

Balanço Social 2010



INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, IP**Índice**

1. Introdução.....	2
2. Aspectos a Salientar	2
3. Caracterização dos efectivos / movimentação de pessoal	2 e 3
4. Trabalhadores segundo o Género/Estrutura Etária e Antiguidade	3 a 5
5. Estrutura Habilitacional e Profissional	5 e 6
6. Trabalhadores admitidos e regressados	6
7. Motivo das saídas	7
8. Postos de trabalho previstos e não ocupados	7
9. Mudança de posição remuneratória.....	7 e 8
10. Trabalho extraordinário	9
11. Ausências	9 e 10
12. Modalidades de horário de trabalho	10
13. Encargos com pessoal	10 e 11
14. Formação Profissional.....	11 e 12
15. Considerações finais	13
16. Anexos Indicadores.....	14

1. Introdução

O Balanço Social constitui um instrumento privilegiado de informação e avaliação do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano de qualquer organização.

Como ferramenta de gestão, reúne dados qualitativos e quantitativos sobre a prossecução da missão, visão e objectivos estratégicos da organização, na medida em que permite caracterizá-la socialmente e aferir os pontos fortes e os pontos fracos e corrigir as estratégias adoptadas na gestão dos recursos humanos.

O presente Balanço, relativo ao ano de 2010, foi elaborado nos termos do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, documento que de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 8º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, passa a integrar o relatório de actividades, incluído no respectivo ciclo anual de gestão.

O presente documento consubstancia o Balanço Social do Instituto Nacional de Administração, IP, elaborado com referência a 31 de Dezembro de 2010 e em observância das disposições legais referidas e das determinações emanadas pela Direcção Geral da Administração e do Emprego Público.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permite uma reflexão sobre a estratégia a adoptar relativamente à gestão dos recursos humanos do Instituto Nacional de Administração, IP, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efectivos.

2. Aspectos a salientar

Os diversos quadros que integram este documento técnico, permitem evidenciar um conjunto de indicadores que caracterizam a estrutura social do INA, IP, quer em matéria de recursos humanos, quer na área de recursos financeiros que lhe estão afectos.

3. Caracterização dos efectivos/movimentação de recursos humanos

No final do ano de 2010 o universo de efectivos situava-se em 137 trabalhadores.

Do universo referido, 121 trabalhadores vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, 1 com cargo de dirigente intermédio encontra-se em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, 13 em comissão de serviço no âmbito da Lei n.º12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR) e 2 em comissão de serviço no âmbito do Código do Trabalho.

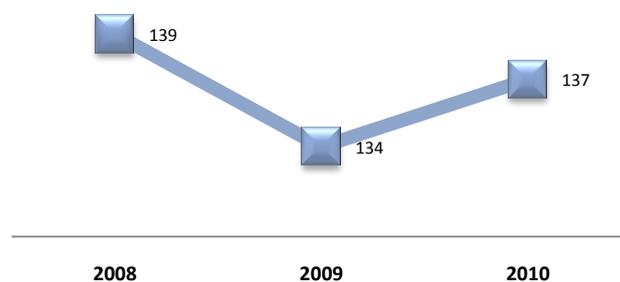
No decorrer do ano foram regularizadas várias situações de prestações de serviço, bem como foi efectuada a transição para o mapa de pessoal do INA, IP o pessoal designado à hora tendo sido intergrados na carreira/categoria de assistente operacional.

Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação

Distribuição dos trabalhadores por modalidade de vinculação - 2010	N.º	%
Contrato de trabalho por tempo indeterminado	121	89
Comissão de Serviço LVCR	13	9
Contrato a Termo Resolutivo Incerto	1	1
Comissão de Serviço CT	2	2

Em comparação com o ano anterior em que se registaram 134 efectivos, houve um aumento de 3 trabalhadores, o que representa uma taxa de aumento 2,24 %.

