



Balanço Social 2011



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Balanço Social 2011

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

site: www.inac.pt

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Direcção de Gestão de Recursos/Departamento de Recursos Humanos

Revisão, Design e Paginação

Departamento de Comunicação

Periodicidade

Anual

Data

Julho de 2012

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	4
I – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
1. SITUAÇÃO PROFISSIONAL	7
1.1. Relação Jurídica de Emprego	7
1.2. Distribuição dos Efetivos por Unidade Orgânica	9
1.3. Distribuição dos Efetivos por Grupo de Pessoal e Género	12
2. ESTRUTURA ETÁRIA	15
3. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE	19
4. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA	20
5. ESTRUTURA HABITACIONAL	21
II – COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	25
1. MOBILIDADE	25
1.1. Admissões	25
1.2. Saídas	26
1.3. Ocupação de postos de trabalho	28
2. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS – Avaliação de desempenho	29
3. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO	30
4. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	31
5. ABSENTISMO	32
III – ENCARGOS COM PESSOAL	35
IV – SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	36
V – FORMAÇÃO	37
VI – RELAÇÕES LABORAIS	40

NOTA INTRODUTÓRIA

O presente Relatório de Balanço Social pretende, de forma clara e sintética, disponibilizar a informação essencial sobre a evolução dos recursos humanos do Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. ao longo do ano de 2011.

Os recursos humanos assumem um papel fundamental e constituem um fator crítico de sucesso nas organizações, pelo que o Balanço Social, como instrumento de planeamento e gestão dos mesmos, permite caracterizar os organismos quanto aos seus recursos, os seus mecanismos de desenvolvimento, e a sua contribuição no grau de cumprimento dos objetivos da organização.

Inserido no ciclo anual de gestão, o Balanço Social, previsto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre reportando-se os seus dados a 31 de Dezembro do ano imediatamente anterior, obrigação que como não poderia deixar de ser foi atempadamente cumprida pelo INAC, I.P..

Sendo da responsabilidade da Direção de Gestão de Recursos e do Departamento de Recursos Humanos, em particular, proceder ao levantamento e agregação de dados para a realização do Balanço Social, este documento de gestão e planeamento pretende sintetizar de forma clara, não só a evolução verificada no decorrer do ano de 2011, mas também o impacto da mesma na prossecução dos objetivos da organização, apresentando uma análise sumária, mas representativa, de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeiros. A sua análise permite auxiliar na definição das orientações e objetivos estratégicos considerando o quadro normativo nacional, bem como as exigências do plano internacional no âmbito do sector da Aviação Civil, ao abrigo das quais se revela a necessidade crescente de recrutamento de pessoal técnico especializado.

Assim, pese embora, em 2011, a exemplo do que sucedeu em anos anteriores, se tenha verificado um decréscimo do número total de recursos humanos efetivos, procurou-se reforçar o quadro de técnicos especializados no sector, o que foi assegurado através da contratação de colaboradores em regime de avença, única forma de fazer face à necessidade de meios humanos com qualificações reconhecidas internacionalmente, por força da inexistência de trabalhadores na Administração Pública com os perfis e competências necessários e pela impossibilidade legal de outro tipo de contratação no que se refere a pessoal técnico (áreas operacionais), não obstante as recomendações sobre uma flexibilização da contratação destes profissionais.

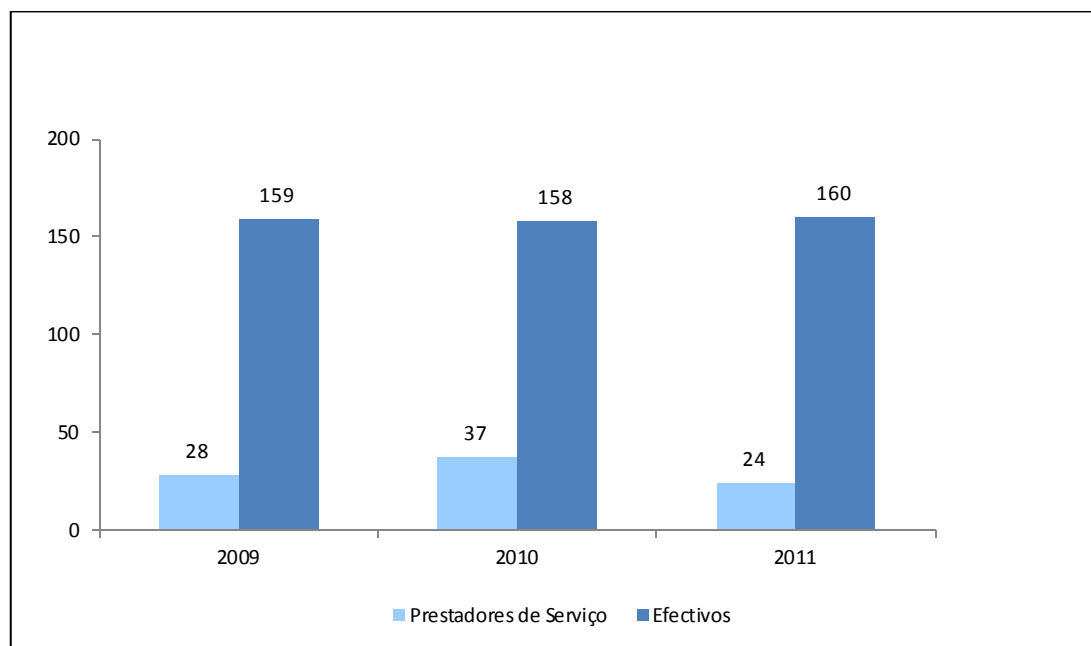
Por outro lado, assinala-se que também a conjuntura económica e social, nacional e internacional, cuja situação se agravou no último ano, constituiu, paralelamente, um fator restritivo das políticas de gestão de recursos (contratação pública, recrutamento e mobilidade) na Administração Pública.

I – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2011, o Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. era composto por um universo de 184 colaboradores em exercício de funções, de entre os quais 160 trabalhadores efetivos e 24 colaboradores em regime de contrato de prestação de serviços (modalidade de avença).

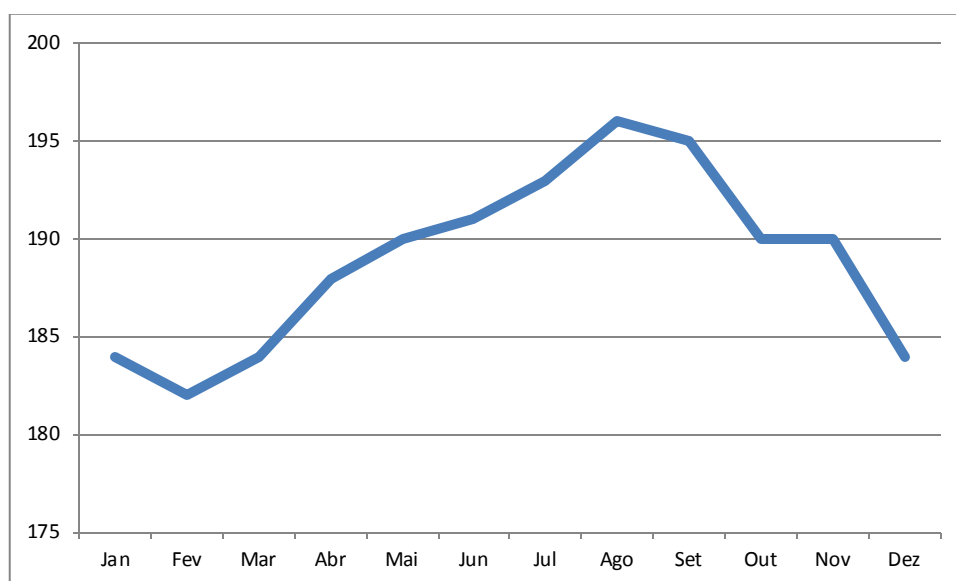
Face ao ano anterior, 2011 registou um ligeiro decréscimo do número global de colaboradores em regime de contrato de prestação de serviços, o que, na prática, significou uma diminuição do pessoal técnico especializado com repercussões ao nível do cumprimento das atribuições do INAC, I.P., já que é sobretudo nas áreas técnicas especializadas que o recurso àquela figura se faz sentir com maior acuidade, dada a escassez de *know how* especializado na Administração Pública [com efeito, são várias as atividades que carecem de ser desenvolvidas por especialistas, tais como, controladores de tráfego aéreo (CTA's), pilotos de linha aérea (PLA's), técnicos de manutenção de aeronaves altamente especializados (TMA's), e ainda por outros profissionais com experiência no setor da aviação civil, os quais pelas suas características específicas, não são possíveis de recrutar no âmbito da Administração Pública].

Gráfico 1 – Evolução do número de colaboradores (2009-2011)



É igualmente a existência de colaboradores em regime de contrato de prestação de serviços (modalidade de avença) que explica as maiores flutuações em termos do número de colaboradores não só ao longo do ano de 2011, bem como nos anos anteriores.

Gráfico 2 – Evolução do número de colaboradores, durante o ano de 2011



De acordo com o gráfico 2, podemos verificar um aumento do número total de colaboradores no período compreendido entre Fevereiro e Agosto, sendo que nos últimos meses a tendência é inversa.

Em termos globais, o número médio de colaboradores registou-se em 189, no final do ano de 2011, sendo que, curiosamente, Janeiro e Dezembro apresentavam valores iguais (184).

1. SITUAÇÃO PROFISSIONAL

1.1. Relação Jurídica de Emprego

No universo dos colaboradores do INAC, I.P. existem diferentes relações jurídicas de emprego. Os 160 colaboradores existentes a 31 de Dezembro de 2011, encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

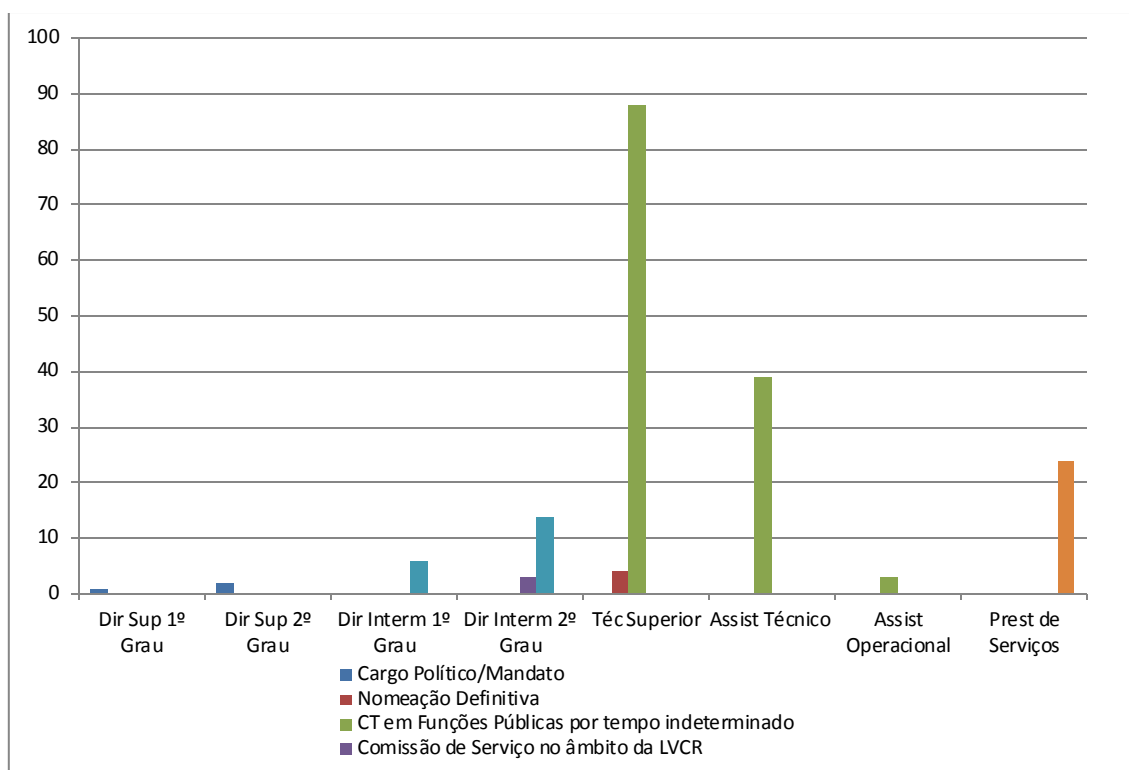
- 3 colaboradores por Mandato (membros do Conselho Diretivo);
- 4 Efetivos em regime de Nomeação Definitiva;
- 130 Efetivos em regime de Contratos de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;
- 3 Efetivos em regime de Comissão de Serviço no âmbito da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações;
- 20 Efetivos em regime de Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho.

