



# balanço social | 2008

## INAC, I.P.



## FICHA TÉCNICA

### **Título**

Balanço Social 2008 do INAC, I.P.

### **Edição**

INAC – Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P.

Rua B, Edifício 4 – Aeroporto da Portela 4

1749-034 Lisboa

Telef.: +351 218 423 500 / Fax: +351 218 423 551

e-mail: [geral@inac.pt](mailto:geral@inac.pt)

[www.inac.pt](http://www.inac.pt)

### **Coordenação Técnica**

Departamento de Recursos Humanos

### **Revisão, Design e Paginação**

Departamento de Comunicação

### **Periodicidade**

Anual

### **Data**

Outubro 2009



## ÍNDICE

	Pág.
Nota Introdutória	4
Organograma do INAC, I.P.	5
<b>1. Caracterização dos Recursos Humanos</b>	6
1.1. Relação Jurídica de emprego	7
1.2. Distribuição por Unidade Orgânica	8
1.3. Distribuição por Grupo de Pessoal (Carreira) e Género	9
1.4. Estrutura Etária	12
1.5. Estrutura de Antiguidade	14
1.6. Trabalhadores Deficientes	16
1.7. Estrutura Habilitacional	16
<b>2. Movimentação de Pessoal</b>	19
2.1. Admissões e Regressos	19
2.2. Saídas	20
<b>3. Alterações da Situação Profissional</b>	22
<b>4. Horários de Trabalho e Absentismo</b>	22
4.1. Modalidades de Horário	22
4.2. Pessoal não sujeito a horário flexível	23
4.3. Absentismo	23
<b>5. Trabalho Extraordinário</b>	26
<b>6. Formação</b>	26
<b>7. Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho</b>	29
7.1. Acidentes em Serviço	29
7.2. Medicina no Trabalho	29
<b>8. Encargos com Pessoal</b>	31
<b>9. Relações Profissionais</b>	34
<b>10. Disciplina</b>	34



## NOTA INTRODUTÓRIA

O modelo de serviço público preconizado para Portugal visa, sobretudo, a garantia de uma prestação de serviço mais eficaz, eficiente, transparente, célere e com maior qualidade.

Os recursos humanos assumem um papel fundamental e, constituem um factor crítico de sucesso nas organizações, pelo que o **Balanço Social**, como instrumento de planeamento e gestão dos mesmos, consubstancia informação diversa, demonstrando de forma decisiva a sua contribuição no grau de cumprimento dos objectivos da organização.

Incluído no ciclo anual de gestão, o Balanço Social deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de Dezembro do ano imediatamente anterior, conforme estipulado pelo **Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de Outubro**.

Dispor de uma ferramenta com valor para a organização, com capacidade para garantir o sincronismo entre os dados disponíveis nas várias aplicações de gestão é uma das vantagens que pode representar aumento de produtividade e competitividade.

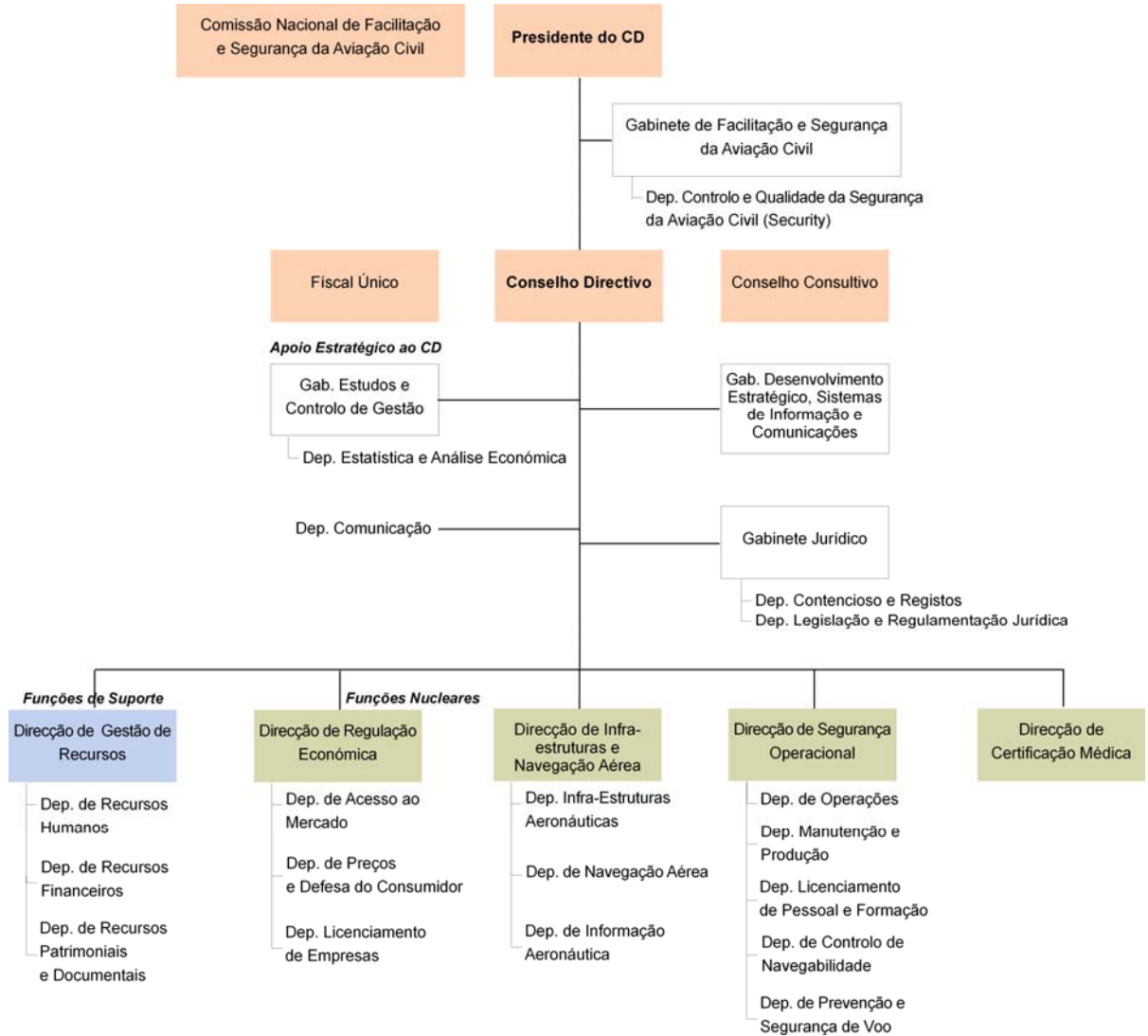
Assim, este importante documento de gestão e planeamento pretende sintetizar de forma clara, não só a evolução verificada durante o ano de 2008, mas também o impacto da mesma na prossecução dos objectivos da organização, apresentando uma análise sumária, mas representativa de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeiros.

No Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P., é da responsabilidade do Departamento dos Recursos Humanos proceder ao levantamento e agregação de dados para a realização do Balanço Social, com recurso a algumas aplicações informáticas em uso no organismo, e ficheiros de apoio em Excel, desenvolvidos pelos colaboradores.

Da análise global dos dados, e à luz da informação recolhida, e sob o paradigma de uma gestão orientada para o desempenho, exige-se uma elevada capacidade técnica e uma forte adaptabilidade dos Recursos Humanos, potenciando a mudança cultural pretendida, bem como o desenvolvimento das competências individuais de cada um.



**ORGANOGRAMA DO INAC, I.P.**



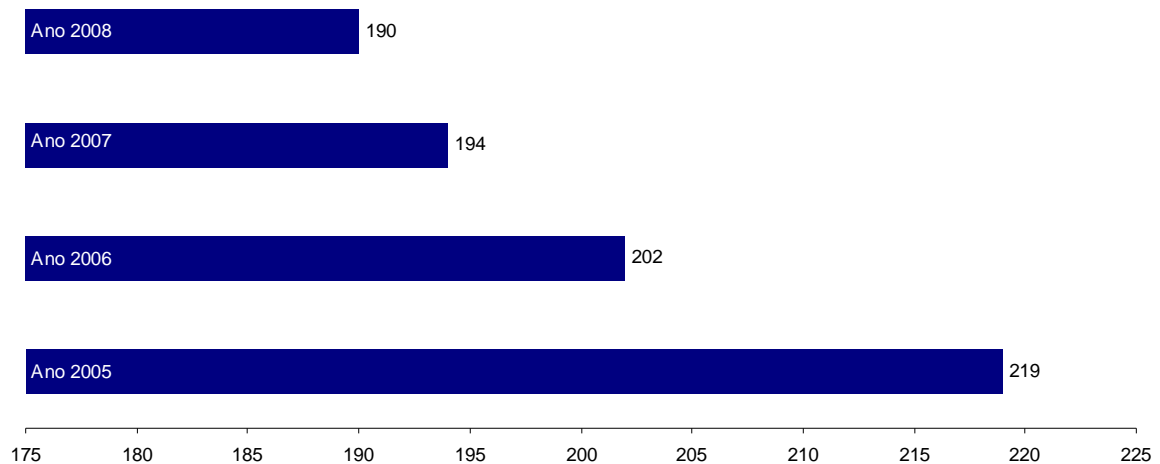
O Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. é composto por 9 Unidades Orgânicas de Nível I, e 19 de Nível II.