Evolução dos efectivos nos últimos 3 anos

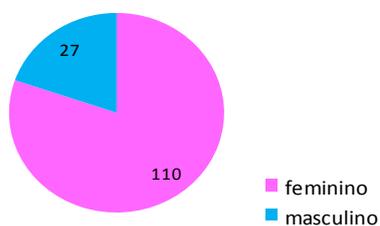


Da análise do gráfico supra e no que concerne ao número de efectivos, verifica-se uma redução no período entre 2008 e 2010. Conforme o referido, em relação ao último ano (2010-2009) há a registar um acréscimo de 2,25%, resultante de procedimentos concursais abertos no ano de 2010 e dos mecanismos de mobilidade interna.

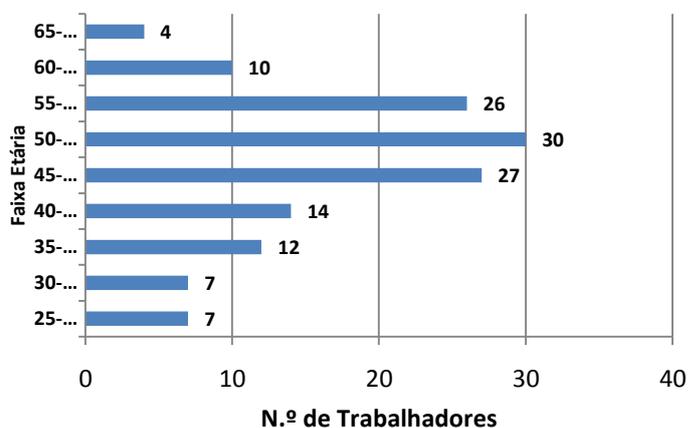
4.Trabalhadores Segundo o Género/ Estrutura Etária e Antiguidade

Do total de trabalhadores do INA, IP, 110 são do sexo feminino e 27 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 80 %, ligeiramente inferior à registada no ano anterior, que se situava nos 83%.

Distribuição de trabalhadores segundo o género

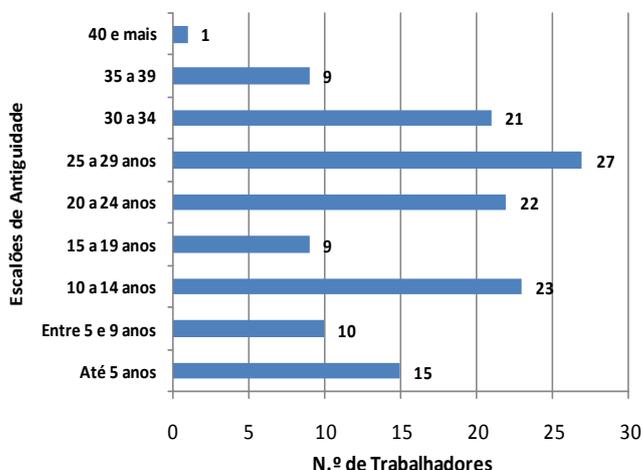


Estrutura Etária 2010



Da análise do quadro supra verifica-se que 51% dos trabalhadores têm idades compreendidas entre os 50 e 69 anos e 49% entre os 25 e 49 anos. O escalão etário que regista maior número de trabalhadores é o compreendido no intervalo entre os 50 e 54 anos. A Idade média dos trabalhadores do INA,IP é de 48 anos. O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho é, no caso vertente, de 40 anos. Estas idades correspondem a 29 e 69 anos respectivamente.

Estrutura de antiguidade 2010



A média de antiguidade na função pública situa-se nos 20 anos. Dos trabalhadores do INA, IP, 25 apresentam antiguidade de 1 a 9 anos, 23 apresentam antiguidade compreendida entre os 10 e os 14 anos, 22 apresentam antiguidade de 20 a 24 anos, 27 têm antiguidade entre os 25 e 29 anos, 9 têm antiguidade entre os 35 e os 39 anos e 1 completou 40 ou mais anos, respectivamente.

5. Estrutura habilitacional e Profissional

Quadro I: Efectivos por nível de escolaridade nos últimos 3 anos

ANO	ATÉ 9º ANO	10º, 11º, 12º ANO	BACHARELATO/ LICENCIATURA/ MESTRADO/ DOUTORAMENTO	TOTAL
2008	61	30	48	139
2009	53	35	46	134
2010	47	41	49	137

Em 2010, o pessoal do INA, IP encontra-se distribuído de acordo com o quadro supra, verificando-se uma taxa baixa de habilitação de nível superior (36%).

Do universo global, as taxas habilitacionais são as seguintes:

- 47 trabalhadores possuem habilitação até ao 9º ano de escolaridade, o que corresponde a 34%;
- 41 trabalhadores detêm habilitação entre o 10º e o 12º anos de escolaridade, o que corresponde a 30%;
- 49 trabalhadores possuem formação superior, correspondendo a 36%, sendo que 3 são detentores de doutoramento

Nestes 3 últimos anos, os trabalhadores com habilitações até ao 9º ano de escolaridade, diminuíram devido à campanha de sensibilização dos trabalhadores com menores habilitações, sendo que seis trabalhadores aderiram ao Programa Novas Oportunidades.

Quadro II: Evolução de efectivos por grupo profissional/género

Ano	Dirigentes		INVESTIGAÇÃO		TÉCNICO SUPERIOR		ASSISTENTE TÉCNICO		INFORMÁTICA		ASSISTENTE OPERACIONAL		Sub-total		Total global
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
2009	3	11	1	1	8	18	3	47	3	5	5	29	23	111	134
2010	5	9	1	1	7	20	4	47	6	5	4	28	27	110	137

Do universo global de efectivos, o grupo de pessoal técnico superior, incluindo o pessoal dirigente e pessoal de investigação representa 31%, o pessoal assistente técnico 37%, o pessoal de informática 7% e o pessoal assistente operacional 23%. Existe uma diferença muito acentuada de género, nos cargos dirigentes e em praticamente todas as carreiras, à excepção da carreira de investigação onde existe paridade de género, o que decorre naturalmente da taxa de feminização de 80% referida no ponto 4.

6. Trabalhadores Admitidos e Regressados

No ano em apreço, ocorreram as seguintes admissões e regressos nas carreiras do INA, IP:

- Foram nomeados em **comissão de serviço**:
 - 3 Dirigentes, dos quais 1 de direcção superior e 2 dirigentes intermédios;
- Na carreira **técnica superior**:
 - Através de mobilidade interna, 1 técnica superior veio desempenhar funções para o INA, IP;
 - Regressou ao mapa INA, IP por ter cessado a comissão de serviço 1 técnica superior;
 - Celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, após realização de procedimento concursal 5 técnicos superiores.
- Na carreira de **assistente técnico**:
 - Celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, após realização de procedimento concursal 4 assistentes técnico;
 - Através da mobilidade interna, 1 assistente técnica veio desempenhar funções no INA, IP;
 - Regressaram ao mapa do INA, IP 2 assistentes técnicos, um por ter cessado a licença sem remuneração e o outro por cessação da situação de mobilidade;
- Na carreira de **informática**:
 - Celebraram contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, após a realização de procedimento concursal 3 técnicos de informática;
- Na carreira de **assistente operacional**:
 - Através da mobilidade interna ingressou 1 assistente operacional.