A 31 de Dezembro encontravam-se, ainda, a colaborar com o INAC, IP, 24 prestadores de serviço, em regime de avença, perfazendo um total de 184 colaboradores.

Quadro 1 – Efetivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego

	Cargo Político/Mandato	Nomeação Definitiva	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	Comissão de Serviço no âmbito da LVCR	Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho	Prestação de Serviços	Total
Dir. Sup. 1º Grau	1						1
Dir. Sup. 2º Grau	2						2
Dir. Interm 1º Grau					6		6
Dir. Interm 2º Grau				3	14		17
Téc. Superior		4	88				92
Assist. Técnico			39				39
Assist. Operacional			3				3
Prest. De Serviços						24	24
Total	3	4	130	3	20	24	184

Gráfico 3 – Efetivos por Grupo de Pessoal, segundo a relação jurídica de emprego



De salientar que foram considerados em nomeação definitiva os trabalhadores pertencentes a forças de segurança e militar a desempenhar funções no INAC, I.P., em regime de mobilidade.

Por sua vez, as comissões de serviço para o exercício de funções de dirigente, celebradas ao abrigo do contrato de trabalho, mantêm-se em vigor (em Gestão Corrente), por deliberação do Conselho Diretivo do INAC, I.P., de 15 de fevereiro de 2011.

1.2. Distribuição dos Efetivos por Unidade Orgânica

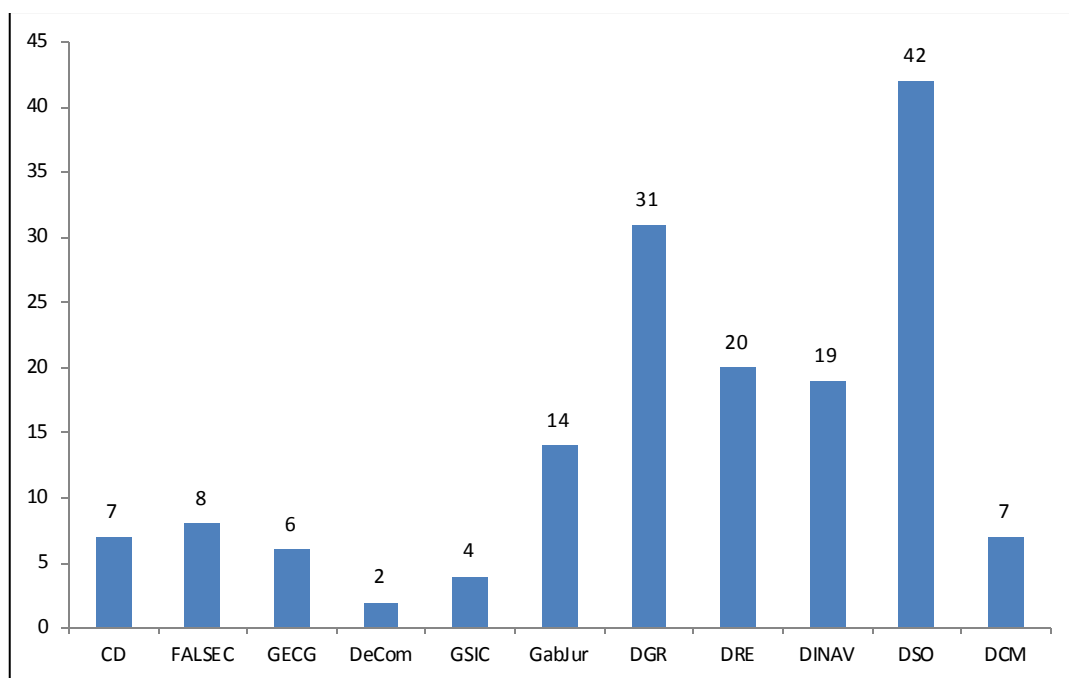
A 31 de Dezembro de 2011, o INAC, I.P. dispunha de 160 colaboradores distribuídos por órgãos sociais, Direções, Gabinetes e Departamentos, conforme demonstrado no quadro e gráfico seguintes:

Quadro 2 – Distribuição de Efetivos por Unidade Orgânica

Unidades Orgânicas		Efetivos
Conselho Diretivo	CD	7
Gabinete de Facilitação e Segurança da Aviação Civil	FALSEC	8
Gabinete de Estudos e Controlo de Gestão	GECG	6
Departamento de Comunicação	DeCom	2
Gabinete de Desenvolvimento Estratégico, Sistemas de Informação e Comunicações	GSIC	4
Gabinete Jurídico	GabJur	14
Direção de Gestão de Recursos	DGR	31
Direção de Regulação Económica	DRE	20
Direção de Infraestruturas e Navegação Aérea	DINAV	19
Direção de Segurança Operacional	DSO	42
Direção de Certificação Médica	DCM	7
Total de Efetivos		160

Da análise do quadro 2, verifica-se que a Direção de Segurança Operacional e a Direção de Gestão de Recursos mantêm-se como as Unidades Orgânicas com maior número de trabalhadores representando cerca de 46% do universo do INAC, I.P., com 73 trabalhadores. No polo oposto encontram-se o Departamento de Comunicação, o Gabinete de Desenvolvimento Estratégico, Sistemas de Informação e Comunicações e o Gabinete de Estudos e Controlo de Gestão unidades orgânicas com um menor número, representando apenas 7,5%, do total dos 160 trabalhadores do Instituto.

Gráfico 4 – Distribuição de Efetivos por Unidade Orgânica

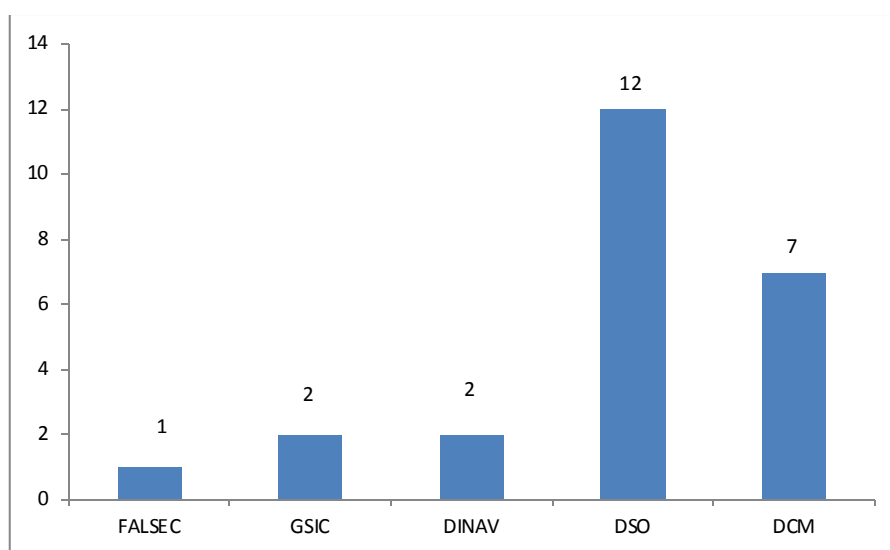


No que aos prestadores de serviço diz respeito, estes estão, na sua maioria, e a exemplo de anos anteriores, a colaborar com a Direção de Segurança Operacional (DSO) e com a Direção de Certificação Médica (DCM), áreas cujas atribuições revelam a necessidade de profissionais altamente especializados do sector da aviação civil (pilotos de linha aérea, técnicos de manutenção de aeronaves, médicos e técnicos de saúde especialistas em medicina aeronáutica, controladores de tráfego aéreo).

Quadro 3 – Distribuição de Avenças por Unidade Orgânica

Unidades Orgânicas		Efetivos
Gabinete de Facilitação e Segurança da Aviação Civil	FALSEC	1
Gabinete de Desenvolvimento Estratégico, Sistemas de Informação e Comunicações	GSIC	2
Direção de Infraestruturas e Navegação Aérea	DINAV	2
Direção de Segurança Operacional	DSO	12
Direção de Certificação Médica	DCM	7
Total de Prestadores de Serviço		24

Gráfico 5 – Distribuição de Avenças por Unidade Orgânica



A exemplo de anos anteriores e nos termos do Despacho n.º 14635/2010, de 15 de Setembro publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 185, de 22 de Setembro de 2010 de Sua Excelência o Secretário de Estado da Administração Pública, o INAC, I.P. manteve a autorização para celebrar contratos de prestação de serviços na modalidade de avença com técnicos especializados, desde que o trabalho executado venha dar cumprimento às suas atribuições enquanto autoridade aeronáutica nacional, como forma de flexibilizar a gestão dos recursos humanos.

A autorização concedida, tendo presente as mais recentes alterações legais, teve como objetivo a agilização de procedimentos mantendo-se o fundamento excecional que esteve na génese do despacho autorizador anterior, nomeadamente o reforço das atribuições do INAC, I.P., decorrente de exigências de organismos e organizações internacionais.

A contratação de profissionais com qualificações, experiência e capacidades reconhecidas é uma garantia dos Estados de que as regras e condições de segurança são cumpridas.

A autorização governamental deriva também da inexistência de trabalhadores, no âmbito da Administração Pública, detentores dos perfis padronizados a nível internacional e comunitário e da impossibilidade de se mantém, de outro tipo de contratação, de modo a fazer face às exigências do setor bem como aos compromissos do Estado Português.

1.3. Distribuição de Efetivos por Grupo de Pessoal e Género

Em 2011, os 184 colaboradores de que o Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. dispunha ao seu serviço, encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

Quadro 4 – Distribuição de Efetivos por Grupo de Pessoal

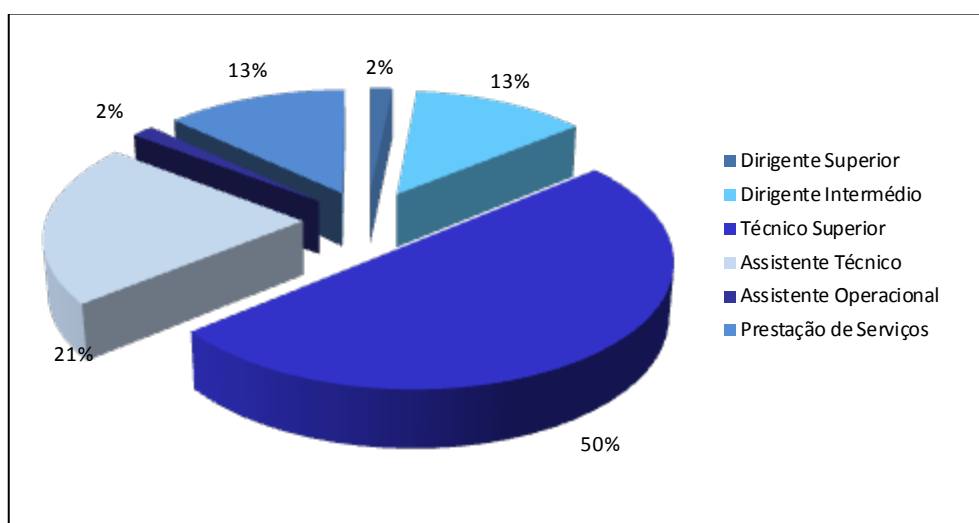
Grupo de Pessoal	Total
Dirigente Superior	3
Dirigente Intermédio	23
Técnico Superior	92
Assistente Técnico	39
Assistente Operacional	3
Prestação de Serviços	24
Total	184

Em 2011, o grupo Profissional dos Técnicos Superiores mantém-se como o grupo com maior número de efetivos com uma representação de 50% do total de colaboradores do INAC. I.P., por oposição ao grupo dos Assistentes Operacionais, o qual representa apenas 1,6% do Universo em análise.

Os restantes grupos Assistentes Técnicos e Dirigentes (Dirigentes Superiores e Intermédios) mantiveram a representatividade do ano anterior, uma vez que a alteração do número de efetivos não teve grande relevância.

