



INSTITUTO NACIONAL  
DE ADMINISTRAÇÃO, I.P.

# Balanço Social

2024

## 1. Índice

---

<b>RECURSOS HUMANOS EM NÚMEROS .....</b>	<b>3</b>
<b>SUMÁRIO EXECUTIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>1. CARATERIZAÇÃO DO INA, I.P. .....</b>	<b>5</b>
<b>2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>6</b>
2.1    TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GRUPOS PROFISSIONAIS .....	7
2.2    TRABALHADORES(AS) POR GÉNERO.....	8
2.3    TRABALHADORES(AS) POR ESCALÃO ETÁRIO .....	9
2.4    TRABALHADORES(AS) POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE .....	10
2.5    TRABALHADORES(AS) POR ESTRUTURA HABILITACIONAL E PROFISSIONAL .....	11
<b>3. MOVIMENTOS DE PESSOAL .....</b>	<b>11</b>
3.1    ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES .....	12
3.2    SAÍDA DE TRABALHADORES(AS) .....	12
<b>4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO .....</b>	<b>14</b>
4.1    MODALIDADES DE HORÁRIO.....	14
4.2    TRABALHO SUPLEMENTAR.....	15
4.3    ABSENTISMO .....	15
<b>5. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO .....</b>	<b>16</b>
5.1    ACIDENTES EM SERVIÇO.....	16
5.2    MEDICINA NO TRABALHO .....	16
<b>6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>17</b>
<b>7. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL.....</b>	<b>19</b>
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 .....	21
<b>8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA.....</b>	<b>22</b>
<b>9. INDICADORES DE GESTÃO .....</b>	<b>23</b>

## Recursos Humanos em números

### Efetivos

Nº trabalhadores	96
Entradas	21
Saídas	24
Taxa de Absentismo	3%
Taxa de Feminização	79%
Índice de Tecnicidade	81%

### Estrutura Habilitacional

Peso dos Efetivos até ao 12º ano ou equivalente	17%
Peso dos Efetivos com licenciatura	62%
Peso dos Efetivos com mestrado ou doutoramento	22%

### Estrutura etária

Idade Média	51 anos
Peso dos Efetivos até aos 39 anos	9%
Peso dos Efetivos dos 40 aos 59 anos	67%
Peso dos Efetivos >= 60 anos	24%

### Estrutura de Antiguidades

Média Antiguidade	19 anos
Peso dos Efetivos até aos 5 anos de antiguidade	22%
Peso dos Efetivos dos 5 aos 29 anos de antiguidade	54%
Peso dos Efetivos >= 30 anos de antiguidade	24%

## SUMÁRIO EXECUTIVO

---

O presente Balanço Social, elaborado em conformidade com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, reflete a realidade da gestão de recursos humanos do Instituto Nacional de Administração, I.P. (INA, I.P.) em 2024.

Este documento oferece uma análise abrangente da estrutura, dinâmica e desafios na gestão do capital humano, com base em dados de 2024, e em relação aos anos de 2022 e 2023.

Em 31 de dezembro de 2024, o INA, I.P. contava com 96 trabalhadores(as), com uma taxa de feminização de 79% e uma idade média de 51 anos.

A antiguidade média na administração pública era de 19 anos, e o índice de tecnicidade situava-se nos 81%. A taxa de reposição foi de 88%, com 21 entradas e 24 saídas e a taxa de absentismo foi de 3%.

O ano de 2024 trouxe desafios e oportunidades para a gestão de recursos humanos do INA, I.P..

Por um lado, destaca-se a necessidade de intensificar os esforços na retenção de talentos, um desafio crucial para 2025 e a atenção especial que deve ser dada ao envelhecimento da força de trabalho, com 38% dos trabalhadores com mais de 55 anos.

Por outro lado, a elevada taxa de tecnicidade, a predominância do género feminino e a participação em formação (75%), apesar do decréscimo nas ações de formação, demonstram o potencial do capital humano do INA, I.P. para o desenvolvimento e inovação.

Os dados apresentados neste balanço social serão essenciais para o planeamento futuro e a melhoria contínua na gestão dos recursos humanos do INA, I.P.

## 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.º 596/2024, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 14, de 19 de janeiro, conforme o organograma em vigor em 2024 (Fig. 1):

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



## 2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

---

O mapa de pessoal do INA, I.P., aprovado para 2024, contempla um total de 121 postos de trabalho, dos quais 14 correspondem a pessoal dirigente, distribuído da seguinte forma: 1 Presidente, 2 Vogais, 4 Diretores de Serviços e 7 Chefes de Departamento. Os restantes 107 trabalhadores(as) estão distribuídos pelas carreiras gerais de técnico superior (73), assistente técnico (22) e assistente operacional (2), bem como pelas carreiras especiais de investigação (1), especialista de sistemas e tecnologias de informação (4) e, por último, técnico de sistemas e tecnologias de informação (5).

TABELA 1 – MAPA DE PESSOAL APROVADO PARA 2024 (SÍNTESE)

Cargo/Carreira/Categoria	Total Posto 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
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>

Em 2024, o mapa de pessoal apresentou uma taxa de ocupação de 86% (104 postos de trabalho ocupados), considerando que existem trabalhadores(as) que pertencem ao mapa de pessoal

do INA, I.P., mas que se encontram em exercício de funções noutros organismos, havendo, portanto, potencial para recrutamento de trabalhadores(as).

## 2.1 TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GRUPOS PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2024, o INA, I.P. contava com 96 colaboradores com vínculo de emprego público.

Destes, 71 trabalhadores(as) (74%) tinham um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 11 trabalhadores(as) (11%) tinham um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto e 14 trabalhadores(as) (15%) encontravam-se em regime de comissão de serviço, nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, 3 dirigentes superiores e 11 dirigentes intermédios.

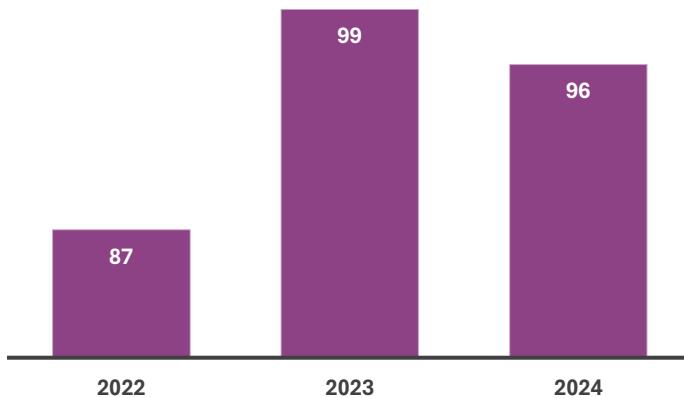
A carreira mais representativa é a de técnico superior, com 64 trabalhadores(as) (67%).

Os restantes grupos profissionais são os assistentes técnicos, com 12 trabalhadores (13%), os dirigentes superiores e intermédios (15%), o pessoal de informática (5%) e os assistentes operacionais (1%).

**TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES(AS) POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO**

Grupo/cargo/carreira/Modalidades de vinculação	Procedimento Concursal		Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau									0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau									0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau					1	1			1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau									1	0	1
Técnico Superior	3	11		2				1	3	14	17
Assistente Técnico								1	0	1	1
Assistente Operacional									0	0	0
Informático									0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>

**GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS**



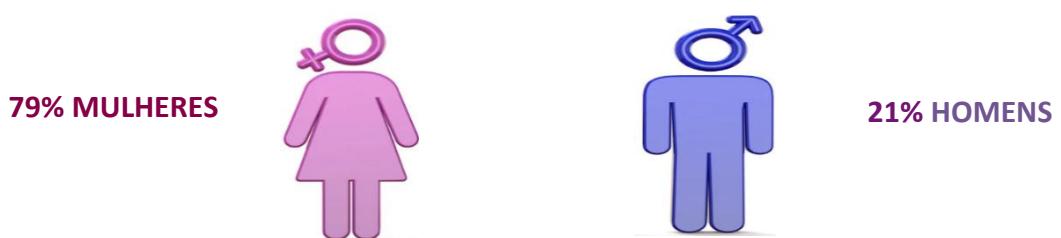
## **2.2 TRABALHADORES(AS) POR GÉNERO**

Em 2024, o género feminino manteve-se como o mais representativo no INA, I.P., com 76 efetivos. O INA, I.P., registou uma taxa de feminização de 79%, com 76 trabalhadoras em comparação com 20 trabalhadores do sexo masculino.

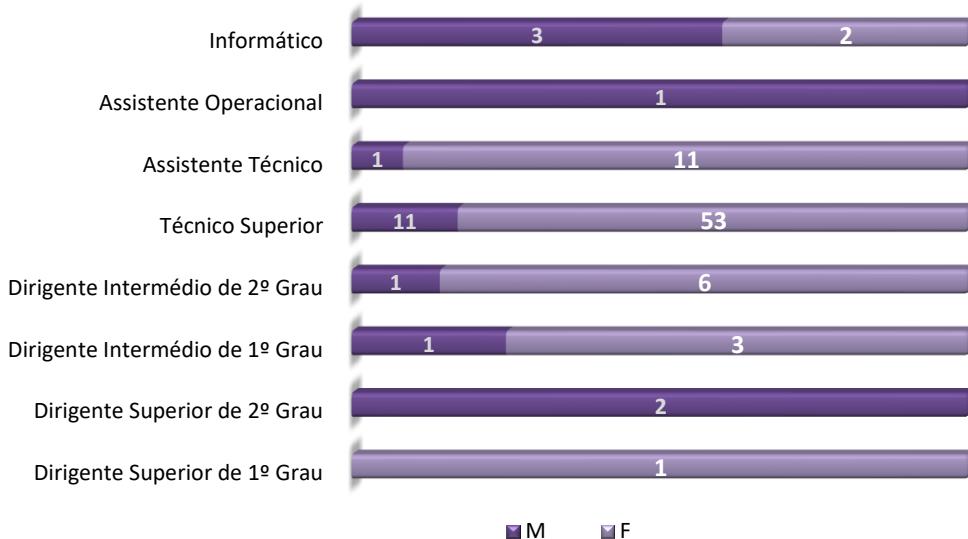
Confirma-se, assim, a tendência de predominância do género feminino.

No entanto, o grupo de pessoal dirigente apresenta uma taxa de feminização de 10%, indicando uma disparidade de género nas posições de liderança.

A análise da evolução dos efetivos por género e grupo profissional, detalhada no Gráfico 2, confirma a predominância feminina, com uma ligeira representação masculina no pessoal da carreira de informática.



**GRÁFICO 2 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES(AS) POR CARGO SEGUNDO O GÉNERO**



### 2.3 TRABALHADORES(AS) POR ESCALÃO ETÁRIO

Em 2024, a análise da distribuição etária dos trabalhadores do INA, I.P., revela que o escalão mais representativo foi o dos 45-49 anos, com 22 trabalhadores(as), correspondendo a 23% do total de efetivos.

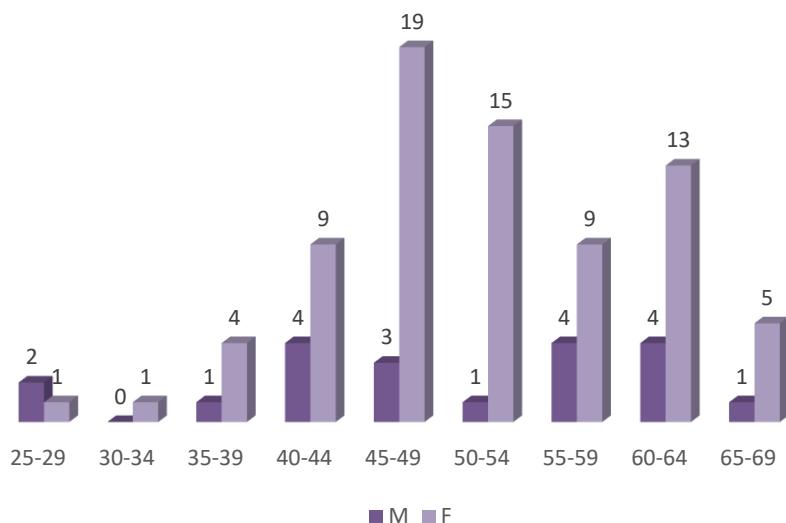
Este grupo é seguido pelo escalão dos 60-64 anos, que integra 17 trabalhadores(as), ou 18% do total dos efetivos. Em contraste, o escalão etário menos representativo é o dos 30-34 anos, com apenas 1 trabalhadora. Estes dados são apresentados no Gráfico 3.

O leque etário em 2024 foi 3 e tem uma amplitude de 42 anos, representando a diferença entre o trabalhador mais novo, com 27 anos, e o mais velho, com 69 anos.

A idade média dos trabalhadores do INA, I.P. situa-se nos 51 anos, um índice de envelhecimento de 38%, aponta para a necessidade de se planear estratégicamente a gestão de recursos humanos nos próximos anos.

A predominância de trabalhadores nos escalões etários mais elevados conforme suprareferido, evidencia a importância de se adotarem medidas que garantam a retenção de talento e a transmissão de conhecimento, através de programas de mentoria e desenvolvimento profissional.

**GRÁFICO 3 – ESTRUTURA POR FAIXA ETÁRIA**

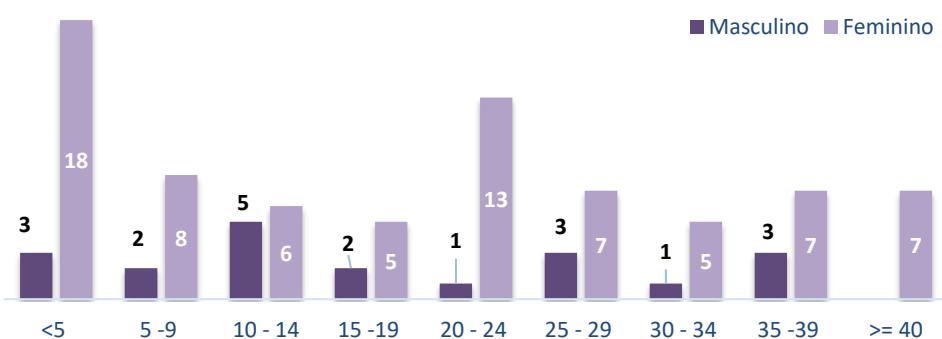


#### **2.4 TRABALHADORES(AS) POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE**

O nível médio de antiguidade dos trabalhadores(as) do INA, I.P., em 2024, situa-se nos 19 anos, valor que sofreu um decréscimo, comparativamente com o ano anterior, em que se situou nos 20 anos.