7. Motivo das saídas

Salienta-se que no decurso do ano registou-se a saída de 18 trabalhadores, dos quais 14 saídas definitivas, sendo 6 por aposentação, 2 por cessação de comissão de serviço, 1 por caducidade, 2 por denúncia do contrato, 1 por revogação por acordo, 2 na sequência de procedimento concursal para exercício de funções para outros organismos e as restantes por tempo determinado decorrente da mobilidade geral. O motivo da saída é variável segundo o grupo de pessoal, estando relacionadas com as situações profissionais que a seguir se enunciam:

No grupo de **pessoal dirigente** o motivo de saída prende-se com a cessação da comissão de serviço de 2 dirigentes em virtude de terem sido nomeadas em comissão de serviço para outros organismos da Administração Pública e 1 dirigente por motivo de aposentação;

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

- Caducidade do contrato a termo resolutivo incerto;
- Aposentação;
- Exercício de funções noutros organismos;

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

- Aposentação;
- Exercer funções noutros organismos na sequência de procedimento concursal.

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

- Aposentação;
- Revogação do contrato por mútuo acordo.

8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Tendo em conta as necessidades evidenciadas por cada unidade orgânica, relativamente à ocupação dos postos de trabalho, e a disponibilidade orçamental para novos postos de trabalho, foram abertos, no ano de 2010, vinte e dois procedimentos concursais.

Assim para ocupar os postos de trabalho vagos no mapa de pessoal do INA, IP, foram abertos os seguintes procedimentos concursais:

- Na carreira dirigente intermédio para 1 posto para o cargo de director de serviços do Departamento de Administração Geral;
- Na carreira de investigação para 1 posto de trabalho na carreira de coordenador-investigador;
- Na carreira técnica superior para 3 postos de trabalho;
- Na carreira de assistente técnico para 12 postos de trabalho;
- Na carreira de informática para 3 postos de trabalho;
- Na carreira de assistente operacional para 2 postos de trabalho;

Dos procedimentos concursais abertos, encontravam-se em desenvolvimento, em 31 de Dezembro de 2010, doze procedimentos concursais.

9. Mudanças de posição remuneratória

Tendo em conta o universo definido nos termos do artigo 46º e 47º e 48º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, no ano de 2010, verificaram-se 23 alterações do posicionamento remuneratório por opção gestonária, da qual uma

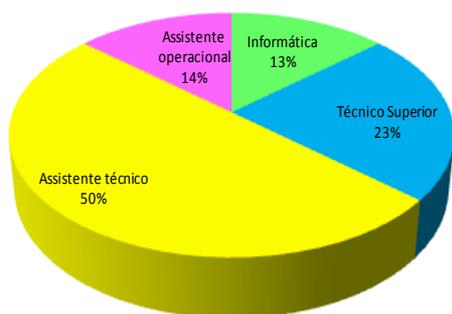
corresponde a alteração do posicionamento remuneratório obrigatório. Na generalidade, a alteração de posicionamento remuneratório aconteceu em todas as carreiras, tendo abrangido 22 trabalhadores em exercício de funções no serviço, e 1 pertencente ao mapa de pessoal do INA, IP a exercer funções noutra serviço, o que corresponde a uma taxa de 17 % do total dos trabalhadores.

Alterações gestonárias de posicionamento 2010

Do universo de 11 informáticos alteram de posicionamento remuneratório 3 trabalhadores. Do universo de 27 técnicos superiores 6 alteram de posicionamento remuneratório. Do universo de 51 assistentes técnicos 11 alteraram de posicionamento remuneratório. Do universo de 32 assistentes operacionais 3 alteraram de posicionamento remuneratório. Importa realçar, que das alterações de posicionamento 3 alterações não se reflectem na situação-jurídico funcional dos trabalhadores, uma vez que auferem pelo respectivo cargo.