De salientar, ainda, o aumento do número de colaboradores em regime de prestação de Serviços (avenças), que em 2011 representam 13% dos colaboradores, ou seja, uma diminuição de 6 pontos percentuais relativamente a 2010.

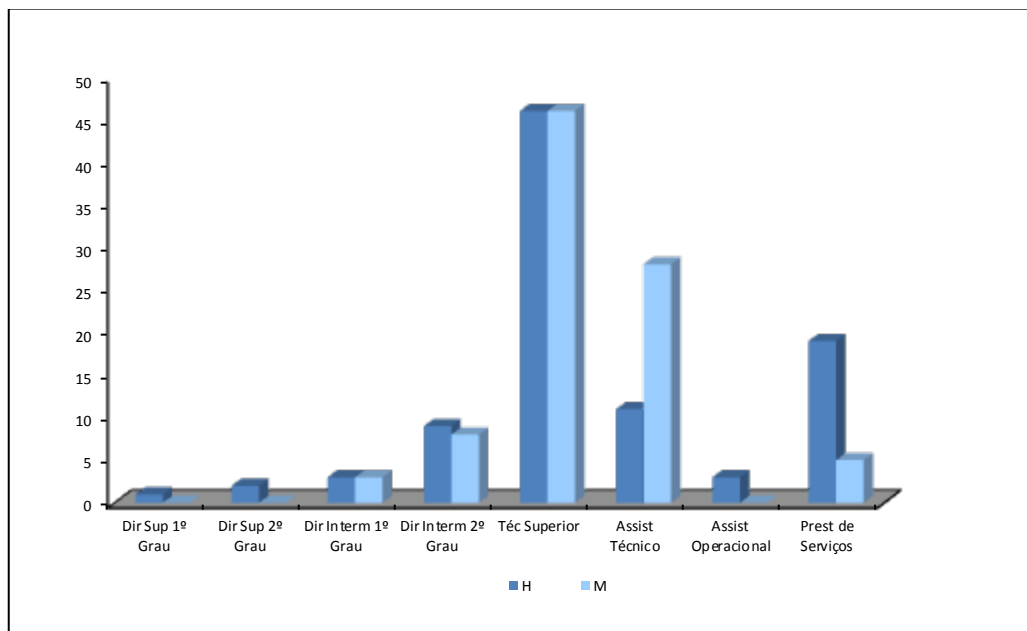
Gráfico 6 – Distribuição de Efetivos por Grupo de Pessoal



Relativamente à distribuição dos trabalhadores por género, e contrariamente a anos anteriores, verifica-se uma maior predominância dos colaboradores do sexo feminino em termos globais.

Contudo, analisando a totalidade dos colaboradores, nos quais se incluem os prestadores de serviços, a tendência inverte-se mantendo-se a predominância do sexo masculino.

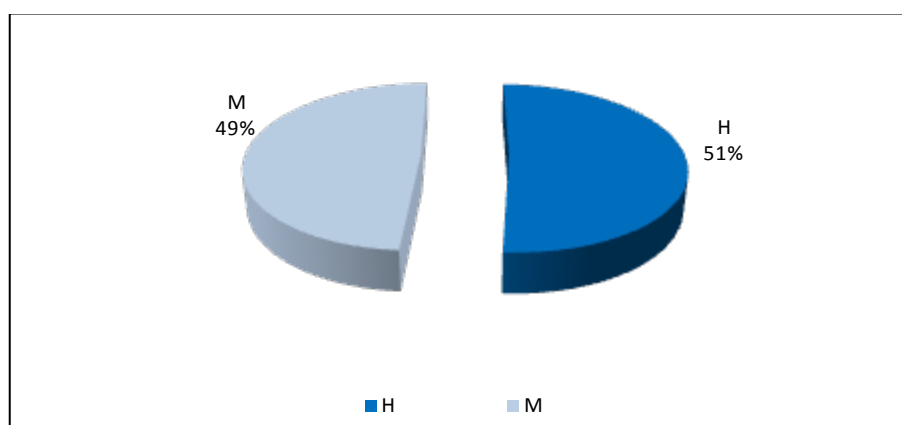
Gráfico 7 – Distribuição de Efetivos por Grupo de Pessoal, segundo o género



Ao analisarmos a distribuição por género, verifica-se que a percentagem total de colaboradores do sexo masculino é de 94 efetivos, sendo o sexo feminino representado por 90 efetivos, constatando-se uma diferença pouco significativa.

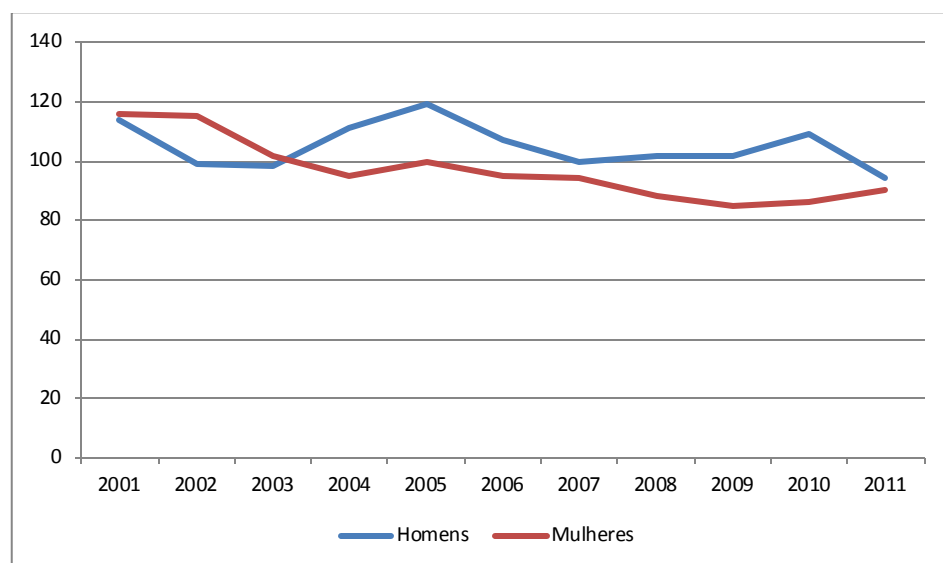
Esta tendência poderá ser explicada pelo reforço de pessoal nas áreas técnicas, nomeadamente, com a contratação de colaboradores em regime de avença, uma vez que dos 24 existentes, 19 são do sexo masculino e apenas 4 do sexo feminino.

Gráfico 8 – Efetivos segundo o género



Apesar da prevalência do sexo masculino se verificar desde 2003, o número de colaboradores tem vindo a convergir, sendo que 2011 apresenta valores muito aproximados entre os dois géneros.

Gráfico 9 – Evolução dos colaboradores segundo o género, nos últimos 10 anos



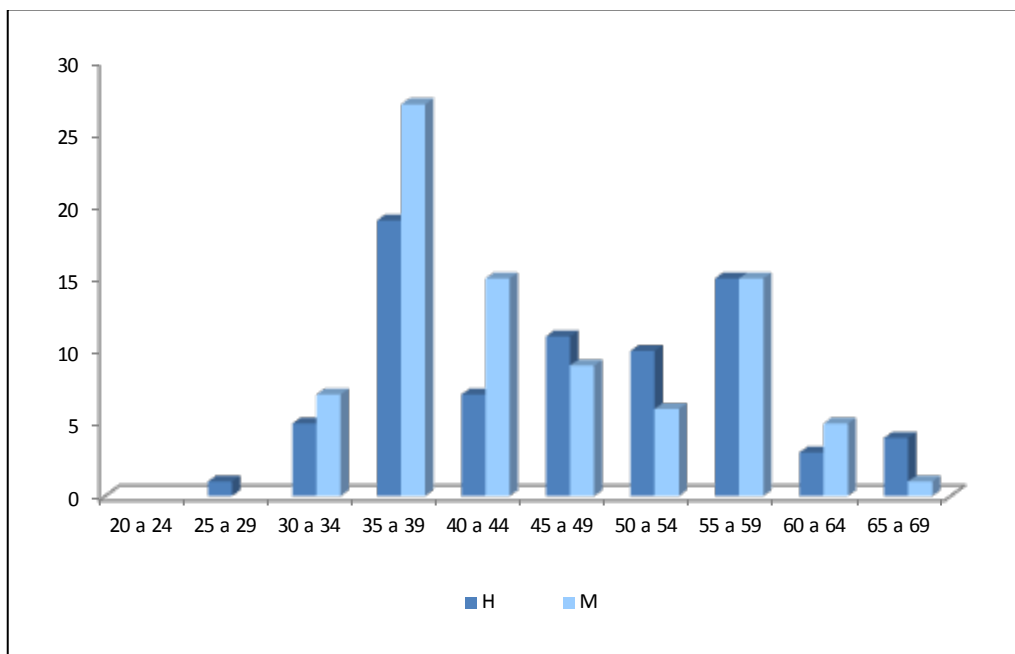
2. ESTRUTURA ETÁRIA

A distribuição etária dos efetivos a 31 de Dezembro de 2011, está representada nos quadros e gráficos seguintes:

Quadro 5 – Efetivos segundo a estrutura etária e o género

Faixa Etária	H	M	Total
20 a 24			0
25 a 29	1		1
30 a 34	5	7	12
35 a 39	19	27	46
40 a 44	7	15	22
45 a 49	11	9	20
50 a 54	10	6	16
55 a 59	15	15	30
60 a 64	3	5	8
65 a 69	4	1	5
Total	75	85	160

Gráfico 10 – Efetivos segundo a estrutura etária



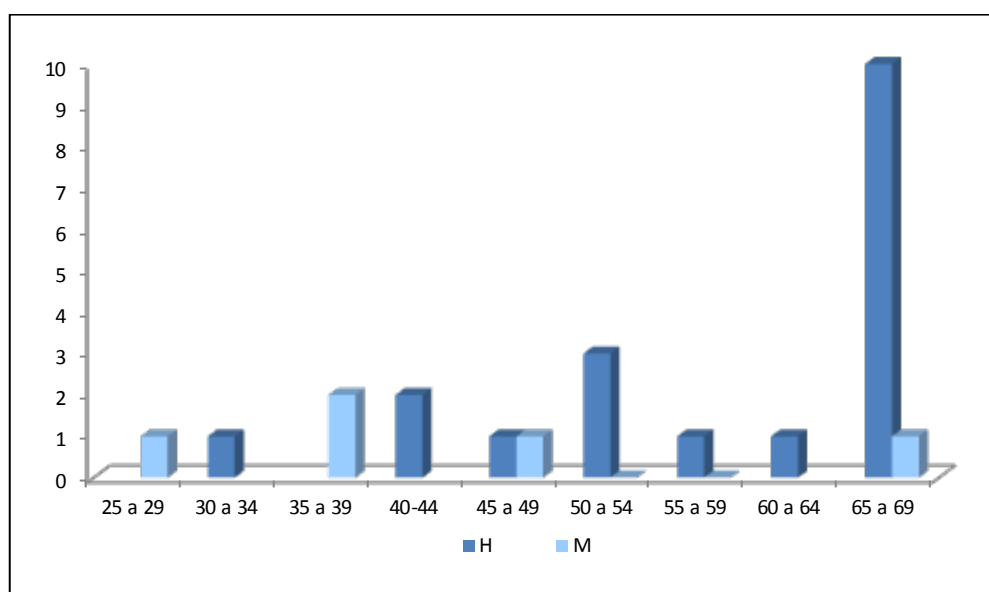
Da análise do quadro e gráfico supra, verifica-se que o maior número de efetivos, se encontra nas faixas etárias entre os 35 e os 39 anos e entre os 55 e 59 anos, na sua maioria mulheres.

Relativamente aos colaboradores em regime de avença, o maior número de colaboradores são do sexo masculino, e nas faixas etárias mais elevadas conforme consta do quadro e gráfico *infra*.

Quadro 6 – Avenças segundo a estrutura etária e o género

Faixa Etária	H	M	Total
25 a 29		1	1
30 a 34	1		1
35 a 39		2	2
40 a 44	2		2
45 a 49	1	1	2
50 a 54	3	0	3
55 a 59	1	0	1
60 a 64	1		1
65 a 69	10	1	11
Total	19	5	24

Gráfico 11 – Avenças segundo a estrutura etária

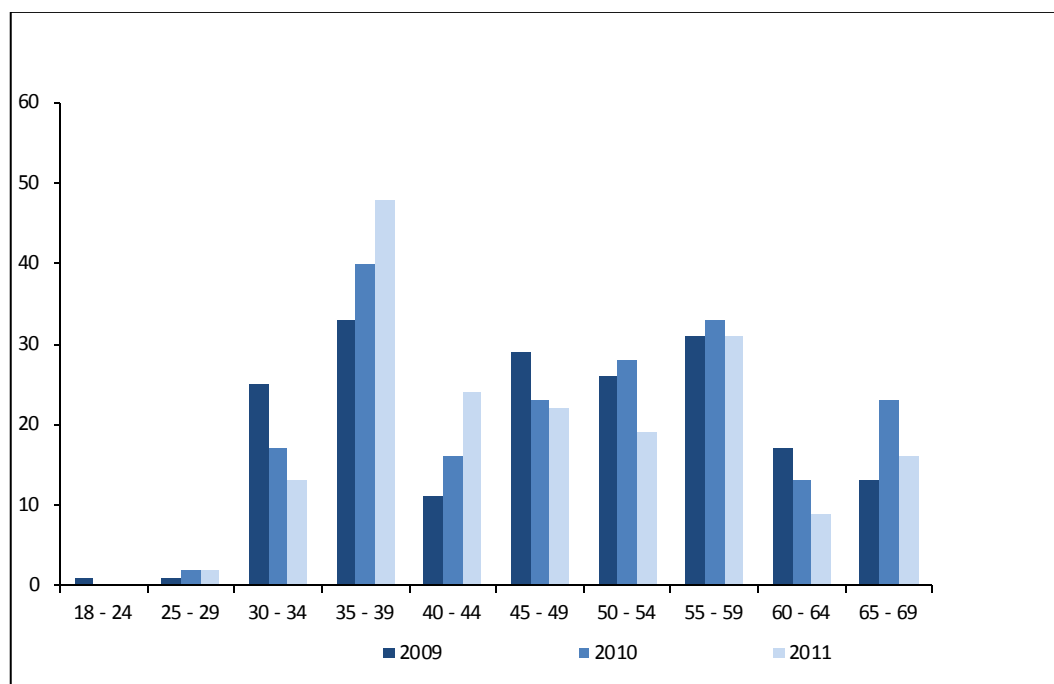


O facto de ser necessário recorrer a profissionais com grande experiência no sector da aviação civil, em regime de prestação de serviços, é a razão pela qual estes colaboradores se encontram integrados nas faixas etárias mais elevadas, ou seja, acima dos 50 anos.

Da análise da evolução dos efetivos, por faixa etária e considerando o universo total dos colaboradores (incluindo prestadores de serviço), verifica-se que contrariamente ao ano anterior registou-se uma diminuição dos colaboradores nos escalões etários acima dos 50 anos. De registar uma vez mais o

aumento de colaboradores na faixa dos 35 aos 39 anos, bem como o aumento gradual que se vem registrando nos últimos três anos na faixa dos 40 aos 44 anos de idade.

Gráfico 12 – Evolução dos efetivos segundo a estrutura etária



A tendência de aumento verificada nas faixas dos 35 aos 39 anos, pode ser justificada na sequência da entrada de novos colaboradores através do regime de mobilidade interna.

Quadro 7 – Evolução da média de Idades

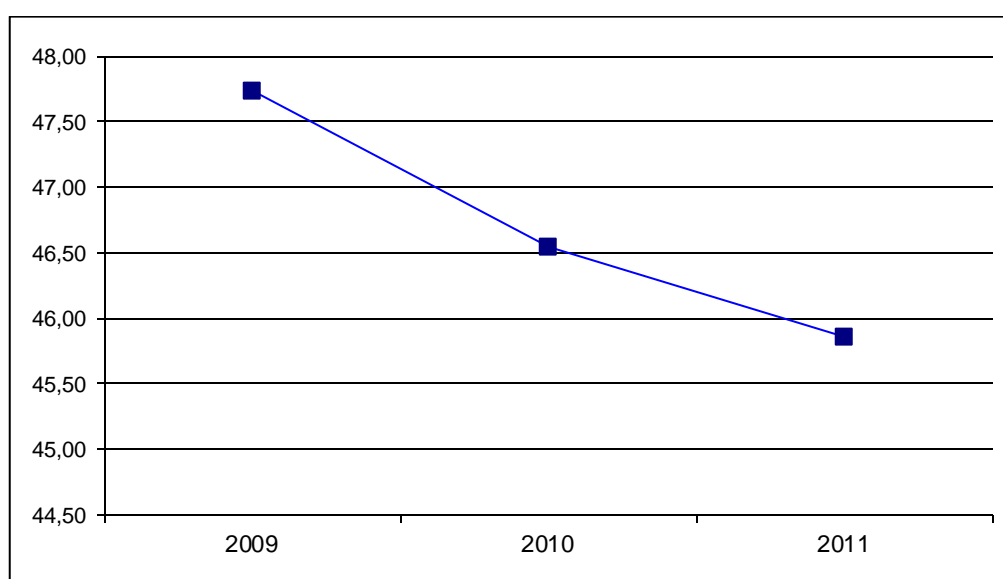
	2009	2010	2011
Média de Idades	47,74	46,54	45,85

Indicador:

Nível médio de idades = 45,85

Nível médio de idades = $\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de Efetivos}}$

Gráfico 13 – Evolução do nível médio etário



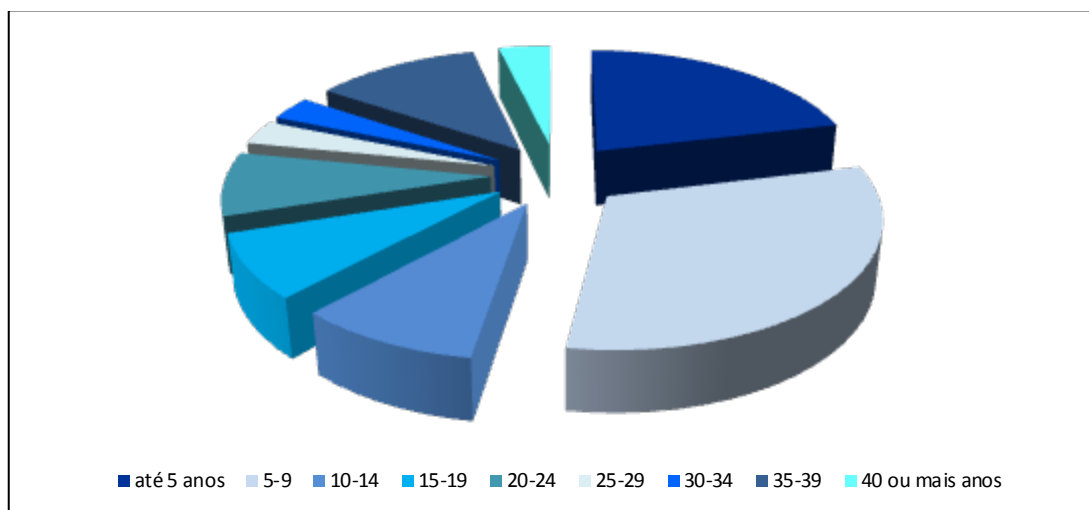
Registou-se, em 2011, um decréscimo do nível médio de idades uma vez que não foram considerados nesta análise os prestadores de serviço. Esta diminuição pode ser explicada pelo aumento do número de colaboradores na faixa etária dos 35 aos 39 anos, como havia sido verificado antes.

Relativamente aos colaboradores em regime de avença, o nível médio de idades em 2011, era de 54,64 anos ou seja, um nível médio superior em cerca de 9 anos. Este valor pode ser explicado pelo facto de os prestadores de serviço serem colaboradores cuja experiência profissional só pode ser adquirida com um elevado número de anos de serviço, facto que se reflete na estrutura etária.

3. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A estrutura de antiguidade do pessoal do INAC, I.P., contempla a antiguidade dos 160 colaboradores existentes, tendo sido considerada nesta análise a antiguidade na Função Pública e a antiguidade no Instituto.

Gráfico 14 – Distribuição dos Efetivos segundo a antiguidade



Em 2011, 99 dos 160 trabalhadores detinham menos de 14 anos de serviço, o que corresponde a cerca de 62% do Universo dos colaboradores. Por outro lado, com 30 ou mais anos de serviço estão cerca de 19% dos colaboradores (30 trabalhadores).

A percentagem de trabalhadores com antiguidade superior a 30 anos, pode ser explicada pela alteração das regras de Aposentação. O aumento da idade de aposentação e tempo de serviço, bem como as penalizações por antecipação da aposentação, levam a que os trabalhadores permaneçam mais tempo na vida ativa, aumentando assim o número de anos de antiguidade.

Quadro 8 – Evolução do nível médio de Antiguidade

Ano	Nível Médio de Antiguidade
2009	15,87
2010	16,05
2011	15,72

Indicador:

Nível médio de Antiguidade = 15,72

Nível médio de idades =
$$\frac{\text{Soma das Antiguidades}}{\text{Total de Efetivos}}$$

4. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

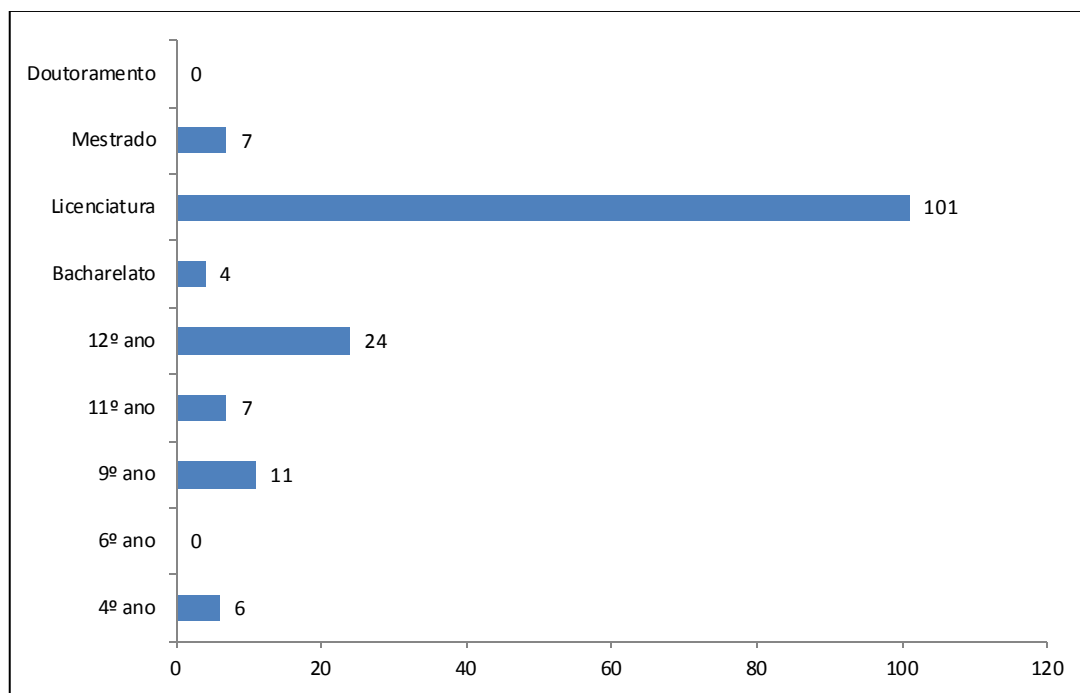
A 31 de Dezembro de 2011, 5 dos 160 efetivos a prestar funções no INAC, I.P. tinham benefício de redução fiscal em virtude de possuírem deficiência, o que corresponde a 3 % do total dos trabalhadores.

Estes colaboradores, dois do sexo feminino e três do sexo masculino, inserem-se no cargo de Dirigente Intermédio e na carreira de Técnico Superior, com idades compreendidas entre os 41 e 58 anos.

5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Quanto às habilitações literárias, os colaboradores do INAC, I.P., em 2011 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

Gráfico 15 – Distribuição dos Efetivos segundo as Habilitações Literárias

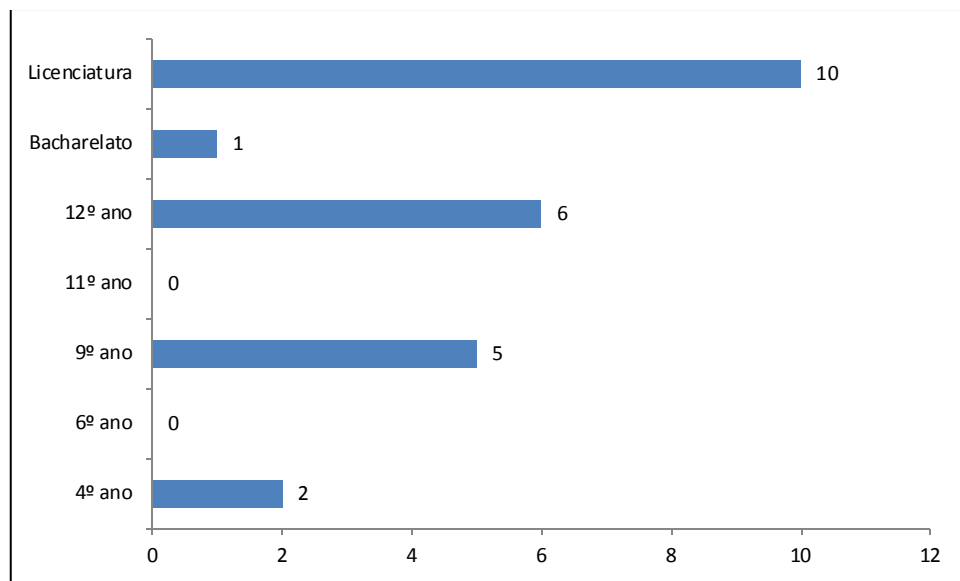


- ➔ 17 colaboradores possuíam até ao 9.º ano de escolaridade, inclusive, o que corresponde 10,63%;
- ➔ 31 colaboradores eram detentores do 11.º ou 12.º ano de escolaridade, o que corresponde a 19,38%, número que se mantém relativamente a 2010;
- ➔ 112 colaboradores possuíam formação superior, correspondendo a 70%.

Da análise do gráfico superior, verifica-se uma clara maioria de licenciados, o que representa uma forte aposta na qualificação dos recursos humanos, tendência que vem sendo seguida nos últimos anos.

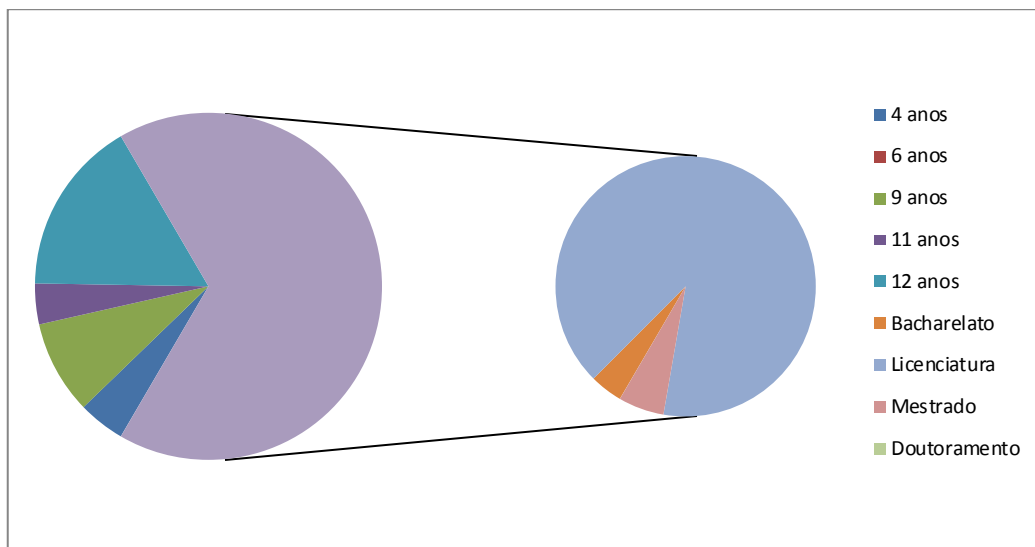
Relativamente aos colaboradores em regime de prestação de serviços e considerando o gráfico infra, verifica-se que são em maior número os colaboradores que possuem licenciatura logo seguidos dos que possuem o 12.º ano de escolaridade. Face às especificidades do sector, a questão das habilitações literárias não tende a ter um peso fulcral na contratação destes, dado que a valorização incide especialmente na experiência profissional detida e nas capacidades técnicas.

Gráfico 16 – Distribuição dos Avençados segundo Habilitações Literárias



Realizada uma análise geral e considerando todos os colaboradores a proporção entre o número de colaboradores possuidores de formação superior e os demais pode representar-se do seguinte modo:

Gráfico 17 – Representação do Peso dos Efetivos com Formação Superior



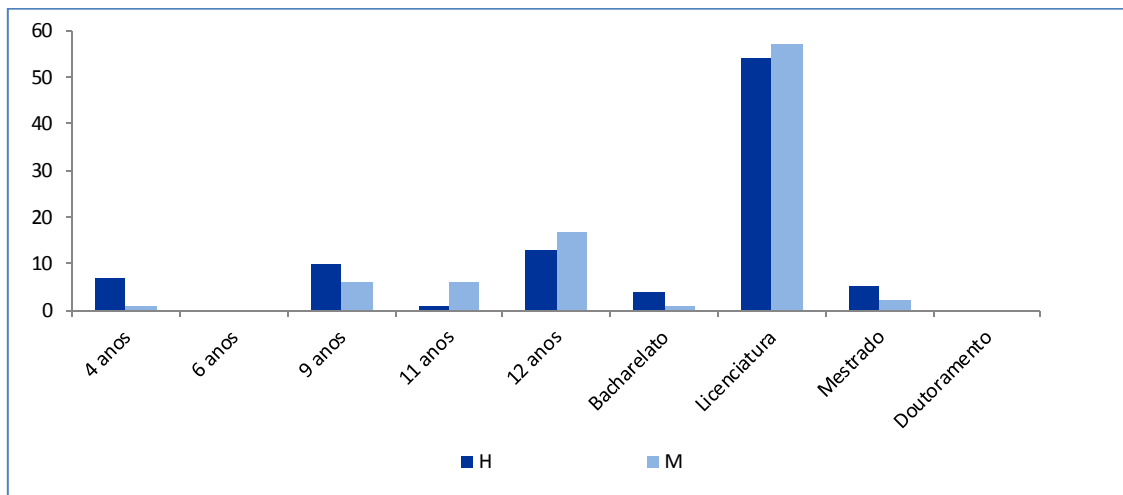
Indicador:

Índice de Formação Superior = 66,847% (67%)

Índice de Formação Superior = $\frac{\text{Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Licenciatura} + \text{Bacharelato}}{\text{Efetivos a 31/11}} \times 100$

No que diz respeito à distribuição dos efetivos por género, segundo o nível habilitacional, existe um maior número de licenciados do sexo feminino, apesar de ser uma diferença residual.

Gráfico 18 – Distribuição dos efetivos por género e nível habilitacional



Indicador:

Índice de Formação Superior Homens = 67%

Índice de Formação Superior Homens = $\frac{\text{Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Licenciatura} + \text{Bacharelato}}{\text{Efetivos Homens}} \times 100$

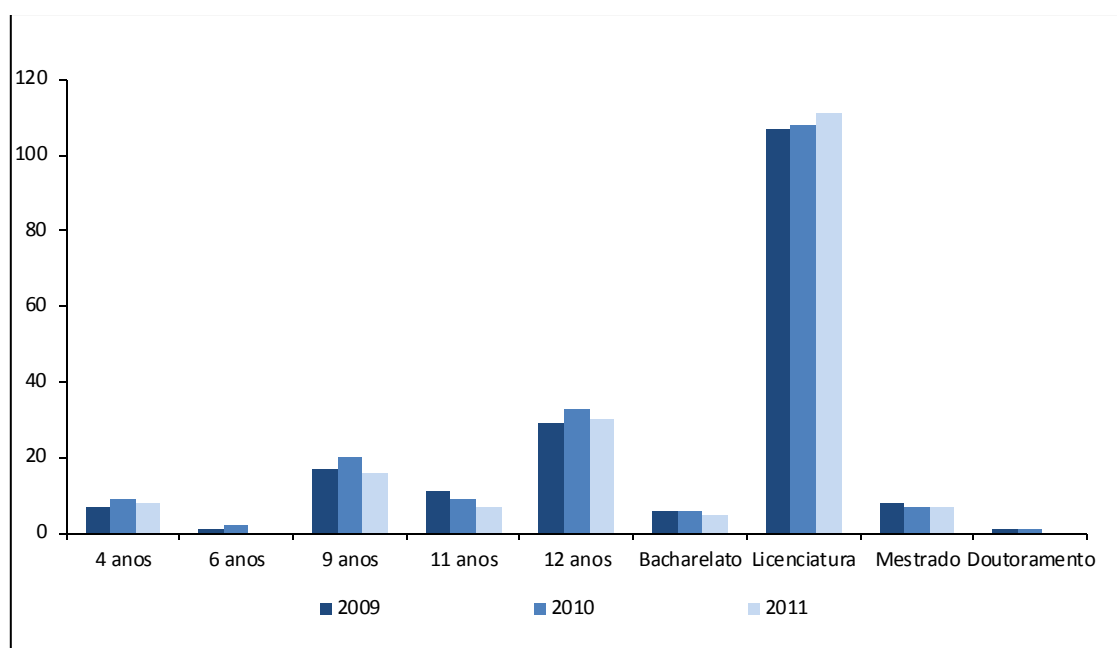
Índice de Formação Superior Mulheres = 67%

Índice de Formação Superior Mulheres = $\frac{\text{Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Licenciatura} + \text{Bacharelato}}{\text{Efetivos Mulheres}} \times 100$

Realizada uma análise comparativa dos três últimos anos verifica-se um ligeiro aumento nos efetivos com o grau de licenciado, sendo que em todos os outros níveis habilitacionais houve um decréscimo.

De salientar que o grau académico de Mestre manteve, deixando de existir efetivos detentores de Doutoramento.

Gráfico 19 – Evolução dos Efetivos segundo Habilitações Literárias



II – COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

1. MOBILIDADE

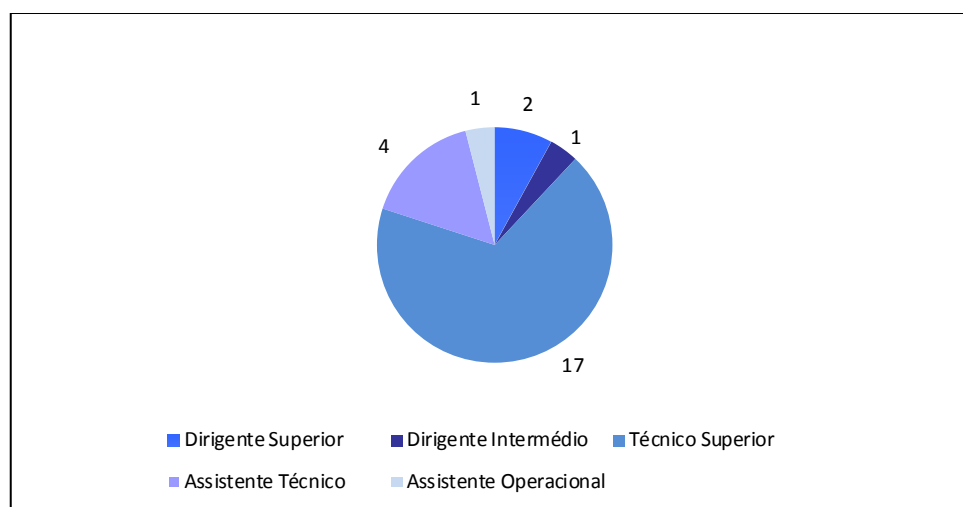
1.1. Admissões

No ano de 2011 registou-se um total de 25 entradas no INAC,I.P. que se refletiram em todos os grupos profissionais, motivadas, essencialmente, pela conclusão de procedimentos concursais, mobilidade interna e pela integração de diplomados do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP).

Quadro 9 – Entradas por Grupo Profissional

Entradas por Grupo Profissional	Efetivos
Dirigente Superior	2
Dirigente Intermédio	1
Técnico Superior	17
Assistente Técnico	4
Assistente Operacional	1

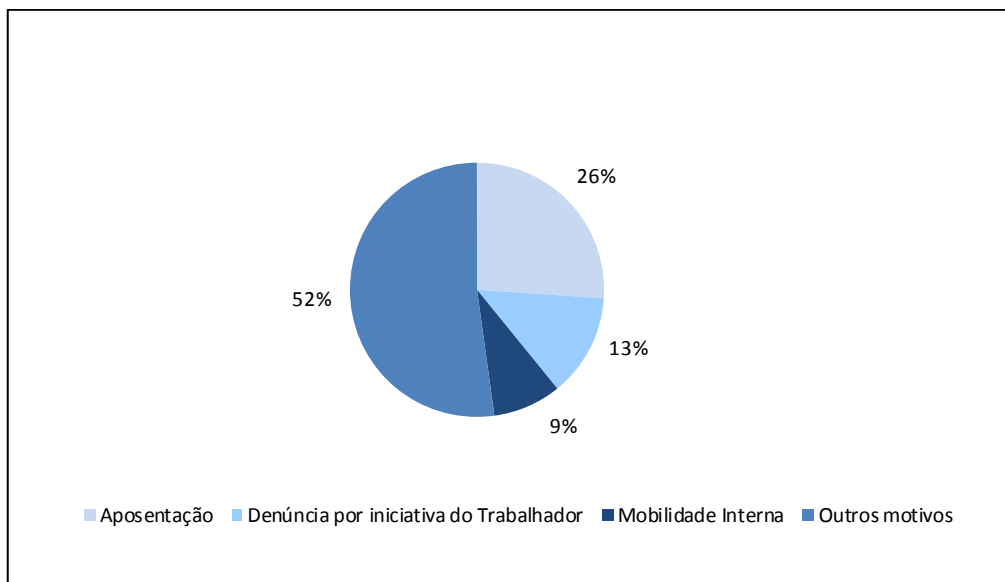
Gráfico 20 – Entradas por Grupo Profissional



1.2. Saídas

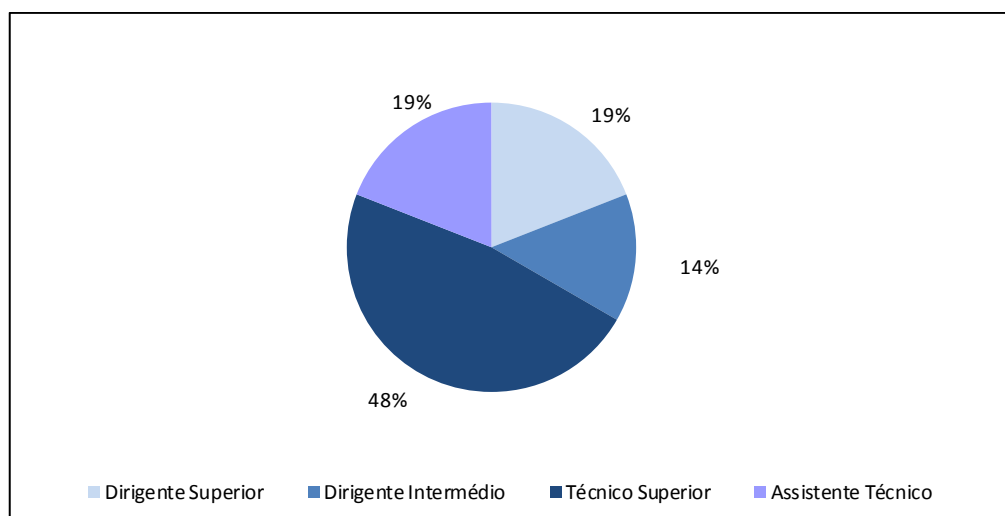
Durante o decurso do ano de 2011, foram registadas 23 saídas, 6 das quais por aposentação e as restantes por outros motivos diversos como denúncia de contrato de trabalho, fim de situação de mobilidade interna e outros motivos, entre os quais início de licença sem vencimento, mobilidade para fora do organismo e procedimento concursal.

Gráfico 21 – Saídas segundo o motivo



Tendo em consideração o grupo profissional onde se inserem os efetivos saídos, temos a seguinte distribuição:

Gráfico 22 – Saídas por Grupo Profissional

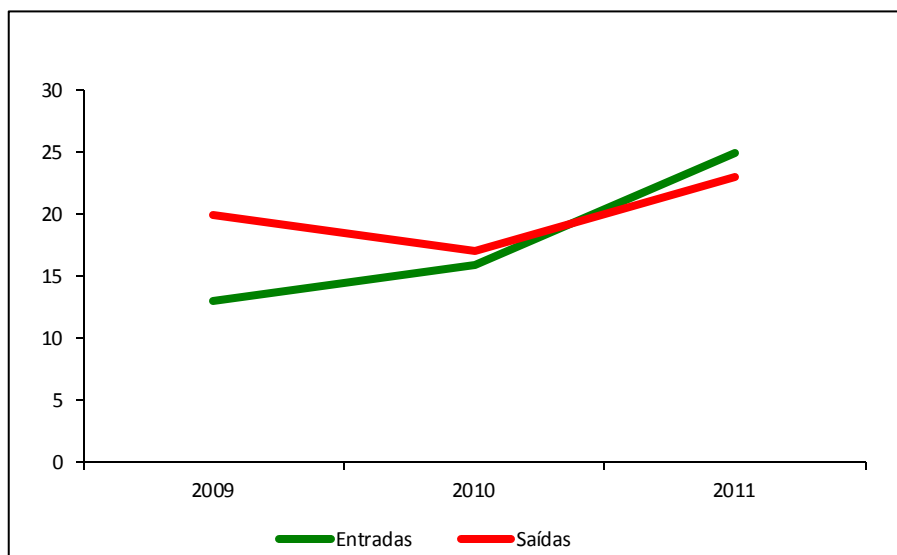


O número mais elevado de saídas registou-se no grupo de pessoal dos Técnicos Superiores, que representam cerca de 44% do total das saídas

Quanto à análise das saídas considerando o género, verifica-se que das 23 saídas ocorridas, 15 foram de colaboradores do sexo masculino e 8 do sexo feminino.

Considerando o número de entradas e saídas registadas em 2011 inverteu-se a tendência dos últimos anos, ou seja, em 2011, existe um saldo positivo, de 2 colaboradores, apesar de, a diferença entre os movimentos, ser mínima.

Gráfico 23 – Movimentos de Pessoal nos últimos três anos



1.3. Ocupação de postos de trabalho

Durante o ano de 2011, os procedimentos concursais em desenvolvimento, e concluídos ao longo do ano, representaram a ocupação de 8 postos de trabalho, dos quais 5 postos de Técnico Superior, 2 postos de Assistente Técnico e 1 posto de Assistente Operacional.

No entanto há que salientar a existência de 50 postos por ocupar, pela não abertura de procedimento concursal.

Quadro 10 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo o motivo

Postos por Grupo Profissional	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento Concursal improcedente	Procedimento Concursal em desenvolvimento
Dirigente Superior			
Dirigente Intermédio	2		
Técnico Superior	37		
Assistente Técnico	10		
Assistente Operacional	1		

2. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

Em 2011, 2 Técnicos Superiores e 1 Assistente Operacional viram a sua situação alterada, na sequência de negociação, em virtude da conclusão de Procedimento Concursal.

Não ocorreram promoções ou quaisquer alterações de posicionamento remuneratório obrigatórias ou por opção gestionária, no âmbito do processo de avaliação do desempenho.

Em 2011 foi aplicado o SIADAP, a um universo de 129 trabalhadores (SIADAP 3) e 23 dirigentes intermédios (SIADAP 2), como pode ser aferido no quadro infra:

Quadro 11 – Distribuição dos Efetivos segundo Avaliação do Desempenho

Avaliação de Desempenho	Relevantes	Adequados	Inadequado	Não Avaliados	Total
Dirigente	6	17			23
Avaliação de Desempenho	Relevantes	Adequados	Inadequado	Não Avaliados	Total
Técnico Superior	22	64	1	0	87
Assistente Técnico	9	29	0	0	38
Assistente Operacional	1	3			4
N.º de Trabalhadores	32	96	1	0	129

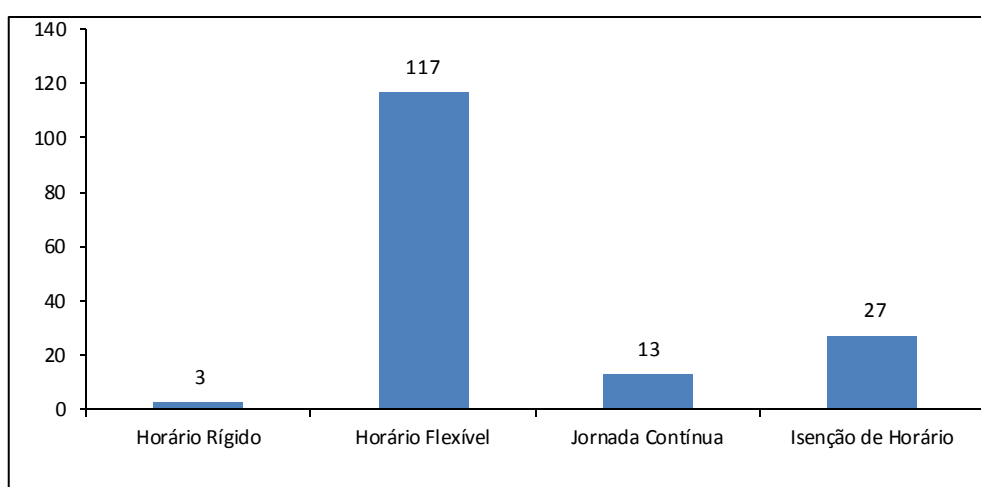
3. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO

Relativamente aos horários de trabalho praticados no INAC, I.P., estes encontram-se distribuídos da seguinte forma:

Quadro 12 – Distribuição dos Efetivos segundo o horário

Horário Específico	Horário Flexível	Jornada Contínua	Isenção de Horário
3	117	13	27

Gráfico 24 – Modalidades de horário



Verifica-se que a maioria dos trabalhadores pratica um horário flexível, correspondendo a 7 horas diárias, com obrigatoriedade de respeito por uma plataforma de duas horas em cada período de trabalho (manhã e tarde), sendo este horário transversal a todos os grupos de pessoal, com exceção dos Assistentes Operacionais que, por desempenharem funções específicas (motoristas), têm que cumprir um horário rígido.

Os colaboradores que praticam Jornada Contínua, são outra exceção ao horário normal de funcionamento. Uns por força de exercerem funções na Direção de Certificação Médica, em virtude das especificidades de funcionamento desta unidade orgânica (por ex: recolha de análises de sangue e exames médicos, que têm de ocorrer no período da manhã), ou outros colaboradores por motivos diversos (como seja o acompanhamento de filhos menores, casos em que o horário de trabalho em regime de jornada contínua poder ser autorizado casuisticamente).

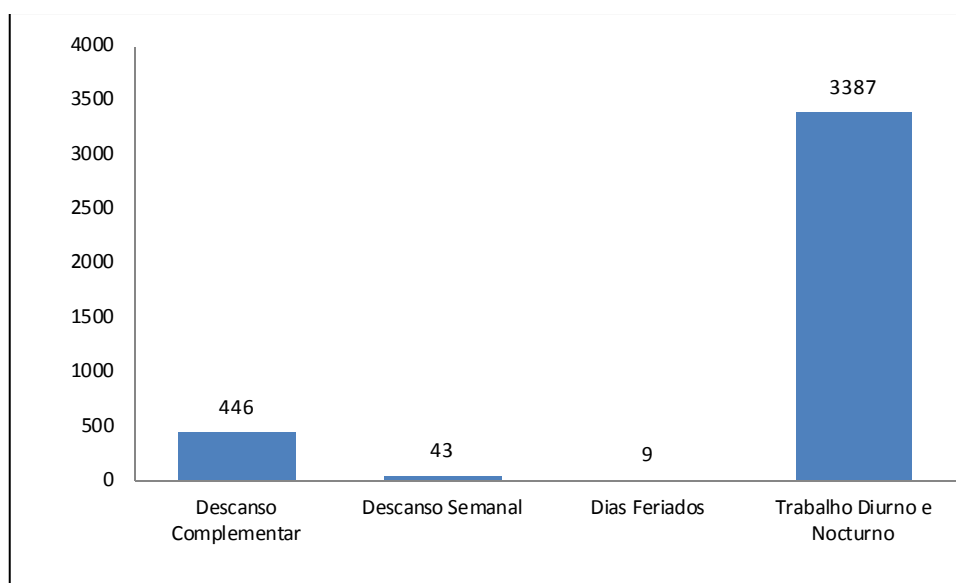
No que diz respeito ao horário de trabalho em regime de isenção, este é praticado pelos detentores de cargos de chefia.

4. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Em 2011, foram prestadas 3885 horas de trabalho extraordinário, contabilizadas segundo a modalidade de prestação de trabalho, ou seja:

- 3387 horas de trabalho extraordinário (diurno e noturno);
- 446 horas de trabalho, em dias de descanso complementar;
- 43 horas de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório;
- 9 horas de trabalho em dias feriado.

Gráfico 25 – Trabalho Extraordinário



Tendo como referência o trabalho extraordinário realizado no ano de 2010, o qual totalizou 4397 horas, verifica-se que, em 2011, o número total de horas de trabalho extraordinário foi inferior em 512 horas, ou seja registou-se um decréscimo de cerca 12% em relação ao ano transato. Para esta diferença contribuiu uma clara diminuição do trabalho extraordinário prestado em dias úteis, dias de descanso semanal obrigatório e em dias feriados, uma vez que no ano em análise foram efetuadas menos 677 horas de trabalho extraordinário

Apenas o trabalho extraordinário prestado em dias de descanso complementar registou um aumento de 58,7% face ao ano anterior.

Indicador:

$$\text{Taxa de trabalho suplementar} = \frac{\text{N.º de horas de trabalho suplementar}}{\text{N.º de horas trabalháveis}} \times 100 = 1,39$$

N.º de horas trabalháveis = n.º dias úteis x n.º de pessoas x 7 horas/dia

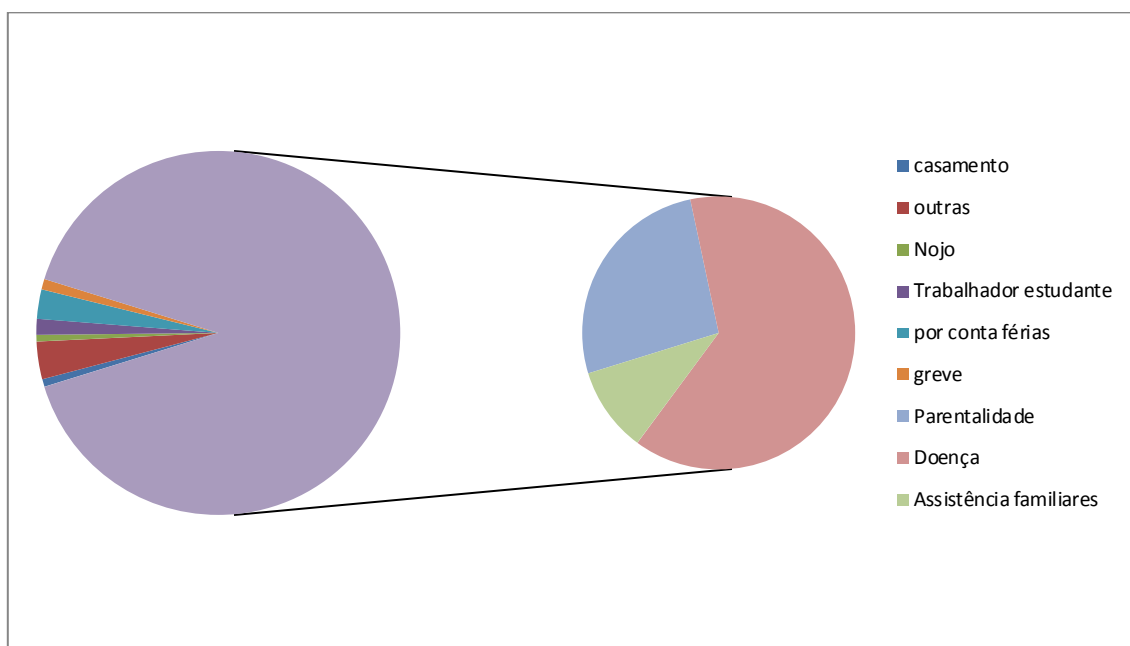
5. AUSÊNCIAS AO TRABALHO

Quadro 13 – Ausências ao Serviço segundo o motivo

Motivo das Ausências	
Casamento	14
Parentalidade	493
Nojo	12
Doença	1184
Acidente em Serviço	0
Assistência a familiares	188
Trabalhador estudante	29
Por conta férias	54
Greve	19
Outras	69
TOTAL	2062

Em 2011 foi utilizado um total de 2062 dias de ausência ao trabalho, sendo que 1865 dias corresponderam a faltas dadas por motivos de doença do próprio ou de familiares (assistência à família) ou em resultado de parentalidade, o que traduz um valor de 90,44% do total de ausências ocorridas

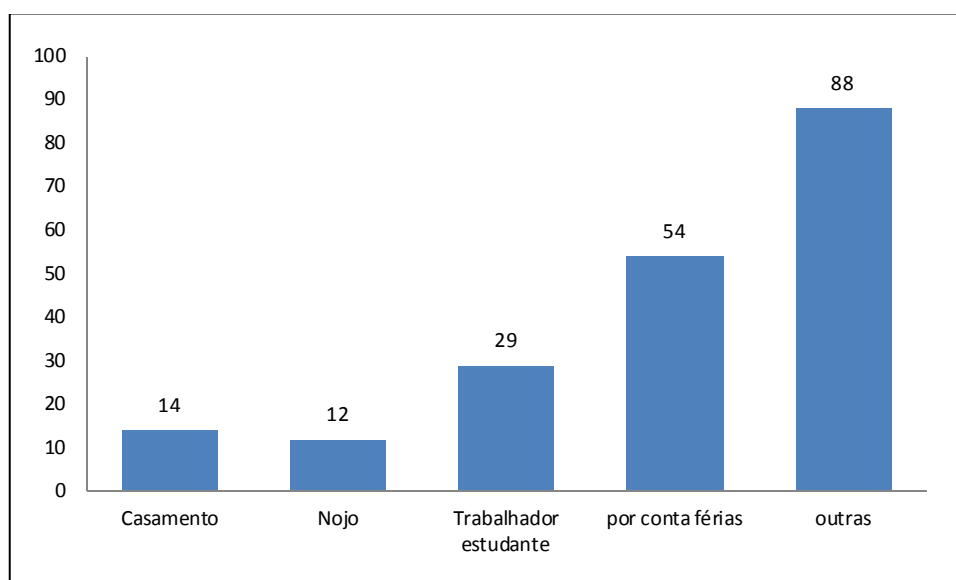
Gráfico 26 – Relação entre faltas por motivos de doenças e outros motivos de ausência



Em termos estatísticos, as ausências por motivos de doença do próprio/assistência à família representam uma média de cerca de 9 dias de ausência/ano por funcionário, tendo em conta o número total de efetivos em 2011.

No que concerne às faltas motivadas por parentalidade estas traduzem igualmente uma grande parcela do total de ausências, 493 dias que representam 24%.

Gráfico 27 – Ausências ao serviço, por outros motivos



Taxa de Absentismo

Tendo em conta as ausências assinaladas em 2012, a taxa de absentismo é de

Indicador:

$$\text{Taxa de Absentismo} = \frac{\text{N.º de dias de ausência}}{\text{Dias Úteis x Efetivos reais}} \times 100 = \frac{2062}{249 \times 160} \times 100 = 5,18$$

III – ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2011, manteve-se a tendência da diminuição dos custos com pessoal, tendo sido o total de encargos de € 7.042.802,01, o que representou um decréscimo de cerca de € 664.422,36, ou seja menos 8,62 % em relação ao ano anterior.

Do total do Orçamento disponível para 2011, a parcela maior, representando 64% no valor de € 4.489.251,79, corresponde ao montante despendido com Remunerações de Pessoal (Remuneração base, subsídio de férias e de Natal), sendo que os restantes 36% dos Encargos com pessoal foram distribuídos conforme o quadro infra:

Quadro 14 – Encargos Com Pessoal

Encargo Total com Pessoal	Valores em Euros
Remuneração base, subsídio de férias e de Natal	4.489.251,79 €
Suplementos Remuneratórios	1.358.546,90 €
Prémios de Desempenho	
Prestações Sociais	1.152.981,82 €
Benefícios Sociais	11.689,92 €
Outros Encargos com pessoal	30.331,58 €
Total	7.042.802,01 €

A segunda maior parcela dos encargos despendidos em 2011 refere-se aos encargos com Suplementos Remuneratórios. Nesta classificação são colocados os montantes gastos com Trabalho extraordinário (diurno e, noturno, em dias de descanso semanal, complementar e feriados), abonos para falhas, ajudas de custo, representação, secretariado, e outros suplementos remuneratórios onde se incluem gratificações e suplemento de isenção de horário de trabalho.

Inclui-se ainda na classificação de Suplementos Remuneratórios, “*Outros regimes especiais de prestação de trabalho*”, que corresponde ao valor das avenças existentes, que se cifra no montante de € 838.197,87, registando-se aqui também uma diminuição, em virtude do decréscimo do número de prestadores de serviço.

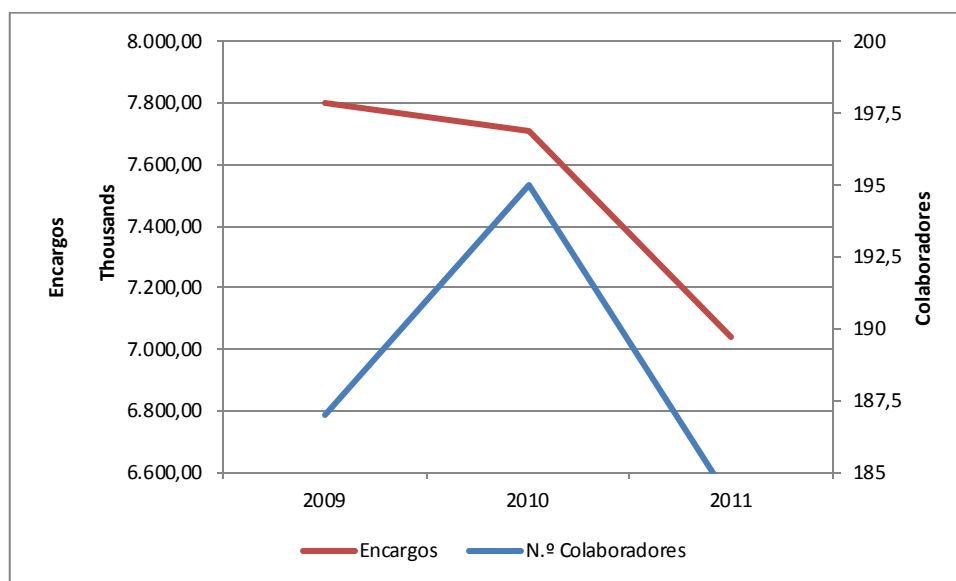
Há ainda a salientar que a diminuição do valor do montante despendido com Remunerações de Pessoal se deveu não só à diminuição do número de colaboradores, mas também à aplicação das reduções remuneratórias impostas pela Lei do Orçamento de Estado.

A terceira maior parcela de encargos com Pessoal refere-se às Prestações Sociais que em 2011 representaram um encargo total no valor de € 1.152.981,82 onde se incluem encargos com subsídios no âmbito do abono de Família, acidente de trabalho e doença profissional, subsídio de refeição e outras prestações sociais que agregam os encargos com Caixa Geral de Aposentações, Segurança Social e ADSE.

No que diz respeito a encargos, com Benefícios Sociais, o montante despendido foi de € 11.689,00 correspondente ao valor pago aos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP).

Analisando os valores dos encargos dos últimos três anos regista-se em 2011, uma vez mais, um decréscimo dos encargos, que acompanha a diminuição em termos globais do número de colaboradores.

Gráfico 28 – Evolução dos Encargos versus N.º de Colaboradores no triénio 2009-2011



Quanto à relação entre a maior e a menor posição remuneratória ilíquidas praticadas no INAC, I.P., ou seja, o leque salarial, o mesmo é traduzido da seguinte forma:

$$\text{Leque salarial} = \frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}} = \frac{4514,92\text{€}}{487,46\text{€}} = 9,26$$

IV – FORMAÇÃO

Ao longo do ano 2011 foram registados 6 acidentes em serviço, no local de trabalho e 1 acidente em serviço *in itinere*, isto é, não no local de trabalho, mas no percurso até ou a partir do local de trabalho. Dos acidentes ocorridos em 2011 resultaram 3 dias de ausência.

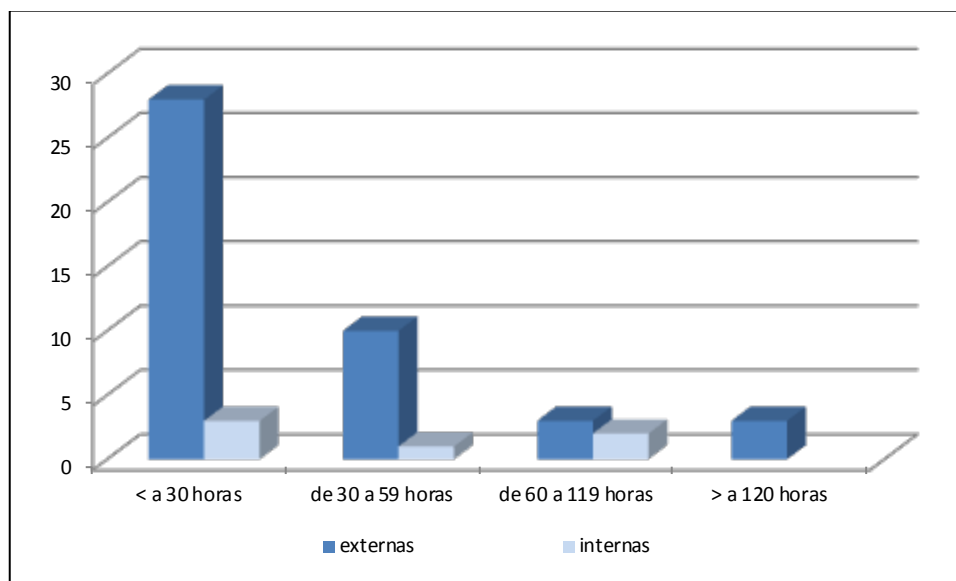
Em 2011 foram despendidos, €3.542,76, com encargos associados com a estrutura de medicina e segurança no trabalho.

IV – FORMAÇÃO

No decorrer do ano de 2011, foram realizadas 50 ações de formação profissional entre ações de formação internas e externas abrangendo 86 participantes.

Da análise do gráfico apresentado, é evidente uma predominância de ações de formação de curta duração, ou seja, com uma carga horária inferior a 30 horas.

Gráfico 31 – Ações de Formação segundo a duração



Das 50 ações de formação realizadas, 6 foram ações internas, com 43 participações e 44 ações de formação, externas, que totalizaram 125 participações de colaboradores do Instituto.

Quanto às participações verificou-se um maior número no grupo dos Técnicos Superiores com um total de 125 participações. Os Dirigentes contabilizaram 28 participações enquanto os Assistentes Técnicos apenas 9.

Relativamente ao número de horas utilizadas com formação ao longo de 2011, foi contabilizado um total de 4965 horas, das quais 3382 horas foram utilizadas por Técnicos Superiores e 1421 utilizadas por Dirigentes.

Assistiu-se em 2011 ao aumento do número de horas de formação em 8,41%.

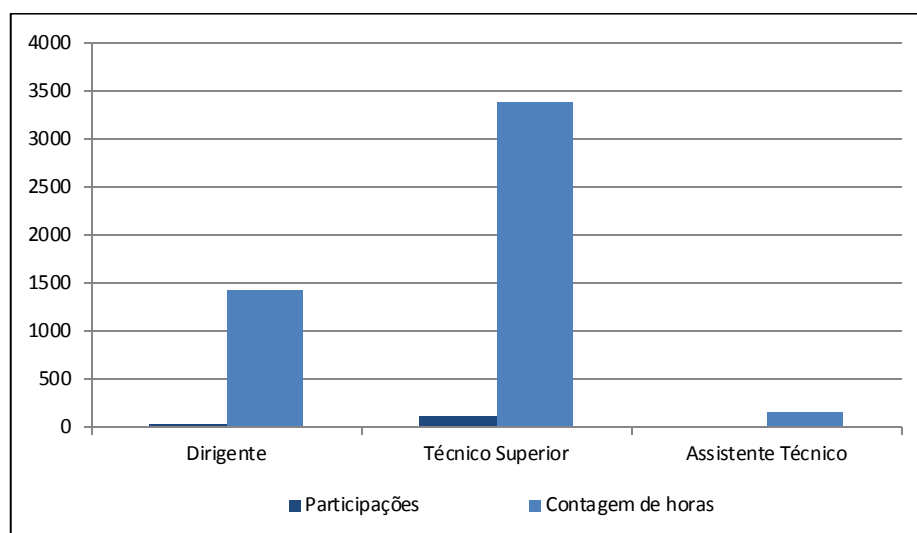
De salientar ainda que do total de horas utilizadas em formação, 2305 horas foram de formação de acordo com o preconizado no Manual de Recrutamento e Formação de Pessoal Técnico do INAC, I.P., tendo abrangido as áreas do Gabinete de Facilitação e Segurança da Aviação Civil, Direção de Infraestruturas e Navegação Aérea, Direção de Segurança Operacional e Direção de Certificação Médica, sendo que a Direção de Infraestruturas e Navegação Aérea contabilizou o maior número de horas utilizadas.

Quadro 15 – Participações e Contagem de horas de formação profissional, segundo o grupo profissional

	Dirigentes*	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional
Participações	28	125	9	0
Contagem de Horas	1421	3382	162	0

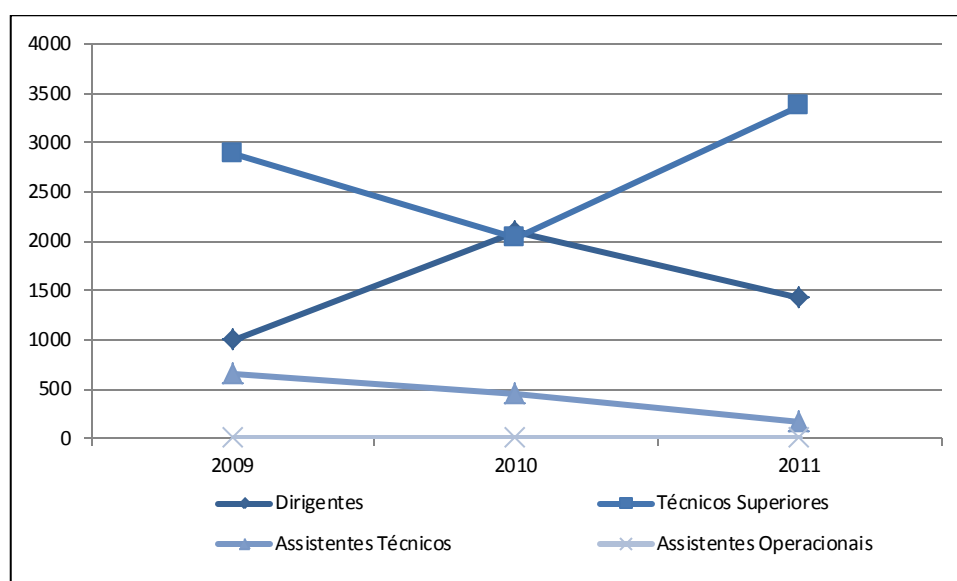
* Inclui Dirigentes Superiores e Intermédios

Gráfico 30 – Participações e Contagem de horas de formação profissional



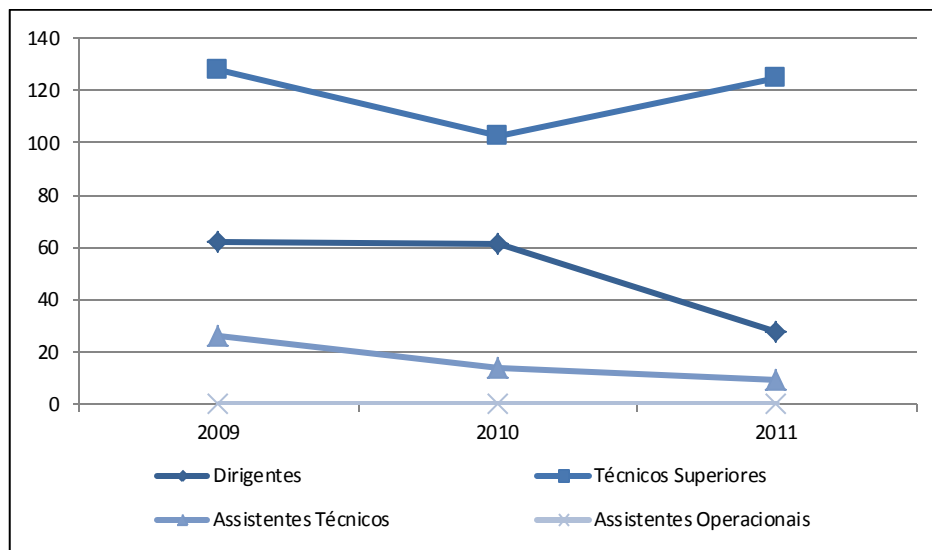
Os Grupos Profissionais de Dirigentes e Técnicos Superiores são os grupos com maior número de horas de formação. Desde 2009 que o grupo dos Técnicos Superiores tem vindo a utilizar um maior número de horas de formação. Contrariamente, no grupo dos Dirigentes e dos Assistentes Técnicos verifica-se uma diminuição, em 2011, do número de horas utilizadas em relação a 2010.

Gráfico 31 – Horas em Ações de Formação por grupo profissional



No que ao número de participações diz respeito verifica-se igual tendência, no mesmo período de tempo, ou seja de 2009 a 2011. De facto existe um decréscimo das participações com exceção do grupo dos Técnicos Superiores.

Gráfico 32 – Participações em Ações de Formação por grupo profissional



Os encargos financeiros relacionados com a Formação Profissional dos colaboradores do INAC, I.P. totalizaram o valor de € 29.008,20, o que face aos encargos de 2010, representa uma diminuição de cerca de 74%, sendo que este valor é apenas referente a ações externas.

A redução dos montantes afetos à formação deveu-se à ocorrência de um elevado número de ações de carácter gratuito.

Conclui-se que ao longo do ano se registou o aumento das horas de formação e uma diminuição do número de participações e dos custos envolvidos, motivada não só por constrangimentos orçamentais, mas também por um maior esforço na otimização da oferta formativa.

Em 2011, o custo de formação *per capita* rondou os € 337/pessoa, cerca de menos € 1.078/pessoa em relação a 2010. No que se refere ao número de horas de Formação Profissional *per capita* temos um total de cerca de 57 horas, valor que iguala ao do ano anterior.

Indicador:

$$\text{Custo per capita} = \frac{\text{Custo total}}{\text{n.º de participantes}} = \frac{29.008,20\text{€}}{86} = 337,30\text{€}$$

$$\text{Horas per capita} = \frac{\text{Total de horas}}{\text{n.º de participantes}} = \frac{4965\text{h}}{86} = 57,73\text{h}$$

V – RELAÇÕES LABORAIS

Relações Profissionais

Em Dezembro de 2011, o número de trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento era de 21, correspondendo a 13,12% dos efetivos.

Durante 2011 foi organizado pelo Departamento de Comunicação um inquérito de análise ao clima organizacional do INAC, I.P..

Disciplina

Relativamente a processos disciplinares, não foi instaurado, durante o ano de 2011, qualquer processo disciplinar, tendo sido arquivado o único processo disciplinar que existia, que transitou de 2010.