Da análise efetuada do Gráfico 4, verifica-se que o nível de antiguidade mais significativo se situa no intervalo <5 anos (21 trabalhadores(as)), seguida do intervalo 20-24 anos (14 trabalhadores(as)) e do intervalo 10–14 anos (11 trabalhadores(as)). Os intervalos menos representativos são entre 15-19 anos (7 trabalhadores(as)), >=40 anos (7 trabalhadores(as)) e 30-34 anos (6 trabalhadores(as)).

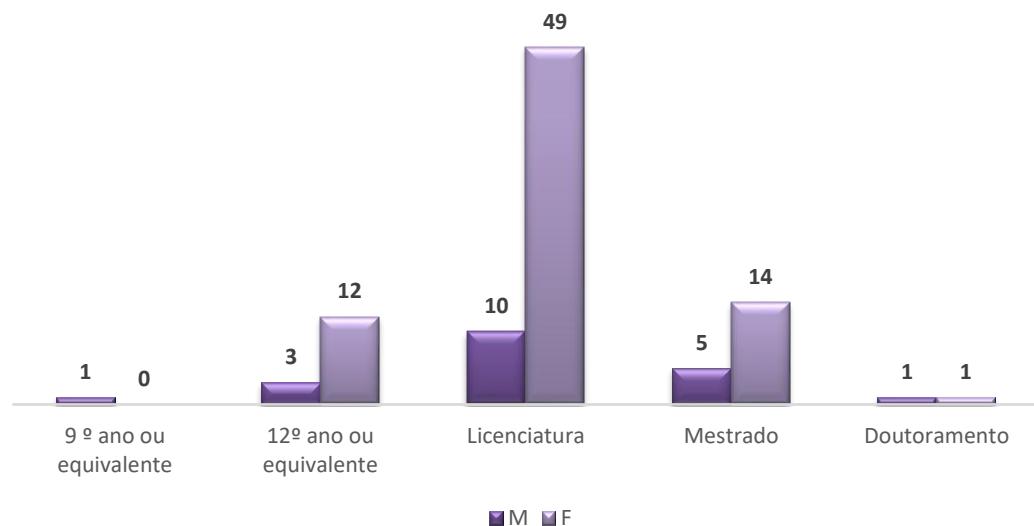
**GRÁFICO 4 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE E GÉNERO**



## 2.5 TRABALHADORES(AS) POR ESTRUTURA HABILITACIONAL E PROFISSIONAL

A estrutura habilitacional dos recursos humanos caracteriza-se pelos seguintes níveis de escolaridade: até ao 9.º ano ou equivalente, 12º ano ou equivalente e por último, habilitações de nível superior. Mantendo a tendência dos últimos anos, os efetivos apresentam uma taxa de habilitações superiores de 81% 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 19% com escolaridade até ao 12.º ano.

**GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES(AS) POR ESCOLARIDADE E GÉNERO**



## 3. MOVIMENTOS DE PESSOAL

No final de 2024, o INA, I.P. contava com 96 colaboradores e a 31 de dezembro de 2023 contava com 99. No que respeita aos trabalhadores admitidos e que regressaram ao INA, I.P., durante o ano de 2024, verificou-se a entrada/regresso de 21 trabalhadores(as), cuja distribuição por grupos profissionais e modalidades pode ser analisada.

### 3.1 ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

**TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DA ENTRADA DE TRABALHADORES(AS), POR CARGO, CARREIRA E GÉNERO,  
SEGUNDO O MOTIVO**

Grupo/cargo/carreira/Modalidades de vinculação	Procedimento Concursal		Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau									0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau									0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau					1	1			1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau								1	0	1	1
Técnico Superior	3	11		2				1	3	14	17
Assistente Técnico								1	0	1	1
Assistente Operacional								0	0	0	0
Informático								0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>

Em 2024, o INA, I.P. teve um total de 21 entradas/reinícios de trabalhadores, distribuídos da seguinte forma:

#### 1. Cargos dirigentes (3):

- Dirigentes intermédios de 1.º grau - dois trabalhadores(as) nomeados em comissão de serviço;
- Dirigentes intermédios de 2.º grau – um trabalhador(a) por outras situações.

#### 2. Na carreira técnica superior (17):

- Celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado catorze trabalhadores(as);
- Mobilidade na categoria dois trabalhadores(as);
- Um trabalhador(a) por outras situações.

#### 3. Na carreira de assistente técnico (1):

- Um trabalhador(a) por outras situações.

### 3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES(AS)

No decurso do ano de 2024, o INA, I. P., registou-se a saída de 24 trabalhadores(as), dos quais dois por cessação da comissão de serviço de dirigente (no cargo de 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 (8), por outras situações (9) e reforma (5).

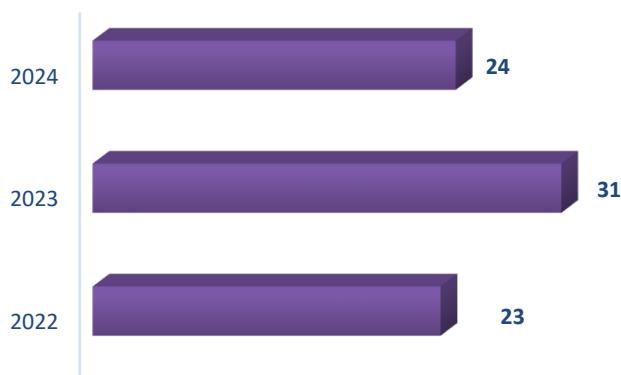
**TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO DA SAÍDAS DE TRABALHADORES(AS), POR CARGO, CARREIRA E GÉNERO, SEGUNDO O MOTIVO**

Grupo/cargo/carreira/Modalidades de vinculação	Reforma Aposentação		Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º Grau									0	0	0
Dirigente Superior de 2º Grau									0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º Grau					1	1			1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau									1	0	1
Técnico Superior			1	7			0	6	1	13	14
Assistente Técnico	1	2					0	2	1	4	5
Assistente Operacional	0	1							0	1	1
Informático	0	1							0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>24</b>

Conforme podemos verificar pela análise da tabela 4, as saídas registaram-se sobretudo, no grupo de técnico superior (14).

O Gráfico 6 permite verificar as variações das saídas nos últimos três anos, notando-se uma tendência de decréscimo neste último ano.

**GRÁFICO 6 –SAÍDAS NOS ÚLTIMOS 3 ANOS**



## 4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

### 4.1 MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2024, as modalidades de horário praticadas com maior expressão foram as de horário flexível (abrangendo 80% dos trabalhadores(as)) e de jornada contínua (abrangendo 5% dos trabalhadores(as)). Gozaram de isenção de horário de trabalho 15% dos efetivos, percentagem a que corresponde o total de trabalhadores(as) em exercício de funções dirigentes.

GRÁFICO 7 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO

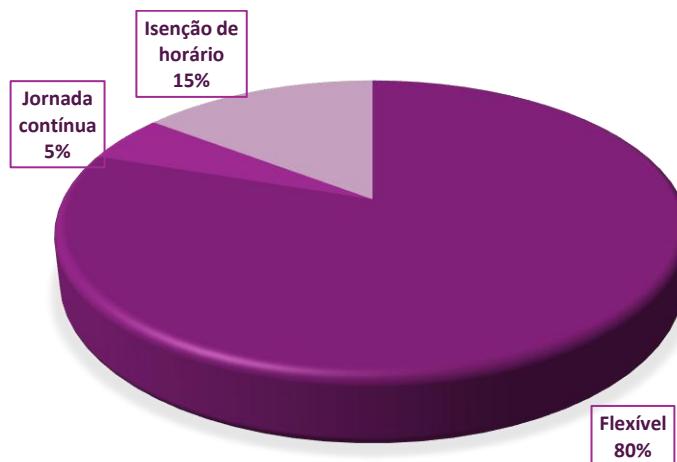
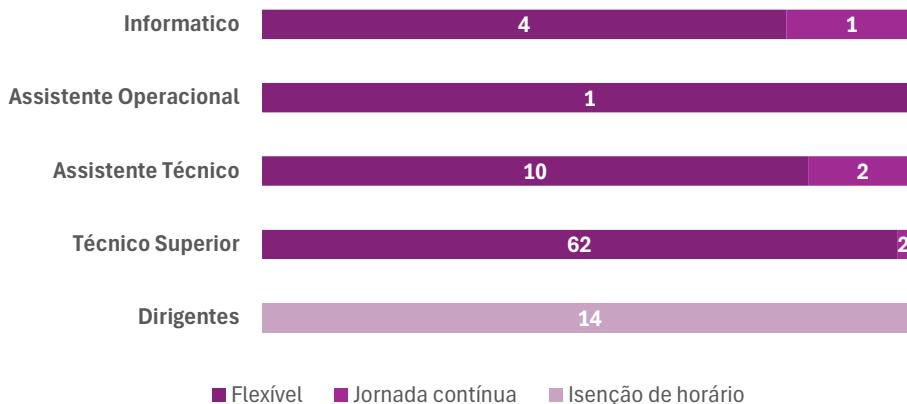


GRÁFICO 8 – CARACTERIZAÇÃO POR CARREIRAS SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO



O Gráfico 8 permite-nos observar a modalidade de horário distribuída por cargo/carreira, sendo evidente a grande expressividade da modalidade de horário flexível no grupo técnicos superiores, assistentes técnicos e informáticos.

O horário estipulado para os trabalhadores em funções públicas é o cumprimento de 35 horas semanais.

#### **4.2 TRABALHO SUPLEMENTAR**

Durante o ano de 2024, foram prestadas 640 horas de trabalho suplementar, correspondente a trabalho suplementar diurno.

O trabalho suplementar foi prestado pelo trabalhador da carreira assistente operacional (desempenha funções de motorista).

O encargo com o trabalho suplementar, realizado em 2024, situou-se nos 6.151,99€, um aumento de 1.101,35€ comparado com o ano anterior.

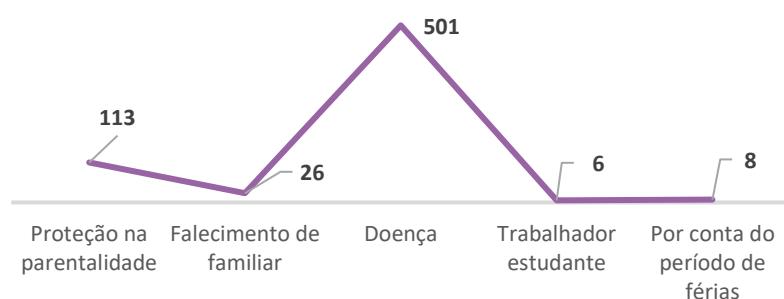
#### **4.3 ABSENTISMO**

Em 2024, foram contabilizados 654 dias de ausências ao trabalho, que corresponde a uma taxa de absentismo de 3%. O absentismo associado ao motivo por doença abrange 501 dias de ausência da totalidade das faltas, conforme se pode verificar no Gráfico 9.

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

- Parentalidade – 113 dias;
- Falecimento familiar – 26 dias;
- Trabalhador estudante – 6 dias;
- Por conta período de férias – 8 dias.

**GRÁFICO 9 – AUSÊNCIAS POR MOTIVO (DIAS)**



De seguida, na Tabela 5, analisamos os dias de ausência ao trabalho durante o ano de 2024, por grupo profissional.

**TABELA 5 – DIAS DE AUSÊNCIA POR GRUPO PROFISSIONAL**

Cargo/Carreira	Nº Faltas (Dias)
Dirigente Superior de 2º Grau	125
Técnico Superior	352
Assistente Técnico	162
Assistente Operacional	10
Informático	5
<b>TOTAL</b>	<b>654</b>

Observa-se que o maior número de ausências se registou no grupo profissional de técnico superior, seguido da carreira da assistente técnico. Contudo, e atendendo ao número de efetivos de cada grupo profissional constatamos que, proporcionalmente, os trabalhadores do grupo profissional de assistente técnico representam maior peso em termos de absentismo, com uma média de 13,5 dias de ausência por trabalhador.

## **5. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

---

### **5.1 ACIDENTES EM SERVIÇO**

Em 2024, registaram-se 2 acidentes em serviço, ocorridos no local de trabalho, registando-se apenas períodos de ausência inferior a 1 dia.

### **5.2 MEDICINA NO TRABALHO**

No ano de 2024, foi realizado um total de 13 exames no âmbito da Medicina no Trabalho, 12 dos quais correspondentes a exames periódico e o restante (1) exame ocasional.

## 6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

---

No ano de 2024, registou-se um total de 72 participantes em ações de formação profissional, dos 96 trabalhadores(as) do INA, I.P., a que corresponde um total de 3.962 horas de formação, correspondendo a uma média de 55 horas de formação por trabalhador(a).

Considerado o universo de efetivos, assiste-se assim a uma taxa de participação em formação profissional por parte de 75% dos trabalhadores(as) do INA, I.P., cuja distribuição por carreira se encontra demonstrada na Tabela 6.

TABELA 6 – PARTICIPANTES E PARTICIPAÇÃO POR GRUPO/CARGO/CARREIRA

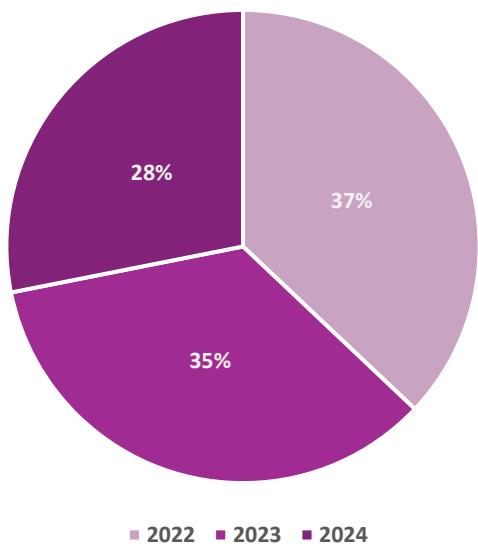
Cargo/Carreira	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente Superior de 2º Grau	7	2
Dirigente Intermédio de 1º Grau	3	2
Dirigente Intermédio de 2º Grau	9	3
Técnico Superior	299	52
Assistente Técnico	47	9
Informático	22	4
<b>TOTAL</b>	<b>387</b>	<b>72</b>

Beneficiaram de formação, os grupos profissionais dos cargos de Dirigente Superior de 2.º grau, Dirigente Intermédio de 1.º grau, Dirigente Intermédio de 2.º grau e das carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Informático.

Neste âmbito, verificaram-se 387 participações em ações de formação, 227 formações internas e 160 formações externas. O grupo com maior representatividade é o grupo de pessoal da carreira geral de técnico superior (envolvendo 52 trabalhadores(as)), a que corresponderam

2669 horas de formação), seguido dos cargos dirigentes com 581,5 horas de formação (envolvendo 7 trabalhadores(as)), dos assistentes técnicos com 518 horas de formação (envolvendo 9 trabalhadores(as)), e por último do pessoal de informática com 193,5 horas de formação (envolvendo 4 trabalhadores(as)).

**QUADRO 10– TAXA DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO**



O Gráfico 10 mostra a evolução das participações em ações de formação ao longo do último triénio, constatando-se em 2024 um decréscimo no número das mesmas, face aos anos de 2023 e 2022.

Apesar do investimento na formação, verificou-se uma diminuição no número de participações em ações de formação em 2024, quando comparado com os anos de 2023 e 2022.

Este aspeto será objeto de análise e ponderação no planeamento das ações de formação futuras, de forma a garantir uma melhoria contínua na capacitação dos colaboradores.

## 7. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL

---

### 7.1 TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL

No ano de 2024, os encargos com pessoal totalizaram 3.412.221,06€, sendo que 2.606.205,40€ correspondem a remuneração base e 118.629,07€ a prestações sociais.

No que respeita a outros encargos com pessoal, foram ainda suportados 47.671,02€ com suplementos remuneratórios e 639.715,57€ 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.

TABELA 6 – ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL

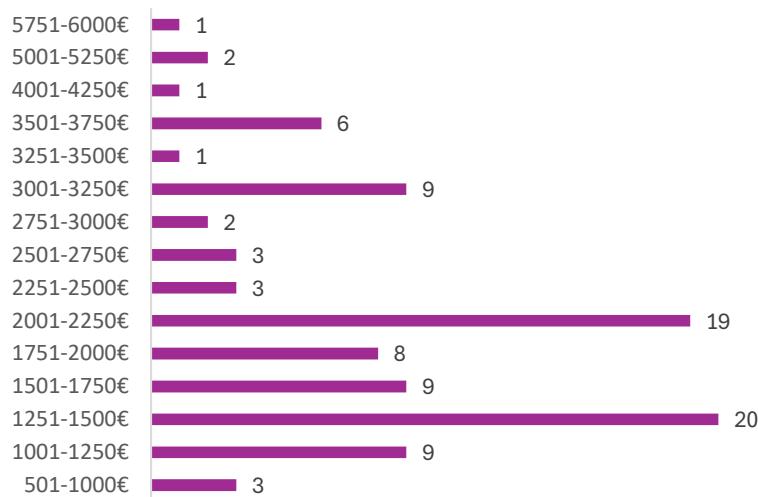
Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração Base	2 606 205,40 €
Suplementos Remuneratórios	47 671,02 €
Prémios de Desempenho	
Prestações sociais	118 629,07 €
Outros encargos com Pessoal	639 715,57 €
<b>TOTAL</b>	<b>3 412 221,06 €</b>

### 7.2 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como período de referência o mês de dezembro de 2024, e considerando as remunerações base ilíquidas, verifica-se que a estrutura remuneratória dos trabalhadores do INA, I.P. incide entre os escalões 501€-1.000€ e 5.751€-6.000€, sendo o escalão remuneratório 1.251€-1.500€ aquele que considerou o maior número de trabalhadores correspondendo a 21% do total dos trabalhadores, logo de seguida do intervalo entre 2.001€-2.250€ que concentrou 20% dos efetivos. Da análise do Gráfico 11, constata-se que no ano de referência 13% dos trabalhadores deste Instituto auferiram uma remuneração mensal ilíquida inferior a 1.250€.

No que toca à estrutura remuneratória por género e considerando o resultado da taxa de feminização, verifica-se que no INA, I.P., predomina na maioria dos escalões remuneratórios o género feminino.

**GRÁFICO 11– DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO (€)**



Relativamente ao leque salarial, a Tabela 7 apresenta as remunerações mínimas e máximas, por género, onde se pode concluir que o leque salarial é 6 e uma amplitude salarial de 4.863,06€.

**TABELA 7 – REMUNERAÇÃO MÍNIMA E MÁXIMA EU EUROS POR GÉNERO**

Remuneração (€)	Euros	
	M	F
Mínima (€)	961,40 €	961,40 €
Máxima (€)	5 050,34 €	5 824,46 €

### 7.3 SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2024, o total dos encargos suportados pelo INA, I.P., com suplementos remuneratórios ascendeu a 47.671,02€, assumindo maior peso o encargo com despesas de representação do pessoal dirigente (32.263,09€), seguido das despesas com ajudas de custo (8.003,69€), do trabalho suplementar diurno (6.151,99€) e do abono para faltas (902,36€).

Os encargos referentes ao subsídio de secretariado (349,89€) regista um montante de menor valor, conforme se pode verificar na Tabela 8.

**TABELA 8 – SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS**

Suplementos Remuneratórios	Valor (Euros)
<b>Trabalho Suplementar</b>	6 151,99 €
<b>Abono para faltas</b>	902,36 €
<b>Ajudas de custo</b>	8 003,69 €
<b>Representação</b>	32 263,09 €
<b>Secretariado</b>	349,89 €
<b>TOTAL</b>	47 671,02 €

#### **7.4 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES E BENEFÍCIOS SOCIAIS**

O encargo com as prestações sociais suportadas pelo INA, I.P., em 2024, contabiliza o total de 118.629,07€, do qual o maior peso decorre do pagamento do subsídio de refeição (116.252,25€), seguido do pagamento de abono de família (2.353,12€) e, por fim, das despesas de acidente de trabalho (23,70€).

Não foram pagos quaisquer benefícios sociais.

**TABELA 9 – ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS**

Prestações Sociais	Valor (Euros)
<b>Abono de família</b>	2 353,12 €
<b>Acidente de Trabalho e doença Profissional</b>	23,70 €
<b>Subsídio de refeição</b>	116 252,25 €
<b>TOTAL</b>	118 629,07 €

## 8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

---

Em 2024, o universo total de colaboradores, o INA, I.P., contempla cinco trabalhadores(as) sindicalizados.

Em 2024, não se registaram ausências ao trabalho justificadas por adesão a greve.

Não foi instaurado nenhum procedimento disciplinar, no ano de 2024, não tendo igualmente transitado qualquer procedimento desta natureza.

## 9. INDICADORES DE GESTÃO

Complementa-se o presente documento com um conjunto de indicadores de gestão, referente aos últimos 3 anos, que retratam, em parte a evolução dos recursos humanos, e por último, apresenta-se o perfil do trabalhador(a) INA, I.P.

Indicador	Fórmula de cálculo	2022	2023	2024
Nível etário médio(anos)	$\frac{\sum \text{das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total trabalhadores}}$	52	51	51
Índice de Tecnicidade (em sentido lato)(%)	$\frac{(\text{Total trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino Superior}}{\text{Total trabalhadores}} \times 100$	66%	76%	81%
Nível Médio de Antiguidade	$\frac{\sum \text{da antiguidade de todos os trabalhadores}}{\text{Total Trabalhadores}}$	23	20	19
Taxa de envelhecimento(%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total Trabalhadores}}$	44%	37%	38%
Taxa de Feminização (%)	$\frac{\text{Total trabalhadores sexo feminino}}{\text{Total trabalhadores}} \times 100$	83%	81%	79%
Taxa de admissão(%)	$\frac{\text{Nº trabalhadores que entraram(admitidos e regressados)}}{\text{Total trabalhadores}} \times 100$	32%	42%	22%
Taxa de saídas(%)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores que saíram}}{\text{Total trabalhadores}} \times 100$	26%	31%	25%
Taxa de absentismo(%)	$\frac{\text{Total dias ausências(s/férias)}}{\text{Total dias potenciais trabalho}} \times 100$	4%	5%	3%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	8	7	6
Taxa de Participação Formação(%)	$\frac{\text{Total participantes na formação}}{\text{Total trabalhadores}} \times 100$	99%	93%	75%
Taxa de tempo investido em Formação(%)	$\frac{\text{Nº horas investidas em formação}}{\text{Potencial anual de horas trabalháveis}} \times 100$	2,86%	2,93%	2,62%

### Perfil do(a) trabalhador(a) do INA, I.P.

Género dominante	• Feminino
Média idades	• 51 anos
Habilidades	• Licenciatura
Carreira	• Técnica superior
Antiguidade	• 19 anos
Vínculo	• Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado