOS ÚLTIMOS 3 ANOS.....	19
FIGURA 11 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO	20

Tabelas

TABELA 1 – MAPA DE PESSOAL APROVADO PARA 2023 (SÍNTESE)	7
TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES(AS) POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	8
TABELA 3 – EVOLUÇÃO DE EFETIVOS POR GÉNERO E GRUPO PROFISSIONAL.....	10

Resumo dos dados mais evidenciados

Dos dados apurados destacam-se, com maior evidência, os seguintes:



Em 31 de dezembro de 2023 foram registados 99 trabalhadores(as).



A idade média dos trabalhadores(as) é de 51 anos.



Prevalece a predominância do género feminino, com uma taxa de feminização de 81%.



Dos 14 cargos dirigentes, 10 são ocupados por mulheres e 4 são ocupados por homens.



A antiguidade média na administração pública foi de 20 anos.



O índice de tecnicidade situa-se nos 79%.



O INA, I.P. registou uma taxa de reposição de 135% considerando 42 entradas.



Registaram-se a saída de 31 trabalhadores(as).



A taxa de absentismo situou-se em 5%.



A taxa de participação em ações de formação foi de 93%.



O leque salarial ilíquido tem uma amplitude de 7.



Foi registado um acidente no local de trabalho.

SUMÁRIO EXECUTIVO

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 2023 e em observância das disposições legais referidas e das determinações emanadas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Com o intuito de melhorar a qualidade informativa e permitir uma análise mais desenvolvida e pormenorizada sobre a caracterização dos recursos humanos e financeiros do INA, I.P., incluíram-se tabelas e gráficos, assim como indicadores e taxas.

As reflexões fundamentadas na análise dos dados do ano de 2023 e, em alguns casos, as comparações de 2021 a 2023, possibilitam uma reflexão sobre a estratégia de gestão de recursos humanos do INA, I.P., tendo em vista o desenvolvimento do seu capital humano bem como a definição de linhas orientadoras e a adoção de metodologias que possibilitem o incremento de uma estratégia para a qualidade global dos serviços prestados.

Destaca-se ainda os esforços para a retenção de talentos, sendo um desafio para que durante o ano de 2024, seja possível implementar estratégias de gestão de recursos humanos, elaborando e promovendo medidas e projetos que contribuam para a concretização desta medida.

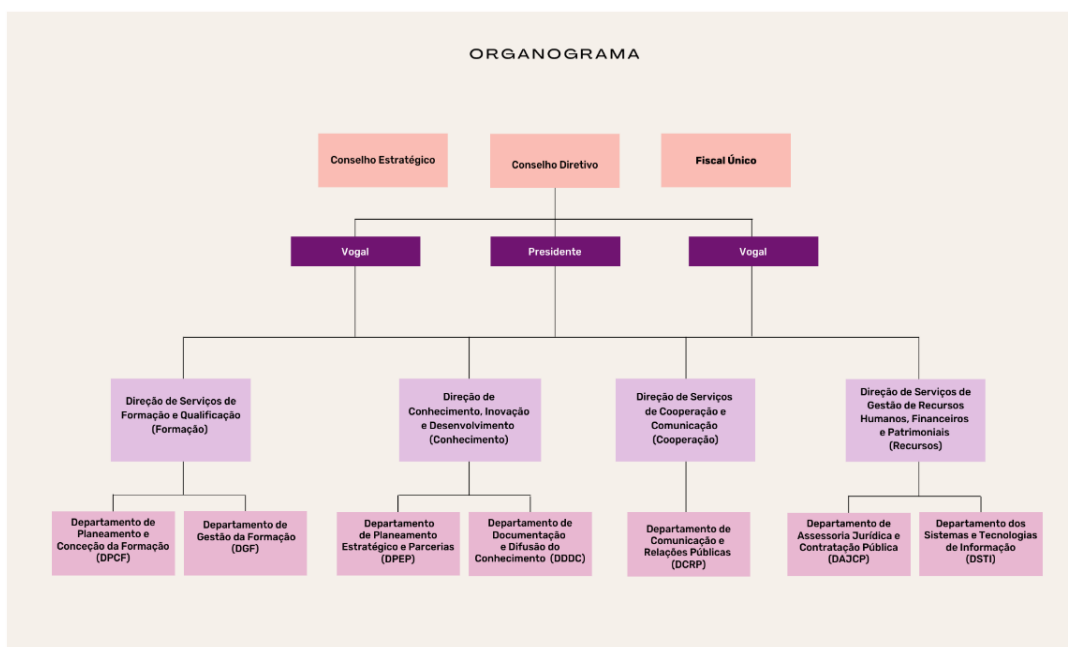
1. CARATERIZAÇÃO DO INA, I.P.

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, 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, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 433/2023 de 13 de dezembro, e pelo Despacho n. 596/2024, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 14, de 19 de janeiro, conforme o organograma em vigor em 2023 (Fig. 1):

FIGURA 1- ORGANOGRAMA DO INA, I.P.



2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O mapa de pessoal do INA, I.P., aprovado para 2023, 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(as), no total de 107, encontram-se distribuídos pelas carreiras gerais de técnico superior (73), assistente técnico (22) e assistente operacional (2), e pelas carreiras especiais de investigação (1), especialista de sistemas e tecnologias de informação (4) e por último a carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação (5).

TABELA 1 – MAPA DE PESSOAL APROVADO PARA 2023 (SÍNTESE)

Cargo/Carreira/Categoria	Total de Postos de Trabalho
Presidente	1
Vogais	2
Diretor de serviço	4
Chefe de Departamento	7
Investigação	1
Técnico Superior	73
Espec. Sist. Tecn.Inform.	4
Assistente Técnico	22
Téc.Sist.Tecn.Inform.	5
Assistente Operacional	2
Total	121

Em 2023, o mapa de pessoal apresentou uma taxa de ocupação de 85% (103 postos de trabalho ocupados), considerando que existem trabalhadores(as) 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(as).

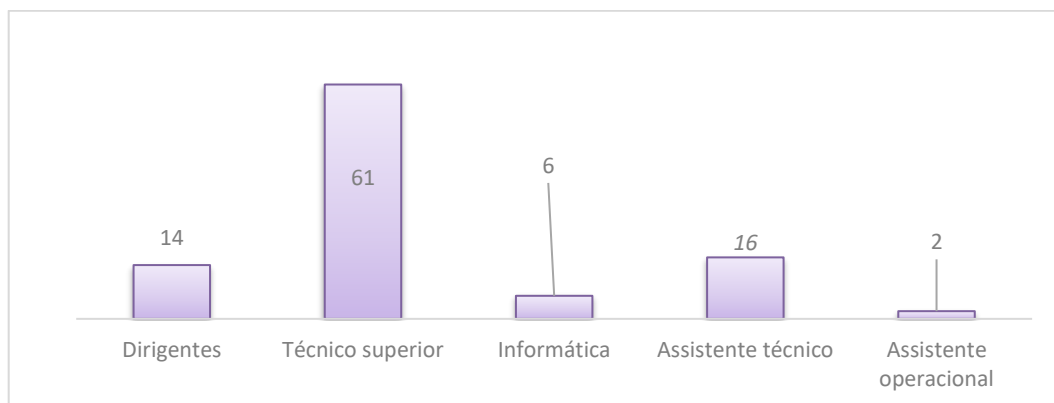
2.1 TRABALHADORES POR MODALIDE DE VINCULAÇÃO E GRUPOS PROFISSIONAIS

Tendo por referência o dia 31 de dezembro de 2023, o INA, I.P., dispõe de um universo de 99 colaboradores, com vínculo de emprego público, com 74 trabalhadores(as) (75%), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com 11 trabalhadores(as) (11%) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto e 14 trabalhadores(as) (14%), na modalidade de comissão de serviço, dos quais 3 dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau e 11 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(AS) POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

	N.º	%
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	74	75
Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto	11	11
Comissão de serviço	14	14

FIGURA 2 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR GRUPO DE PESSOAL

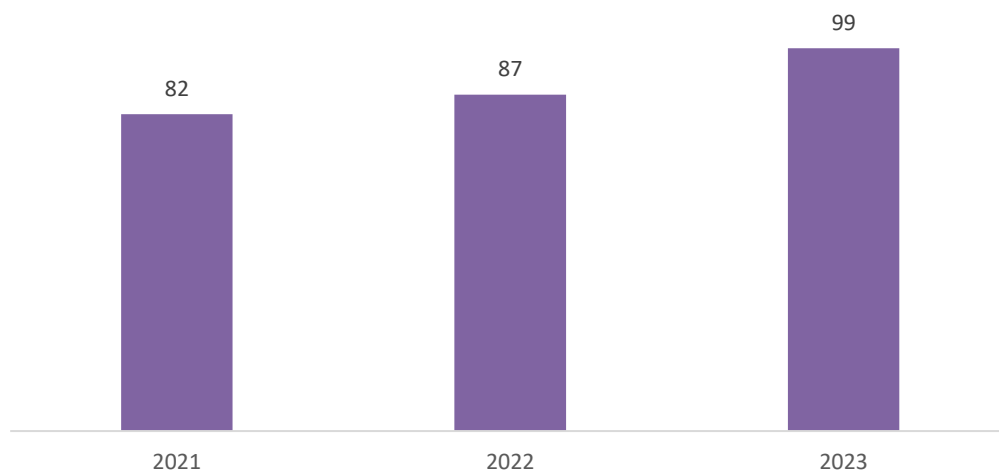


O grupo profissional mais representativo é o dos técnicos superiores, com 61 trabalhadores(as), representando 62% do total de efetivos. Com 16%, surge o grupo profissional de assistentes técnicos, constituído por 16 trabalhadores(as), seguido pelo grupo de dirigentes superiores e intermédios com 14%.

Os grupos profissionais menos representados são o pessoal de informática (6%) e os assistentes operacionais (2%).

Efetuada a análise da evolução dos trabalhadores(as), o INA, I.P., no último biénio 2022-2023, verificou-se um aumento de 12 trabalhadores(as) comparado com o ano anterior. Foram desenvolvidas diversas iniciativas de recrutamento, quer por via de mobilidade interna, quer através de procedimentos concursais, destacando-se a contratação de 11 trabalhadores(as) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto para exercício de funções nas equipas de projeto no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência.

FIGURA 3 - EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS



2.2 TRABALHADORES(AS) POR GÉNERO E ESTRUTURA ETÁRIA

Em 2023, o INA, I.P., registou uma taxa de feminização de 81%, a que corresponde um universo de 80 trabalhadoras, face ao universo masculino de 19 trabalhadores(as). Manteve-se, assim, a tendência de predominância do género feminino. Já o grupo de pessoal dirigente regista uma taxa de feminização de 10%.

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



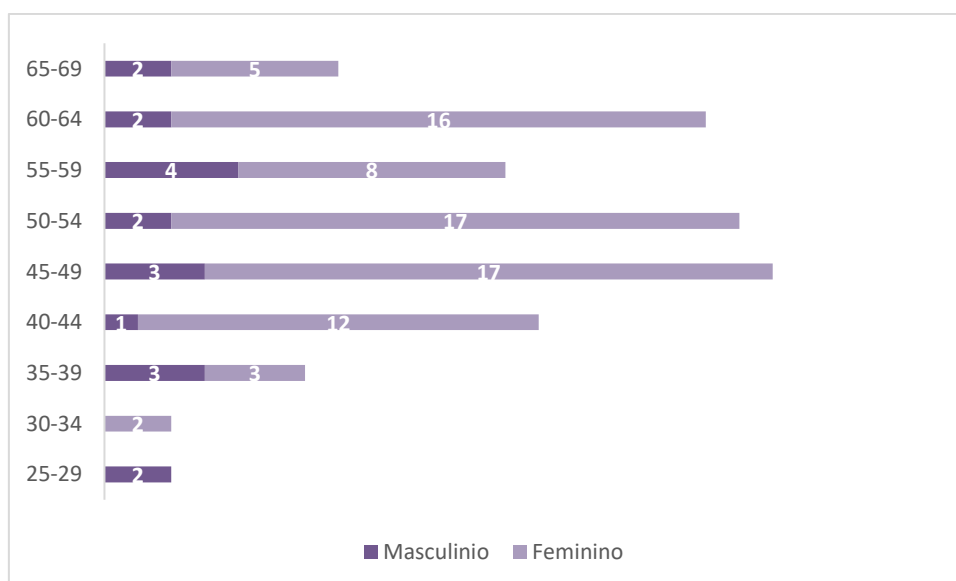
Analisada a evolução dos efetivos por género e grupo profissional, constata-se que o género feminino se tem mantido como o género dominante.

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
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
2023	21%	13%	0%	0%	47%	65%	16%	18%	11%	18%	5%	1%	19	80

Conforme o presente gráfico evidencia, a faixa etária com maior valor situa-se no intervalo 45-49 anos (20 trabalhadores(as)), correspondendo a 20% do total de trabalhadores(as), seguida da faixa etária compreendidas nos intervalos 50-54 anos (19 trabalhadores(as)) e 60-64 anos (18 trabalhadores(as)), correspondendo a 58% do total dos trabalhadores(as), respetivamente.

FIGURA 5 – ESTRUTURA POR FAIXA ETÁRIA



O leque etário é de 42 anos, sendo que o trabalhador mais novo tem 26 anos de idade e o trabalhador mais velho tem 68 anos. O índice de envelhecimento é de 37%, considerando a existência de 37 trabalhadores(as) com idade superior a 55 anos.

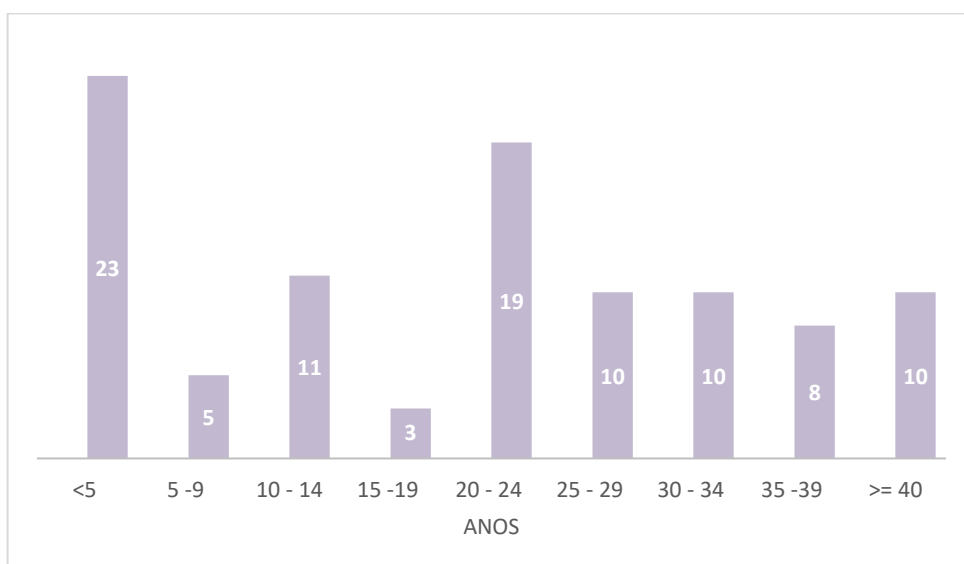
Somada todas as idades (5097) constata-se que a média geral das idades (nível etário) situa-se nos 51 anos.

2.3 TRABALHADORES(AS) POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

O nível médio de antiguidade dos trabalhadores(as) do INA, I.P., em 2023, situa-se nos 20 anos, valor que sofreu um decréscimo, comparativamente com o ano anterior, em que se situou nos 23 anos.

Da análise efetuada do gráfico, verifica-se que o nível de antiguidade mais significativo se situa no intervalo <5 anos (23 trabalhadores(as)), seguida do intervalo 20-24 anos (19 trabalhadores(as)), do intervalo 10-14 anos (11 trabalhadores(as)), dos intervalos entre 25-29 anos (10 trabalhadores(as)), 30-34 anos (10 trabalhadores(as)) e >=40 anos (10 trabalhadores(as)). Os intervalos menos representativos são entre 35-39 anos (8 trabalhadores(as)), entre 5-9 anos (5 trabalhadores(as)) e 15-19 anos (3 trabalhadores(as)).

FIGURA 6 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE 2023



2.4 TRABALHADORES(AS) POR ESTRUTURA HABILITACIONAL E PROFISSIONAL

A estrutura habilitacional dos recursos humanos caracteriza-se pelos seguintes níveis de escolaridade: até ao 9º ano, do 10º ao 12º ano e habilitações de nível superior. No ano em análise os efetivos apresentam uma taxa de habilitações superiores de 79% que corresponde à percentagem de efetivos que possuem habilitações de nível superior, designadamente, licenciatura, mestrado e doutoramento, grupo constituído pelo pessoal técnico superior, especialista de sistemas e tecnologias de informação e dirigentes, os restantes 21% com escolaridade até ao 12.º ano.

Verifica-se assim, no ano de 2023, um índice de tecnicidade de 79%.

3. MOVIMENTOS DE PESSOAL

No final de 2023, o INA, I.P. contava com 99 colaboradores e a 31 de dezembro de 2022 contava com 87. Registaram-se movimentos expressivos de entradas e saídas de colaboradores. Foram desenvolvidas diversas iniciativas de recrutamento, quer por via de mobilidade, quer através de procedimentos concursais.

O INA, I.P., em 2023, registou uma taxa de reposição de 135%, situando-se o índice de rotação (*turnover*) na ordem dos 62% .

3.1 ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

No ano de 2023, o INA, I.P., registou um movimento de 42 trabalhadores(as) admitidos e regressados. Com efeito, iniciaram funções dirigentes no INA, I.P., seis trabalhadores(as), dos quais um no cargo de dirigente superior de 2.º grau, dois dirigentes intermédio de 1.º grau e três no cargo de dirigente intermédio de 2.º grau. Quanto às demais admissões e reinício de funções, registou-se o seguinte:

1. Cargos dirigentes (7):
 - Dirigentes superior de 2.º grau um;
 - Dirigente intermédios de 1.º grau - dois trabalhadores(as) nomeados em comissão de serviço;
 - Dirigentes intermédios de 2.º grau – 4 (quatro), dos quais, três trabalhadores(as) designados em regime de comissão de serviço, e um por outros motivos.
2. Na carreira técnica superior (29):
 - Celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado 18 trabalhadores(as);
 - Mobilidade na categoria onze trabalhadores(as).
3. Na carreira de informática (6):
 - Seis por outras situações.

3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)

No decurso do ano de 2023, o INA, I. P., registou-se a saída de 31 trabalhadores(as), dos quais três por cessação da comissão de serviço de dirigente (um no cargo de dirigente superior de 2.º, um dirigente

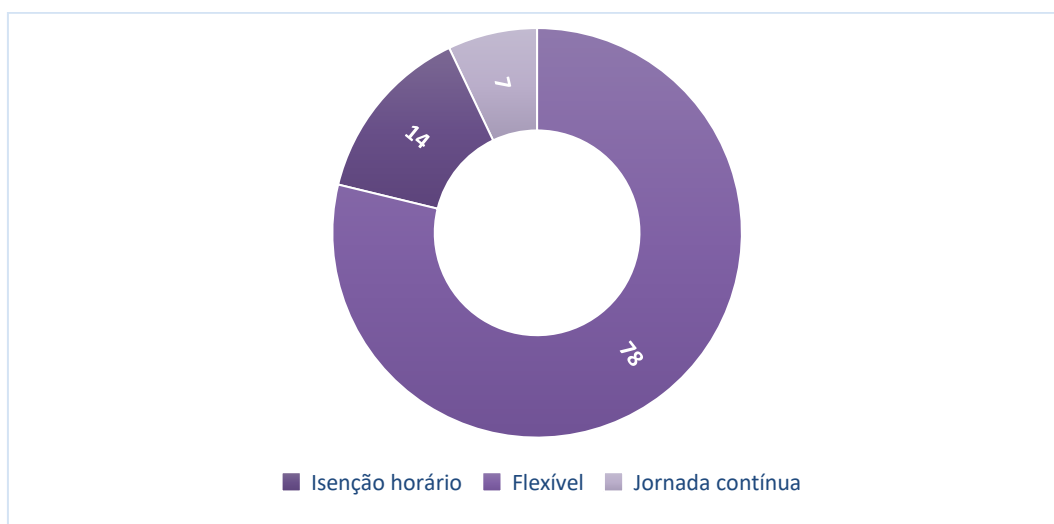
intermédio de 1.º e um dirigente intermédio de 2.º grau), houve também a saída de um dirigente intermédio de 2.º grau por outros motivos. As restantes saídas ocorreram maioritariamente por situações de mobilidade (14), por outras situações (10), reforma (2) e por morte (1). Comparado com o ano anterior verifica-se um aumento da saída de trabalhadores(as), em que o número de saídas se situou em 22.

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

4.1 MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2023, as modalidades de horário praticadas com maior expressão foram as de horário flexível (abrangendo 79% dos trabalhadores(as)) e de jornada contínua (abrangendo 0,7% dos trabalhadores(as)). Gozaram de isenção de horário de trabalho 14% dos efetivos, percentagem a que corresponde o total de trabalhadores(as) em exercício de funções dirigentes.

FIGURA 7 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO



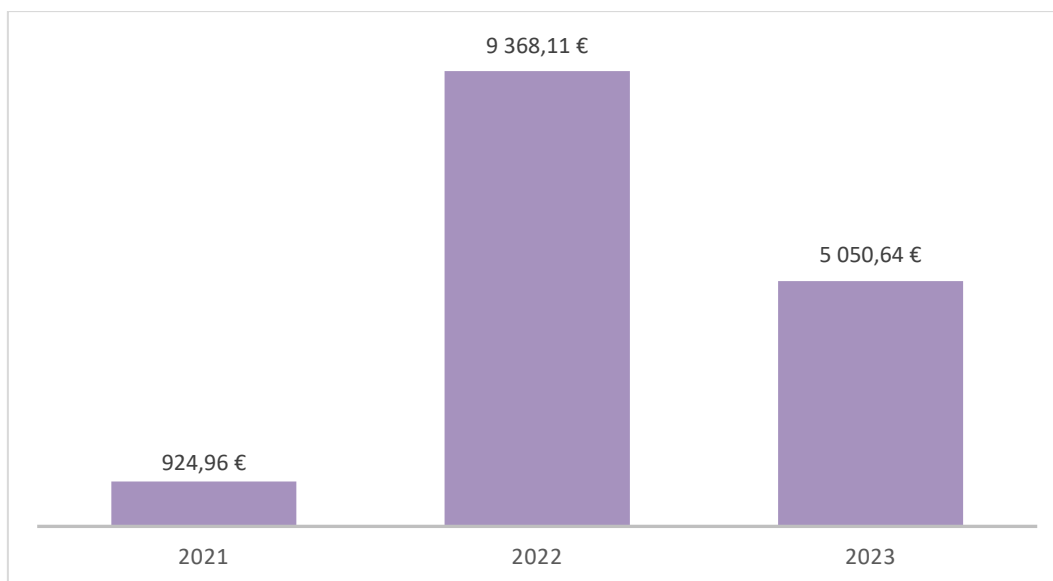
4.2 TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2023, foram prestadas 688,30 horas de trabalho suplementar, das quais 653,30 horas correspondem a trabalho suplementar diurno e 11 horas correspondem a trabalho suplementar prestado em dias de descanso complementar e 10 horas prestadas em dias de descanso obrigatório.

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

O encargo com o trabalho suplementar, realizado em 2023, situou-se nos 5.050,64€. Um decréscimo de 4.317,47€ comparado com o ano anterior.

FIGURA 8 – ENCARGO TOTAL COM TRABALHO SUPLEMENTAR (TRIÊNIO)



4.3 ABSENTISMO

Em 2023, foram contabilizados 1.018,50 dias de ausências ao trabalho, que corresponde a uma taxa de absentismo de 5%. O absentismo associado ao motivo por doença abrange 820 dias de ausência da totalidade das faltas.

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

- Parentalidade – 151 dias;
- Falecimento familiar – 21 dias;
- Doença – 820 dias;
- Acidente – 9 dias;
- Trabalhador estudante – 9 dias;
- Por conta período de férias – 5,5 dias;
- Outras situações – 3 dias.

5. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

5.1 ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2023, registou-se um acidente em serviço, ocorrido no local de trabalho. Ao acidente seguiu-se um período de ausência por doença, tendo sido contabilizado um total de 9 dias de trabalho perdido.

5.2 MEDICINA NO TRABALHO

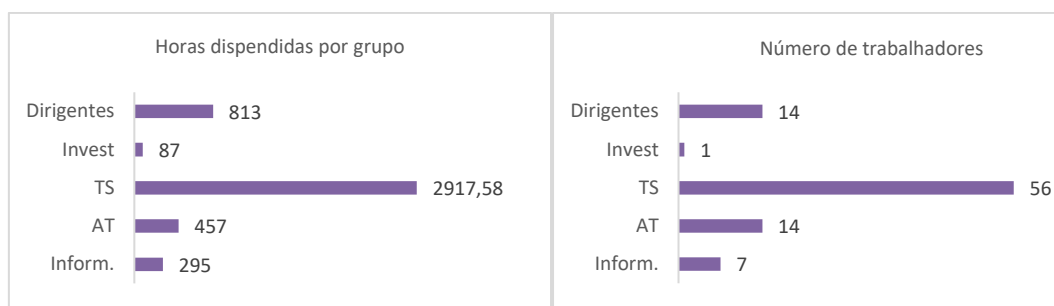
No ano de 2023, foi realizado um total de 51 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, 50 dos quais correspondentes a exames periódico e o restante (1) exame ocasional.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2023, regista-se um total de 92 participantes em ações de formação profissional, a que corresponde um total de 4.569,08 horas de formação, correspondente a uma média de 50 horas por trabalhador(a).

Considerado o universo de efetivos, assiste-se assim a uma taxa de participação em formação profissional por parte de 93% dos trabalhadores(as) do INA.

FIGURA 10 – PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL



Todos os grupos profissionais beneficiaram de formação profissional, durante o ano de 2023. O grupo com maior representatividade é o grupo de pessoal da carreira geral de técnico superior (envolvendo 56 trabalhadores(as), a que corresponderam 2917,58 horas de formação), seguido dos cargos dirigentes com 813 horas de formação (envolvendo 14 dirigentes), do grupo de pessoal da carreira de assistente técnico com 457 horas de formação (envolvendo 14 trabalhadores(as), do pessoal de informática com 295 horas de formação (envolvendo 7 trabalhadores(as)) e por última do grupo de pessoal da carreira de investigação científica envolvendo uma trabalhadora, a que corresponde a frequência de 87 horas de formação.

7. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL

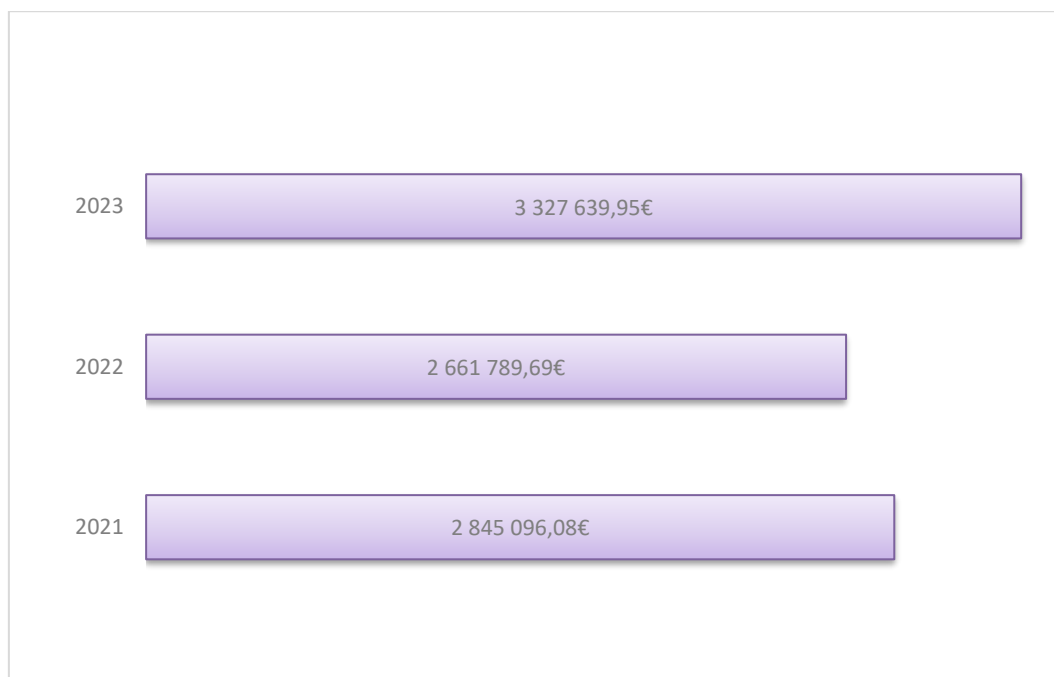
7.1 TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL

No ano de 2023, os encargos com pessoal totalizaram 3.327.639,95€, sendo que 2.525.068,94€ correspondem a remuneração base e 120.764,83€ a prestações sociais.

No que respeita a outros encargos com pessoal, foram ainda suportados 43.940,12€ com suplementos remuneratórios e 637.866,06€ 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 2021-2023, conforme gráfico seguinte evidencia, verifica-se um aumento da despesa com pessoal no valor de 665.850,26€.

FIGURA 11 – ENCARGOS COM PESSOAL NOS ÚLTIMOS 3 ANOS



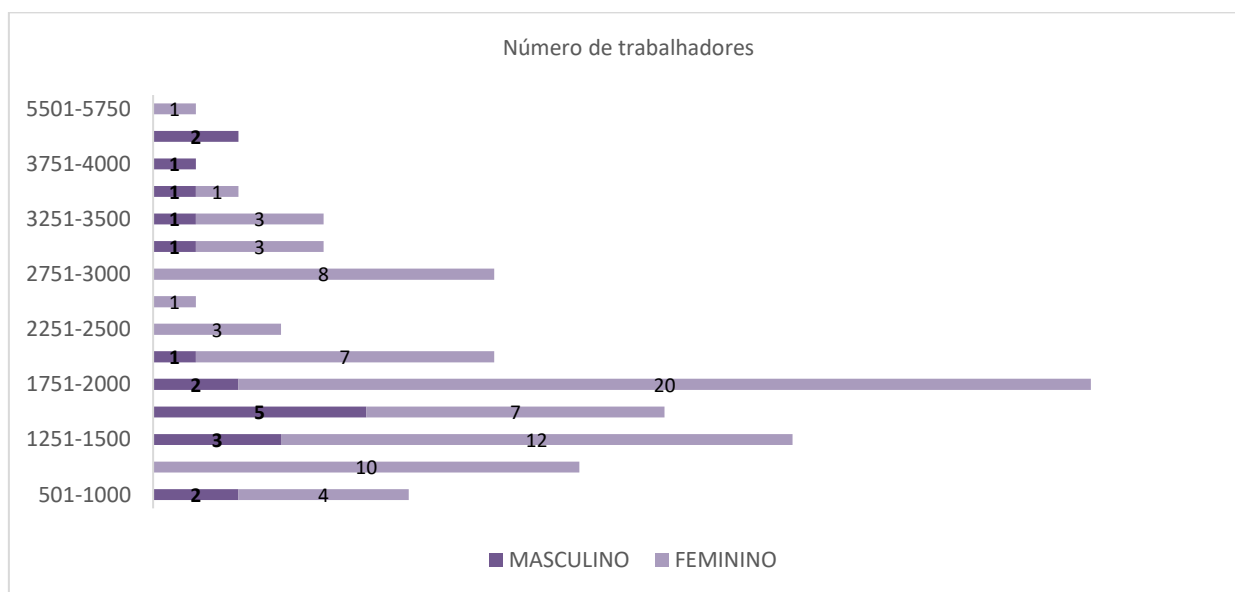
7.2 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Apreciadas as remunerações ilíquidas do universo de trabalhadores(as) (99), com referência ao mês de dezembro de 2023, verifica-se que os escalões remuneratórios com maior representatividade são os escalões de 1.751€ - 2.000€ (22 trabalhadores(as)), imediatamente seguido pelos escalões de 1.251€ - 1.500€ (15 trabalhadores(as)), 1501€ - 1750€ (12 trabalhadores(as)), de 1.001€ - 1.250€ (10 trabalhadores(as)), de 501€ - 1.000€ (6 trabalhadores(as)). Em *ex aequo* regista-se a remuneração de 16 trabalhadores(as) nos escalões de 2.001€-2.250€ e no escalão de 2.751€-3.000€ (8 trabalhadores(as)).

Quanto aos escalões remuneratórios mais elevados, regista-se uma trabalhadora no escalão 5.5501€- 5.750€; dois no escalão 4.751€ - 5.000€, um no escalão 3.751€ - 4.000€, dois no escalão 3.501€ - 3.750€; quatro no escalão 3.251€ - 3.500 e quatro 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 12 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO



Constata-se que a estrutura remuneratória apresentou um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 7, isto é, a diferença entre a remuneração ilíquida mais alta e a mais baixa é de 4.838€, nela estão incluídos os dirigentes, que auferem despesas de representação e cujo valor é considerado nesta rubrica.

7.3 SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2023, o total dos encargos suportados pelo INA, I.P., com suplementos remuneratórios ascendeu a 43.940,12€, assumindo maior peso o encargo com despesas de representação do pessoal dirigente (28.834,90€), seguido das despesas com ajudas de custo (7.792€), do trabalho suplementar diurno e em dias de descanso complementar e obrigatório (5.050,64€).

Os encargos referentes ao subsídio de secretariado (1.380,12€) e o abono para falhas (882,42€) 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 2023, contabiliza o total de 120.764,83€, do qual o maior peso decorre do pagamento do subsídio de refeição (120.263,13€), seguido do pagamento de abono de família (430,76€) e, por fim, das despesas de acidente de trabalho (70,94€).

Não foram pagos quaisquer benefícios sociais.

8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

Em 2023, o universo total de colaboradores, o INA, I.P., contempla cinco trabalhadores(as) sindicalizados.

Em 2023, não se registaram ausências ao trabalho justificadas por adesão a greve.

Não foi instaurado nenhum procedimento disciplinar, no ano de 2023, 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>	$\frac{\text{Total de trabalhadores(as) do sexo feminino} \times 100}{\text{Total de trabalhadores(as)}}$
<i>Nível etário médio (anos)</i>	$\frac{\text{Soma das idades do total de trabalhadores(as)}}{\text{Total de trabalhadores(as)}}$
<i>Leque etário</i>	$\frac{\text{Trabalhador mais idoso}}{\text{Trabalhador mais jovem}}$
<i>Taxa de envelhecimento (%)</i>	$\frac{\text{Total de trabalhadores(as) com mais de 55 anos} \times 100}{\text{Total de trabalhadores(as)}}$
<i>Nível médio de antiguidade (anos)</i>	$\frac{\text{Soma das antiguidades na função pública}}{\text{Total de efetivos}}$
<i>Índice de tecnicidade (%)</i>	$\frac{\text{Total trabalhadores(as) em cargos e carreiras com exigência habilitação de ensino superior} \times 100}{\text{Total de trabalhadores(as)}}$
<i>Taxa de reposição (%)</i>	$\frac{\text{Número de trabalhadores(as) admitidos} \times 100}{\text{Número de trabalhadores(as) que saíram}}$
<i>Índice de rotação</i>	$\frac{\text{Número de trabalhadores(as) em 31 de dezembro}}{\text{Número de trabalhadores(as) em 1 de janeiro + entradas + saídas}}$
<i>Taxa de absentismo (%)</i>	$\frac{\text{Total de dias de ausência de trabalhadores(as) (não incluindo férias)} \times 100}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano X total de trabalhadores(as))}}$
<i>Taxa de participação em formação profissional (%)</i>	$\frac{\text{N.º de participantes em ações de formação} \times 100}{\text{Total de trabalhadores(as)}}$
<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.