## 1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Este Instituto contava, no final de 2008, com 190 colaboradores em exercício de funções.

O número global de colaboradores em efectivo exercício de funções tem vindo a decrescer significativamente, conforme se pode constatar pelo gráfico infra, verificando-se uma redução de 29 efectivos entre Dezembro de 2005 e Dezembro de 2008, motivada não só pelo facto do número de aposentações, como também por 6 denúncias de Contrato de Trabalho ocorridas. Estas saídas não têm sido compensadas pelo facto de existir congelamento de admissões externas na Administração Pública.



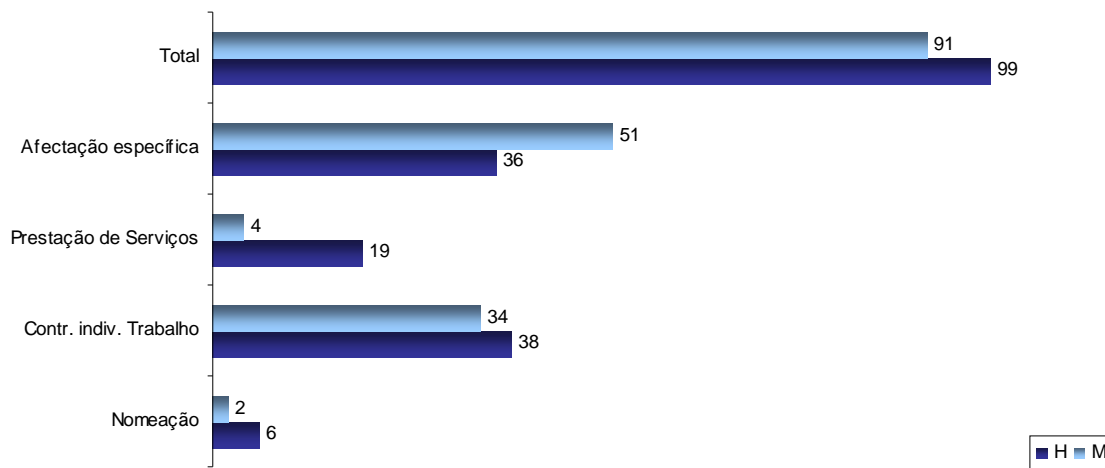
**Gráfico 1** – Evolução comparativa do n.º de colaboradores nos últimos quatro anos



### 1.1. Relação Jurídica de emprego

No final de 2008, o INAC, I.P. registava 190 colaboradores, de entre várias relações jurídicas de emprego, distribuídos da seguinte forma:

- ↳ 8 Efectivos em nomeação;
- ↳ 72 Efectivos em regime de contrato individual de trabalho;
- ↳ 87 Efectivos em regime de afectação específica, (incluídos todos os funcionários originários da Direcção-Geral de Aviação Civil, pertencentes ao Quadro Especial Transitório, Cedência Especial/Ocasional, Comissão Normal)
- ↳ 23 Prestadores de serviços (avençados)



**Gráfico 2** – Colaboradores segundo relação jurídica de emprego público



## 1.2. Distribuição por Unidade Orgânica

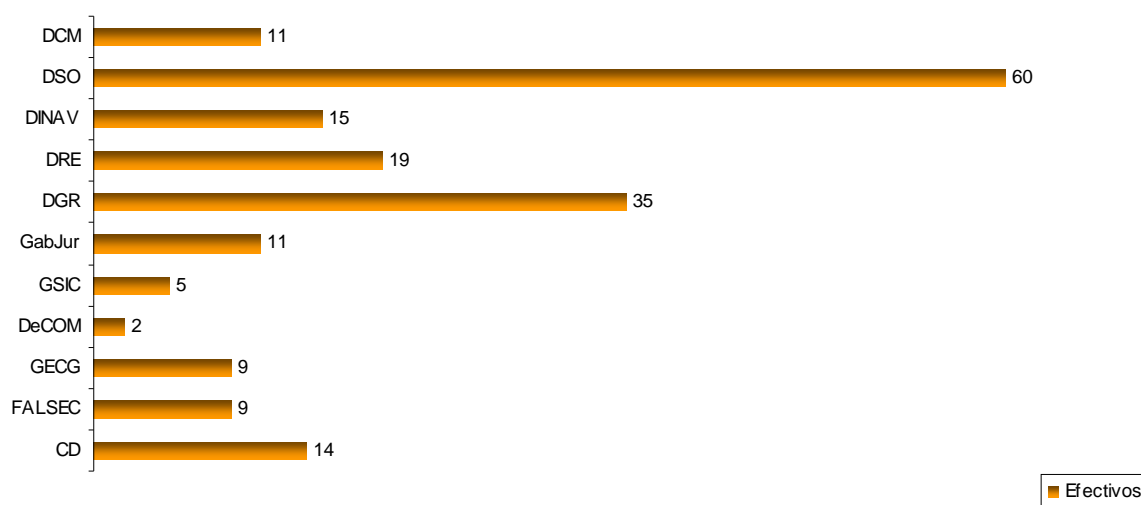
No que diz respeito à sua distribuição por unidade orgânica (Direcções, Gabinetes e Departamentos), o quadro 1 é demonstrativo da sua afectação.

Unidades Orgânicas		Efectivos
Conselho Directivo (1)	CD	14
Gabinete de Facilitação e Segurança da Aviação Civil	FALSEC	9
Gabinete de Estudos e Controlo de Gestão	GECG	9
Departamento de Comunicação	DeCOM	2
Gabinete Desenvolvimento Estratégico, Sistemas de Informação e Comunicações	GSIC	5
Gabinete Jurídico	GabJur	11
Direcção de Gestão de Recursos	DGR	35
Direcção de Regulação Económica	DRE	19
Direcção de Infra-estruturas e Navegação Aérea	DINAV	15
Direcção de Segurança Operacional	DSO	60
Direcção de Certificação Médica	DCM	11
<b>Total de Efectivos</b>		<b>190</b>

(1) Inclui pessoal de apoio ao Conselho Directivo

**Quadro 1** – Distribuição de colaboradores por Unidade Orgânica

Analisando o Gráfico correspondente podemos inferir que é a DSO a unidade orgânica que agrega mais pessoas e o DeCOM aquele que tem menos colaboradores.



**Gráfico 3** – Distribuição de colaboradores por unidade orgânica





### 1.3. Distribuição por Grupo de Pessoal (Carreira) e Género

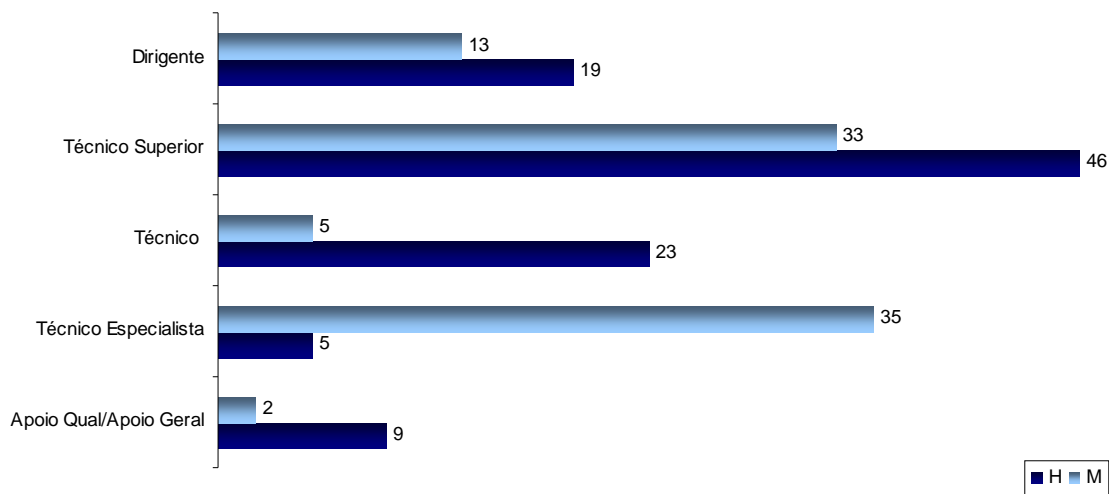
Grupo de Pessoal	Total
Dirigente	32
Técnico Superior*	79
Técnico	28
Técnico Especialista	40
Apoio Geral / Apoio Qualificado	11
<b>Total</b>	<b>190</b>

**Quadro 2** – Distribuição de colaboradores por Grupo de Pessoal

Na distribuição por Grupo de Pessoal, e de acordo com a leitura dos dados do quadro 2, o grupo profissional com mais efectivos era o dos Técnicos Superiores (\*onde estão incluídos 3 Consultores).

De entre os demais são as carreiras de Apoio Geral e Apoio Qualificado aquelas que menos efectivos contabilizam.

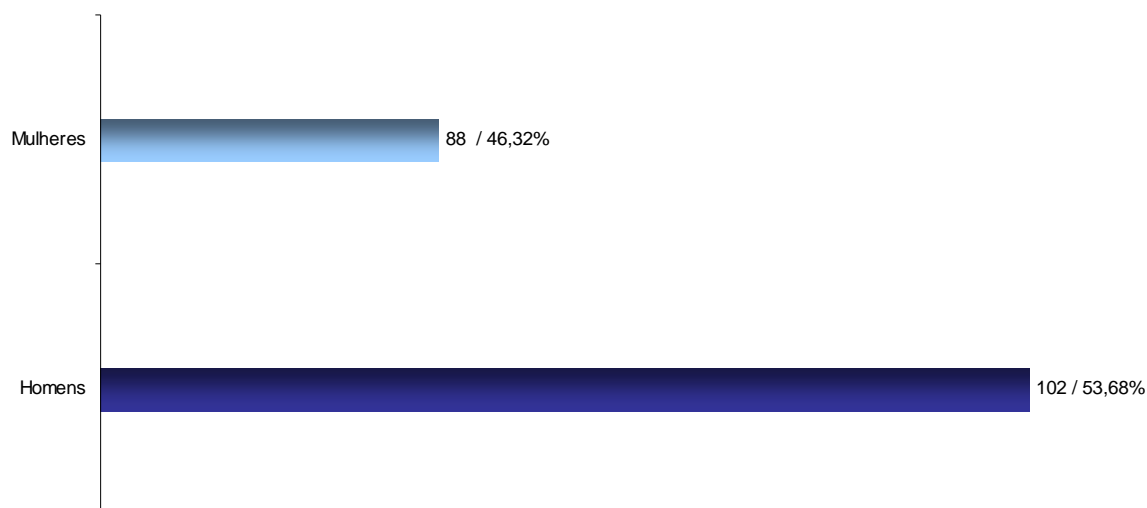
No que ao género diz respeito, em todos os grupos há uma maior incidência do sexo masculino, apenas não se verificando essa prevalência na carreira de “Técnico Especialista”, onde prevalece o sexo feminino com 35 funcionárias.



**Gráfico 4** – Distribuição de colaboradores por Grupo de Pessoal e Género



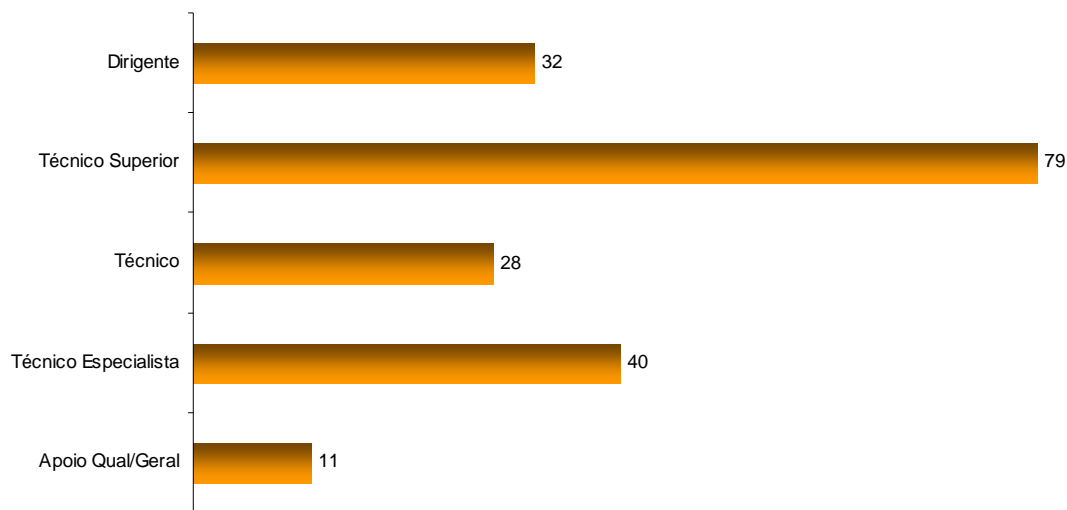
Em suma, o sexo masculino representa 53,68% do total de efectivos do INAC, I.P. a 31 de Dezembro de 2008, e o sexo feminino 46,32%, pelo que, este último, registou um decréscimo em 2 pontos percentuais relativamente ao mesmo período de 2007, e o sexo masculino um acréscimo de um ponto percentual.



**Gráfico 5** – Distribuição de colaboradores por Género

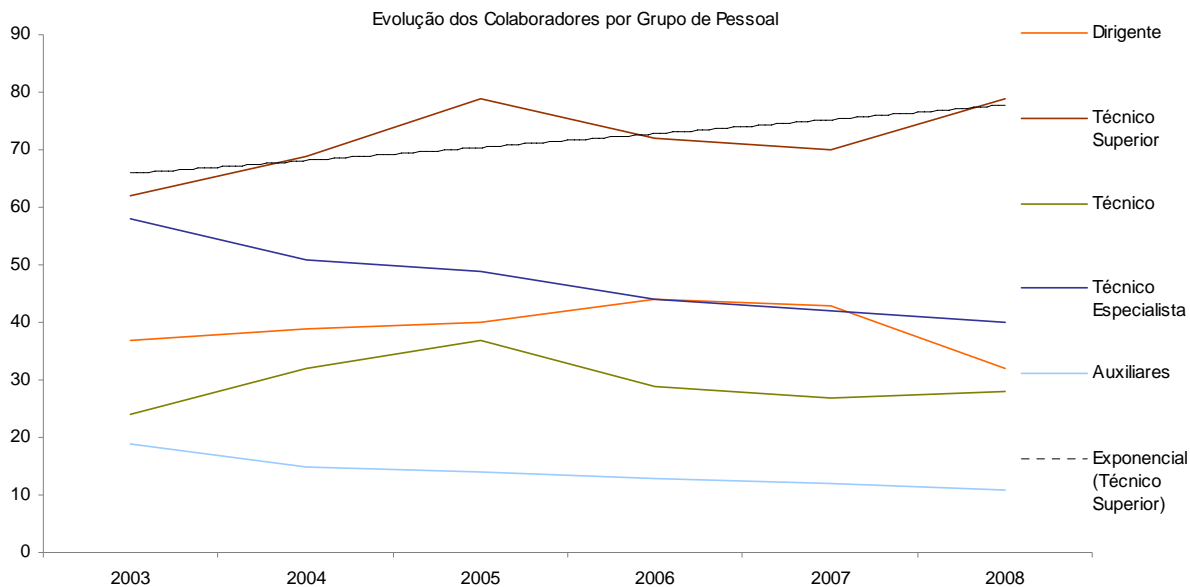
Do total de colaboradores a 31 de Dezembro de 2008, 41,58% são Técnicos Superiores, o que representa quase metade da população em exercício de funções no INAC, I.P.. Os Técnicos Especialistas traduzem-se em 21,05%, os Técnicos em 14,04% e os operacionais integrados nas carreiras de Apoio Qualificado e Apoio Geral são os menos representativos com apenas 5,79%.

O grupo Dirigentes representa 16,84% do total do universo.



**Gráfico 6** – Distribuição de colaboradores por Grupo de Pessoal

Numa análise comparativa a percentagem de Técnicos Superiores aumentou, em relação a 2007, o que significa o empenhamento do Instituto em dotar os serviços com pessoal com maior grau de tecnicidade, por forma a garantir um melhor resultado global no cumprimento dos objectivos de gestão do INAC, I.P., bem como no cumprimento da sua missão.



**Gráfico 7** – Análise comparativa da distribuição de Colaboradores por Grupo de Pessoal entre os anos de 2003 e 2008



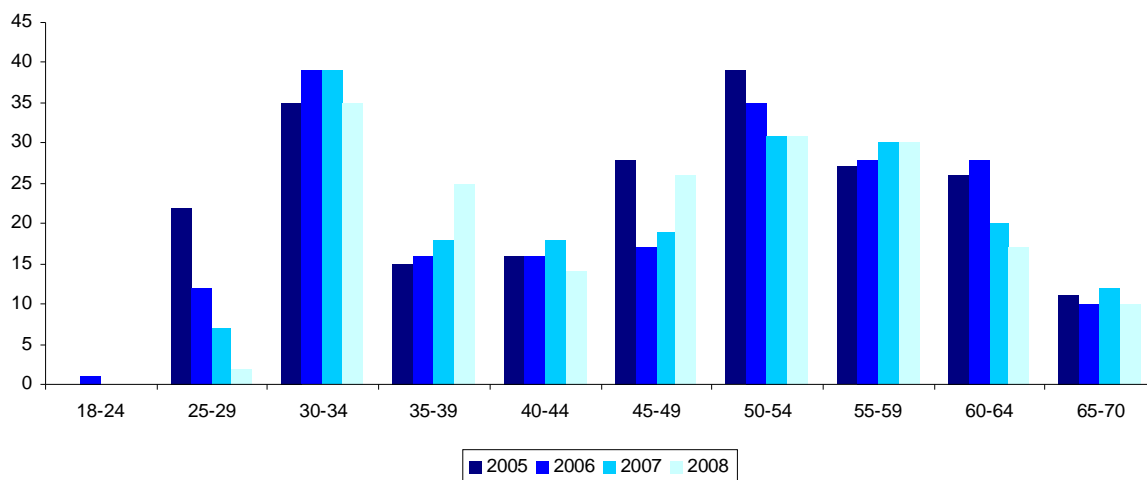
### 1.4. Estrutura etária

O ano de 2008 apresenta um decréscimo em todas as faixas etárias, à excepção dos colaboradores compreendidos entre os 30 e os 39 anos, comparativamente com o ano de 2007, em certa medida devido à entrada de novos colaboradores através de regime de Cedência Especial e Ocasional (mobilidade interna na Administração Pública).

A faixa etária entre os 50 e os 59 anos representa 32% do total de colaboradores, não se tendo alterado entre 2007 e 2008.

Faixa Etária	2005	2006	2007	2008
18-24	0	1	0	0
25-29	22	12	7	2
30-34	35	39	39	35
35-39	15	16	18	25
40-44	16	16	18	14
45-49	28	17	19	26
50-54	39	35	31	31
55-59	27	28	30	30
60-64	26	28	20	17
65-70	11	10	12	10
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>202</b>	<b>194</b>	<b>190</b>

**Quadro 3** – Distribuição de efectivos por estrutura etária 2005 a 2008

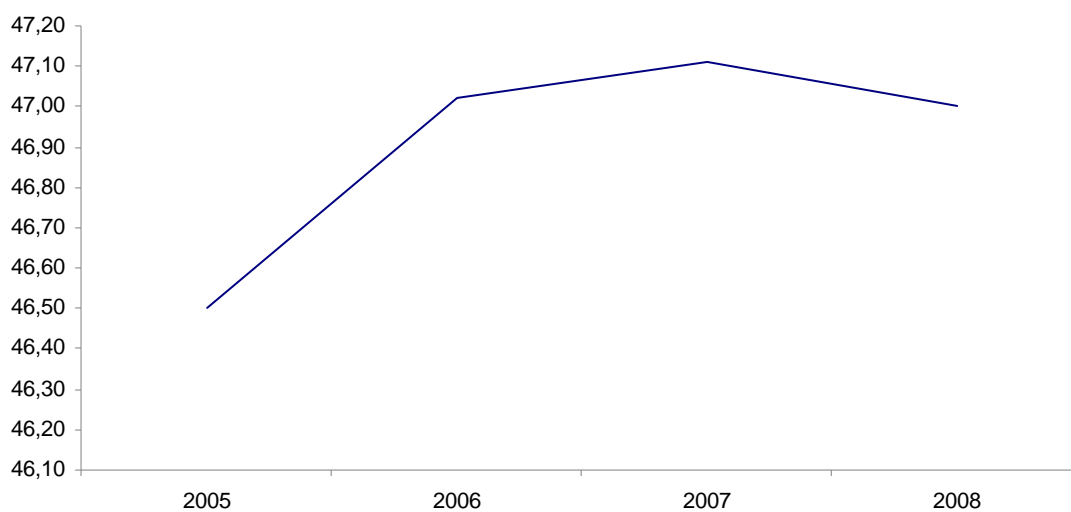


**Gráfico 8** – Evolução Etária 2005 - 2008



O nível médio de idades tem vindo a aumentar ligeiramente nos últimos anos, embora em 2008 tenha decrescido algumas décimas, o que advém do facto de se registarem 78 colaboradores entre os 50 e os 64 anos, e os quais têm um peso de 41%, no total de efectivos.

	2005	2006	2007	2008
Média de idades	46,50	47,02	47,11	47,00



**Gráfico 9** – Evolução do nível médio Etário 2005 - 2008



Acréscimo também dizer que com o aumento de idade e a alteração do regime estabelecido para a aposentação, a tendência será a média de idades vir a aumentar, facto que apenas se poderá tentar inverter havendo novos recrutamentos e um refrescamento do mapa de pessoal, ou com a antecipação do pedido de aposentação por parte dos colaboradores.

### 1.5. Estrutura de Antiguidade

Dos 190 colaboradores contabilizados a 31 de Dezembro de 2008, apenas 167 são considerados para efeitos de antiguidade, sendo que os restantes 23 são prestações de serviço (avençados).

Destes, faziam parte, de entre outros, funcionários públicos (QET – Quadro Especial Transitório) e contratos individuais de trabalho, aos quais, lhes se considerava a antiguidade em separado (Função Pública vs Contrato Individual de Trabalho), tendo sido acordado com a Secretaria-Geral que os dados relativos à antiguidade destes últimos seriam reportados à sua antiguidade no INAC, I.P..

O INAC, I.P. decidiu, por força da aplicação da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, contabilizar a 31 de Dezembro de 2008 a antiguidade a todos os colaboradores que passariam a 01 de Janeiro de 2009 para o Regime de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, conjuntamente.

Assim se explicam as diferenças que o quadro infra traduz no que à evolução das antiguidades diz respeito, no intervalo de antiguidade ] -5 a 14 anos].

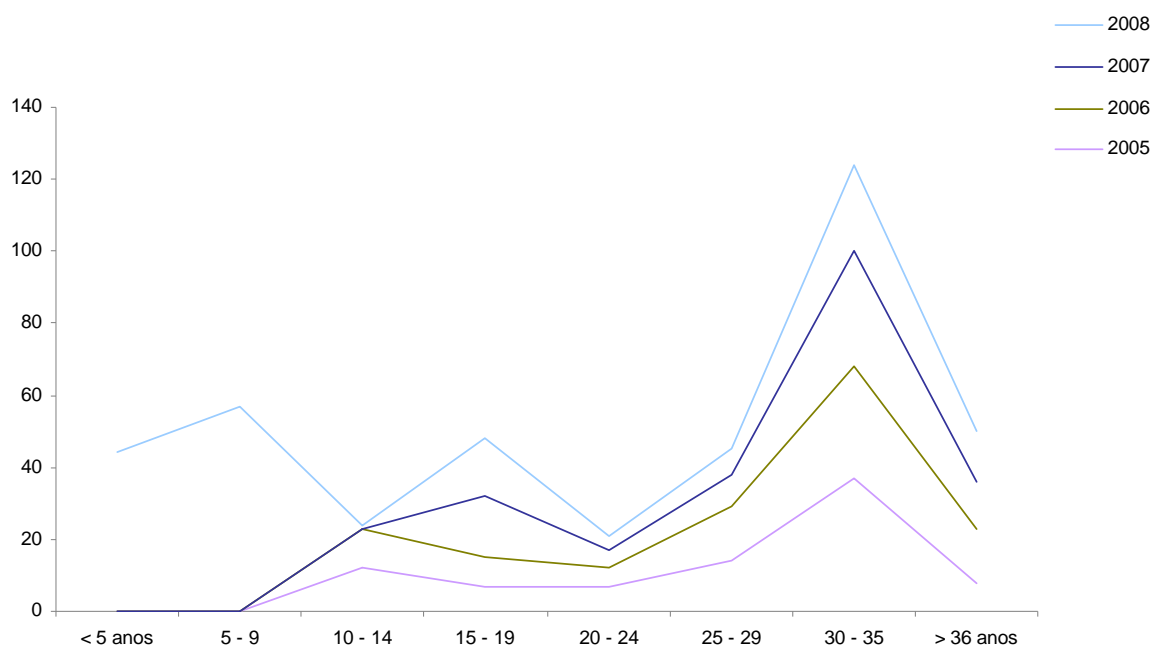


Gráfico 10 – Evolução das antiguidades 2005 - 2008



Importa referir que se verificou um aumento de antiguidades na faixa entre os 15 e os 19 anos.

Entre 2005 e 2007 verificou-se um aumento do nível médio de antiguidade, no entanto em 2008 constatamos uma descida do mesmo, uma vez que foi contabilizada a antiguidade dos colaboradores com Contrato Individual de Trabalho.

Ano	Nível médio de antiguidade
2005	27,41
2006	28,22
2007	28,47
2008	14

Soma das antiguidades  
Total de efectivos considerados



### 1.6. Trabalhadores Deficientes

Totalizavam-se 4 colaboradores com benefício de redução fiscal por motivo de deficiência em 2008 no INAC, I.P., sendo que 3 eram do sexo masculino e um do sexo feminino, e representavam 2% do total de trabalhadores em exercício de funções.

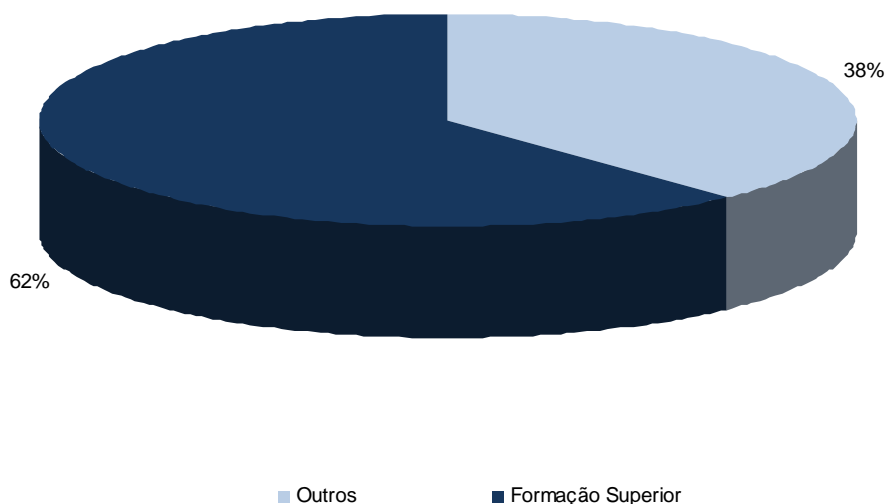
É ainda de referir que o INAC, I.P. mantém um protocolo com a ACAPO no âmbito dos deveres de Responsabilidade Social.

### 1.7. Estrutura Habilitacional

Os colaboradores deste Instituto encontrava-se, em 2008, distribuído da seguinte forma no que concerne às respectivas habilitações literárias:

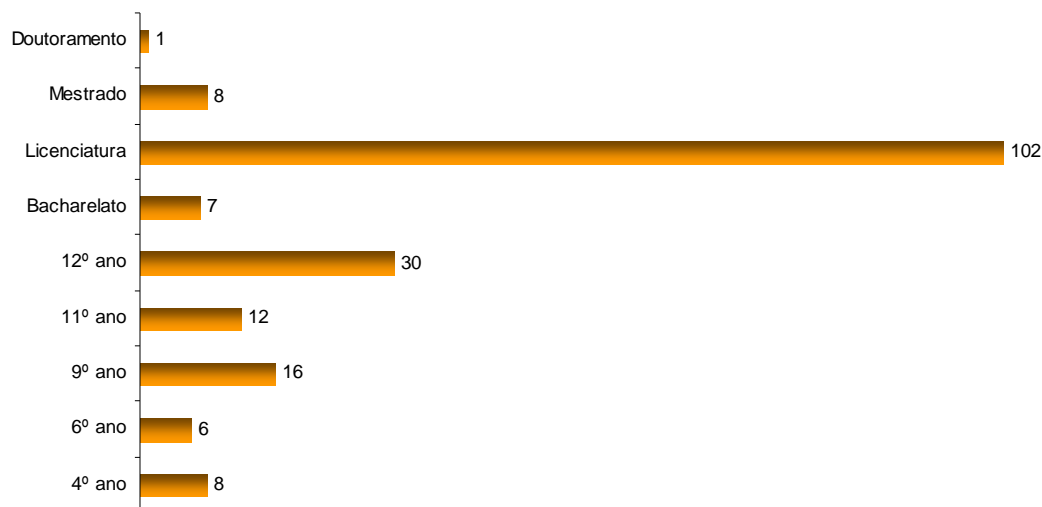
- 30 colaboradores possuíam até ao 9º ano de escolaridade inclusive, o que representa 15,79%;
- 42 colaboradores detinham o 11º ou 12º ano de escolaridade, o que corresponde a 22,11%;
- 118 colaboradores possuíam formação superior, os quais representam 62,11% do total de funcionários.

O gráfico 11 é ilustrativo da diferença entre colaboradores com Formação Superior e os restantes.



**Gráfico 11** – Proporção entre colaboradores com formação superior e outros

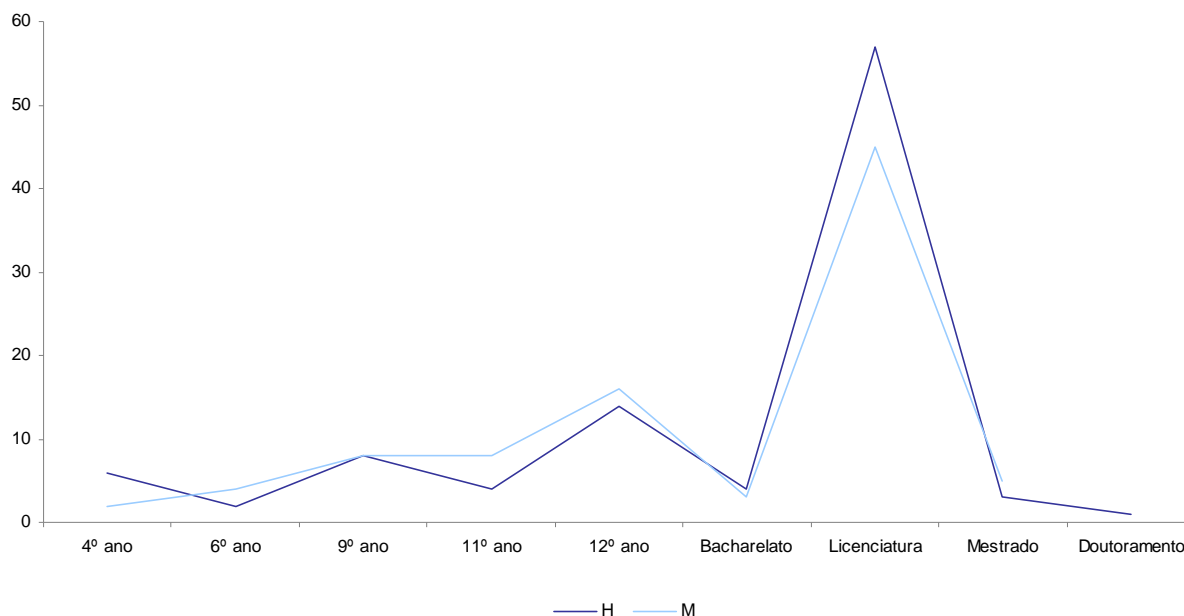




**Gráfico 12** – Distribuição segundo nível habilitacional

A estrutura habilitacional dos colaboradores do INAC, I.P. evidencia a formação superior, nomeadamente o grau de Licenciado, mas registam-se 4% com apenas o 4º ano.

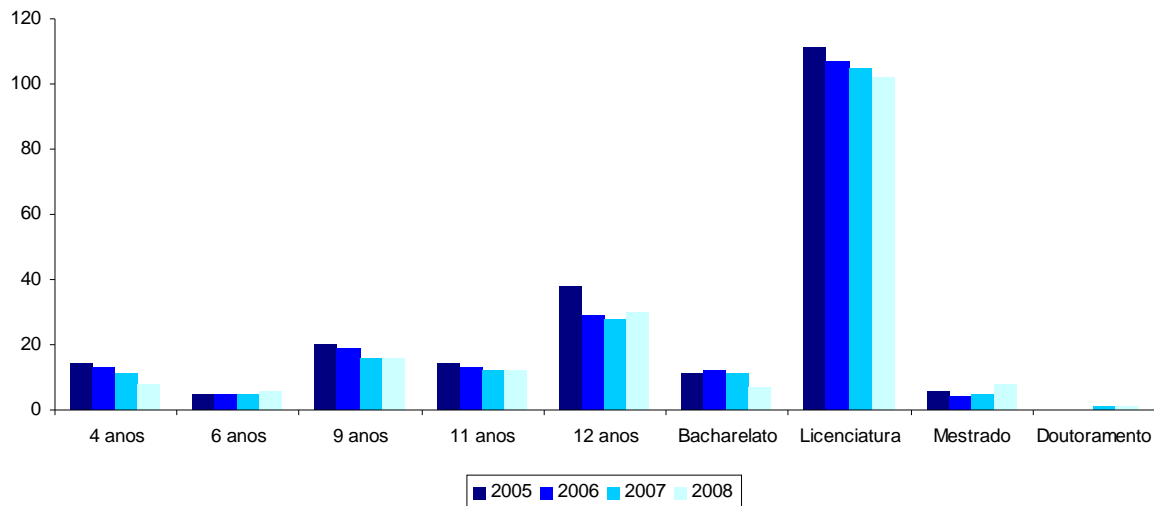
Ainda assim, existem mais homens com Licenciatura do que mulheres, muito embora nos restantes graus habilitacionais estejam comparativamente semelhantes.



**Gráfico 13** – Distribuição por habilitação e sexo



A evolução em termos de qualificações literárias nos últimos 4 anos representa-se no quadro infra.



**Gráfico 14** – Análise comparativa da estrutura habilitacional 2005 – 2008

Decorre da análise comparativa dos períodos compreendidos entre 2005 e 2008 que se regista um decréscimo no número de efectivos com habilitações literárias mais baixas.

Contudo apenas se verifica um ligeiro aumento nos efectivos detentores de Mestrado, que no ano de 2008 contava com 8 funcionários, ao passo que em 2007 contava com 5.

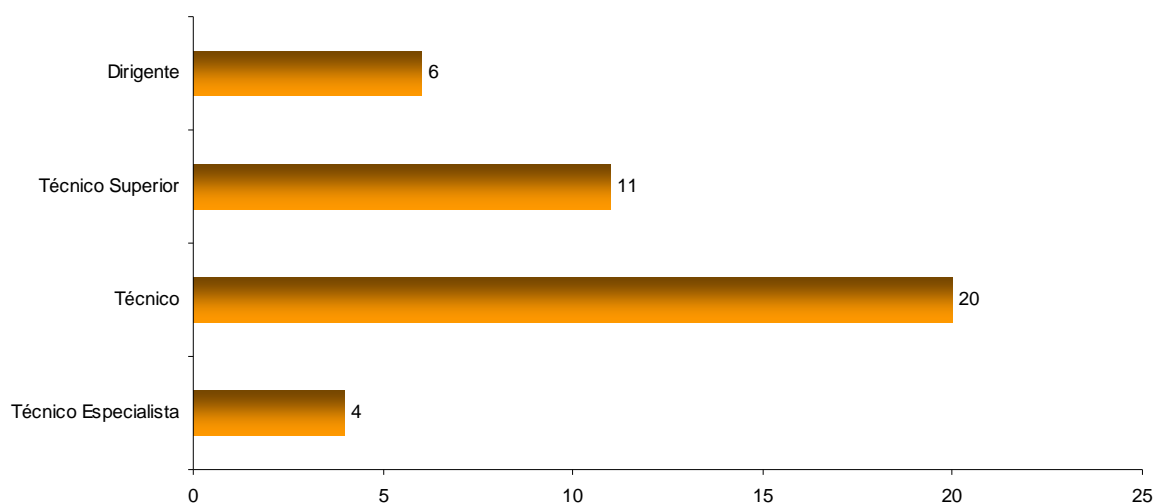
Cumprе referir que, em termos absolutos, o número de colaboradores com formação superior se encontra abaixo dos níveis observados em anos anteriores.



## 2. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

### 2.1. Entradas e Regressos

No ano de 2008 registaram-se 41 entradas no INAC, I.P., repartidos por Dirigentes, Técnicos Superiores, Técnicos e Técnicos Especialistas.



**Gráfico 15** – Entradas por grupo profissional

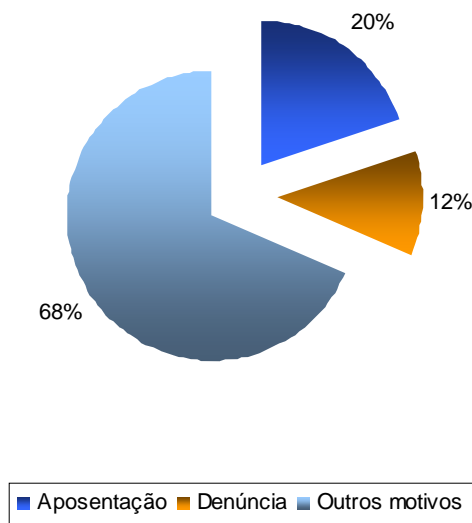
O facto da grande parte das entradas serem de Técnicos prende-se com o facto de 19 serem contratos de prestação de serviços, nomeadamente pessoal de áreas técnicas muito específicas como pilotos, controladores de tráfego aéreo, técnicos de manutenção de aeronaves e especializados no sector da aviação civil.

Registamos também entradas ao abrigo da figura de cedência especial e ocasional, comissão normal, comissão de serviço (sector empresarial do Estado) bem como a nomeação de 5 dirigentes de comissão de serviço externo.



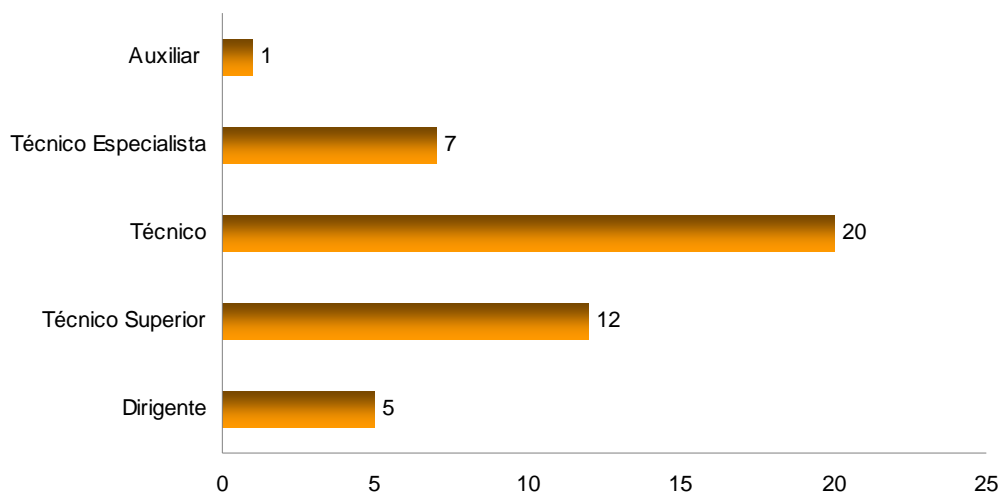
## 2.2. Saídas

No decorrer do ano de 2008 contabilizaram-se um total de 45 saídas, sendo que 10 foram por Aposentação e as restantes por denúncia de Contrato de Trabalho, termo do Contrato de Prestação de Avença, fim de Comissão de Serviço e Acordos de Cedência.



**Gráfico 16** – Motivo das saídas em 2008

Analisando por grupo de pessoal, é a carreira Técnica a que mais saídas regista, uma vez que é nesta que se incluem a maior parte das prestações de serviço, e cujos contratos cessaram.

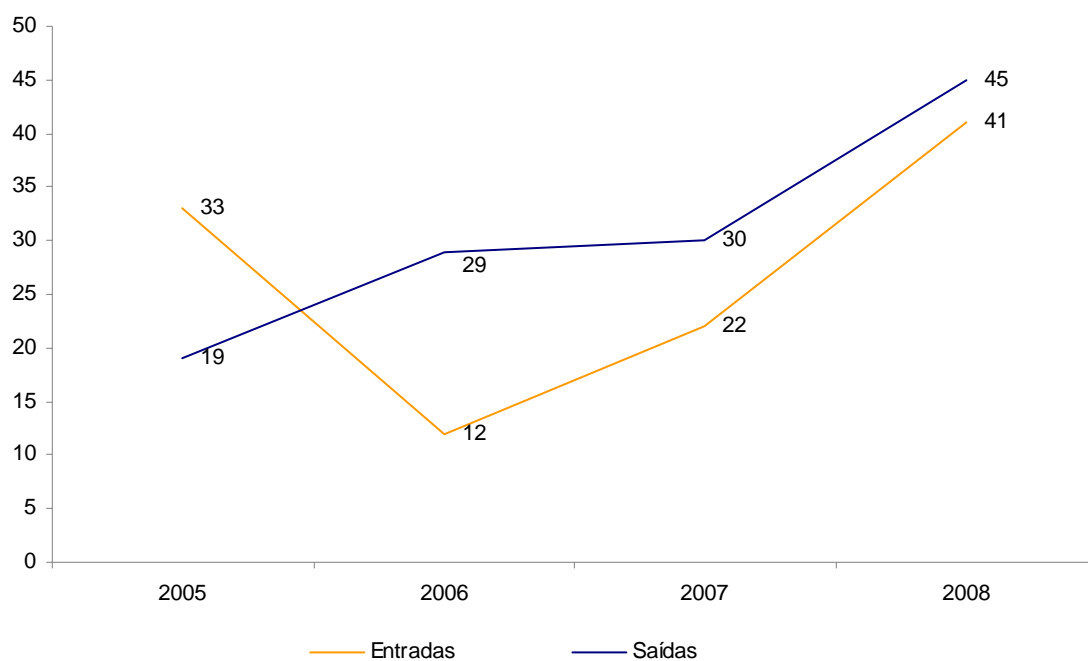


**Gráfico 17** – Saídas por grupo profissional



Há, ainda, a registar que 62% das saídas são do sexo masculino.

Em 2008 o diferencial entre entradas e saídas apresentou, à semelhança de anos anteriores, um saldo negativo, muito embora a diferença não seja tão acentuada como em 2006 e 2007 registando-se um saldo de -17 e -12, respectivamente. No ano de 2008 contabilizou-se -4.



**Gráfico 18** – Análise comparativa entradas vs saídas



### 3. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No decurso de 2008 ocorreram 29 alterações de posições remuneratórias, sendo que 27 foram desencadeadas em virtude do resultado da avaliação SIADAP de 2007, e 2 por reclassificações profissionais (ingresso em carreira superior).

Categorias	Progressão por Mérito	Reclassificação Profissional
Técnico Superior	13	2
Técnico	3	0
Técnico Especialista	9	0
Apoio Geral/Qualificado	2	0

Quadro 4 – Alterações de posição remuneratória ocorridas em 2008

No ano de 2008 foi, igualmente, aplicado o SIADAP, a um universo de 120 trabalhadores e 28 dirigentes.

### 4. HORÁRIOS DE TRABALHO E ABSENTISMO

#### 4.1. Modalidades de horário

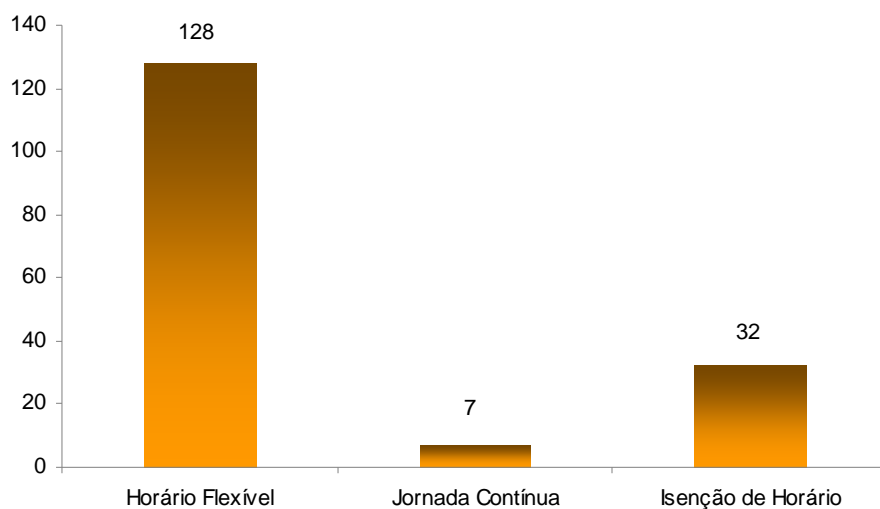
No INAC, I.P., e durante o decurso de 2008, praticaram-se os seguintes horários de trabalho:

- ↘ **Horário Flexível**, praticado por 128 colaboradores;
- ↘ **Jornada contínua**, gozada por 7 colaboradores;

#### 4.2. Pessoal não sujeito a horário flexível

- ↘ **Isenção de horário**, detida por 32 colaboradores.

O horário flexível é o horário “regra” e aplicado a 72% dos funcionários, e os restantes contemplam as exceções, como a isenção de horário e a jornada contínua que foi autorizada superiormente em casos de manifesta necessidade.

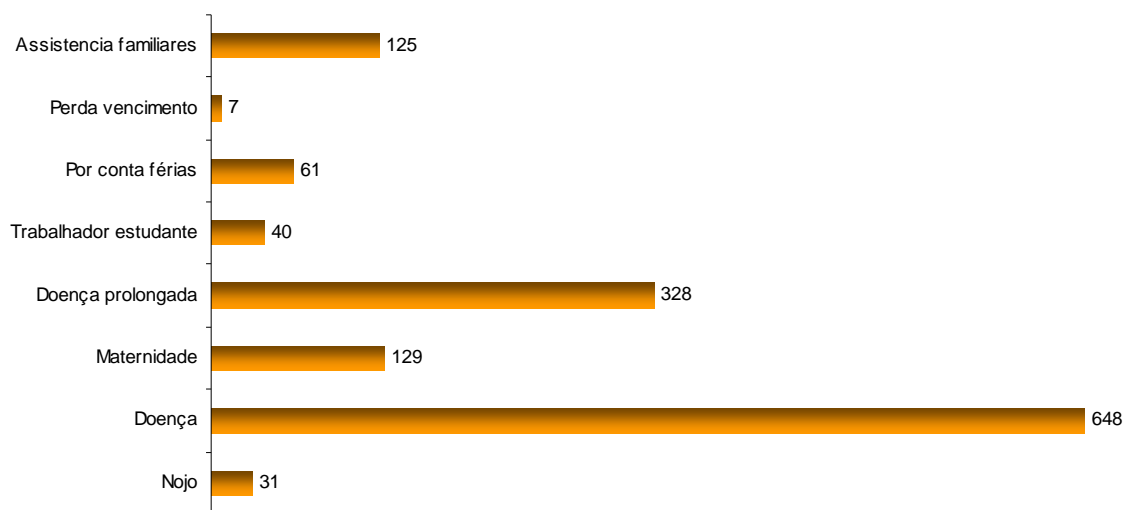


**Gráfico 19** – Modalidades de Horário em 2008

### 4.3. Absentismo

O número de faltas dadas pelos colaboradores do INAC, I.P. no ano de 2008, traduz-se num índice de absentismo de 3,49%, o que corresponde a 1455 dias de faltas.

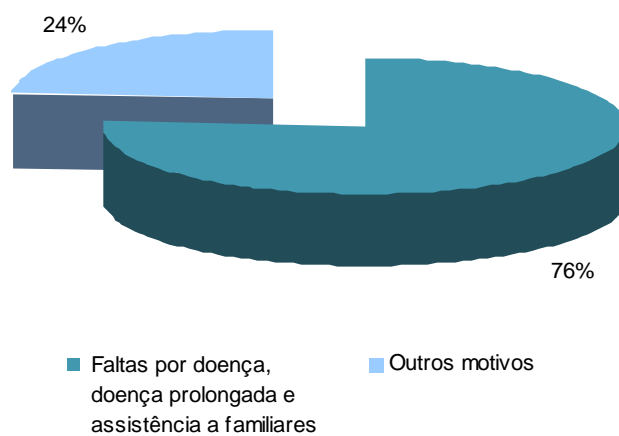
Comparativamente com o ano de 2007 registou-se um decréscimo na taxa de absentismo de 2,64%, o que significa uma redução de 1150 dias.



**Gráfico 20** – Distribuição de faltas por tipo de ausências  
**balançosocial | 2008**



No número total de faltas dadas são as motivadas por doença e doença prolongada, bem como assistência a familiares, as que mais peso têm, representando 76% do global apurado. Em média equivale a 7 dias de falta por colaborador.



**Gráfico 21** – Análise comparativa de faltas por doença e outras





No que às outras faltas diz respeito, destacam-se as justificadas como Maternidade/Paternidade, e as dadas ao abrigo do artigo 66º do Decreto-Lei n.º100/98, de 31 de Março (apenas imputadas ao funcionários abrangidos pelo regime da Função Pública).

Relativamente a ausências por actividade Sindical e Greve, as horas não trabalhadas ao abrigo da primeira, aumentaram significativamente em relação a 2007, ao contrário do que aconteceu às faltas por Greve que, além de terem diminuído, foram em 2008 apenas dadas pelo sexo masculino.

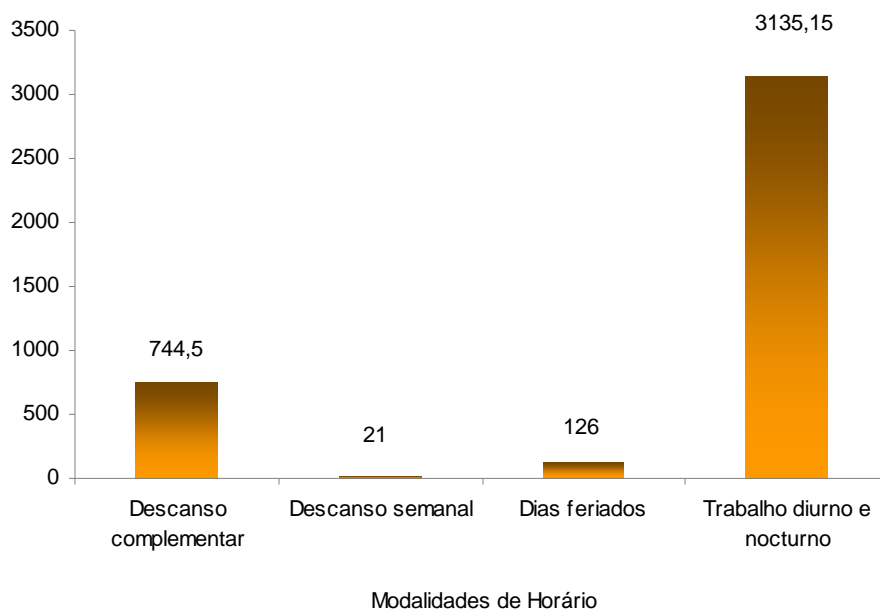


**Gráfico 22** – N.º de horas não trabalhadas por motivo de actividade sindical e greve



#### 4. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No ano em referência foram prestadas 4026,65 horas de trabalho extraordinário, repartidas da seguinte forma:

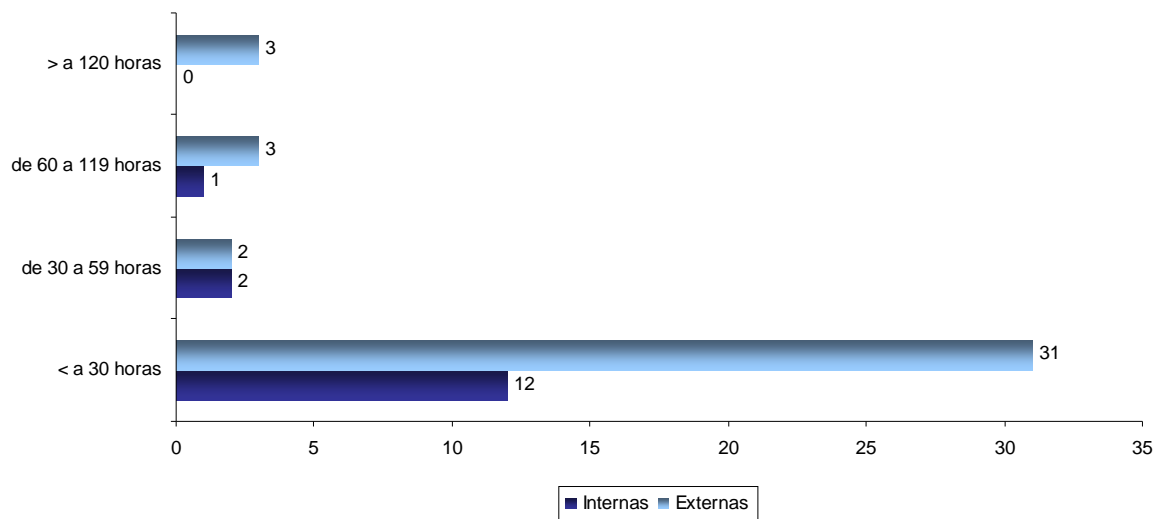


**Gráfico 23** – Distribuição de prestação de trabalho extraordinário

Comparativamente com o ano de 2007, verificou-se um aumento de 142,65 horas, a exemplo do que vem ocorrendo nos últimos anos.

#### 5. FORMAÇÃO

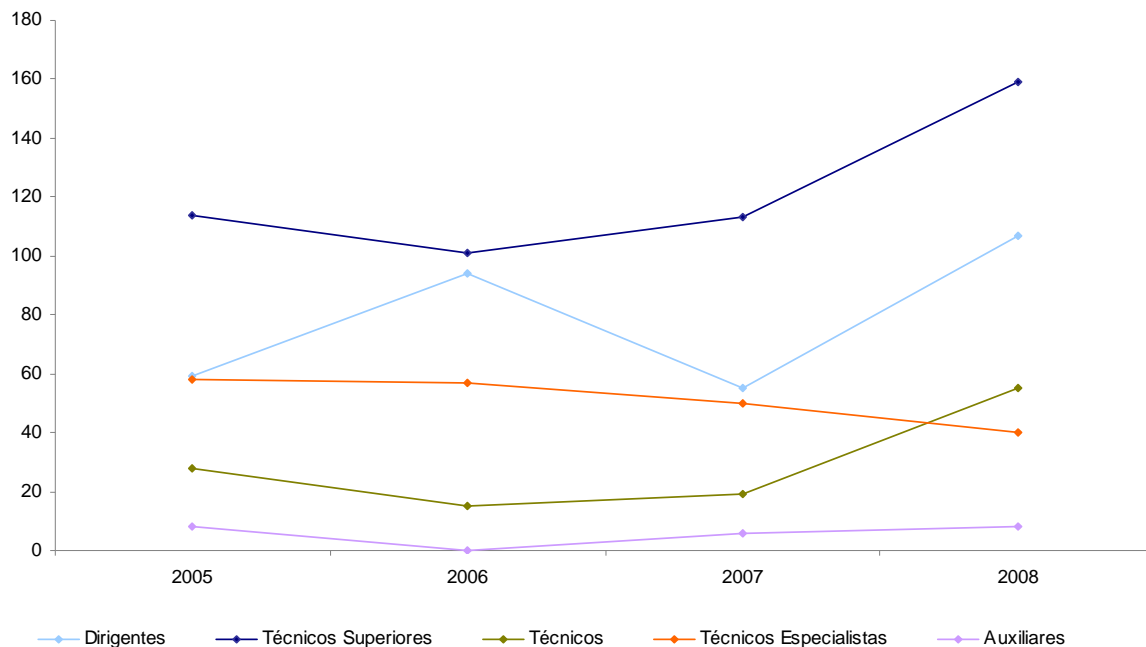
No decorrer do ano de 2008 foram realizadas 54 acções de Formação Profissional, abrangendo 163 funcionários, divididas entre acções internas e externas, tendo como indicador se ministrada por entidade formadora externa ou não.



**Gráfico 24** – Nº de acções de Formação segundo o tipo

A predominância é ao nível de acções de formação com uma carga horária inferior a 30 horas.

Ao nível das participações, registaram-se um total de 369, sendo de maior predominância a participação de Técnicos Superiores e Dirigentes.



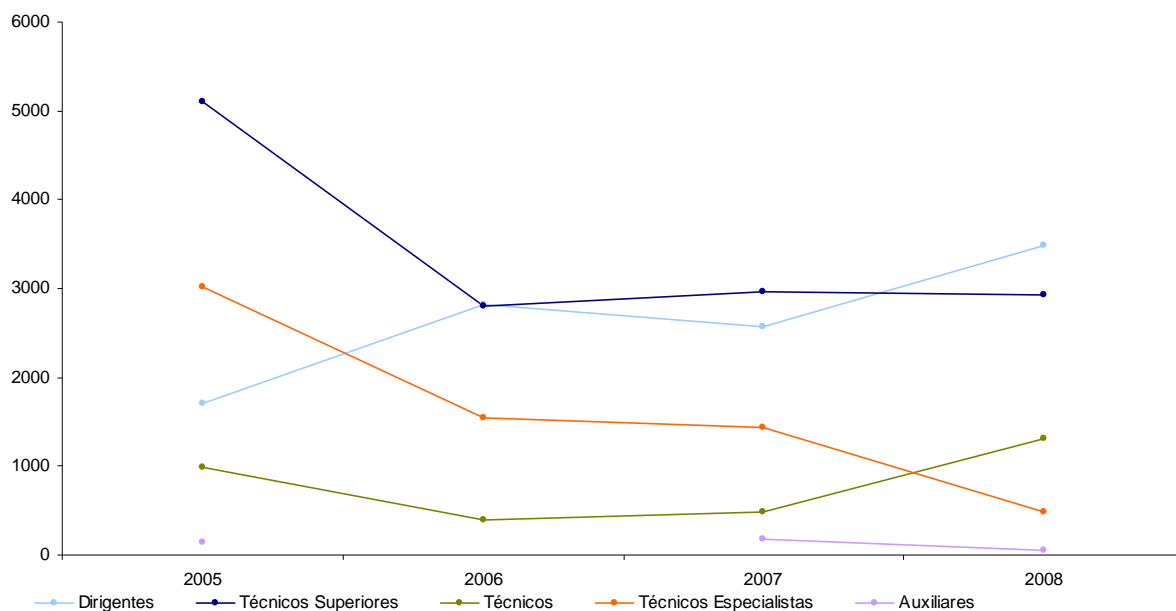
**Gráfico 25** – Participações em acções de Formação por grupo profissional



Comparativamente aos anos anteriores todos os grupos profissionais aumentaram a sua participação em acções de formação, à excepção dos Técnicos Especialistas que viram a sua percentagem de participação reduzida.

Mas se por um lado não contabilizaram um número tão elevado de participações, por outro aumentaram o n.º de horas por participação, conjuntamente com os Técnicos Superiores.

Todos os restantes grupos profissionais registaram um decréscimo do número de horas em acções de formação.



**Gráfico 26** – Horas dispendidas em acções de formação por grupo profissional

Em termos de encargos financeiros correlacionados com “Formação Profissional”, estes aumentaram em 62.863,25 € relativamente ao ano anterior, totalizando um encargo de 153.912,57 €, repartidos entre despesas com acções externas e internas.



## 6. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

### 7.1. Acidentes em Serviço

Em 2008 registaram-se 3 acidentes em serviço, 1 ocorrido no local de trabalho e que originou 16 dias de baixa, e 2 *in itinere* (no percurso de ou para o local de trabalho), e que resultaram em 92 dias de baixa no total.

Contabilizou-se um total de 108 dias de ausência ao serviço por incapacidade temporária absoluta dos funcionários.

### 7.2. Medicina no Trabalho

A actividade de medicina no trabalho realiza-se no INAC, I.P. em estreita colaboração com a UCS – Unidade de Cuidados de Saúde, e no decorrer do ano de 2008 realizaram-se um total de 62 exames médicos, sendo 61 periódicos e 1 complementar.

Comparativamente com o ano anterior aumentou-se em 14 o número de exames realizados.



**Gráfico 27** – N.º de Exames Médicos Realizados 2007/2008



Foram gastos, com a actividade de Medicina do Trabalho, valor pago pela contratação dos serviços da UCS, 7.530,52 €, e por apólices de seguros, que cobrem acidentes em serviço, relativas aos colaboradores em contrato individual de trabalho 31.417,72 €.

Ainda no âmbito da Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, foram realizadas 3 reuniões com a comissão de SHST, e uma visita aos locais de trabalho afim de aferir das condições de trabalho existentes no INAC, I.P..



## 8. ENCARGOS COM PESSOAL

Os encargos com pessoal em 2008 ascenderam a 6.049.092,56 €, tendo-se observado um aumento, relativamente a 2007, de 355.191,78 €.

O quadro infra espelha a distribuição dos referidos encargos.

Encargos com Pessoal	Valores em Euros
Remuneração base (incluído subsídio de férias e de Natal)	4.972.363,52 €
Trabalho extraordinário	10.678,79 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	17.040,07 €
Disponibilidade permanente	
Prestação de Serviços (Contratos de Avença)	538.306,53 €
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1.657,18 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	147.418,66 €
Transferências de localidade	
Representação	66.834,71 €
Secretariado	
Outros*	294.793,10 €
<b>Total</b>	<b>6.049.092,56 €</b>

\* Pessoal aguardando aposentação, pagamentos de telefones, etc.

**Quadro 5** – Encargos com pessoal 2008



**Gráfico 28** – Distribuição dos valores referentes a encargos com pessoal

Os valores em referência dizem respeito a pagamentos ilíquidos.

De entre as despesas com pessoal há que salientar o pagamento de prémios de desempenho no valor de 8.571,74 €

Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida	4.752,55 €	<b>6,22</b>
	Menor remuneração base ilíquida	764,31 €	

**Quadro 6** – Leque salarial – INAC, I.P. 2008





Relativamente a despesas com Prestações Sociais, estas representaram, em 2008, um encargo no valor total de 1.107.059,58 € para o INAC, I.P., entre várias rubricas como se pode inferir da análise do quadro 7

Prestações Sociais	Valor (Euros)
Abono de Família	2.141,54 €
Subsídio de Refeição	202.028,28 €
Prestação de Acção Social Complementar	11.934,00 €
Outras Prestações Sociais	890.955,76 €
<b>Total</b>	<b>1.107.059,58 €</b>

**Quadro 7** – Prestações Sociais – INAC, I.P. 2008

As “prestações de acção social complementar” dizem respeito ao SSAP (Serviços Sociais da Obra Social do MOPTC), e “outras prestações sociais” agregam os encargos tidos com as contribuições para ADSE, Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações.



## 9. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

No âmbito das relações profissionais apenas há a dizer que em 2008 o INAC conta com 26 trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento, o que corresponde a 16% dos trabalhadores.

Conforme decorreu nos anos anteriores, também em 2008, a Comissão de Trabalhadores manteve as suas actividades com 5 elementos eleitos.

## 10. DISCIPLINA

Relativamente a processos disciplinares, não houve transição dos mesmos de anos anteriores, contudo, instaurou-se 1 no decorrer de 2008 e o qual culminou numa repreensão escrita

[www.inac.pt](http://www.inac.pt)