



DIREÇÃO-GERAL
DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES
EM FUNÇÕES PÚBLICAS

BALANÇO SOCIAL 2020



Balanço Social 2020

Versão e revisão: 1.0

Ano: 2020

Edição: Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas

Aprovação: Diretora-Geral

Participantes: DRH | Cristina Rouxinol

97

trabalhadores

82%

mulheres

18%

homens

+ 25

entradas

- 26

saídas

67%

índice de tecnicidade

51

idade média

52%

taxa de rotação

276

horas de formação

753

horas de trabalho suplementar

4 %

taxa de absentismo

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.

Neste contexto, tendo como referência o dia 31 de dezembro de 2020, a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), evidencia, em síntese, o seguinte:

1. Um total de 97 trabalhadores com vínculo de emprego público, dos quais 86% 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 pessoal de informática (especialista de informática e técnico de informática) e 14%, na modalidade de comissão de serviço;
2. As carreiras com maior número de trabalhadores são as carreiras gerais de técnico superior (46%) e de assistente técnico (26%);
3. A taxa de feminização centra-se em 82%;
4. O leque etário compreende-se entre os 31 e os 67 anos de idade, situando-se o nível médio etário nos 51 anos e o índice de envelhecimento nos 42%;
5. O nível médio de antiguidade é de 24 anos, situando-se com maior representatividade a classe modal no intervalo dos 15-19 anos (19 trabalhadores) e, com menor representatividade, as classes modais de, até cinco anos de antiguidade, e de 40 ou mais anos de antiguidade (três e cinco trabalhadores, respetivamente);
6. Regista-se um índice de tecnicidade de 67%, ao qual corresponde um universo de 64 trabalhadores;
7. Quanto aos movimentos de pessoal, observa-se uma taxa de reposição de 96% e uma taxa de rotação (*turn over*) na ordem dos 52%;
8. A modalidade de horário maioritariamente praticada é a de horário flexível, abrangendo 70% dos trabalhadores, seguida do horário específico de jornada contínua, que abrange 15% dos trabalhadores. Os restantes 14% exercem funções em regime de isenção de horário decorrente do respetivo estatuto de pessoal dirigente;
9. Em termos de absentismo, regista-se, em 2020, uma taxa de 4%, tendo como principal justificação de ausência, situação de doença, seguida de proteção da parentalidade e acidente em serviço;
10. No âmbito da Medicina no Trabalho não foram realizados exames médicos;
11. Em termos de formação profissional, regista-se uma taxa de participação de 6% dos trabalhadores, o que representa uma diminuição de 183,5 horas em comparação com o ano anterior (459,5 horas de formação), envolvendo um total de 276 horas de formação profissional;

12. No que alude ao sistema retributivo dos trabalhadores, regista-se um leque salarial de 7, sendo a remuneração mais elevada de 4.525,62€ e a de menor no valor de 645,07€. O leque salarial em comparação com o ano anterior mantém-se idêntico em 7%.
13. O encargo com o trabalho suplementar realizado em 2020 situou-se nos 9.134,70€, valor que face ao encargo registado do ano de 2019 registou um aumento na ordem de 5.583,01€, resultante da necessidade de o INA, enquanto entidade gestora do recrutamento centralizado para constituição de reservas na carreira e categoria de técnico superior, ter que assegurar a aplicação de métodos de seleção.

Lisboa, 31 de março de 2021,

A Diretora-Geral

Elisabete Reis de Carvalho

<u>RECURSOS HUMANOS EM NÚMEROS – ANO 2020</u>	65
<u>SUMÁRIO EXECUTIVO</u>	66
<u>1 CARACTERIZAÇÃO DA DIREÇÃO-GERAL</u>	9
<u>2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS</u>	72
<u>2.1 TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GRUPOS PROFISSIONAIS</u>	72
<u>2.2 TRABALHADORES POR GÉNERO E ESTRUTURA ETÁRIA</u>	73
<u>2.3 TRABALHADORES POR ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE</u>	754
<u>2.4 TRABALHADORES POR ESTRUTURA HABILITACIONAL E PROFISSIONAL</u>	776
<u>3 MOVIMENTOS DE PESSOAL</u>	78
<u>3.1 ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES</u>	78
<u>3.2 SAÍDA DE TRABALHADORES</u>	78
<u>4 PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO</u>	79
<u>4.1 MODALIDADES DE HORÁRIO</u>	79
<u>4.2 TRABALHO SUPLEMENTAR</u>	79
<u>4.3 ABSENTISMO</u>	80
<u>5 SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO</u>	82
<u>5.1 ACIDENTES EM SERVIÇO</u>	82
<u>5.2 MEDICINA NO TRABALHO</u>	82
<u>6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL</u>	83
<u>7 REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL</u>	84
<u>7.1 TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL</u>	84
<u>7.2 ESTRUTURA REMUNERATÓRIA</u>	84
<u>7.3 SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS</u>	85
<u>7.4 ENCARGOS COM PRESTAÇÕES E BENEFÍCIOS SOCIAIS</u>	86
<u>8 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA</u>	87

Índice de Figuras

FIGURA 1- ORGANOGRAMA DO INA	10
FIGURA 2- EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS	73
FIGURA 3 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO (TOTAL DE TRABALHADORES E PESSOAL DIRIGENTE)	74
FIGURA 4 – ESTRUTURA ETÁRIA POR CLASSE MODAL	75
FIGURA 5 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE 2020	76
FIGURA 6 – CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO	77
FIGURA 7 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO	79
FIGURA 8 – ENCARGO TOTAL COM TRABALHO SUPLEMENTAR (TRIÉNIO)	80
FIGURA 9 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO, POR TIPO DE FALTA, EM DIAS	80
FIGURA 10 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO POR GRUPO PROFISSIONAL	20
FIGURA 11 – PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL	83
FIGURA 12 – ENCARGOS COM PESSOAL NOS ÚLTIMOS 3 ANOS	84
FIGURA 13 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO	85

Índice de Tabelas

TABELA 1- MAPA DE PESSOAL APROVADO PARA 2019 (SÍNTESE)	72
TABELA 2- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	72
TABELA 3 – EVOLUÇÃO DE EFETIVOS POR GÉNERO E GRUPO PROFISSIONAL	74
TABELA 4 – EFETIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS	77

1. CARACTERIZAÇÃO DA DIREÇÃO-GERAL

A Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, abreviadamente designada por INA, é um serviço central da administração direta do Estado, integrada na Área de Governo da Modernização do Estado e da Administração Pública, dotado de autonomia administrativa. Tem por missão promover o desenvolvimento, a qualificação e a mobilidade dos trabalhadores em funções públicas, através da gestão de competências e da avaliação de necessidades de pessoal, face à missão, objetivos e atividades dos serviços públicos e gestão de carreiras, visando a integração dos processos de desenvolvimento organizacional e constituindo-se, ainda, como referência nacional na área da formação, para os organismos nacionais ou estrangeiros que prossigam fins análogos¹, assegurando para o efeito, a coordenação da formação profissional na Administração Pública².

O INA assegura ainda, (i) as atribuições relativas à gestão da Bolsa de Emprego Público³ (BEP); (ii) é entidade gestora da valorização profissional⁴ e (iii) é entidade centralizada de recrutamento e uma entidade especializada pública para efeitos de aplicação de métodos de seleção, no âmbito dos procedimentos concursais de recrutamento⁵ realizados à luz da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP⁶). É também (iv) a entidade responsável pela gestão e coordenação do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública⁷ (PEPAC). (v) No domínio da qualificação e da formação profissional, o INA é a entidade coordenadora do sistema de formação profissional na Administração Central e é também uma entidade formadora com especiais responsabilidades na garantia de uma oferta formativa de elevada qualidade, designadamente nas áreas estratégicas de formação.

O INA é uma das entidades diretamente implicadas na promoção do Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública (SIIGeP), aprovado pela Portaria n.º 186/2018, de 27 de junho, assegurando a realização de iniciativas de capacitação e de reforço das competências da Administração Pública para a inovação, assumindo ainda as funções de apoio logístico e administrativo à equipa de coordenação que acompanha a aplicação e avaliação da referida Portaria.

No plano da sua organização interna, o INA obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, fixada pelo Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, pela Portaria n.º 78/2019, de 14 de março, e pelo Despacho n.º 3818/2019, de 5 de abril, conforme o seguinte organograma representa (fig.1):

¹ Cfr. consagrado no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro.

² Nos termos do regime aprovado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

³ Cfr. Despacho n.º 14804/2012, de 12 de novembro, publicado no Diário da República, 2.ª série, de 20 de novembro.

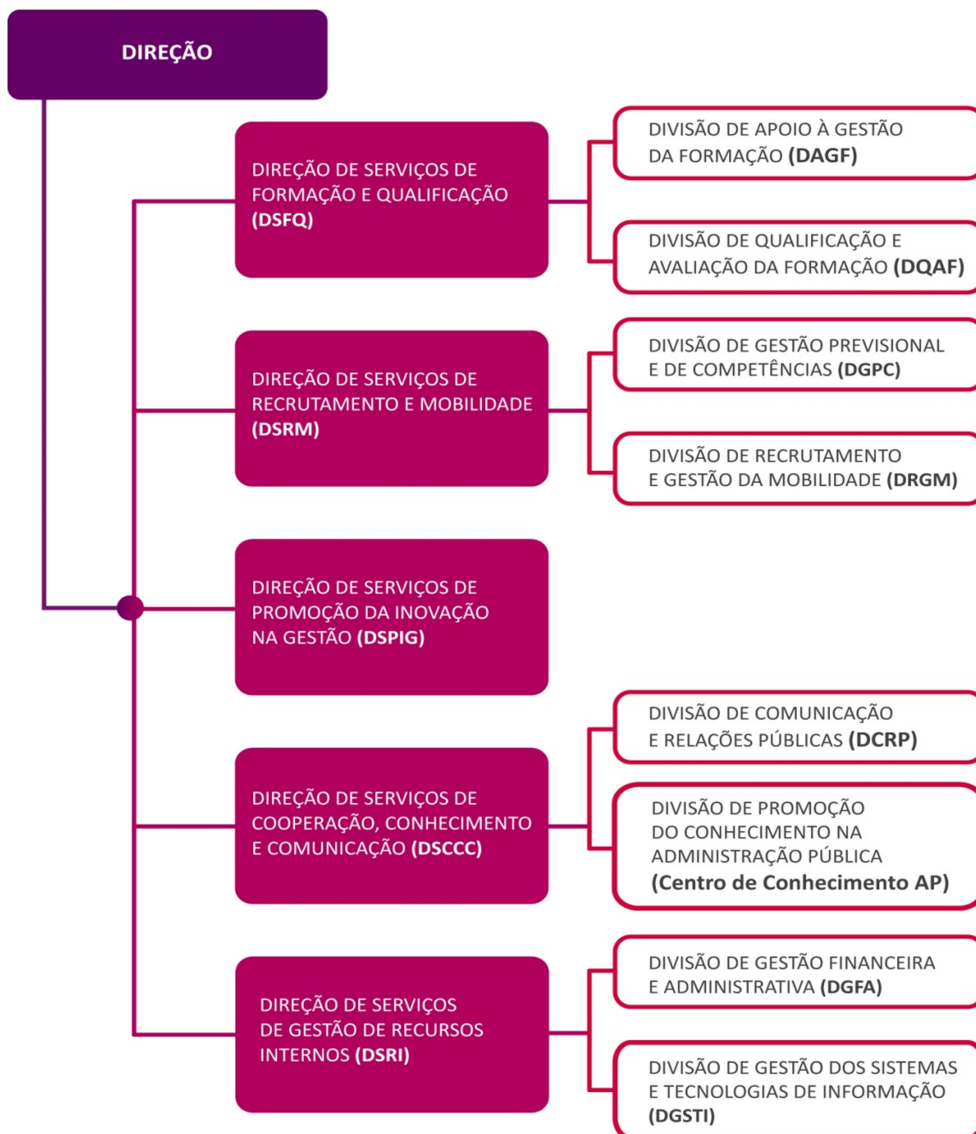
⁴ Cfr. regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio. Inicialmente, em 2012, por força do Despacho n.º 16107/2012, de 30 de novembro, publicado no Diário da República, 2.ª série, o INA assumiu as atribuições e competências de entidade gestora da mobilidade, previstas no artigo 39.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de dezembro, sendo posteriormente, por força da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, entidade gestora da requalificação dos trabalhadores em funções públicas.

⁵ No âmbito da Portaria n.º 175-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, resultante da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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

⁷ Cfr. Decreto-Lei n.º 18/2010, de 19 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 214/2012, de 28 de setembro e Decreto-Lei n.º 134/2014, de 8 de setembro.

FIGURA 1- ORGANOGRAMA DO INA



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O Mapa de Pessoal do INA, aprovado para 2020, contempla um total de 140 postos de trabalho, dos quais 13 correspondem a pessoal dirigente, distribuídos por 1 diretor-geral; 1 subdiretor-geral; 5 diretores-de serviços e 8 chefes de divisão. Os restantes trabalhadores, no total de 125, encontram-se distribuídos pelas carreiras gerais de técnico superior (71), assistente técnico (40), e assistente operacional (5), e pelas carreiras não revista de especialista de informática (4) e técnico de informática (5).

TABELA 1- MAPA DE PESSOAL APROVADO PARA 2019 (SÍNTESE)

Cargo/Carreira/Categoria	Total Postos de Trabalho
Diretor-Geral	1
Subdiretor-Geral	1
Diretor de serviço	5
Chefe de Divisão	8
Técnico Superior	71
Especialista de Informática	4
Assistente Técnico	40
Técnico de Informática	5
Assistente Operacional	5
Total	140

Em 2020, o mapa de pessoal tem uma taxa de ocupação de 69,3%, havendo potencial para recrutamento de efetivos.

Trabalhadores por modalidade de vinculação e grupos profissionais

Tendo por referência o dia 31 de dezembro de 2020, o INA dispõe de um universo de 97 colaboradores, todos com vínculo de emprego público, do qual 83 trabalhadores (86%), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 14 trabalhadores (14%), na modalidade de comissão de serviço nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, dos quais 13 são dirigentes e estão em regime de substituição.

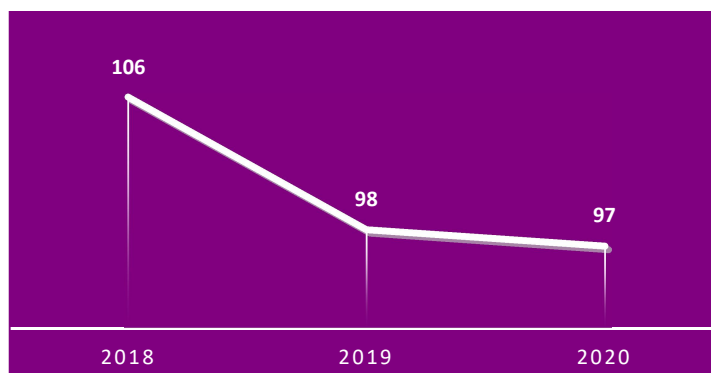
TABELA 2- DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Modalidade de vínculo de emprego público	Trabalhadores	
	n.º	%
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	85	87
Comissão de serviço	13	13

Em termos de representatividade, o grupo de pessoal integrante da carreira técnica superior regista 46% do total dos efetivos, seguido do grupo de pessoal integrante da carreira de assistente técnico, que constitui 26% do universo. A carreira especial não revista de informática e a carreira geral de assistente operacional têm uma menor representatividade (nove e quatro por cento, respetivamente). No que respeita ao pessoal dirigente, este encontra-se distribuído entre pessoal de direção superior, de 1.º grau (um) e 2.º grau (um), e pessoal de direção intermédia, de 1.º grau (cinco) e de 2.º grau (sete).

Efetuada a análise da evolução dos trabalhadores do INA no triénio 2018-2020, verifica-se o decréscimo de um trabalhador, em consequência de mobilidade na categoria e comissão de serviço para outro organismo da administração pública.

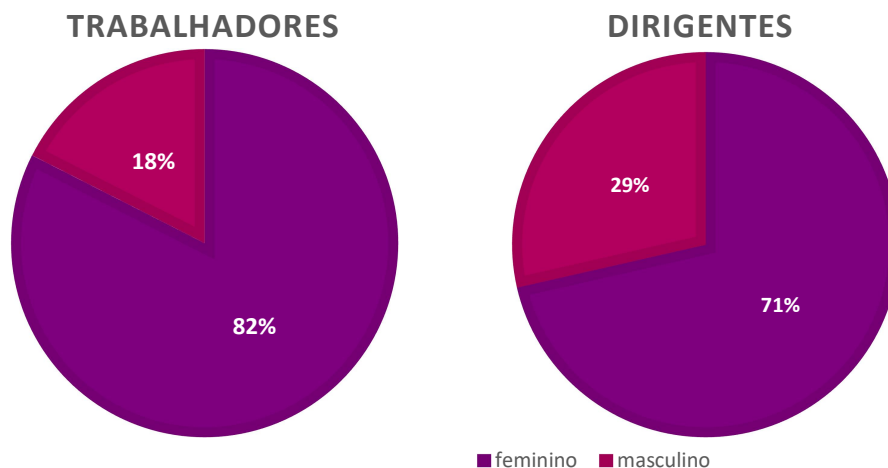
FIGURA 2- EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS



Trabalhadores por género e estrutura etária

Em 2020, o INA regista uma taxa de feminização de 82%, a que corresponde um universo de 80 trabalhadoras, face a um universo masculino de 17 trabalhadores, mantendo-se assim a tendência de o género feminino constituir o género predominante. Já quanto ao grupo de pessoal dirigente, regista-se uma taxa de feminização de 71%.

FIGURA 3 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO (TOTAL DE TRABALHADORES E PESSOAL DIRIGENTE)



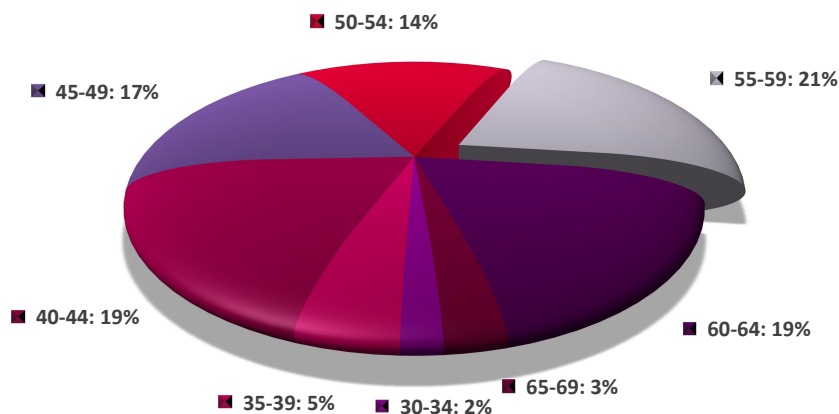
Apreciada a evolução dos efetivos por género, constata-se que a taxa de feminização regista uma diminuição de 1%, face ao ano anterior.

TABELA 3 – EVOLUÇÃO DE EFETIVOS POR GÉNERO E GRUPO PROFISSIONAL

Ano	Dirigentes		Técnico Superior		Assistente técnico		Informática		Assistente operacional		Subtotal		Total global
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
2018	5	8	7	47	1	24	5	4	1	4	19	87	106
2019	4	11	7	41	1	23	5	4	1	3	17	81	98
2020	4	10	6	39	1	24	5	4	1	3	17	80	97

Em termos de caracterização etária, o INA regista, em 2020, um leque etário compreendido entre os 31 e os 67 anos, a que corresponde um nível médio de 51 anos de idade, idêntico ao ano anterior.

FIGURA 4 – ESTRUTURA ETÁRIA POR CLASSE MODAL



Conforme o presente gráfico evidencia, a classe modal com maior valor etário situa-se no intervalo 55-59 anos, correspondendo a 21% do total de trabalhadores, seguida das classes modais compreendidas nos intervalos 60-64 anos e 40-44 anos, correspondendo a 37% do total dos trabalhadores, respetivamente.

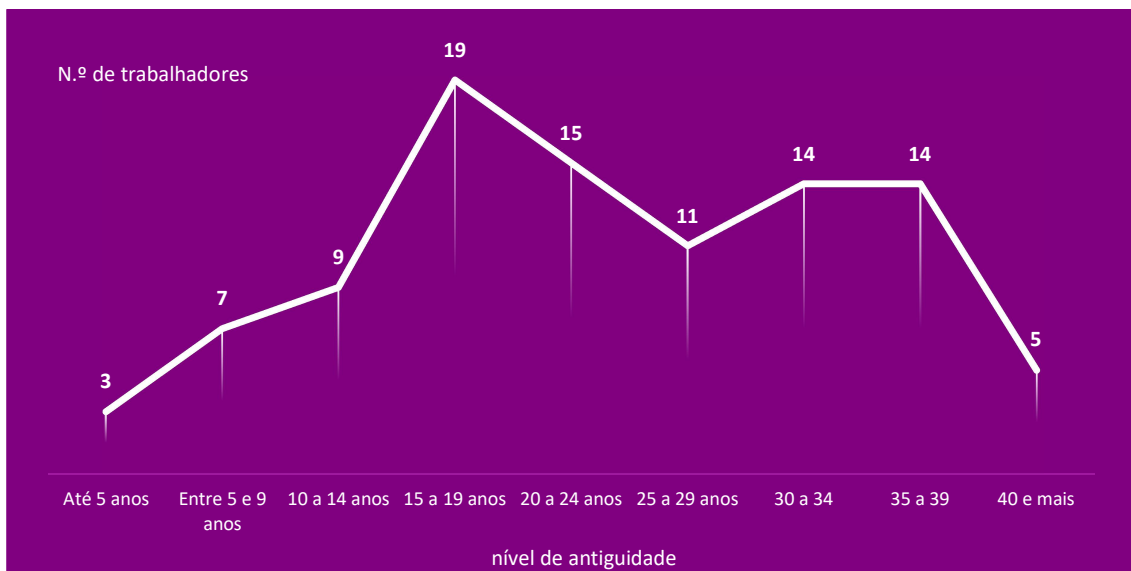
Face ao universo, verifica-se um índice de envelhecimento de 42%, para o qual contribuem 41 trabalhadores com idade superior a 55 anos. O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o trabalhador mais novo e o trabalhador mais velho, é de 36 anos.

Trabalhadores por estrutura de antiguidade

O nível médio de antiguidade dos trabalhadores do INA, em 2020, situa-se nos 24 anos, valor que sofreu um aumento de 1% em relação ao ano anterior.

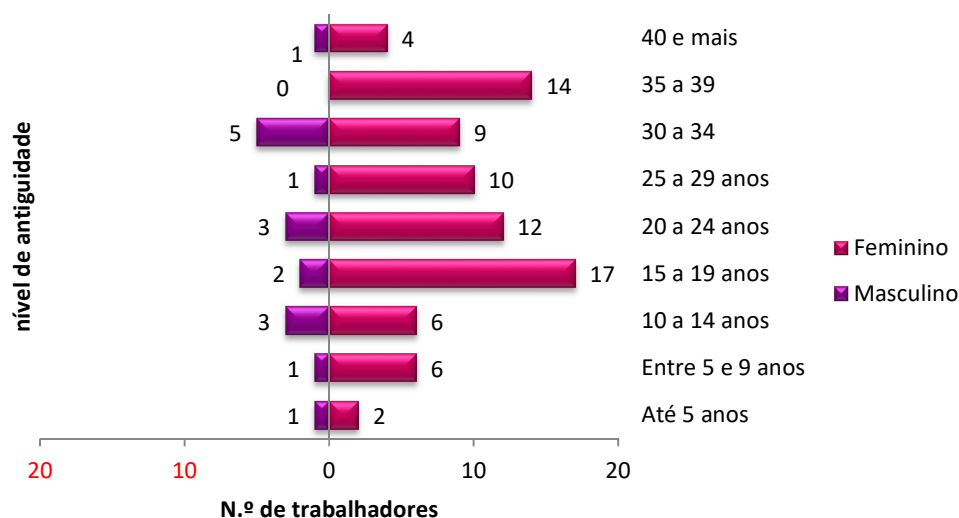
A classe modal com maior representatividade situa-se no intervalo dos 15-19 anos de antiguidade (19 trabalhadores), logo seguida pela classe modal no intervalo de 20-24 anos de antiguidade (15 trabalhadores), da classe modal no intervalo de 30-34 anos de antiguidade (14 trabalhadores), da classe modal nos intervalos 35-39 anos de antiguidade (14 trabalhadores), da classe modal no intervalo 25-29 anos de antiguidade (11 trabalhadores) e da classe modal no intervalo 10-14 anos de antiguidade (9 trabalhadores). Os intervalos menos representativos são entre as classes modais nos intervalos 5-9 anos de antiguidade (7 trabalhadores), 40 e mais anos de antiguidade (5 trabalhadores) e até 5 anos de antiguidade (3 trabalhadores).

FIGURA 5 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE 2020



No que reporta à relação do nível de antiguidade e do género, e atenta a taxa de feminização que o INA exhibe, constata-se que todas as classes registam maior representatividade de trabalhadores do sexo feminino, liderando essa realidade as classes nos intervalos 15-19 e 30-34 anos de antiguidade. Nas classes modais com menor antiguidade (nos intervalos de 40 e mais anos de antiguidade e até cinco anos de antiguidade), verifica-se que, dos oito trabalhadores aqui identificados, apenas dois são do sexo masculino.

FIGURA 6 – CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO



Trabalhadores por estrutura habilitacional e profissional

Do universo de efetivos, constata-se que 65 (67%) trabalhadores são detentores de habilitação de nível académico superior (licenciatura, mestrado e doutoramento); 25 (26%) trabalhadores são detentores de habilitação entre o 10.º e o 12.º anos de escolaridade e os restantes 7 (7%), detentores do 9.º ano de escolaridade ou inferior.

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

Ano	Até 9º Ano	10º, 11º, 12º Ano	Bacharelato/ Licenciatura/ Mestrado/ Doutoramento	TOTAL
2018	8	27	71	106
2019	6	27	65	98
2020	7	25	65	97

Verifica-se assim, no ano de 2020, um índice de tecnicidade de 67%.

O índice de enquadramento foi de 14% com 14 dirigentes. Neste grupo de pessoal estão incluídos os dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau e os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

O INA regista, em 2020, uma taxa de reposição de 96%, situando-se o índice de rotação (turn over) na ordem dos 52%.

Admissões e reinício de funções

No ano de 2020, o INA registou um movimento de 25 trabalhadores admitidos e regressados.

Com efeito, iniciaram funções dirigentes no INA, oito trabalhadores, dos quais um, no cargo de direção direção superior de 2.º grau, quatro no cargo de intermédia de 1.º grau e três no de 2.º grau.

Quanto às demais admissões e reinício de funções (17) registou-se o seguinte:

- a. Na carreira técnica superior:
 - Iniciaram funções 11 trabalhadores em regime de mobilidade na categoria;
 - Reiniciaram funções dois trabalhadores, um por cessação da comissão de serviço (cargo dirigente intermédio de 2.º grau), e um por cessação da situação de cedência.
- b. Na carreira de assistente técnica:
 - Iniciou funções uma trabalhadora em regime de mobilidade na categoria;
 - Reiniciaram funções duas trabalhadores por outras situações.
- c. Na carreira de assistente operacional:
 - Reiniciou funções uma trabalhadora por outras situações.

Saída de trabalhadores

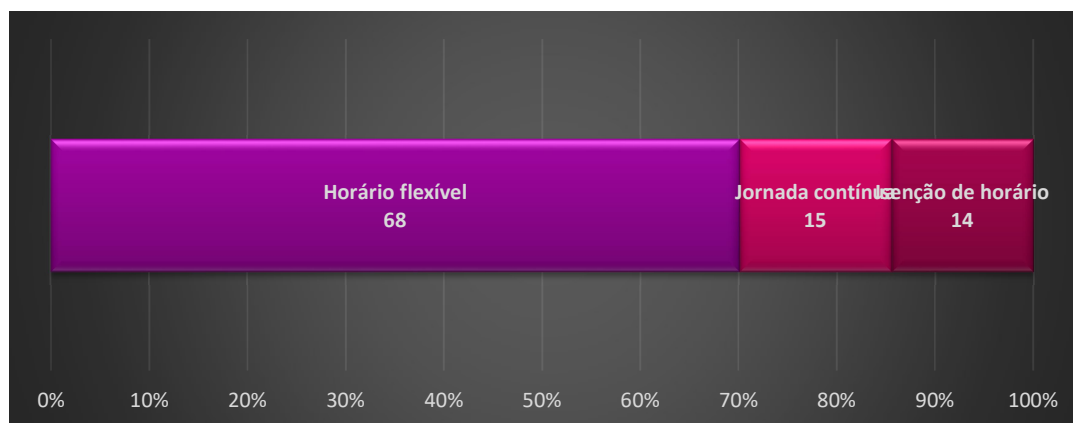
No decurso do ano de 2020, o INA registou a saída de um total de 26 trabalhadores, dos quais 10 saíram definitivamente: sete por cessação da comissão de serviço (um no cargo de dirigente superior de 1.º grau, três no cargo de dirigente intermédio de 1.º grau e três no cargo de dirigente intermédio de 2.º grau) e três por motivos de aposentação. As restantes saídas ocorreram maioritariamente por situações de mobilidade (9), e por outros motivos (7).

Prestação de trabalho e absentismo

Modalidades de horário

Durante o ano de 2020, as modalidades de horário praticadas com maior expressão foram as de horário flexível (abrangendo 70% dos trabalhadores) e de jornada contínua (abrangendo 15% dos trabalhadores). Gozaram de isenção de horário de trabalho 14% dos efetivos, percentagem a que corresponde o total de trabalhadores em exercício de funções dirigentes .

FIGURA 7 - CARACTERIZAÇÃO SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO



Trabalho suplementar

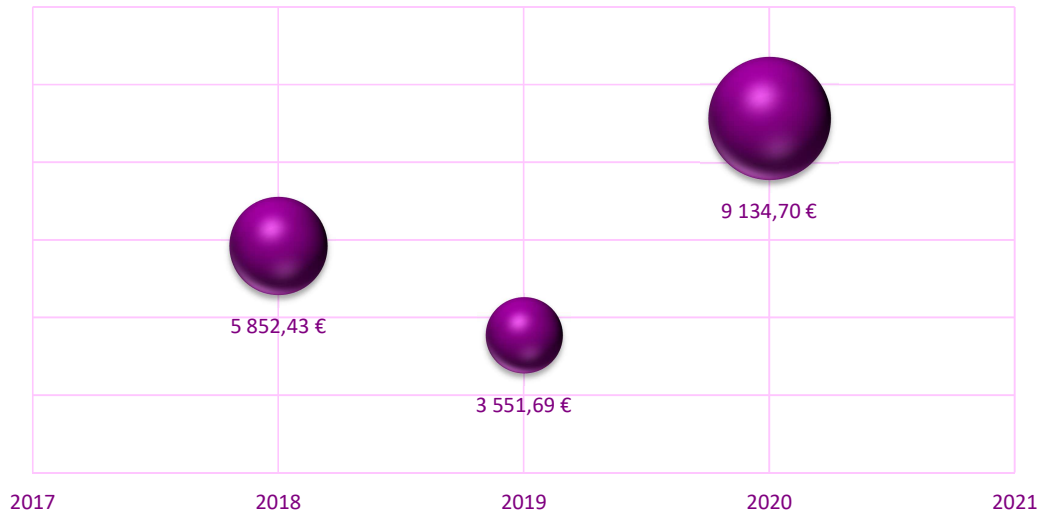
Durante o ano de 2020, foram prestadas 753 horas de trabalho suplementar, das quais 252 horas correspondem a trabalho suplementar diurno e 501 horas correspondem a trabalho suplementar prestado em dias de descanso complementar e obrigatório.

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

O encargo com o trabalho suplementar realizado em 2020 situou-se nos 9.134,70€, valor que face ao encargo registado do ano de 2019, registou um aumento no valor de 5.583,01€.

Este aumento resultou da necessidade que o INA, enquanto entidade gestora do recrutamento centralizado para constituição de reservas na carreira e categoria de técnico superior, teve de assegurar a aplicação de métodos de seleção, cujo agendamento ocorreu em dias de descanso complementar e obrigatório.

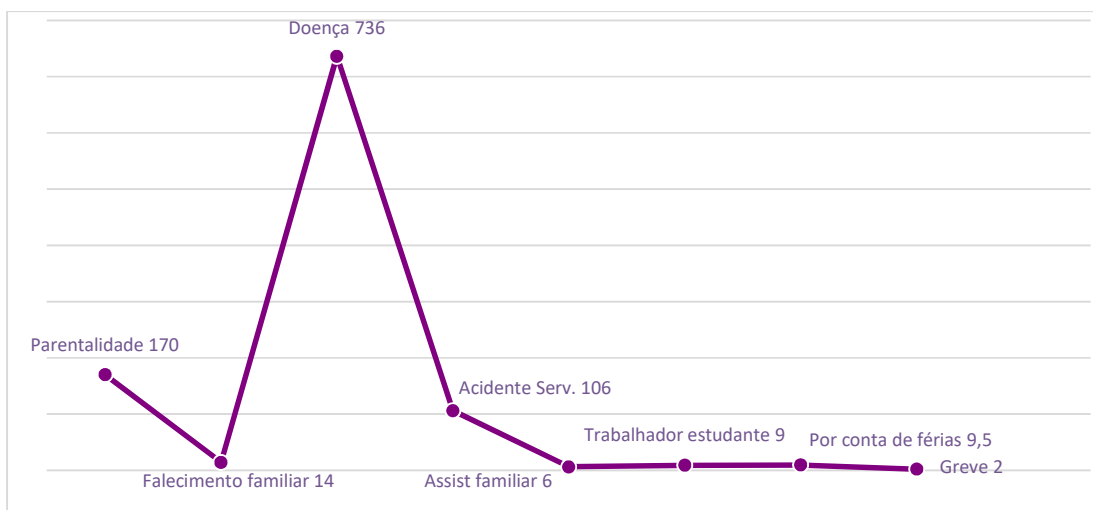
FIGURA 8 – ENCARGO TOTAL COM TRABALHO SUPLEMENTAR (TRIÊNIO)



Absentismo

Em 2020, o INA contabilizou um total de 1.052,05 dias de ausências ao trabalho, correspondendo a uma taxa de absentismo de 4%, cuja principal justificação se deveu a situação de doença (62%, correspondendo a 736 dias de ausências).

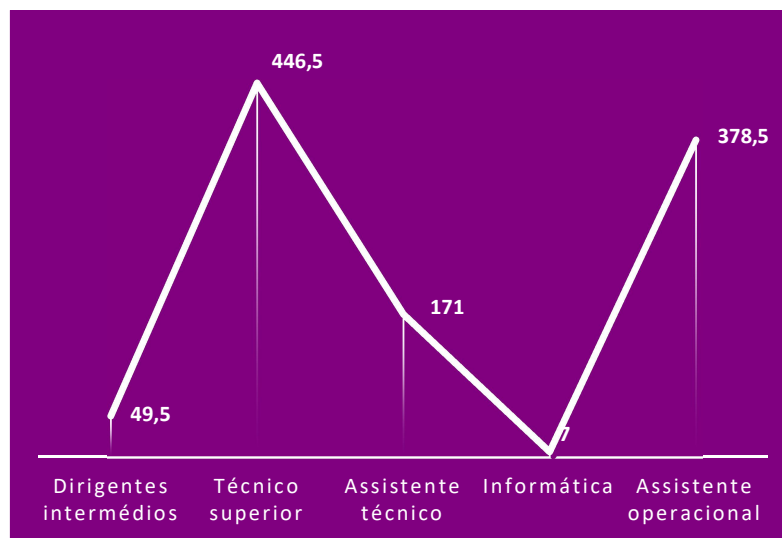
FIGURA 9 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO, POR TIPO DE FALTA, EM DIAS



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

- Exercício da proteção da parentalidade (170 dias);
- Acidente em serviço (106 dias);
- Falecimento familiar (14 dias);
- Por conta do período de férias (9,5 dias);
- Estatuto trabalhador-estudante (9 dias);
- Assistência à família (6 dias)
- Greve (2 dias).

FIGURA 10 – DISTRIBUIÇÃO DO ABSENTISMO POR GRUPO PROFISSIONAL



Tendo por referência os grupos profissionais, o maior número de ausências (42%) contabiliza-se no pessoal da carreira geral de técnico superior, seguido do pessoal da carreira geral de assistente técnico.

Acidentes em serviço

Em 2020, não foram registados, no âmbito desta Direção-Geral, quaisquer acidentes em serviço.

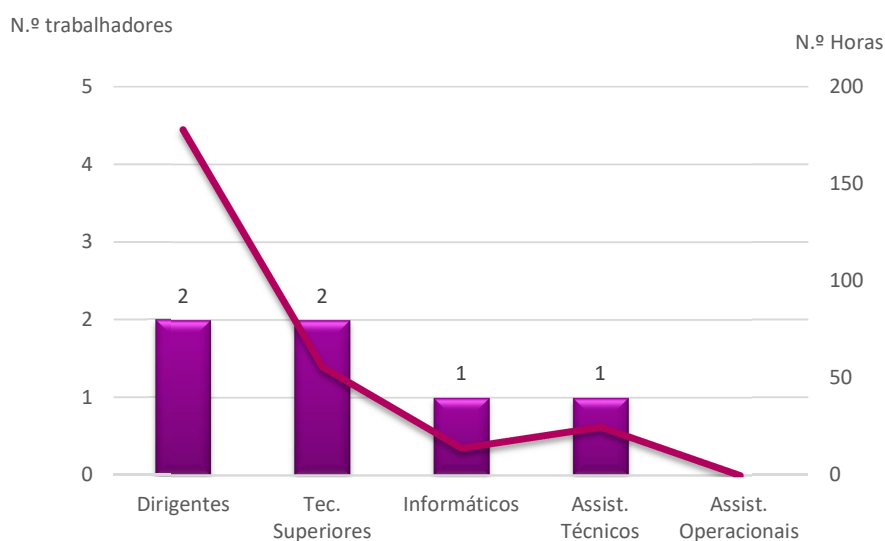
Medicina no trabalho

No ano de 2020, dada a situação pandémica, e devido aos sucessivos estados de emergência, não foram realizados exames no âmbito da Medicina no Trabalho.

No ano de 2020, regista-se um total de 6 participações em ações de formação profissional, a que corresponde um total de 276 horas de formação. As ações de formação realizaram-se no âmbito da oferta formativa do INA.

Considerando o universo de efetivos, assiste-se a uma taxa de participação em formação profissional por parte de apenas 6% dos trabalhadores do INA, verificando-se uma diminuição acentuada face ao ano anterior (taxa de participação de 34% em 2019).

FIGURA 11 – PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL



Os grupos profissionais com maior representatividade foram os dirigentes e os técnicos superiores, cujas participações envolveram duas em cada grupo, com 178 horas e 56 horas, respetivamente, seguindo-se o grupo profissional de informática e dos assistentes técnicos, tendo cada grupo uma participação correspondente a 14 horas e 28 horas de formação, respetivamente.

Face ao ano anterior, em que se registou um total de 459,5 horas de formação, verifica-se uma diminuição de 183,5 horas de formação.

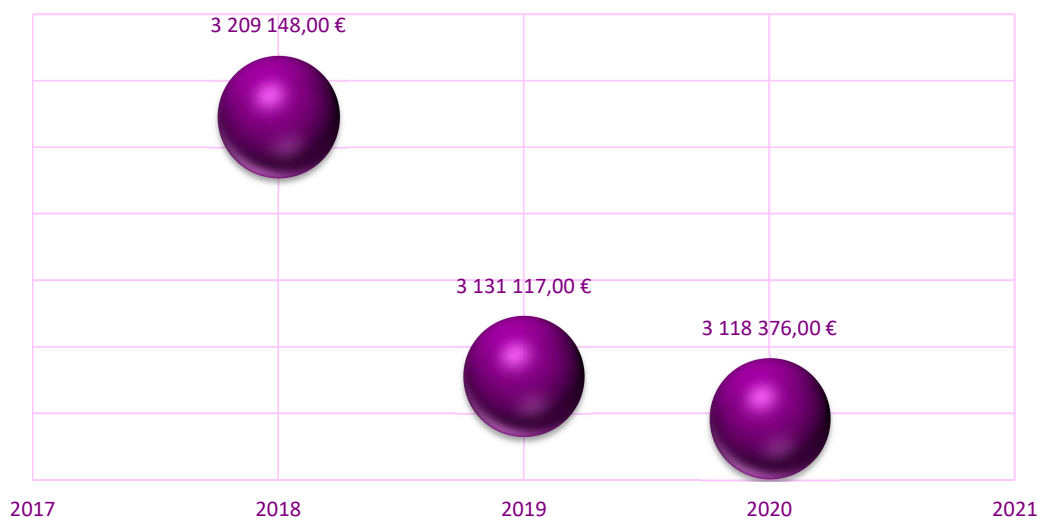
Total de encargos anuais com pessoal

No ano de 2020, os encargos com pessoal totalizaram 3.118.376,52€, sendo que 2.354.134,51€ correspondem à remuneração base e 110.307,96€ a prestações sociais.

No que respeita a outros encargos com pessoal, foram ainda suportados 65.675,46€ com suplementos remuneratórios e 588.258,59€ 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 triénio 2018-2020, conforme gráfico seguinte evidencia, verifica-se que a despesa com pessoal, apesar das valorizações remuneratórias ocorridas em 2019, regista uma ligeira diminuição face ao ano anterior.

FIGURA 12 – ENCARGOS COM PESSOAL NOS ÚLTIMOS 3 ANOS

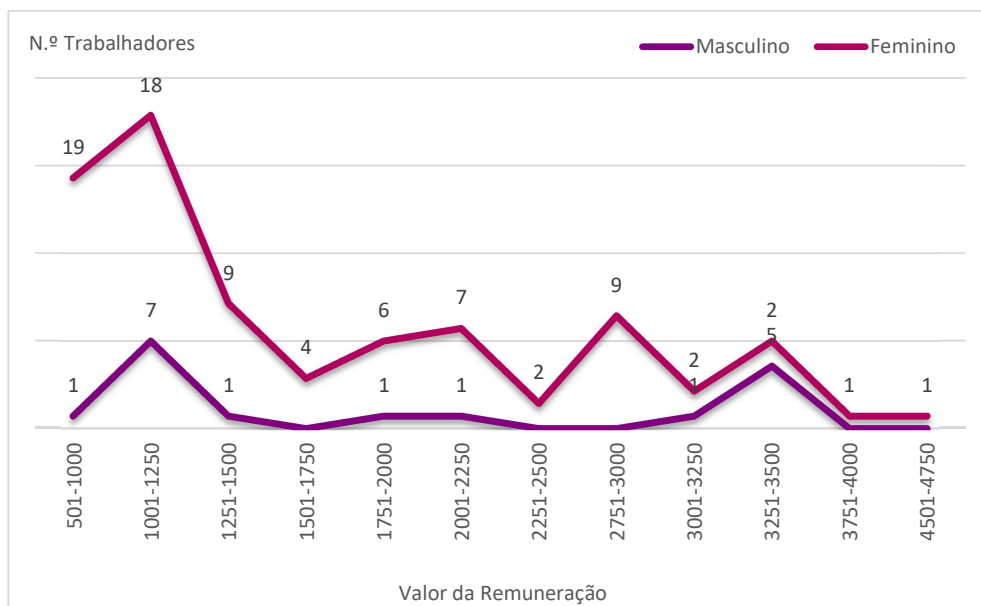


Estrutura remuneratória

Apreciadas as remunerações ilíquidas do universo de trabalhadores (97), com referência ao mês de dezembro de 2020, verifica-se que os escalões remuneratórios com maior representatividade são o de 1001€ - 1250€ (25 trabalhadores), imediatamente seguido pelos escalões de 501€ - 1000€ (20 trabalhadores), de 1251€ - 1500€ (10 trabalhadores). Em *ex aequo* regista-se a remuneração de trinta trabalhadores nos escalões 2751€ - 3000€ e 1501€ - 1750€. Quanto aos escalões remuneratórios mais elevados, regista-se um trabalhador no escalão 4501€ - 4750€; sete no 3251€ - 3500€ e três no escalão 3001€ - 3250€.

No que toca à estrutura remuneratória por género, em resultado da taxa de feminização que o INA regista, predomina na maioria dos escalões remuneratórios o género feminino.

FIGURA 13 – ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO



Da análise ao universo das remunerações mensais máximas e mínimas dos trabalhadores do INA a tempo completo, com referência ao mesmo período, verifica-se um leque salarial de 7, ou seja, do rácio entre as remunerações máxima e mínima, ilíquidas, praticadas no INA, resulta que a remuneração mais elevada é 7 vezes superior à remuneração mais baixa. Comparando com o ano anterior, mantém-se idêntico ao do ano de 2019.

Com efeito, a remuneração mínima auferida no INA, em dezembro de 2020, foi de 645,07€ e a mais elevada de 4.525,62€. Ambas são auferidas por trabalhadoras do sexo feminino, sendo a mais baixa auferida por três trabalhadoras da carreira geral de assistente operacional.

Suplementos remuneratórios

No ano de 2020, o total dos encargos suportados pelo INA com suplementos remuneratórios ascendeu a 65.675,46€, assumindo maior peso o encargo com despesas de representação do pessoal dirigente (51.875,42€), seguido das despesas com retribuição decorrente da realização de trabalho suplementar diurno e trabalho em dias de descanso semanal complementar e obrigatório (9.134,70€).

Os encargos referentes ao suplemento ajudas de custo (2.366,77€) e por funções de secretariado (1.380,12€) e o abono para falhas (918,45€), registam os montantes de menor valor.

Encargos com prestações e benefícios sociais

O encargo com as prestações sociais suportadas pelo INA, em 2020, contabiliza o total de 110.307,96€, do qual o maior peso decorre do pagamento do subsídio de refeição (103.618,71€), seguido do pagamento das prestações sociais no âmbito da parentalidade, abono de família, assistência a 3.ª pessoa e subsídio de educação especial (5.425,25€), acidente de trabalho (999,29€) e de outras prestações sociais (273,71€).

Não foram pagos quaisquer benefícios sociais.

No universo total de colaboradores, o INA contempla, em 2020, seis trabalhadores sindicalizados.

Em 2020, registaram-se duas ausências ao trabalho justificada por adesão a greve.

Não foi instaurado nenhum procedimento disciplinar, no ano de 2020, não tendo também transitado qualquer procedimento desta natureza.



ANEXOS

Indicadores

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

Indicador	Fórmula de Cálculo
Taxa de feminização	Total de trabalhadores do sexo feminino/Total de trabalhadores
Nível etário médio (anos)	Soma das idades do total de trabalhadores/Total de trabalhadores
Leque etário	Trabalhador mais idoso/ Trabalhador mais jovem
Taxa de envelhecimento (%)	Total de trabalhadores com idade >55 anos X100 Total de trabalhadores
Nível médio de antiguidade (anos)	Soma das antiguidades na função pública/Total de efetivos
Índice de tecnicidade (%)	Total trabalhadores em cargos e carreiras com exigência habilitação superior X 100 Total de trabalhadores
Índice de enquadramento	Número de dirigentes X 100 Total de trabalhadores
Taxa de reposição (%)	Número de trabalhadores admitidos X 100 Número de trabalhadores que saíram
Índice de rotação	Número de trabalhadores em 31 de dezembro/ /Número de recursos em 1 de janeiro + entradas + saídas
Taxa de absentismo (%)	Total de dias de ausência de trabalhadores (não incluindo férias) X 100 Total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano X total de trabalhadores)
Taxa de participação em formação profissional (%)	N.º de participantes em ações de formação X 100 Total de trabalhadores
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração ilíquida