Alterações gestonárias 2010



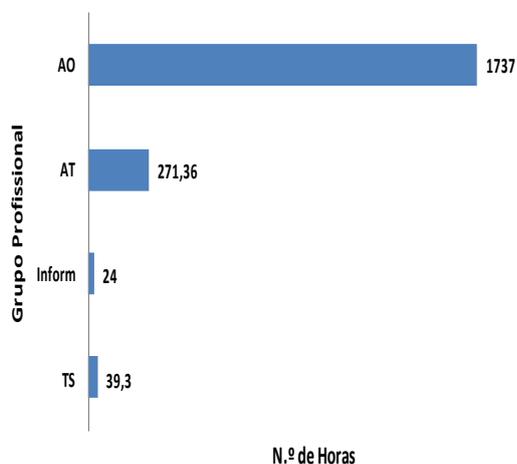
10. Trabalho extraordinário

No ano em referência, foram prestadas 2072 horas e 6 minutos de trabalho extraordinário, em horas diurnas e em dia de descanso semanal complementar, distribuídas da seguinte forma:

- Trabalho extraordinário diurno – 946 horas;
- Trabalho em dias de descanso semanal e completar – 1126 horas e 06 minutos.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu, no ano de 2010, o que se reflecte num montante inferior de 23.164,14 €.

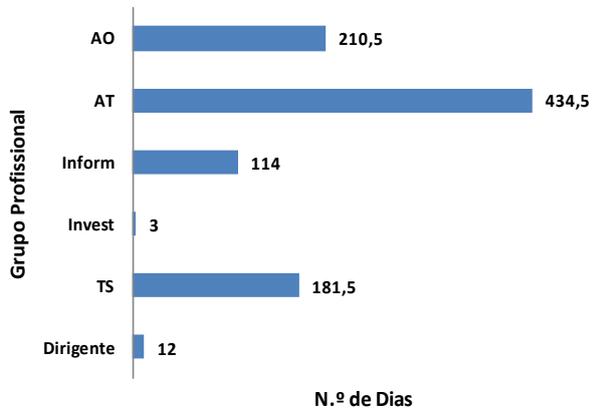
Trabalho extraordinário por grupo profissional



11. Ausências

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2010, foi de 955.5 dias. Deste total, o número mais significativo relaciona-se com a doença dos trabalhadores que atingiu 522 dias, este valor corresponde a 55% do total dias de ausências. No âmbito da protecção na Parentalidade registaram-se 117 dias de ausência, 66 dias de ausência por assistência a familiares e 60 dias de ausência devido a acidente em serviço. A taxa de absentismo foi de 3%, inferior ao ano de 2009. Os trabalhadores da carreira de assistente técnico são os que contabilizam um maior número de ausências.

Dias de ausência ao trabalho por grupo profissional



O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu, no ano em análise, 2406 horas em comparação com o ano anterior.

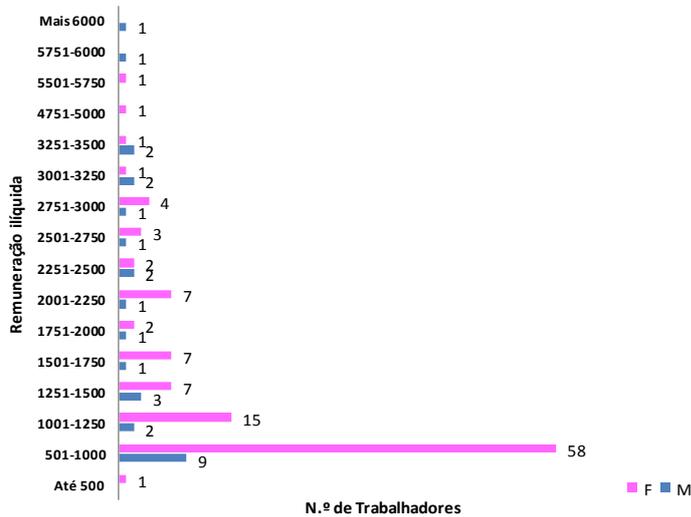
12. Modalidade de Horário de Trabalho

O horário de trabalho praticado no INA, IP é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30. Praticam este tipo de horário, 67% dos trabalhadores. Com o regime de jornada contínua por motivo de acompanhamento de filhos menores de 12 anos estão 14 % dos trabalhadores (19 mulheres). Com isenção de horário, estão 14 dirigentes, 4 técnicos superiores, 3 assistentes técnicos, 1 informático e 2 investigadores.

13. Encargos com pessoal

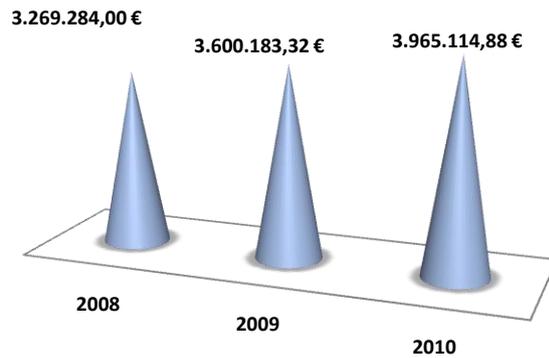
Analisando as remunerações líquidas brutas que têm como período de referência o mês de Dezembro, verifica-se que 49% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 501 – 1000 €. Este escalão abrange 67 trabalhadores, dos quais 58 são do sexo feminino e 9 do sexo masculino. A remuneração mínima auferida neste Instituto é de 475 € e é atribuída a um trabalhador do sexo feminino. A remuneração máxima do sexo masculino é de 6.357 € e é a maior remuneração auferida neste serviço. A remuneração máxima do sexo feminino é de 5.407 €. O leque salarial em 2010 é de 13,38€, determinado pelo rácio entre a remuneração máxima ilíquida com despesas de representação e a remuneração ilíquida menor.

Estrutura Remuneratória por género



Encargos com pessoal nos últimos 3 anos

Registou-se um acréscimo dos encargos com pessoal, na ordem dos 11%, decorrente de novas admissões neste Instituto.

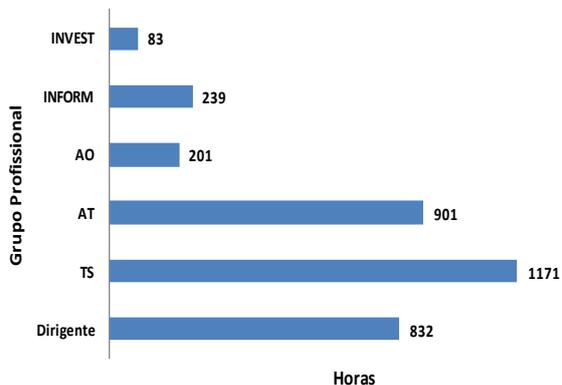


14. Formação Profissional

No ano de 2010, houve um total 184 participações em acções de formação. Destes, 163 participaram em acções internas e 21 em acções externas. A formação profissional, quer a realizada internamente, quer a externa, abrangeu todos os grupos de pessoal. As acções de formação realizadas pelos trabalhadores do INA, IP tiveram uma componente interna e outra externa no total de 184 acções realizadas, num total de 3427 horas, sendo 2993 de formação interna e de 434 horas de formação externa. Estas acções abrangeram um universo de 85 formandos, o que

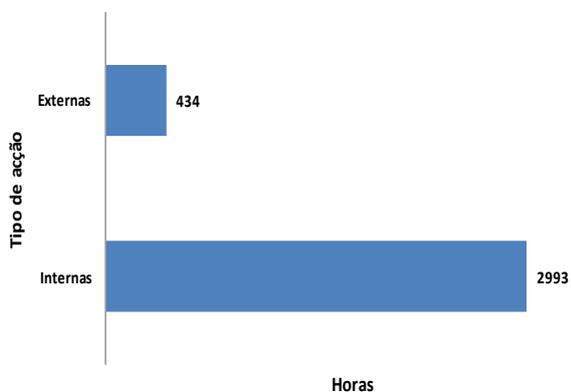
representa uma média de 40 horas de formação por trabalhador, das quais 156 tiveram uma duração até 30 horas, 22 com uma duração entre 30 e 59 horas, 3 com uma duração de 60 a 119 horas e 3 mais de 120 horas.

Horas dispendidas em acções de formação por grupo profissional

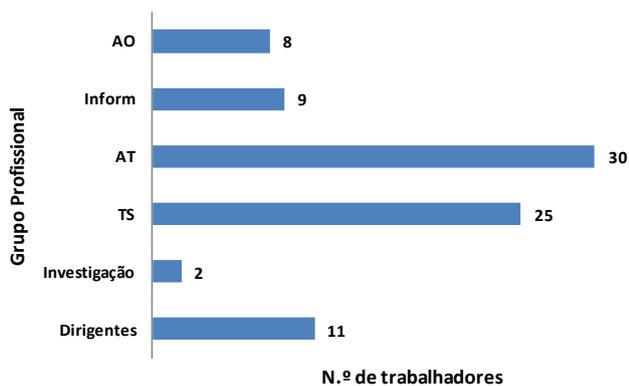


A taxa de participação na formação, traduzida no rácio entre o número de efectivos que participaram em acções de formação e o total de efectivos existentes, foi de 62%.

Horas dispendidas por tipo de acção de formação



Participantes por grupo profissional nas acções de formação



15. Considerações finais

No ano de 2010, face às alterações de enquadramento externo da actividade do INA, IP, aos seus centros de competências e à necessidade de optimização dos recursos internos, foram introduzidas alterações nas estruturas flexíveis matriciais. Assim, foi criada uma nova unidade orgânica, a Unidade de Cooperação e Desenvolvimento e foram fundidas a Equipa Multidisciplinar Formação Quadros Administrativos e a Equipa Multidisciplinar Quadros Superiores dando origem à Unidade de Formação Gestão e Administração Pública.

Face ao apresentado no presente Balanço Social, importa referir:

1. No ano de 2010, verificou-se um aumento de 2,25% de recursos humanos decorrente de procedimentos concursais para novos postos de trabalho;
2. A idade média dos trabalhadores do INA, IP é de 48 anos;
3. O INA reforçou os efectivos nas categorias mais qualificadas e a média de antiguidade é de 20 anos, o que reforça os objectivos estratégicos de valorização, e qualificação, quer da experiência profissional;
4. A grande maioria dos trabalhadores do INA possui Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (22 Homens e 99 Mulheres);
5. Estão ainda a decorrer os procedimentos concursais para 8 postos de trabalho da carreira de assistente técnico;
6. Do universo dos trabalhadores do INA 49% têm idades compreendidas entre os 25 e 49 anos. Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 36 % e os restantes 64% com habilitação até ao 12º ano;
7. A modalidade de horário é, em regra, o regime de horário trabalho na modalidade flexível, e só as Mulheres (19) recorrem ao regime de trabalho na modalidade de jornada contínua, devido à conciliação da vida profissional com a familiar, para o acompanhamento dos seus filhos menores;
8. Dos 11 cargos de dirigentes intermédios, 8 são ocupados por mulheres;
9. No que concerne o nível remuneratório, são as mulheres que usufruem de salários mais baixos da carreira/categoria de assistente operacional (até 1000 Euros 9 Homens contra 58 Mulheres);
10. No que respeita à formação profissional, constata-se que apesar de exíguas dotações orçamentais, foi proporcionado a um universo de 85 trabalhadores a formação considerada adequada, representando uma taxa de 62 % de entre os efectivos;
11. No ano de 2010, foram efectuadas 23 alterações de posicionamento remuneratório, o que se traduziu num universo de 17% dos trabalhadores de todas as carreiras;
12. O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu, no ano em análise, o que se traduziu numa descida de 2407 horas e uma redução de 23.164,14 € dispendidas das mesmas em comparação com o ano anterior.

16. Anexos Indicadores

Constituem anexos à presente Nota, os Quadros que foram disponibilizados pela Direcção Geral da Administração e Emprego Público, elaborados de acordo com o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro.